

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2008

Hana Kovářiková

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta
Katedra práva

Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Obchodní podnikání



Dvoukariérové manželství

Vedoucí bakalářské práce
PhDr. Danuše Nichtburgerová

Autor
Hana Kovářiková

2008

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Ekonomická fakulta
Katedra práva
Akademický rok: 2006/2007

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Hana KOVÁŘÍKOVÁ**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Obchodní podnikání**

Název tématu: **Dvoukariérové manželství**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem bakalářské práce je typovat a analyzovat problémy kariérové dráhy mužů a žen versus rodina, potřeby a práva dětí.

V úvodní části práce se autorka orientuje teoreticky, hlavně si zjistí, kam pokročilo poznání této oblasti a jak je upraveno legislativně.

V hlavní části práce provede v jí vybraných společnostech kvalitativně kvantitativní výzkum, na jehož podkladě bude testovat hypotézu, týkající se příležitostí vysokoškolsky vzdělaných mladých žen ke kariérovému růstu a vyšším výdělkům ve srovnání s vysokoškolsky vzdělanými muži.

V závěrečné části práce provede syntézu získaných poznatků, analyzované společnosti porovná a stanoví pro ně vhodná doporučení ve vztahu k požadavkům Evropské unie.

Rozsah grafických prací: dle potřeby
Rozsah pracovní zprávy: 50-60 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., Hoskovec, J.: Psychologie ve světě práce. Praha, Karolinum 2003.
Nitsche, I.: Jak rozumět a konkurovat mužům na pracovišti. Praha, Grada Publishing 2005.
Haasen, N.: Žena v konfliktním rozhovoru. Praha, Grada Publishing 2005.
Bělohlávek, F.: Organizační chování. Olomouc, Rubico 1996.

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Danuše Nichtburgerová
Katedra práva

Datum zadání bakalářské práce: 8. února 2007

Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2008


prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDEJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 12
370 05 České Budějovice
IČ 600 76 653, DIČ CZ-00/6658

JUDr. Rudolf Hrubý
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 9. března 2007

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Dvoukariérové manželství vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu použité literatury.

V Táboře 1.9.2008

Hana Kovářiková

Poděkování

Děkuji vedoucí práce PhDr. Danuši Nichtburgerové za pomoc a odborné vedení při zpracování mé práce.

Obsah

1. Úvod.....	1
2. Literární přehled	3
2.1 Zvláštnosti mužského a ženského chování - gender	3
2.1.1 Genderová rovnost.....	4
2.1.2 Genderové stereotypy	5
2.1.3 Genderová statistika.....	7
2.1.4 Genderový mainstreaming.....	9
2.2 Kariéra	10
2.2.1 Základní ženské kariérové typy	10
2.2.2 Bariéry na cestě k vyšším pozicím neboli skleněný strop	11
2.2.3 Kombinace práce a rodiny	12
2.3 Ženy na pracovním trhu.....	15
2.3.1 Nerovnosti na trhu práce.....	15
2.3.2 Diskriminace na trhu práce	17
2.4 Genderová legislativa	20
2.4.1 Úprava rovnosti mužů a žen a zákaz diskriminace v právním řádu ČR	20
2.4.2 Primární právo	22
2.4.3 Sekundární právo	22
3. Cíl práce a použitá metodika	24
3.1 Cíl bakalářské práce.....	24
3.2 Sběr dat	24
3.2.1 Techniky sběru dat.....	24
3.2.1.1 Dotazník.....	24
3.2.1.2 Rozhovor.....	25
3.2.1.3 Pozorování	25
3.2.2 Kvantitativní a kvalitativní výzkum	26
3.3 Zpracování dat	26
4. Praktická část	27
4.1 Vyhodnocení výsledků dotazníků – státní sektor	27
4.2 Vyhodnocení výsledků dotazníků – soukromé podniky	41
4.3 Rozhovory.....	53
4.3.1 První rodina.....	53
4.3.2 Druhá rodina	55
4.4 Celkové vyhodnocení	57
4.4.1 Porovnání státního a soukromého sektoru	57
4.4.2 Shrnutí.....	59
5. Závěr	61
6. Summary	63
7. Použitá literatura	64

1. Úvod

Postavení ženy ve společnosti je v současné době tématem velmi diskutovaným. Otázky ohledně diskriminace a nerovného postavení žen v práci a v rodině se řeší dokonce na celosvětové úrovni. Zatímco v rozvojových zemích se jedná hlavně o dodržování základních lidských práv, vyspělé demokratické společnosti se zabývají zejména postavením ženy ve veřejné sféře. Celá společnost si totiž začíná uvědomovat, že vyloučení žen z některých oblastí života je pro společnost značně nevýhodné.

Měli bychom si uvědomit, že život ve společnosti se odehrává ve dvou rovinách, a to pracovní a rodinné. Zatímco u mužů mnohdy nevzniká v tomto ohledu žádný problém, u ženy může nastat rozpor mezi prací a rodinou. V zemích s vysokou zaměstnaností žen vystupuje do popředí výrazně problém dvoukariérového manželství, které se určitým způsobem musí vyrovnat s rozvojem profesní kariéry obou manželů a péčí o rodinu. Právě z tohoto důvodu je ve vedoucích pozicích stále velmi málo žen, protože taková práce vyžaduje mnoho úsilí, energie a časové dotace. Ženy jsou ve své práci stejně dobré jako muži, i když většinou rozhodují a řídí práci odlišným způsobem. Část z nich se však přizpůsobila mužskému modelu a převzala mužský způsob chování a jednání.

Je u nás stále mnoho firem, kde žena, která se chce prosadit, musí být dvakrát lepší než muž. Také musí počítat i s vysokým nasazením, časovou zátěží a ochotou riskovat, což pro ni bývá často velmi problematické, chce-li se věnovat také rodině. Ženy často nejsou schopny sladit rodinné a pracovní povinnosti. Konflikty, nedorozumění a rodinné starosti snižují výkon v práci, odrážejí se v jejich společenských vztazích. Různé konfliktní pracovní situace zase naopak narušují rodinný život.

Ačkoliv se v posledních letech situace v České republice rozhodně zlepšila, není možno bohužel tvrdit, že by se ženy s diskriminací na pracovišti již nesetkávaly. Nadále přetrvávají rozdíly v mzdovém ohodnocení či v přístupu k vysokým funkcím. Mzdová diskriminace žen je nejvíce na očích a nejčastěji se o ní píše.

(NITZSCHE, 2005)

Jak se tedy daří vysokoškolsky vzdělaným ženám a mužům sladit svůj rodinný život s pracovními povinnostmi? Dávají ženy přednost rodině nebo se plně věnují kariéře a na mateřství jim už nezbývá čas? Hledáním odpovědí na tyto a další otázky jsem se zabývala ve své bakalářské práci. V první části jsem se zabývala studiem odborné literatury a vyhledáváním dalších materiálů z jiných zdrojů, např. z internetu. Ve druhé části jsem se pak věnovala vlastnímu výzkumu.

2. Literární přehled

2.1 Zvláštnosti mužského a ženského chování - gender

Rozdíly mezi muži a ženami jsou charakteru biologického a sociálního, pohlaví se vztahuje k biologickým rozdílům a nově zavedený pojem **gender** odkazuje na sociální rozdíly mezi muži a ženami. Termín gender pochází z angličtiny a čeština pro tento výraz nemá prozatím adekvátní ekvivalent.

Gender se vztahuje k sociálním rozdílům a k těm vztahům mezi muži a ženami, které jsou získané, měnitelné v čase a široce se liší uvnitř jednotlivých kultur a mezi nimi.

Genderové role jsou vytvářeny získaným (navyklým, naučeným) chováním příslušné společnosti, komunity nebo sociální skupiny, které lidi předurčuje pojímat aktivity, úkoly a odpovědnosti jako ženské nebo jako mužské. Toto chování je ovlivněno věkem, společenskou třídou, rasou, etnikem, kulturou, vírou nebo ideologií a geografickým, ekonomickým a politickým prostředím.

Genderové role mohou být proměnné nebo neměnné, podobné nebo odlišné, doplňující se nebo konfliktní. Jak muži, tak ženy hrají ve společnosti několikero role - **produktivní, reprodukční a řídicí**. Muži se obvykle považují za živitele, jsou schopni obětovat více času roli výrobce (produktivní role). Oproti mužům ženy často zajišťují druhotný pracovní příjem. Své role hrají současně a musí se vypořádat s konkurenčními nároky na svůj omezený čas. Ženská pracovní doba a flexibilita jsou tak pod mnohem větším tlakem.

Role žen a mužů se v současných společnostech a institucích zásadně liší. Podle toho se též liší jejich potřeby. Lze určit v zásadě dva typy potřeb: **praktické**, vyvolané aktuálními podmínkami a **strategické**, umožňující ženám a mužům vykonávat genderové role, které jim společnost určila.

(ŽENY A MUŽI V DATECH, 2005)

2.1.1 Genderová rovnost

Gender vychází z konceptu rovných příležitostí pro muže a ženy, který říká, že všechny lidské bytosti mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a využívat příležitosti bez omezení, která mohou přinášet genderové role nebo jakékoliv bariéry pro účast v ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví. Genderová rovnost, neboli rovnost mezi ženami a muži, se obecně vztahuje k rovnosti v právech, povinnostech a příležitostech žen a mužů, dívek a chlapců. Nejde jen o ženskou záležitost, týká se i mužů. Neznamená to, že ženy a muži jsou stejní, ale že rozsah práv žen a práv mužů, rozsah jejich povinností a příležitostí nezávisí na tom, zda se narodili jako ženy nebo jako muži. Rovnost mezi ženami a muži je záležitostí lidských práv. Vyrovnaná účast žen a mužů v každé oblasti života představuje důležitou podmínku rovnosti mezi muži a ženami. Je třeba oběma vyrovnávat jejich vzájemné faktické příležitosti ve všech rozhodujících společenských oblastech. Prvním krokem je odhalit nerovnosti v postavení a odstraňovat diskriminace. Ženy se vzrůstající úrovní svého vzdělání získávají potřebu realizovat se více v zaměstnání a rodinný život a mateřství budou častěji přizpůsobovat profesní kariéře. Budou nuceny hledat způsoby, jak skloubit tyto dvě oblasti a to ovlivní i reprodukční chování a způsob rodinného života. Uvedené tendence již započaly a nelze počítat, že by v dohledné době došlo ke zvratu, naopak, spíše zesílí, budou četnější a rozšíří se, tak jak bude postupovat civilizační, vědecký a kulturní pokrok. Současný vývoj v chápání problematiky postavení žen a mužů ve společnosti znamenal posun od jeho pojetí ve smyslu „ženské otázky“ a někdy dokonce až poměrně radikálního feminismu k pojetí rovnovážného postavení obou pohlaví ve smyslu rovných šancí tak, jak o něm uvažuje teorie genderu.

(ŽENY A MUŽI V DATECH, 2005)

Často se má za to, že genderové rovnosti bude možno dosáhnout tak, že se ženám a mužům dají stejné možnosti, přičemž předpoklad je, že to přinese podobné výsledky. Avšak stejné zacházení nevede ke shodným výsledkům. Pro dosažení podobných výsledků může být někdy nezbytné zacházet se ženami a muži rozdílně, protože ženy a muži se vyrovnávají s rozdílnými životními podmínkami a čelí rozdílným postojům a očekáváním. Faktem je, že naše evropské společnosti jsou

založeny na principu genderové nerovnosti. Jejich historie odhaluje nerovné mocenské vztahy mezi ženami a muži, kdy muži dominují a ženy jsou podřízeny a mají podřadná zákonná práva, například omezená dědická práva a omezenou či žádnou osobní svobodu.

Genderová rovnost je nepochybně otázkou osobní svobody. Ženy i muži by měli mít možnost rozvíjet své osobní vlohy a vlastnosti v jakémkoliv směru. Matky by měly mít možnost dělat kariéru bez pocitu viny či tlaku okolí a otcové by měli mít možnost zůstat doma bez toho, že by byli vystaveni společenskému tlaku, protože nejsou hlavními živiteli rodiny. U žen se často očekávají rozdílné pracovní schopnosti než u mužů, což platí samozřejmě i naopak. Přitom se předpokládá, že údajné ženské a mužské schopnosti se navzájem „doplňují“. Od mužů se tak očekává, že budou rozhodní a cílevědomí, a od žen, že budou komunikativní a vnímavé k potřebám ostatních. Organizace by se staly podstatně racionálnějšími a flexibilnějšími, kdyby místo toho mohli všichni zaměstnanci vyjádřit své osobnosti bez takovýchto omezení. Rozhodně a rázně ženě a komunikativnímu a citlivému muži by se mělo dostat stejného respektu. (PŘÍRUČKA NA CESTU K ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ, 2003)

Požadavek genderové rovnosti je konkrétním výrazem respektování sociální diversity pracovníků - v práci nesmí být nikdo odmítán, znevýhodňován či utlačován na základě faktu, že v nějakém osobně nezaviněném ohledu (gender, rasa, národnost, věk, tělesné postižení) neodpovídá tradičním kulturním preferencím, standardům či očekáváním. Pracovní i soukromý a rodinný život představují stejně důležité hodnoty – péče o rodinu a výchova dětí jsou neméně potřebné a významné, než tzv. produktivní práce pro organizaci. Muži i ženy by se na obou těchto oblastech měli podílet společně a principiálně stejnou měrou. (KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K., 2004)

2.1.2 Genderové stereotypy

Podle RENZETTIHO, CURRANA (2005) se mnoho lidí v jednání s druhými opírá o **genderové stereotypy**. Stereotyp je označení pro zjednodušující souhrnný popis určité společenské skupiny. Genderové stereotypy jsou tedy zjednodušující popisy toho, jak má vypadat „maskulinní muž“ či „femininní žena“. Genderové stereotypy jsou

univerzálně platné, neboť se předpokládá, že charakteristiky tvořící genderový stereotyp sdílejí všichni příslušníci daného pohlaví. Mnozí lidé mužského i ženského pohlaví se ve skutečnosti oněm stereotypním obrazům vymykají. Někdy se na takové případy pohlíží příznivě, častěji se však nekonformní jednatel označuje jako deviantní, abnormální či zkažený a podle toho se s ním také nakládá.

(RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J., 2005)

Na těchto stereotypech založená společnost předpokládá, že muži a ženy disponují specifickými vlastnostmi a dovednostmi, které je předurčují určitým způsobem života. Právě na genderových stereotypech je založena také segregace v oblasti zaměstnání. Genderové stereotypy jsou dětem vštěpovány od nejtěplejšího věku v procesu tzv. **socializace**. (www.transgender.cz)

Socializace je komplexní dlouhodobý proces, v rámci něhož se člověk prostřednictvím interakce a komunikace s druhými stává bytostí schopnou chovat se jako člen určité skupiny či společnosti. (KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K., 2004)

ŠNÝDROVÁ (2006) definuje **socializaci** jako proces postupného vrůstání lidského jedince do společnosti prostřednictvím předávaných a vstřebávaných hodnot a norem, včetně těch, které se týkají genderu.

I když se stereotypy o ženských a mužských rolích jeví na první pohled jako obraz reálných charakteristik žen a mužů, jde o zjednodušené soudy, zakládající se na různých, vesměs značně zastaralých a neopodstatněných představách. Tou základní je přitom názor, že jedno pohlaví (zejména ženy) si nedokáže v individuálním životě poradit a/nebo přežít bez druhého. Genderové stereotypy a s nimi spojený tlak na konformitu a sociální závislost představují jednoznačnou společenskou bariéru a překážku individuálního rozvoje lidské osobnosti. Je potřebné zajistit, aby s lidmi bylo již od narození zacházeno spíše jako s individui nežli jako především s muži nebo ženami. (KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K., 2004)

O ženách se stereotypně uvažuje převážně v souvislosti s jejich domnělým předurčením pro rodinu a soukromou sféru. Práce tak pro ně není hlavní ambicí, takže pokud pracují, stačí jim zastávat podřízené pozice. Mužům je naopak připisována role aktivního vykonavatele veřejného života s ambicemi na seberealizaci v zaměstnání, kde by měl aspirovat na vedoucí funkce. V důsledku genderových stereotypů je značně ztíženo individuální úsilí žen, ale i mužů, dosáhnout určitých pozic a pracovat v konkrétních povoláních či odvětvích. Většina z žádaných profesí spadá na **segregovaném trhu práce** do sfér, jimž dominují muži. Naopak „ženské profese“ dosahují nižší prestiže a jsou hůře placené. Pokud v takové sféře pracuje muž, zastává téměř vždy některou z vyšších řídicích funkcí. V případě koncentrace žen a mužů ve specifických sektorech zaměstnání jde o **segregaci horizontální**. Tato segregace je často doprovázena rozdílnými platovými podmínkami v různých profesích, nehledě na dosažené vzdělání. Pokud je ženám bráněno v kariérním postupu a ve firmě existuje klasický model muž - šéf, žena - sekretářka, mluvíme o **vertikální segregaci**. (www.transgender.cz)

Podle NITZSCHE (2005) se mužům přisuzuje dominance, výkonnost a aktivita, ženám péče, smysl pro vztahy a pasivita. Naplnění těchto stereotypů je společensky žádoucí a narušení může mít negativní důsledky. Negativně jsou hodnoceny ženy ve vedoucích pozicích, když prokazují typické mužské jednání a schopnost prosadit se. Je-li žena méně průbojná, je považována za neschopnou. Když však tuto sílu předvede, riskuje odmítnutí, protože narušuje stereotypy o mužských a ženských rolích. Na druhé straně může být pro ženy nevýhodou, když příliš zapadá do stereotypů. Ženská zdrženlivost vede k tomu, že ženy (marně) čekají na objevení svých kvalit. (NITZSCHE, 2005)

2.1.3 Genderová statistika

Genderová statistika znamená, že by všechny statistiky týkající se jednotlivců měly zahrnovat kategorii **pohlaví**, že veškeré parametry a další charakteristiky by měly být analyzovány a prezentovány tak, že pohlaví bude uváděno jako primární a obecná kategorie členění a že by všechny statistiky měly zohledňovat genderové záležitosti,

kteřé jsou v bezprostředním zájmu společnosti. Genderové statistiky jsou nutné, protože poskytují nestranný základ pro politická rozhodnutí, zvyšují povědomí a podporují změny, inspirují lidi na rozhodujících pozicích a umožňují monitorování a hodnocení postupů a opatření, které byly či budou přijaty.

(PŘÍRUČKA NA CESTU K ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ, 2003)

Zejména po vstupu ČR do Evropské unie vznikly zvýšené nároky na dostupnost potřebných statistických dat o postavení žen a mužů v různých sociálních a ekonomických oblastech české společnosti a nastala potřeba řešit úsek genderové statistiky v rámci ČSÚ koncepčně. V roce 2003 byla proto genderová problematika začleněna do nově vzniklého **Samostatného oddělení specifických statistik obyvatelstva**.

Úsek genderové statistiky v Českém statistickém úřadu se zaměřuje především na tyto činnosti:

- ve spolupráci s příslušnými úseky v ČSÚ shromažďovat a kompletovat statistické údaje (především podle pohlaví a věku), které budou odrážet otázky vztahující se k mužům a ženám ve společnosti,
- tyto údaje sestavovat, analyzovat a prezentovat,
- vést časové řady a studie v této oblasti,
- vydávat genderové ročenky („Zaostřeno na ženy a muže“),
- shromažďovat a poskytovat podklady pro účely mezinárodních statistik v oblasti genderu, zejména pro mezinárodní webové stránky UN ECE (EHK OSN),
- spolupracovat s dalšími vládními i nevládními institucemi (především pak s MPSV ČR, ale i s dalšími příslušnými resorty) v otázkách sledování genderové problematiky,
- sledovat vývoj a navrhopvat i zavádět potřebné statistické metody pro nové pojetí problematiky postavení mužů a žen,
- monitorovat odborný i denní tisk z hlediska genderové statistiky,
- spolupracovat s Eurostatem na sjednocování metodik indikátorů, sběru a prezentace dat.

(www.czso.cz)

2.1.4 Genderový mainstreaming

Genderový mainstreaming podporuje rovnost mezi ženami a muži ve všech aktivitách a politikách na všech úrovních, bere v úvahu jejich možný efekt na situaci žen a mužů. Je to postup odhadování dopadů plánovaných akcí, včetně legislativy, koncepcí nebo programů, na ženy a muže, a to ve všech oblastech a na všech úrovních. Cílem je dosáhnout genderové rovnosti příležitostí. Dobře prováděný genderový mainstreaming potřebuje nové strategické nástroje a přizpůsobení již existujících, ke kterým patří i nové posuzování statistických údajů a začlenění pohlaví jako rozlišovacího znaku.

Kroky, které směřují k rovnosti žen a mužů, předpokládají:

- rozpoznat realitu žen a mužů v různých etapách životního cyklu a v různých sociálních a ekonomických skupinách,
- diskutovat o tom, co je dobré a co je špatné v životě žen a mužů,
- rozhodnout, zda jsou identifikované rozdíly a podobnosti mezi ženami a muži přijatelné,
- identifikovat problémy vztahující se k existujícím nerovnostem a klíčové příčiny těchto problémů,
- stanovit cíle k dosažení rovnosti v různých sférách společnosti,
- aktivně pracovat k dosažení rovnosti.

(ŽENY A MUŽI V DATECH, 2005)

2.2 Kariéra

BĚLOHLÁVEK (1996) charakterizuje kariéru jako dráhu člověka životem, zejména profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti, rozvíjí své kompetence a realizuje svůj osobní potenciál. Názory na pojetí kariéry jsou odlišné a jsou popisovány jako **kritéria kariéry**, ke kterým patří pozice, hodnost, reálná moc, plat, počet podřízených, rozsah spravovaného majetku, rozvoj zkušeností a znalostí a další. V průběhu kariéry dochází k přesunům. Člověk mění místo, zaměstnavatele, postupuje na vyšší nebo naopak na nižší pozici v organizaci, jde o tzv. **kariérový pohyb**.

Pracovní kariéra každého člověka je vždy výrazně individuální. Je to dáno specifickou souhrnou osobnostních zvláštností jedince, souborem podmínek vnějšího prostředí v němž se kariéra vyvíjí a různých situačních vlivů. Přesto však je možné najít některé obecnější tendence, jež převládají u některých pracovníků při výběru a utváření profesní kariéry. Lze tedy hovořit o kariérových typech, zahrnujících jisté výrazné znaky vývoje kariér. (ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J., 2003)

2.2.1 Základní ženské kariérové typy

- **Konvenční kariéra** – žena absolvuje krátkou profesní epizodu v zaměstnání, kterou ukončí v okamžiku, kdy se vdá, a po založení rodiny se do práce již nevrátí.
- **Přerušovaný typ kariéry** – žena si buduje pozici před narozením dítěte, po porodu s ním zůstává doma až do doby, kdy je dítě již samostatnější, a poté se vrací na svou původní pozici do zaměstnání. Otázkou je, zda žena po návratu opravdu vykonává stejně kvalifikovanou práci a zda si dokáže během pobytu doma udržet i svou odbornost.
- **Dvoustopý typ kariéry** – žena je zaměstnána a buduje si určitou pozici až do doby narození dítěte. Po porodu o dítě pečuje, ale zároveň pokračuje ve svém zaměstnání. S dítětem zůstává doma pouze v období šestinedělí.

Kariéra ženy je závislá také na toleranci jejího partnera, ženy jsou mnohem více tolerantní k pracovnímu uplatnění svého partnera než muži k uplatnění svých partnerek. Ženy se většinou nacházejí v organizacích na nižších pozicích, které jsou spojeny s menší odpovědností a rozhodovacími pravomocemi. Často se uplatňují na pozicích, které ani možnost postupu neumožňují. Kariérní křivka u žen bývá pozvolná, jejího vrcholu bývá dosaženo později než u mužů. Z hlediska prospěchu dětí ženy většinou ani nepřijímají pozice a funkce, které by plně odpovídaly jejich schopnostem. Dochází proto někdy k výraznému rozporu mezi vzdělaností žen a možnostmi uplatnění v praxi. (ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J., 1996)

ŠNÝDROVÁ (2006) uvádí charakteristiky profesní dráhy většiny žen:

- výběr zaměstnání, které vyhovuje více ženskému založení a také odpovídá společenským stereotypům ohledně ženské práce,
- přerušování profesní dráhy v důsledku narození dítěte, často opakovaně,
- opakovaný profesní start po návratu z mateřské dovolené,
- přizpůsobení profesních aspirací péči o děti a rodinu.

2.2.2 Bariéry na cestě k vyšším pozicím neboli skleněný strop

Ženy v pozicích atypických pro jejich pohlaví se obvykle setkávají s diskriminací při přijímání a povyšování a ve svých snahách nalézt si cestu nahoru pracovní hierarchií narážejí na tzv. „skleněný strop“. **Skleněný strop** odkazuje na neviditelné bariéry, které omezují pracovní mobilitu pracovníků směrem nahoru – jde zejména o ženy a rasové a etnické minority. Jedním z nejpozoruhodnějších zjištění je, že mužům se v zaměstnání pro ně atypických dostává při přijímání přednostního zacházení a místo toho, aby naráželi na skleněný strop, se často vyvezou „skleněným výtahem“ celou hierarchií takovýchto profesí.

(RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J., 2005)

KŘÍŽKOVÁ, PAVLICA (2004) definují **skleněný strop** jako neviditelnou bariéru, která vzniká v organizacích ovládaných muži. Působí jako komplex

neviditelných struktur, které ženám komplikují až znemožňují postup na vyšší místa. Jejich existenci si žena začne uvědomovat a prožívat až při přímé snaze překročit určitou hranici.

Pokud se zaměříme na manažerky, zjistíme, že v České republice představují pouze zhruba 3,5 % všech zaměstnaných žen. V případě mužů jde přibližně o 8% podíl. Když budeme sledovat oblast managementu blíže, zjistíme, že ve srovnání s muži se ženy obvykle objevují na nižších a/nebo hůře placených řídicích místech. Jednotlivé typy překážek, které mohou dohromady nebo v různých kombinacích skleněný strop utvářet, představují:

- **Společenské bariéry** – zahrnují příležitosti v přístupu ke vzdělání a zaměstnání, celkovou genderovou strukturu společnosti a zejména genderové stereotypy.
- **Informační bariéry** – se vztahují především ke skutečnosti, že v podnicích ani ve společnosti jako celku nebývá zajišťována dostatečná informovanost o zastoupení žen na řídicích místech. To jednak vytváří zdání bezproblémového stavu, jednak může ženy předem odrazovat od aspirací na manažerskou kariéru.
- **Bariéra odlišnosti** – pracovníci, kteří přijímají nové zaměstnance, si stereotypně spíše vybírají ty uchazeče, kteří se od nich významně neodlišují. Pokud tedy na vyšších pozicích převažují muži, bude si nejvyšší management pravděpodobně vybírat opět muže.
- **Genderové rozdělení pracovního trhu** – ženy, které dosahují řídicích pozic, se uplatňují spíše ve feminizovaných, méně prestižních a/nebo finančně výhodných oborech.
- **Nedostatky v antidiskriminačních zákonech** – legislativní opatření zakazující diskriminaci jsou často vágní, nesystematická a nedisponují dostatečně účinnými sankcemi.

(KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K., 2004)

2.2.3 Kombinace práce a rodiny

Dle KŘÍŽKOVÉ, PAVLICI (2004) za hlavní sociální překážku uplatnění žen v práci a kariéře lze jednoznačně označit problém kombinace pracovních a rodinných povinností. Na trhu práce obecně, zejména na řídicích pozicích a na místech s vysokou

prestiží a odpovědností, je práce definována tak, jako by rodina neexistovala. Podle současného nastavení genderových stereotypů je práce a rodina v životě ženy v konfliktu a žena je neustále stavěna před nutnost volby „buď – anebo“. Pro ženy je přitom řešení vztahu práce a rodiny každodenní realitou, kterou jim společnost znesnadňuje. Podmínky trhu práce, kdy musí pracovníci jednat tak, jako by je jejich soukromý život téměř nezajímal, zcela automaticky znesnadňují ženám (ale i mužům) možnost plně se realizovat v práci a zároveň se plnohodnotně věnovat rodině. V poslední době se proto prosazují opatření změn v organizaci práce směrem k vyšší flexibilitě (zejména času, místa a způsobu výkonu práce) a samostatnosti pracovníka v plánování pracovních úkolů tak, aby bylo možné rodinu a práci v životě lépe skloubit. Možnosti kombinovat práci a rodinu mohou za určitých předpokladů napomáhat následující formy zaměstnání:

- **Práce na částečný úvazek** – nejčastěji jde o tzv. poloviční úvazek v délce 4 hodiny denně, ale někdy je využíván i v trvání 6 hodin denně. Jindy může být pracovní doba sjednávána v týdenních cyklech, kdy je stanovena týdenní pracovní doba – obvykle 20 hodin. Česká republika se doposud vyznačuje velmi nízkým podílem osob (pouze přibližně 8,5 % žen a 2 % mužů) pracujících na částečný úvazek. Na trhu práce se setkáváme s nízkou nabídkou takových pracovních míst. Ze sociologických výzkumů však vyplývá, že zájem pracovat na částečný úvazek je mezi ženami i muži vyšší a že odpovídá průměrnému podílu zaměstnaných na částečný úvazek v zemích EU (okolo 30 % pracujících). Dalším problémem je skutečnost, že pokud jsou v České republice taková místa nabízena, jde nejčastěji o oblasti trhu práce s nejnižší prestiží i finančním ohodnocením, vyžadující pracovníky s nízkou kvalifikací.
- **Sdílení pracovního místa** – jde o formu práce, kdy je jedno pracovní místo rozděleno obvykle mezi dva pracovníky. Tito pracovníci společně odpovídají za výkon dané pozice. U nás zatím není uvedená forma práce významně nabízena.
- **Pružná pracovní doba** – v širším smyslu zahrnuje nerovnoměrnou a nepravidelnou pracovní dobu i další flexibilní formy zaměstnání. Zaměstnanci tak mají určitý vliv sami rozhodovat o době strávené v práci a mohou tak přizpůsobit výkon zaměstnání i dalším osobním a rodinným potřebám. Rámcově je určen počet hodin, které musí

zaměstnanec odpracovat ve stanoveném období přímo na pracovišti. Zbytek pracovní doby může přizpůsobit svým potřebám.

- **Práce doma a práce doma s PC** – ve světě se tato forma zaměstnávání pojí zejména s prudkým rozvojem výpočetní techniky a se zvýšením „počítačové“ gramotnosti obyvatelstva. V České republice má dlouhou tradici zejména manuální práce doma. Vzhledem k důležitosti sociálních kontaktů, které zaměstnání poskytuje, není pravděpodobné, že by v blízké budoucnosti došlo k dramatickému nárůstu této formy zaměstnávání. Formy práce doma nejsou vhodné pro všechny. Jde o to, aby pracovník dokázal dobře organizovat svůj čas a aby tento čas ostatní členové domácnosti respektovali. To může být problémem zejména žen. Členové rodiny totiž v zásadě chápou doma přítomnou ženu především jako matku, manželku a hospodyně, a ne jako zaměstnankyni.

V České republice jsou zatím jednotlivé formy pracovní flexibility, zejména ve smyslu snížení pracovní zátěže nebo pružné pracovní doby, nabízeny jen zřídka. Existuje totiž stále výrazná tendence hodnotit výkon i podle doby strávené v práci. Pokud se zabýváme flexibilními formami práce ve vztahu k pracovním podmínkám žen, je třeba vzít v úvahu dva základní kritické body. Za prvé, ke změnám v možnostech organizace práce dochází v českém prostředí velmi pomalu a pokud, tak téměř výlučně na nižších stupních klasifikace zaměstnání, na místech s nižší odpovědností. U žen a mužů na pozicích s nejvyšší mírou odpovědnosti a časové náročnosti se možnosti zvládat zároveň i rodinu v podstatě nemění. Druhým problémem je zaměření těchto opatření téměř výhradně na kategorii žen, protože je předpokládána jejich větší angažovanost v rodině. Tato skutečnost však postavení žen na trhu práce dále oslabuje. Navíc neumožňuje mužům zvýšit jejich podíl na rodinných vztazích. V důsledku těchto trendů může dojít k dalšímu snižování statusu zaměstnaných žen jako celku a k jejich stigmatizaci jako neschopných konkurovat v práci mužům. Dokonce se ukazuje, že ženy mohou být zaměstnavateli plošně zneužívány jako levná pracovní síla. Flexibilitu v práci jako možnost lépe skloubit práci a rodinu je třeba zavést a definovat tak, aby byla přitažlivou alternativou pro ženy i muže.

(KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K., 2004)

2.3 Ženy na pracovním trhu

Dle ŠNÝDROVÉ (2006) se české ženy podílejí na pracovním trhu téměř stejně jako muži, představují skoro polovinu pracovní síly v České republice. Od konce druhé světové války, kdy došlo k masivnímu zvýšení počtu zaměstnaných žen, se situace výrazně nezměnila a udržovala si víceméně stejnou úroveň během období socialistického Československa a i následně v době tržní ekonomiky nově vzniklého státu. Po roce 1989 v období transformace se očekával návrat žen do domácností, neboť se předpokládalo, že ženy nebudou ekonomicky motivovány, protože platy mužů se zvýší a stanou se živiteli rodiny. Tento předpoklad se však uskutečnil ve velmi malé míře, a to pouze u velmi úspěšných podnikatelů. Většina žen si ponechala status zaměstnankyně či se přesunula do kategorie zaměstnavatelek. S obdobím transformace se objevily do té doby poměrně neznámé jevy jako nezaměstnanost a možnost soukromého podnikání. Nezaměstnanost se pochopitelně dotkla zcela zásadním způsobem i žen, které představují nadpoloviční většinu mezi nezaměstnanými. Ženy mají tendenci ukončovat dříve vzdělávací proces (potvrzuje to jejich nižší počet mezi vysokoškolsky vzdělanými lidmi), což je samozřejmě znevýhodňuje na trhu práce.

2.3.1 Nerovnosti na trhu práce

Zaměstnanost žen není v rámci struktury pracovního trhu rovnoměrná a pracovní trh je genderově segregován v mnoha aspektech, což je dáno odlišnou orientací mužů a žen v profesní a vzdělanostní dimenzi, jejich nerovným přístupem k řídicím funkcím. Tato skutečnost se pak následně odráží ve struktuře pracovního zařazení a v přetrvávajících rozdílech ve mzdách a příjmech.

Vážným důsledkem pracovní segregace podle pohlaví je omezení pracovních možností. Tato skutečnost se samozřejmě týká obou pohlaví, ale pro ženy přináší více nevýhod. Ženské práce jsou často veřejností pokládány za nudné a jednotvárné. Dále se předpokládá, že pro ženské práce není potřeba příliš vysoká kvalifikace či inteligence. Existují odvětví, ve kterých je podíl zaměstnaných žen minimální a naopak, a samozřejmě existují i taková odvětví, kde je poměr žen a mužů vyrovnaný. Profese, ve kterých ženy převažují, se většinou týkají péče o druhé. Někdy to dokonce vypadá, že

ženy záměrně vyhledávají tento druh profesí a do jiných, zejména těch, kde převažují muži, nemají zájem vstoupit. Tato oborová segregace vychází z genderové vzdělanostní segregace. Dívky jsou v rámci socializačního procesu seznamovány s genderovými stereotypy a na základě nich si pak většinou volí zaměření svého studia. (HAASEN, 2005)

Za vykonavatele typicky mužských profesí lze považovat příslušníky armády s osminásobným počtem mužů oproti ženám a řemeslníky, kvalifikované výrobce a zpracovatele s téměř šestinásobnou převahou mužů. Větší zastoupení mužů je také mezi zákonodárci, vedoucími a řídicími pracovníky, dále u pracovníků obsluhy strojů a zařízení. Typicky feminizovanou profesí jsou nižší administrativní pracovníci, výraznou převahu mají také ženy ve službách a v obchodě. Převaha žen mezi pomocnými a nekvalifikovanými profesemi je způsobena nižší kvalifikační úrovní u žen vyššího věku. Všeobecně známé je vysoké zastoupení žen u zdravotnického a pedagogického personálu. Mírná převaha žen je u vědeckých a duševních pracovníků, mezi něž jsou řazeni též odborní pedagogičtí pracovníci s vysokým zastoupením žen.

(www.czso.cz)

NITZSCHE (2005) uvádí, že rozdíl v sebevědomí mužů a žen v zaměstnání je zřejmý. Zatímco ženy jsou často samy se sebou nespokojeny a domnívají se, že nezvládnou nové úkoly, muži jsou stoprocentně přesvědčeni, že to dokáží. Muži mají zcela jiný postoj k moci a k hierarchii než většina žen. Míň o sobě samém mají mnohem lepší než ženy. Ženy si v zaměstnání kladou překážky do cesty samy, protože nízkým sebehodnocením ustupují příliš do pozadí. Škodí jim také to, že negativní hodnocení přenášejí i na jiné. Muži si nemyslí pouze o sobě, že jsou dobří, vzájemně se oceňují a to dokonce i když v hierarchii soupeří o lepší postavení. Ženy hodnotí jiné ženy nanejvýš kriticky. Rozdíly v sebevědomí jsou spojeny se zažitými, ale stále fungujícími představami o „mužském“ a „ženském“. Ženskost je běžně definovaná jako malá důvěra ve vlastní schopnosti, nízké hodnocení vlastní osoby a pochybnosti zejména v pracovních a „mužských“ oborech jako jsou přírodní vědy, elektronické

zpracování dat a technika. Mužskost je naproti tomu spojena s poměrně velkou důvěrou ve vlastní schopnosti a ocenění vlastní osoby. (NITZSCHE, 2005).

Ženy jsou ve srovnání s muži stále považovány za málo perspektivní, méně stabilní a také často za méně výkonné. Téměř automaticky se u nich předpokládá vyšší míra absencí z důvodů péče o děti a rodinu. Již během přijímacích řízení jsou tyto důvody více zohledňovány než dosažené vzdělání a délka praxe. Je třeba také podotknout, že žena často nemá šanci dosáhnout délky praxe jako muž, neboť většinou přeruší práci odchodem na mateřskou dovolenou. Žena – absolventka bez rodinných závazků je zaměstnavatelem automaticky považována za nejistou pracovní sílu vzhledem k budoucímu pravděpodobnému odchodu na mateřskou dovolenou. A naopak uchází-li se o místo žena, která děti již má, šance na získání zaměstnání se ještě více snižují, protože se u ní předpokládá větší důraz na rodinu než na práci. Vypadá to tedy, jako by mateřství bylo něco nežádoucího, co ženám značně ztěžuje jejich uplatnění na trhu práce, i když pro fungování společnosti má právě počet narozených dětí zásadní význam. V praxi tato diskriminační politika zaměstnavatelů vede k tomu, že mladé ženy odkládají mateřství a soustřeďují se na svou kariéru. (HAASEN, 2005)

2.3.2 Diskriminace na trhu práce

Diskriminace se projevuje ve formě přímé a nepřímé či skryté a zjevné. Diskriminace zjevná je snadno prokazatelná a postižitelná, což neplatí u diskriminace skryté, která je ve spojení s kategorií pohlaví bohužel mnohem častější. Zjevné diskriminační projevy se snad už ani tolik nevyskytují, zatímco diskriminace skrytá je stále častá a potlačit ji bude vyžadovat dlouhou dobu, než se změní předsudky a společenské stereotypy. (ŠNÝDROVÁ, 2006)

S odlišným zacházením, které je možno v některých případech označit za zacházení diskriminační, se v oblasti přístupu k zaměstnání můžeme setkat již v samotné pracovní inzerci. Inzeráty typu „přijmeme slečnu na pozici sekretářky“ se již sice vyskytují sporadicky, nicméně stále dochází k rozlišování pracovních míst na typicky „ženská“ (např. „přijmeme recepční“, „přijmeme prodavačku“, „přijmeme

zdravotní sestru“ apod.) a typicky „mužská“ („přijmeme skladníka“, „přijmeme číšníka“ apod.). Ne vždy se však nutně musí jednat o inzerát diskriminační, hlavním kritériem pro posouzení je povaha práce, která má být vykonávána. Např. nelze označit za diskriminační požadavek potencionálního zaměstnavatele přijmout na pozice spojené se zvýšenou fyzickou námahou pouze muže, popřípadě přijmout pouze ženy na pracoviště, které je vybaveno jenom pro ženy (šatny, sprchy apod.) a prokázalo by se, že jeho případné přebudování by bylo pro zaměstnavatele spojeno s neúměrnými náklady.

Za diskriminační z hlediska pohlaví je možno označit takový inzerát, který nabízí zaměstnání pouze pro příslušníky jednoho pohlaví, ledaže by tuto nabídku pracovního místa bylo možno ospravedlnit sledováním legitimního cíle a prostředky k dosažení takového cíle by byly přiměřené a nezbytné.

K odlišnému zacházení z důvodu pohlaví rovněž může dojít při samotném přijímání do zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti, který tuto problematiku upravuje, jednoznačně případnému zaměstnavateli stanoví zákaz vyžadovat od uchazeče o zaměstnání informace týkající se jeho národnosti, rasového či etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, pokud tyto informace nepředstavují podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený, tzn. vždy je třeba tyto případy posuzovat individuálně.

Zaměstnavatel tedy nesmí od uchazeče o zaměstnání vyžadovat informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem např. o manželském či rodinném stavu, počtu a věku dětí apod. (www.diskriminace.cz)

Regionální TÁBORSKÝ DENÍK uvedl, že ženy ve vedoucích funkcích mají zhruba o polovinu nižší plat než muži. Zatímco průměrný plat mužů na manažerských pozicích je 61 945 Kč, ženy dostávají v průměru o 29 322 Kč méně. Z dat Českého statistického úřadu vyplývá, že na řídicích postech pracuje v ČR téměř sedm procent zaměstnanců, z toho ženy tvoří více než dvě pětiny (42,6 %). Za rozdílem platů mužů a

žen v řídicích pozicích stojí dle ekonomů především to, že ženy zastávají nižší manažerské posty než muži.

Nejvýraznější rozdíly mezi platy mužů a žen jsou na postech ředitelů a prezidentů velkých podniků. Výrazné rozdíly jsou také ve stavebnictví a ve finančních či personálních útvarech.

Lépe než muži jsou ženy placeny v zemědělství. Ženy manažerky zde dostávají 36 743 Kč za měsíc, což je zhruba o dva tisíce více, než činí průměrná mzda mužů na stejné pozici. Nejmenší rozdíly v platech obou pohlaví jsou na vedoucích místech ve státní správě. Ženy na rozdíl od mužů se snaží skloubit práci a rodinu, a to jim neumožní zaměstnání, které vyžaduje 18 hodin denně. Proto vyhledávají spíše střední a nižší manažerské posty, čemuž také odpovídá finanční ohodnocení. Na rozdílnost mezd však působí i další faktory. Rozdíl mezi průměrnými mzdami mezi muži a ženami se snižuje od roku 1998, kdy plat žen tvořil 72 % mužské mzdy. V roce 2006 byla průměrná měsíční mzda ženy 19 305 Kč, což bylo 75,4 % průměrného platu muže. (TÁBORSKÝ DENÍK, 2007)

Boj proti diskriminaci by měl být v zájmu všech. Obzvláště firmy by se měly zajímat o rovné příležitosti žen a mužů a to nejen proto, aby vypadaly dobře před veřejností. Existuje řada ekonomických studií, podle kterých diskriminace žen firmám škodí a snižuje jejich konkurenceschopnost. Smíšené týmy mužů a žen jsou výkonnější, protože obě pohlaví se navzájem doplňují. Ženy jsou loajální, výkonné, bývají také empatictější, a proto jsou úspěšné na pozicích, které tyto vlastnosti vyžadují. Protože diskriminující firmy škodí samy sobě, mohlo by se zdát, že trh sám působí proti diskriminaci a časem ji i eliminuje, realita se však zdá být jinde a změna vyžaduje aktivní zásahy státu i firem. (www.kariera.ihned.cz)

2.4 Genderová legislativa

2.4.1 Úprava rovnosti mužů a žen a zákaz diskriminace v právním řádu ČR

Součástí ústavního pořádku ČR je ústavní zákon č. 2/1993 Sb. v platném znění, kterým byla vyhlášena Listina základních práv a svobod. Ta ve svém čl. 3 odst. 1 uvádí, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického a jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Platná právní úprava v ČR nesplňuje plně požadavky na zajištění rovného zacházení a ochrany před diskriminací obsažené především v sekundárním právu Evropských společenství. Nápravu v tomto směru by měl přinést připravovaný zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon).

(ROZPOČTOVÁNÍ Z HLEDISKA ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ, 2007)

Dle údajů Českého statistického úřadu se Česká republika přihlásila k závěrům čtvrté světové konference o ženách, konané v Pekingu v roce 1995. Vzala tím na sebe i závazky zabývat se a řešit otázky rovného postavení mužů a žen. V Pekingu byla přijata **Akční platforma**. Je to program, zaměřený na posílení práv žen, který má zlepšit možnosti žen využívat svá lidská práva. Dokument charakterizuje, vysvětluje a připomíná otázky současného postavení žen v rámci mezinárodních kontextů, dosavadních zkušeností a historického vývoje. Definiuje celkem 12 kritických oblastí diskriminace žen a ke každé kritické oblasti zájmu jsou diagnostikovány dané problémy i navrženy strategické cíle spolu se strategickými opatřeními. Na vládách se pak v Akční platformě požaduje, aby zajistily pravidelné vydávání statistické publikace s „genderovými“ údaji a aby byla průběžně přezkoumávána adekvátnost oficiálního statistického systému z hlediska pokrytí uváděných požadavků.

Česká vláda věnuje otázkám rovných příležitostí a rovnoprávného postavení obou pohlaví větší pozornost než dříve, a to se projevilo především přijetím vládního programu „**Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen**“. Každoročně probíhá připomínkové řízení k souhrnné zprávě o plnění Priorit a návrhu jejich aktualizace pro příští rok. Jako konkrétní úkol pro předsedu ČSÚ je uváděno zajistit „pravidelné roční vydání publikace, obsahující údaje o účasti žen a mužů na rozhodujících společenských aktivitách a o míře, kterou se podílejí na výsledcích těchto aktivit.

Od roku 1998 se zabývala problematikou rovnosti mužů a žen Rada vlády pro lidská práva, konkrétně její **Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen**, jakožto poradní orgán vlády. V tomto výboru měl ČSÚ dva své zástupce, v současné době zde zastoupení nemá. Ve stejném roce vzniklo na Ministerstvu práce a sociálních věcí oddělení pro rovnost mužů a žen, které má v oblasti politiky genderu koncepční a koordinační roli. Od 1.1.2002 pracuje na každém ministerstvu minimálně jeden pracovník, do jehož pracovní náplně patří problematika rovnosti mužů a žen v oblasti věcné působnosti resortu. S nimi úzce spolupracuje i ČSÚ, resp. **Samostatné oddělení specifických statistik obyvatelstva**. Dalším významným krokem bylo v roce 2001 zřízení poradního orgánu **Rady vlády pro rovné příležitosti mužů a žen**, ve které má svého zástupce i Český statistický úřad. Od července 2002 pracuje Stálá komise Poslanecké sněmovny pro rodinu a rovné příležitosti. Vedoucí Samostatného oddělení specifických statistik obyvatelstva (kam spadá i genderová problematika) je členkou **Resortní koordinační skupiny MPSV ČR** a její podskupiny pro rovné příležitosti žen a mužů. Od podzimu 2003 do června 2004 měl ČSÚ svého zástupce v pracovní skupině Ministerstva financí k přípravě informativní metodiky genderového budgetingu, která vznikla na základě usnesení vlády z iniciativy Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. (www.czso.cz)

Dle ŠNÝDROVÉ (2006) je pro tvorbu české legislativy týkající se rovnosti mužů a žen základním vzorem evropská legislativa. Evropská unie nezakládá svůj význam pouze na silné ekonomické pozici, ale snaží se vytvářet a podporovat ve všech členských zemích demokratické podmínky respektující práva jednotlivců i skupin a

vymahatelnost těchto podmínek. Obyvatelé členských zemí se tak mohou svobodně a rovnocenně účastnit všech ekonomických aktivit, využívat výhod a možností. Princip rovnosti mezi muži a ženami je v oblasti zaměstnání a sociálních otázek v evropském právu zahrnut déle než čtyřicet let. Pro evropské právo se všeobecně používá označení **Acquis Communautaire** (komunitární právo) a lze ho chápat ve dvou rovinách:

- právo primární
- právo sekundární

2.4.2 Primární právo

Část komunitárního práva, která je tvořena zakládajícími smlouvami, představuje tzv. **primární právo** a patří sem tři základní dokumenty, které měly zásadní význam při vzniku Evropského hospodářského společenství a později Evropské unie.

Prvním z nich je **Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství** z roku 1957 (tzv. Římská smlouva), kde se k problematice rovnosti mužů a žen vyjadřuje článek 141 a vytváří tak základní rámec genderové rovnosti v evropském společenství. Jedná se o principy stejné odměny za práci stejné hodnoty, rovnoprávného zacházení s muži a ženami v oblasti přístupu k pracovním místům včetně pracovního postupu. Druhým zakládajícím dokumentem je **Smlouva o Evropské unii** (tzv. Maastrichtská smlouva), přijatá roku 1992, která do tematiky rovných příležitostí nijak výrazně nezasáhla a nic nového v tomto ohledu nepřinesla. Třetím dokumentem je **Amsterodamská smlouva**, přijatá v roce 1997, která představuje zatím poslední pramen primárního práva. Rovným příležitostem mužů a žen se věnuje hned v několika článcích (článek 2,3,13,137,141). V článku 2 se celému Společenství dokonce ukládá povinnost podporovat rovnoprávnost mužů a žen a v článku 3 se nařizuje odstraňování jejich nerovného postavení.

2.4.3 Sekundární právo

V rámci sekundárního práva byla přijata řada směrnic upravujících problematiku rovných příležitostí mužů a žen. Evropské společenství se snaží prosazovat cíl rovných příležitostí v těchto směrnicích mnohem konkrétněji než v rámci primárního práva, kde je tato problematika definována spíše všeobecně a k důslednému prosazování principu

rovnosti by nebyla dostatečně účinná. Zmíněné směrnice vycházejí z respektu odlišností mezi muži a ženami, a to nejen odlišností biologických, ale i z různých vzorců chování a plnění různých sociálních rolí a funkcí.

Princip rovnosti se Evropská unie snaží prosazovat v řadě oblastí, neboť si uvědomuje existenci genderových nerovností v rámci všech členských zemí. Netýkají se pouze problematiky ekonomických aktivit, ale i oblasti přístupu ke vzdělání, k lékařské péči a sociálním službám. Směrnice tak ukládají členským státům povinnost prosazování rovných příležitostí v oblastech:

- odměňování,
- v zacházení s muži i ženami při přístupu k ekonomickým aktivitám a odbornému vzdělání,
- pracovních podmínek.

V centru zájmu evropské legislativy je také oblast sociálního zabezpečení, problematika týkající se ochrany reprodukční funkce a zdraví žen a samozřejmě také oblast péče o děti. (ŠNÝDROVÁ, 2006)

Česká republika podepsala a ratifikovala úmluvy OSN CEDAW (Úmluva o odstraňování všech forem diskriminace žen) a podle české ústavy stojí ratifikované mezinárodní smlouvy o lidských právech nad českým právem. Jinými slovy, občan se může soudní cestou dovolávat práv garantovaných v úmluvě CEDAW, pokud má pocit, že stát jeho či její práva porušuje. Ochrana lidských práv konkrétně zahrnuje i boj proti násilí na ženách a obchodování se ženami, ale je důležité si povšimnout, že to také znamená podporování svobody žen zvolit si životní styl. (PŘÍRUČKA NA CESTU K ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ, 2003).

3. Cíl práce a použitá metodika

3.1 Cíl bakalářské práce

Cílem mé bakalářské práce je analyzovat problémy kariérové dráhy mužů a žen versus rodina a na základě kvalitativně kvantitativního výzkumu testovat hypotézu týkající se příležitostí vysokoškolsky vzdělaných mladých žen ke kariérovému růstu a vyšším výdělkům ve srovnání s vysokoškolsky vzdělanými muži.

3.2 Sběr dat

V první části práce jsem se zabývala studiem odborné literatury a vyhledáváním dalších informací na internetových stránkách. Tyto informace jsem následně setřídila a vypracovala z nich literární přehled. V praktické části mé bakalářské práce jsem provedla vlastní šetření. Hlavním zdrojem informací byly údaje získané z rozhovorů, pozorování a dotazníkového šetření. Pozornost jsem věnovala nikoliv náhodnému, nýbrž záměrnému výběru respondentů, a to vysokoškolsky vzdělaným mladým ženám a mužům. Celkový zkoumaný soubor činil 60 respondentů, tedy 50% mužů a 50% žen. Polovina z celkového počtu respondentů je zaměstnána ve státním resortu a druhá polovina v soukromých podnicích. Dotazníky jsem respondentům předala osobně, abych jim mohla vysvětlit účel tohoto výzkumu. Protože se jedná celkem o choulostivé téma, setkala jsem se i s odmítavým postojem. Z respondentů byly dále vybrány dva manželské páry, se kterými proběhl hlubší osobní rozhovor.

3.2.1 Techniky sběru dat

3.2.1.1 Dotazník

Dotazník tvoří soubor otázek, které jsou předkládány respondentům. Úkolem respondenta je odpovědět na dané otázky zaškrtnutím jedné z několika nabídnutých alternativ odpovědi nebo volným vepsáním odpovědi na určené místo. Jejich odpovědi jsou podkladem pro získání požadovaných primárních údajů. Můžeme se tak dozvědět o

jejich znalostech, názorech, preferencích, uspokojení atd. Výběr vhodného typu dotazování závisí na různých faktorech, především na charakteru a rozsahu zjišťovaných informací, skupině respondentů, časových a finančních limitech nebo kvalifikace tazatele. Mezi typy dotazování patří osobní kontakt, poštovní styk, telefonní styk nebo kontakt pomocí internetu. V praxi se většinou jednotlivé typy navzájem kombinují. Mezi problémy využití dotazování patří nezastižení respondentů. Jiným negativem může být neochota respondenta spolupracovat.

Dotazník použitý v této práci byl sestaven podle vzoru dotazníku mapující sladění výdělečné činnosti a rodičovství, který zveřejnila Poradna pro občanství, občanská a lidská práva na serveru www.diskriminace.cz.

3.2.1.2 Rozhovor

Rozhovor je technikou sběru dat, při níž jsou potřebné informace od respondentů získávány prostřednictvím záměrně cílených otázek, které jsou dotazovaným kladeny verbálně tváří v tvář. Na průběh rozhovoru má vliv řada faktorů, které lze předvídat s větší nebo menší pravděpodobností. Proto je vhodné dopředu jasně naplánovat celý rozhovor, především o jaký druh rozhovoru půjde. Při zahájení rozhovoru tazatel vysvětlí cíl výzkumu a důvod, proč byl respondent vybrán. Smyslem je motivovat respondenta k ochotě spolupracovat a odpovídat pravdivě. Tazatel musí navodit atmosféru důvěry, chovat se přátelsky, taktně a zároveň cílevědomě sledovat určený cíl. Standardizovaný rozhovor je charakteristický závazným zněním i pořadím a způsobem zaznamenávání otázek, bývá shodný pro všechny dotazované osoby. Nestandardizovaný rozhovor má volný průběh, bývá vymezen pouze směr a cíl dotazování. Účelem a smyslem rozhovoru je ověřit, doplnit, rozvíjet a upřesnit informace získané jinými metodami v předchozím šetření.

3.2.1.3 Pozorování

Výzkum pozorováním se používá zvláště tam, kde nechceme, aby pozorovaná osoba dopředu věděla, že je sledována. Díky tomu máme jistotu, že nedochází k záměrnému zkreslování pozorovaného chování. Pozorování je vhodné také v případech, kdy slovní vyjadřování by mohlo působit pozorovaným problémy,

případně slouží jako kontrola při vyhodnocování slovních odpovědí respondentů. Výhodou pozorování je, že není závislé na ochotě pozorovaného spolupracovat nebo odpovídat na otázky. Problémem pozorování může být situace, že pozorovaný jev vůbec nenastane, nebo jej pozorovatel špatně zachytí ve svém záznamu.

3.2.2 Kvantitativní a kvalitativní výzkum

Kvantitativní výzkum se zabývá získáváním údajů o četnosti výskytu něčeho, co již proběhlo nebo se děje právě nyní. Kvantitativní výzkum vychází z měřitelných dat, jimiž jsou např. věk, stupeň vzdělání, počet prodaných výrobků a podobně. Aby byly naplněny podmínky shromažďování údajů a mohli jsme získat statisticky spolehlivé výsledky, pracujeme s velkými soubory respondentů v procesu formálního dotazování.

Kvalitativní výzkum nepracuje s čísly, ale s kvalitativními informacemi. Tento výzkum pátrá po příčinách, proč něco proběhlo nebo se děje. Většina zjišťovaných údajů probíhá ve vědomí nebo podvědomí respondentů, proto pracujeme s větší mírou nejistoty a potřebujeme často psychologickou interpretaci, tj. odbornou pomoc specialistů. Účelem kvalitativního výzkumu je zjistit motivy, mínění a postoje vedoucí k určitému chování. Využíváme k tomu individuální hloubkové nebo skupinové rozhovory a projekční techniky. Pracujeme zpravidla s menším vzorkem.

Kombinace obou typů výzkumu přináší zvláště hodnotné výsledky. Kvalitativní výzkum (s použitím rozhovoru) umožní získat představu o dané problematice a takto získané poznatky se stanou dále podkladem pro kvantitativní výzkum (s použitím dotazníků), který umožní zobecnění. Následnými rozhovory, které vycházejí z kvalitativní metody, hledáme vysvětlení zjištěných souvislostí.

3.3 Zpracování dat

K vyhodnocení odpovědí jsem použila počítačové programy Microsoft Word, Excel a výsledky jsem zpracovala ve formě textu a grafů.

4. Praktická část

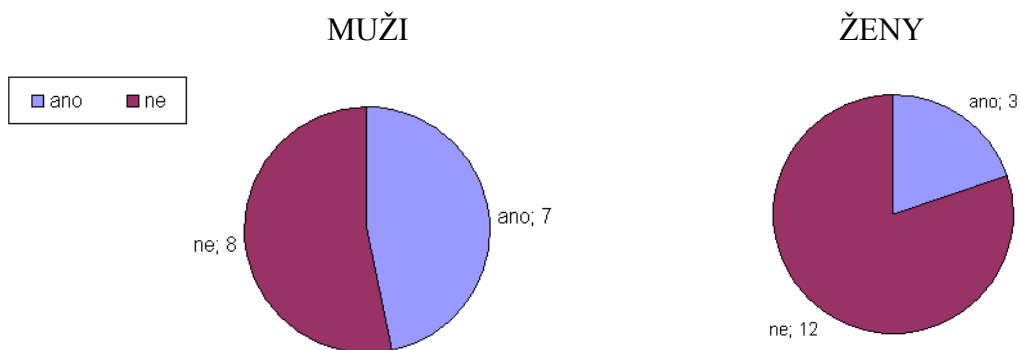
Výsledky šetření jsem pro přehlednost rozdělila do dvou částí. V první části jsem vyhodnotila dotazníky respondentů pracujících ve státním sektoru a ve druhé části jsem zpracovala odpovědi respondentů ze soukromého sektoru.

4.1 Vyhodnocení výsledků dotazníků – státní sektor

Otázky:

2. Vykonáváte vedoucí funkci?

Graf 1a, 1b: Vedoucí funkce



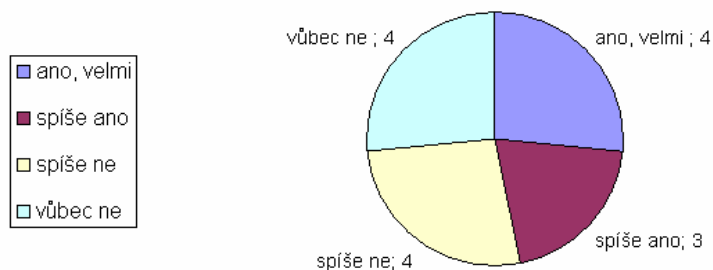
Zdroj: Vlastní výzkum

Z grafů vyplývá, že téměř polovina vysokoškolsky vzdělaných mužů z dotazníkového šetření zastává v zaměstnání vedoucí funkci, zatímco u vysokoškolsky vzdělaných žen je to pouhých 20 %. Skutečnost, že ve vedoucích pozicích je stále málo žen, uvádí i literatura. Můžeme to přičítat různým důvodům, např. že vedoucí funkce vyžaduje mnoho úsilí, času a energie.

3. Jste spokojen(a) se svým platovým ohodnocením?

Graf 2a: Spokojenost s platovým ohodnocením

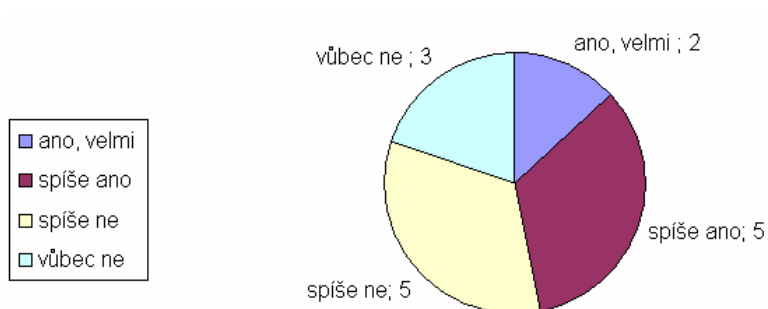
MUŽI



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 2b: Spokojenost s platovým ohodnocením

ŽENY

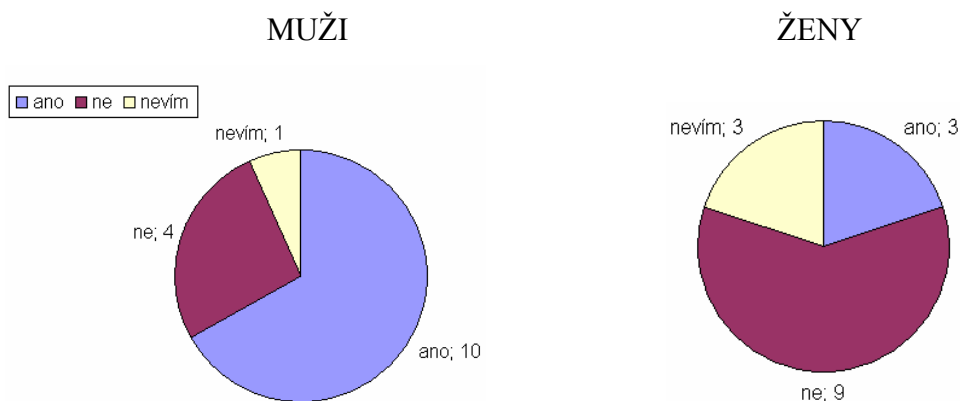


Zdroj: Vlastní výzkum

Co se týče spokojenosti s platovým ohodnocením, rozdíly mezi vysokoškolsky vzdělanými muži a ženami jsou ve státním sektoru nepatrné. Velmi a spíše spokojeno je zde 46 % mužů a 47 % žen. I přes procentuelní vyrovnanost lze předpokládat, že jsou méně finančně ohodnoceny než muži.

4. Máte pocit, že Vaše touha po zvyšování kvalifikace je ve Vašem zaměstnání uspokojována?

Graf 3a, 3b: Kvalifikace



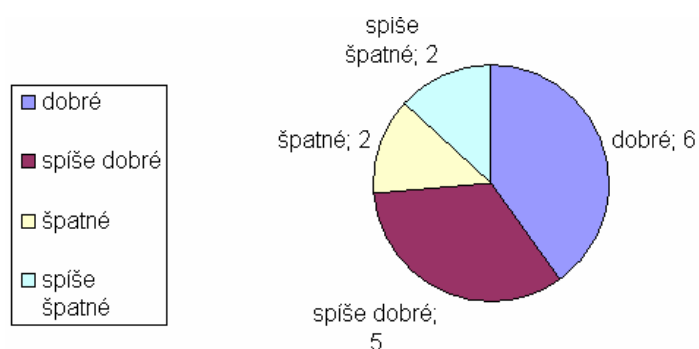
Zdroj: Vlastní výzkum

Z těchto grafů jsou patrné rozdíly ve spokojenosti s dosahovanou kvalifikací mezi vysokoškolsky vzdělanými muži a ženami. Zatímco se svou kvalifikací je spokojeno 66 % mužů, nespokojeno jich je 27 %. U žen činí spokojenost pouze 20 % a nespokojenost 60 %. Ve shodě s teoretickou částí se zde potvrdilo, že zaměstnavatelé preferují na vyšších postech spíše muže než ženy, pro zaměstnavatele nejsou ženy příliš perspektivní např. z důvodu rodičovství.

5. Jak hodnotíte své příležitosti ke kariéernímu růstu, vzdělávání, osobnímu rozvoji aj.?

Graf 4a: Příležitosti ke kariéře

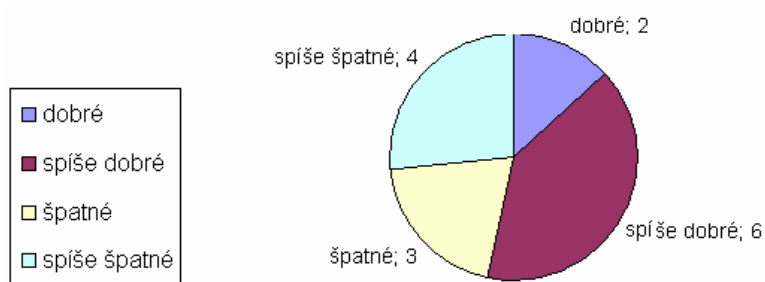
MUŽI



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 4b: Příležitosti ke kariéře

ŽENY

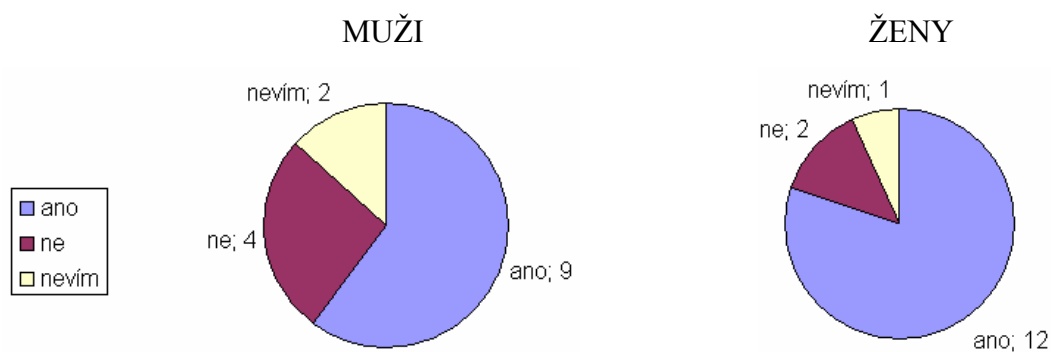


Zdroj: Vlastní výzkum

Většina vysokoškolsky vzdělaných mužů z mého šetření hodnotí kladně své příležitosti ke vzdělání, kariéře i osobnímu rozvoji. Za dobré a spíše dobré podmínky k profesnímu růstu se vyjádřilo 74 % mužů. U žen je situace trochu odlišná, pouze 53 % žen hodnotí své příležitosti pozitivně. Příčinou nižší spokojenosti u žen může být odchod na rodičovskou dovolenou nebo obtížnost skloubit rodinné a pracovní povinnosti.

6. Cítíte na pracovišti pozitivní postoj k rodičovské dovolené?

Graf 5a, 5b: Vztah k rodičovské dovolené na pracovišti

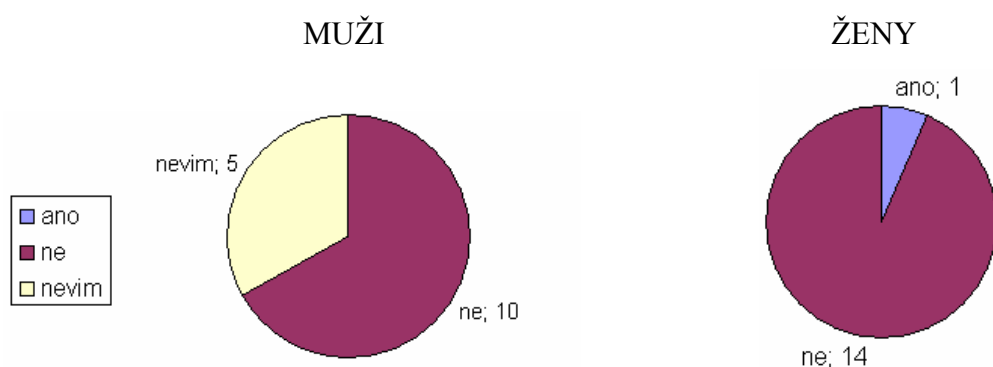


Zdroj: Vlastní výzkum

Z výsledků vyplývá, že ve státním sektoru pociťuje většina respondentů pozitivní postoj k mateřské dovolené. V dotazníkovém šetření se tak vyjádřilo 60 % mužů a 80 % žen. Dále bylo zjištěno, že podmínky pro odchod na rodičovskou dovolenou jsou zde příznivé a po návratu do zaměstnání mohou zaměstnanci pracovat na zkrácený úvazek, což v mém šetření představují konkrétně dvě respondentky.

7. Cítíte nějaké nepřímé překážky pro odchod na rodičovskou dovolenou – narážky, žerty, zesměšňování?

Graf 6a, 6b: Nepřímé překážky



Zdroj: Vlastní výzkum

Žerty a různé narážky pro odchod na mateřskou dovolenou zaznamenala ve státní správě pouze jedna respondentka. Rovněž většina mužů (67 %) žádné nepřímé překážky na pracovišti nevnímá.

8. Cítíte nějaké přímé překážky pro odchod na rodičovskou dovolenou?

Graf 7a: Přímé překážky

MUŽI

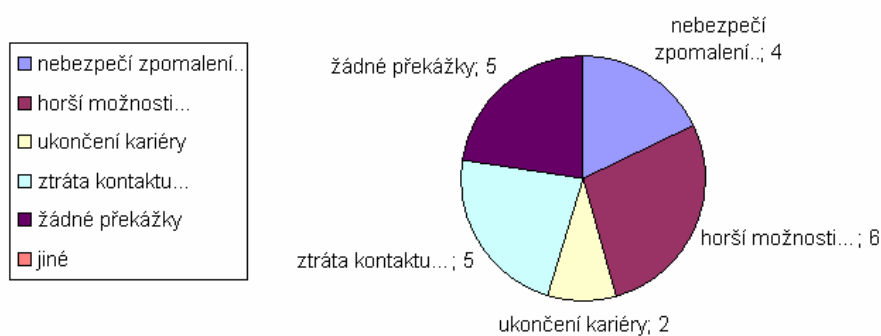


Zdroj: Vlastní výzkum

U této otázky měli respondenti možnost označit v dotaznících více odpovědí. Muži nejčastěji uvedli za důsledek nebo překážku pro odchod na mateřskou dovolenou ukončení kariéry a zhoršení příležitostí pro profesní růst. Vyjádřilo se tak 57 % vysokoškolsky vzdělaných mužů. Nejméně muži v dotaznících označili možnost ztráty kontaktu s lidmi na pracovišti (14 % mužů).

Graf 7b: Přímé překážky

ŽENY



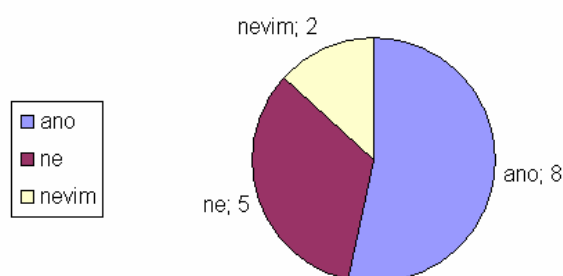
Zdroj: Vlastní výzkum

Většina žen určila za hlavní překážku pro odchod na rodičovskou dovolenou zhoršení jejich možností profesního růstu (27 %) a druhou nejčastěji uváděnou překážkou byla ztráta kontaktu s lidmi na pracovišti (23 %). Nejméně se vysokoškolsky vzdělané ženy obávají ukončení kariéry, a to konkrétně dvě respondentky.

9. Přál(a) byste si, abyste byl(a) v průběhu své rodičovské dovolené informován(a) o tom, co se děje na pracovišti?

Graf 8a: Situace na pracovišti

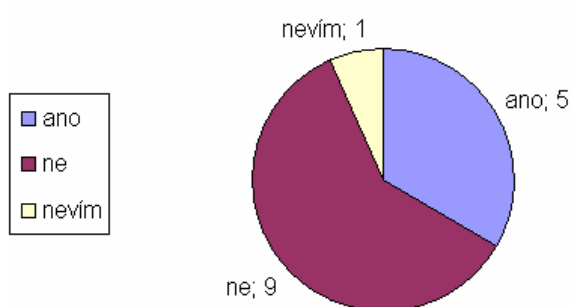
MUŽI



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 8b: Situace na pracovišti

ŽENY

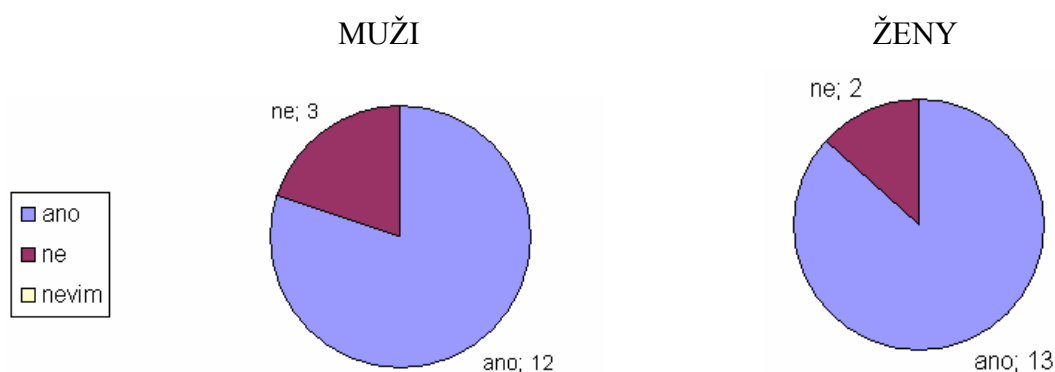


Zdroj: Vlastní výzkum

Z grafů je zřejmé, že 54 % mužů by chtělo být v průběhu rodičovské dovolené informováno o situaci na pracovišti. Na rozdíl od nich většina žen (60 %) nemá o dění na pracovišti zájem. Můžeme to přisuzovat různým důvodům, např. že ženy na mateřské dovolené se chtějí plně věnovat dětem a o situaci v zaměstnání projeví zájem až krátce před jejich návratem do pracovní činnosti.

10. Bylo by dobré, kdyby zaměstnancům na rodičovské dovolené nabízeno vzdělávání, aby se jim posléze usnadnil návrat do práce?

Graf 9a, 9b: Vzdělávání

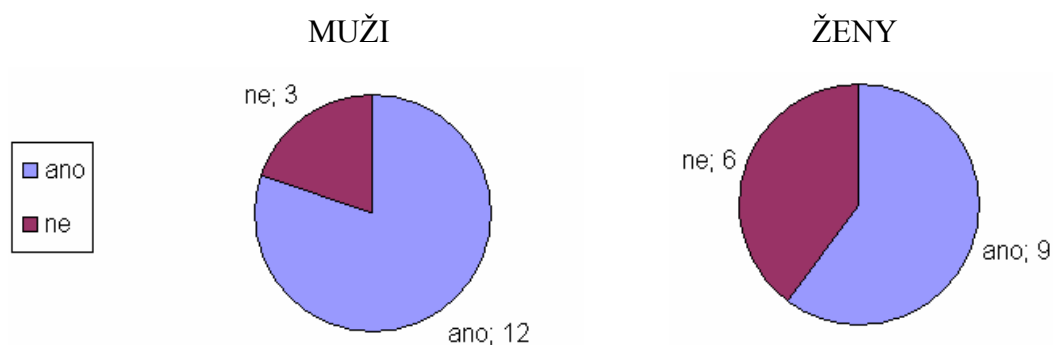


Zdroj: Vlastní výzkum

Pokud jde o vzdělávání na rodičovské dovolené, většina dotazovaných mužů (80 %) i žen (87 %) by jej od zaměstnavatelů uvítala před návratem do zaměstnání, např. různá školení, kurzy. Lze předpokládat, že tento zájem by ze strany zaměstnanců výrazně poklesl, jestliže by si museli školení sami hradit. Dále bylo zjištěno, že ve zkoumaných státních podnicích žádné takové vzdělávání není nabízeno.

11. Máte děti?

Graf 10a, 10b: Děti

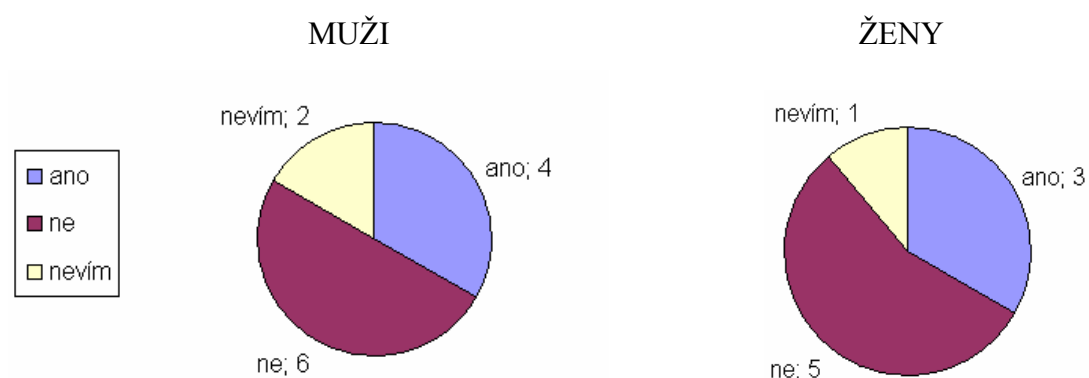


Zdroj: Vlastní výzkum

Na následující otázky č. 12 až č. 16 odpovídali pouze ti respondenti, kteří v dotaznících uvedli, že mají děti, konkrétně tedy ve státním sektoru dále odpovídalo 12 mužů a 9 žen.

12. Domníváte se, že rodičovství má pro Vaši práci pozitivní význam?

Graf 11a, 11b: Rodičovství



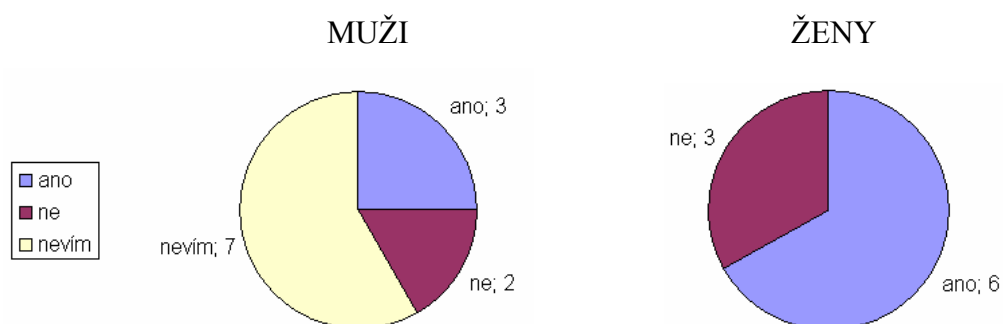
Zdroj: Vlastní výzkum

V dotazníkovém šetření převážná část respondentů uvedla, že rodičovství nepůsobí dlouhodobě příznivě na jejich práci a kariéru. Odpovědělo tak konkrétně 6

mužů a 5 žen. Ženy dále uvedly, že po návratu do pracovního procesu jim rodičovství komplikuje plnění pracovních povinností, musejí se přizpůsobit potřebám dětí. Respondenti, kteří v dotaznících uvedli kladnou odpověď, sdělili, že rodičovství je nutí v zaměstnání k vyšším výkonům kvůli finančnímu zajištění rodiny.

13. Můžete zůstat na rodičovské dovolené tak dlouho, jak si přejete?

Graf 12a, 12b: Rodičovská dovolená

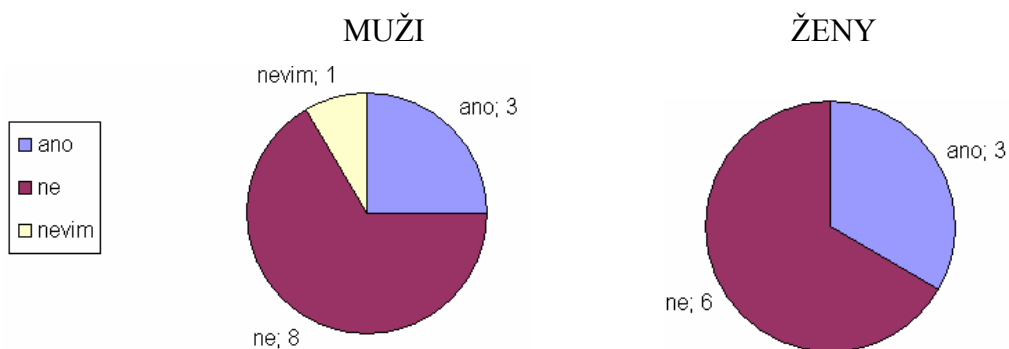


Zdroj: Vlastní výzkum

Ve státním sektoru nebyl u vysokoškolsky vzdělaných žen zjištěn problém s délkou rodičovské dovolené, většina respondentek uvedla, že mohly zůstat na mateřské podle potřeby. Velká část dotazovaných mužů se k této otázce nedokázala vyjádřit. Příčinou může být i to, že v České republice muži na rodičovskou dovolenou odcházejí zatím jen sporadicky. Dále bylo z rozhovorů zjištěno, že většinou pobývají ženy na mateřské dovolené v rozmezí 3 až 4 let.

14. Domníváte se, že porady a zasedání se konají v dobách a místech, které vám ztěžují plnění rodičovských povinností?

Graf 13a, 13b: Pracovní porady

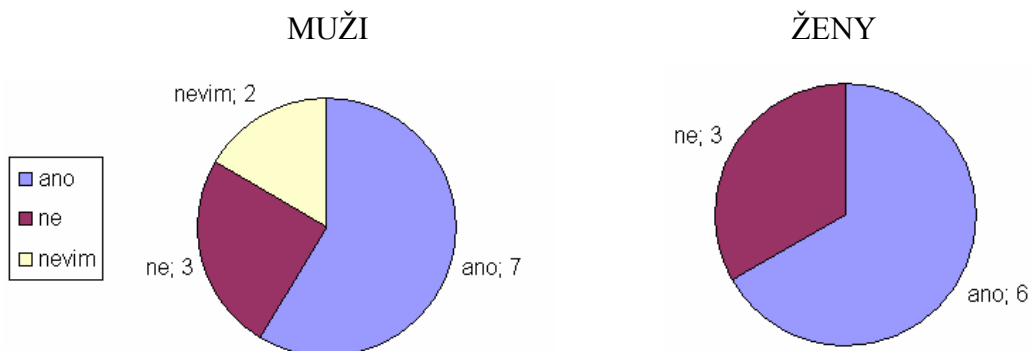


Zdroj: Vlastní výzkum

Z grafů vidíme, že většina mužů i žen nemá problém se skloubením pracovních schůzek s rodinnými povinnostmi. Z mého šetření bylo zjištěno, že porady se konají po pracovní době pouze výjimečně, a tedy nezasahují do volného času dotazovaných. Respondenti se rovněž účastní různých školení, která se konají mimo jejich pracoviště. Tato školení jsou pouze nárazová a jsou respondentům sdělena v dostatečném časovém předstihu, nezpůsobují tedy zaměstnancům vážné problémy se zajištěním rodinných závazků.

15. Usnadnila by Vám plnění rodičovských povinností možnost pracovat občas z domova?

Graf 14a, 14b: Práce z domova



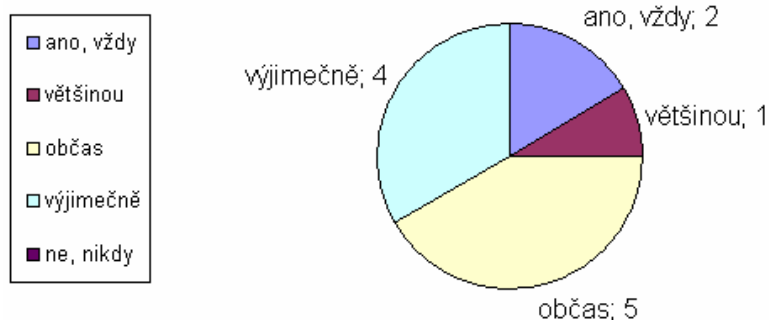
Zdroj: Vlastní výzkum

Z výsledků je zřejmé, že respondenti by uvítali možnost pracovat občas z domova. Na základě rozhovorů s respondenty jsem zjistila, že zejména ženám by tato možnost vyhovovala, když jsou doma s nemocnými dětmi nebo o prázdninách, kdy mají problém se zajištěním hlídání svých dětí. Ve státním sektoru není práce z domova obvyklá a většinou to ani pracovní podmínky neumožňují.

16. Máte problém se skloubením pracovních a rodičovských povinností?

Graf 15a: Pracovní a rodinné povinnosti

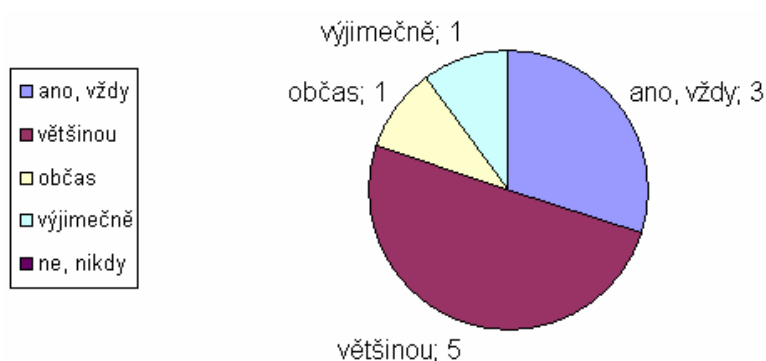
MUŽI



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 15b: Pracovní a rodinné povinnosti

ŽENY



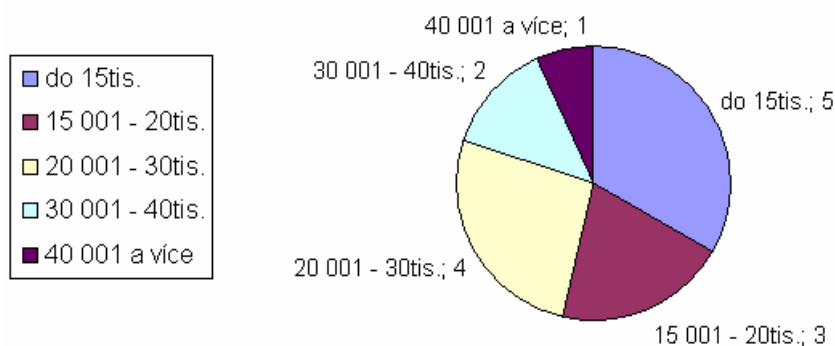
Zdroj: Vlastní výzkum

Převážná část vysokoškolsky vzdělaných mužů uvedla, že občas nebo výjimečně pociťuje problém se skloubením rodiny a zaměstnání. Konkrétně 2 respondenti vnímají tento problém neustále. Z grafů dále vyplývá, že mezi ženami je tento problém více patrný. Konkrétně 5 dotazovaných žen má se sladěním práce a rodiny potíže velmi často a 3 ženy jej vnímají permanentně.

17. V jakém intervalu je Váš měsíční příjem?

Graf 16a: Finanční ohodnocení

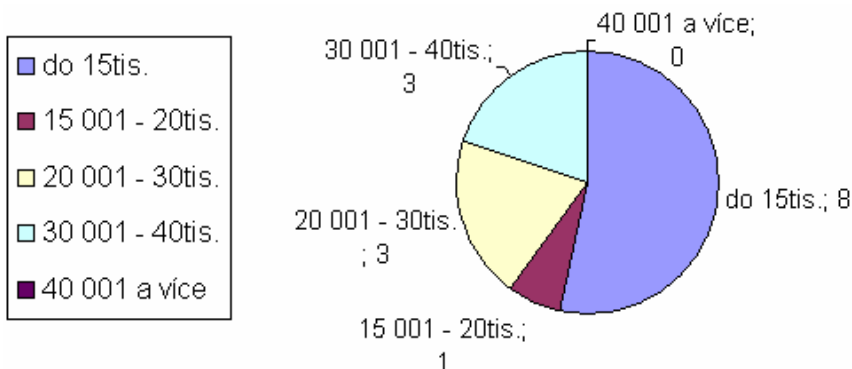
MUŽI



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 16b: Finanční ohodnocení

ŽENY



Zdroj: Vlastní výzkum

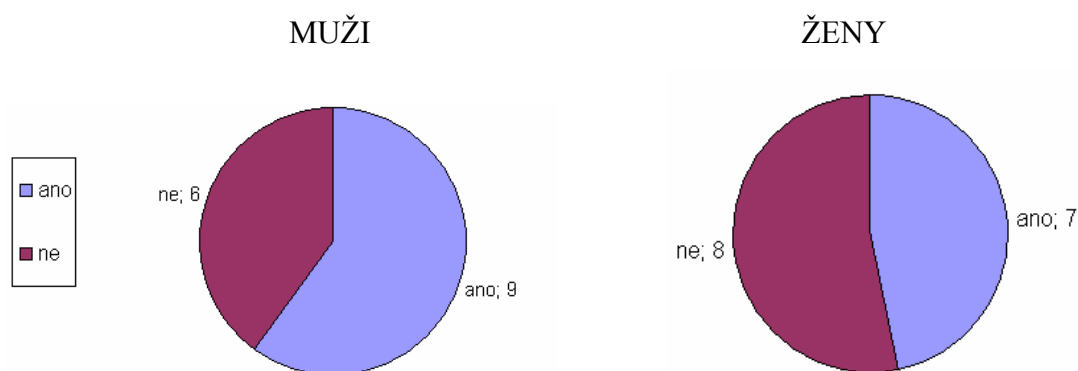
Tyto grafy znázorňují platová ohodnocení vysokoškolsky vzdělaných mužů a žen ve státním resortu. Muži i ženy nejčastěji uvedly měsíční příjem do 15tis. Jak již bylo zjištěno v otázce č. 3 a také ve shodě s teoretickou částí můžeme usuzovat, že většina žen se ve srovnání s muži spokojí s nižším finančním ohodnocením.

4.2 Vyhodnocení výsledků dotazníků – soukromé podniky

Otázky:

2. Vykonáváte vedoucí funkci?

Graf 17a, 1b: Vedoucí funkce



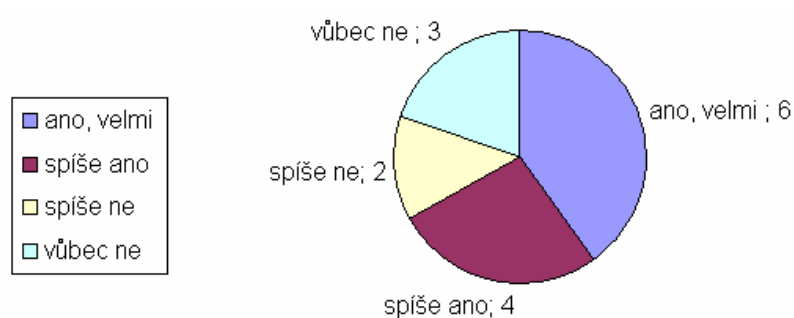
Zdroj: Vlastní výzkum

Z výsledků je zřejmé, že v šetřených soukromých podnicích zastává vedoucí pozici více vysokoškolsky vzdělaných mužů než žen. Vedoucí funkci v tomto šetření vykonává 60 % mužů a 47 % žen.

3. Jste spokojen(a) se svým platovým ohodnocením?

Graf 18a: Vedoucí funkce

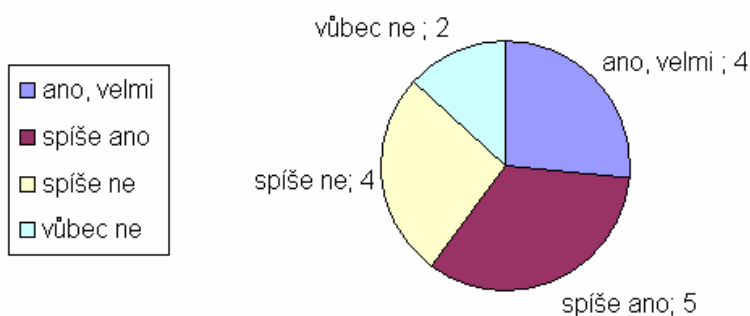
MUŽI



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 18b: Vedoucí funkce

ŽENY

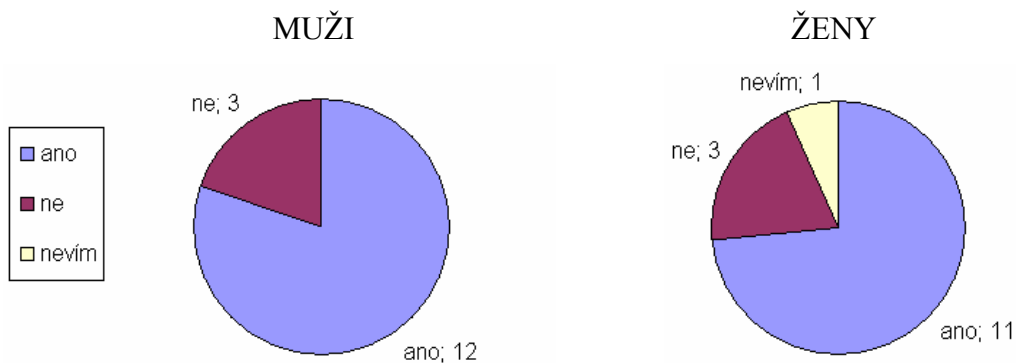


Zdroj: Vlastní výzkum

Z grafů vyplývá, že s platovým ohodnocením je v soukromých podnicích spokojeno 67 % mužů a 60 % žen. I zde lze předpokládat, že platy vysokoškolsky vzdělaných žen nedosahují takové výše jako platy vysokoškolsky vzdělaných mužů.

4. Máte pocit, že Vaše touha po zvyšování kvalifikace je ve Vašem zaměstnání uspokojována?

Graf 19a, 19b: Kvalifikace



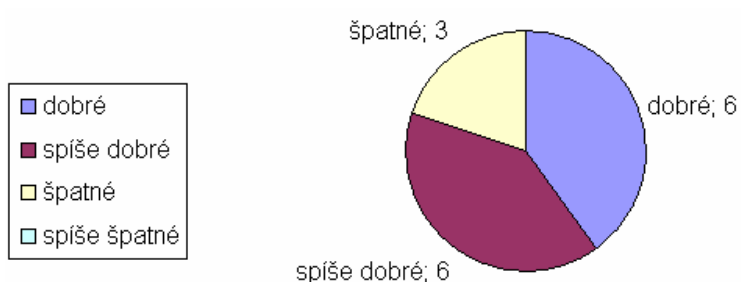
Zdroj: Vlastní výzkum

V soukromých podnicích je většina respondentů s dosahovanou kvalifikací spokojena, zatímco u mužů je to 80 %, u žen dokonce 73 %. Překvapivé výsledky tohoto šetření můžeme přisuzovat větší vstřícnosti zaměstnavatelů ke zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců, a to jak mužů tak i žen.

5. Jak hodnotíte své příležitosti ke kariérnímu růstu, vzdělávání, osobnímu rozvoji aj.?

Graf 20a: Příležitosti ke kariéře

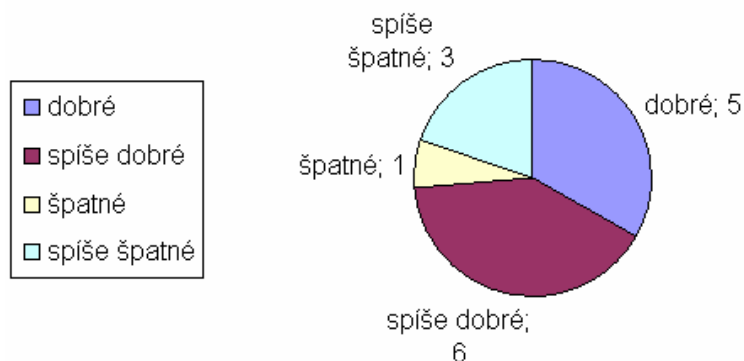
MUŽI



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 20b: Příležitosti ke kariéře

ŽENY

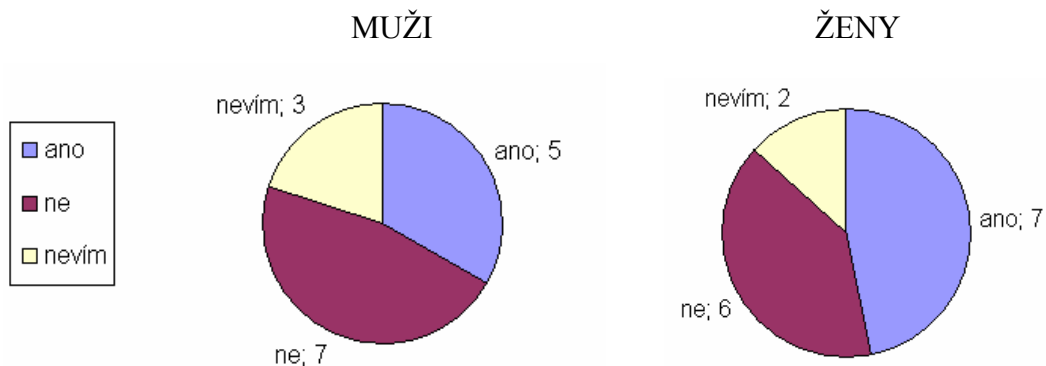


Zdroj: Vlastní výzkum

Z grafů vyplývá, že kladně své příležitosti ke kariéře hodnotí 80 % mužů. U žen je situace podobná, kladně své příležitosti k profesnímu rozvoji vnímá 73 % respondentek. Můžeme to přisuzovat různým důvodům, počínaje tím, že v soukromých podnicích se ženy vysokému pracovnímu nasazení téměř vyrovnají mužům, protože v této oblasti najdeme více žen, které upřednostňují kariéru před mateřstvím.

6. Cítíte na pracovišti pozitivní postoj k rodičovské dovolené?

Graf 21a, 21b: Vztah k rodičovské dovolené na pracovišti

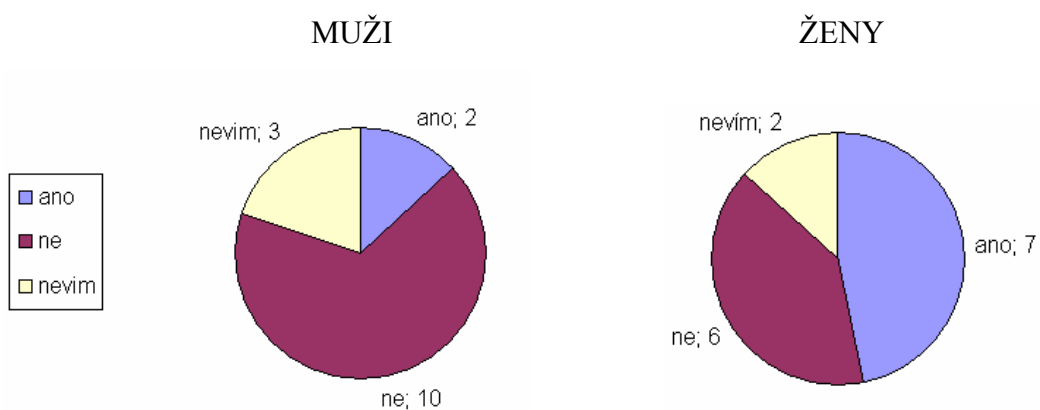


Zdroj: Vlastní výzkum

Zde je patrné, že postoj zaměstnavatelů v šetřených soukromých podnicích k rodičovství není příliš kladný. Mezi muži převažuje ta část respondentů, která vnímá na pracovišti negativní postoj k rodičovské dovolené. Kladný postoj k rodičovské dovolené zde vyjádřilo pouhých 33 % mužů a 47 % žen.

7. Cítíte nějaké nepřímé překážky pro odchod na rodičovskou dovolenou – narážky, žerty, zesměšňování?

Graf 22a, 22b: Nepřímé překážky



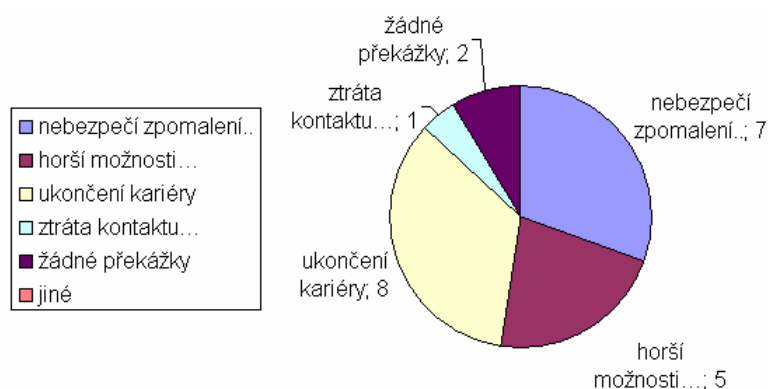
Zdroj: Vlastní výzkum

V soukromých podnicích většina mužů nezaznamenala žádné narážky či žerty pro odchod na mateřskou dovolenou, kladně se vyjádřili pouze dva muži. U žen byly shledány trochu odlišné výsledky, nepřímé překážky zaznamenalo sedm vysokoškolsky vzdělaných žen (47 %).

8. Cítíte nějaké přímé překážky pro odchod na rodičovskou dovolenou?

Graf 23a: Přímé překážky

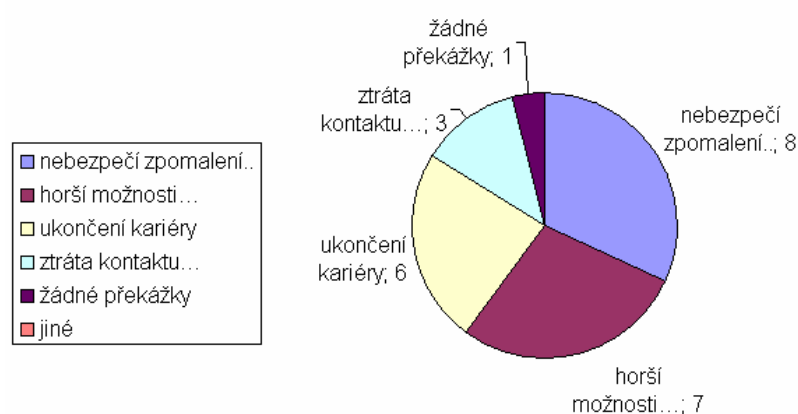
MUŽI



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 23b: Přímé překážky

ŽENY

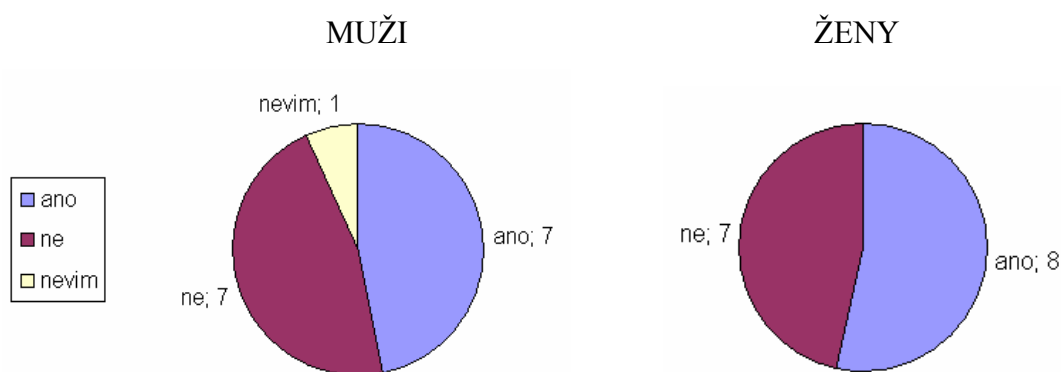


Zdroj: Vlastní výzkum

U této otázky měli respondenti možnost označit v dotaznících více odpovědí. Za hlavní překážku pro odchod na rodičovskou dovolenou uvedli muži ukončení kariéry (35 %) a nebezpečí zpomalení mzdového růstu (30 %). Vysokoškolsky vzdělané ženy v soukromých podnicích se nejvíce obávají zpomalení mzdového růstu (32 %) a také zhoršení jejich možností pro profesní růst (28 %). Pouze jedna respondentka nevnímá žádné překážky.

9. Přál(a) byste si, abyste byl(a) v průběhu své rodičovské dovolené informován(a) o tom, co se děje na pracovišti?

Graf 24a, 24b: Situace na pracovišti

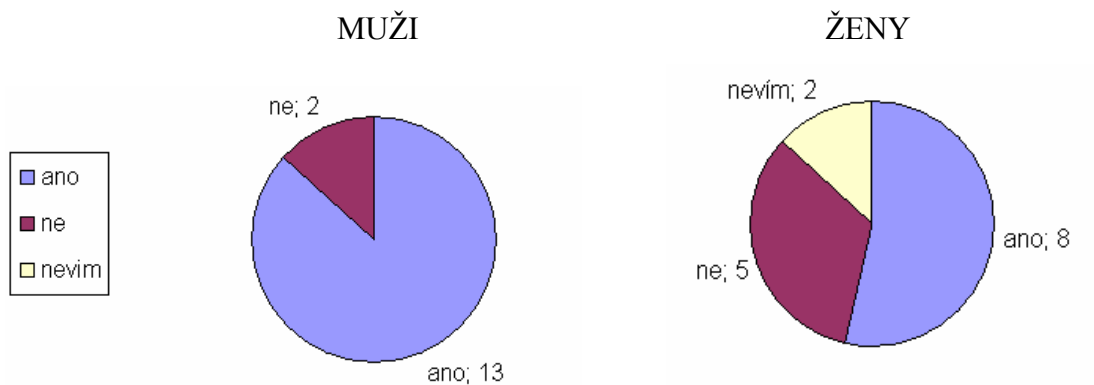


Zdroj: Vlastní výzkum

Z grafů je zřejmé, že konkrétně osm žen by si přálo být o rodičovské dovolené informováno o situaci na pracovišti, zatímco sedm žen nemá o dění na pracovišti zájem. Muži se v dotaznících vyjádřili podobně.

10. Bylo by dobré, kdyby zaměstnancům na rodičovské dovolené bylo nabízeno vzdělávání, aby se jim posléze usnadnil návrat do práce?

Graf 25a, 25b: Vzdělávání

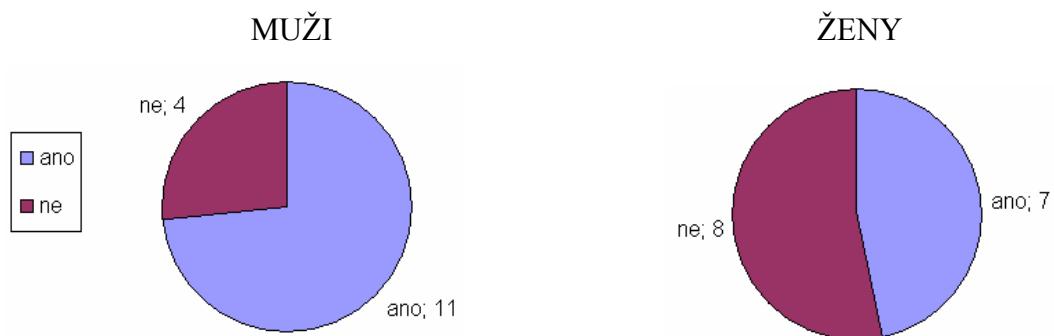


Zdroj: Vlastní výzkum

Z mého průzkumu vyplynulo, že převážná část respondentů (87 % mužů a 54 % žen) by měla o mateřské dovolené zájem o nabídky vzdělávání od zaměstnavatelů. V šetřených podnicích žádné takové vzdělávání není nabízeno.

11. Máte děti?

Graf 26a, 26b: Děti

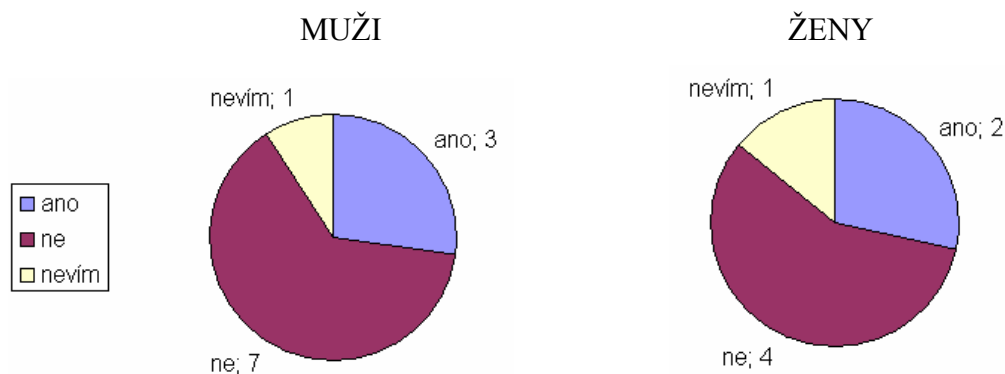


Zdroj: Vlastní výzkum

Na následující otázky č. 12 až č. 17 odpovídali pouze ti respondenti, kteří v dotaznících uvedli, že mají děti, konkrétně tedy v soukromém sektoru odpovídalo 11 mužů a 7 žen.

12. Domníváte se, že rodičovství má pro Vaši práci pozitivní význam?

Graf 27a, 27b: Rodičovství

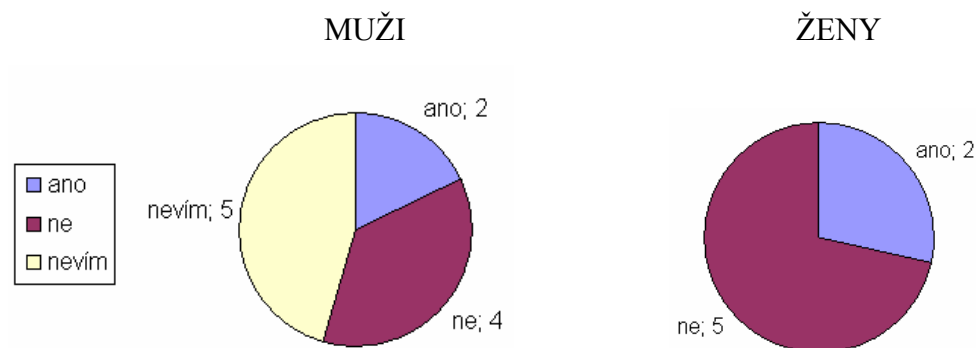


Zdroj: Vlastní výzkum

Z výsledků šetření vyplývá, že většina mužů i žen vnímá negativní vliv rodičovství na jejich pracovní činnosti. V soukromých podnicích je po zaměstnancích vyžadována poměrně velká časová flexibilita, což lze těžko skloubit s rodičovskými povinnostmi.

13. Můžete zůstat na rodičovské dovolené tak dlouho, jak si přejete?

Graf 28a, 28b: Rodičovská dovolená

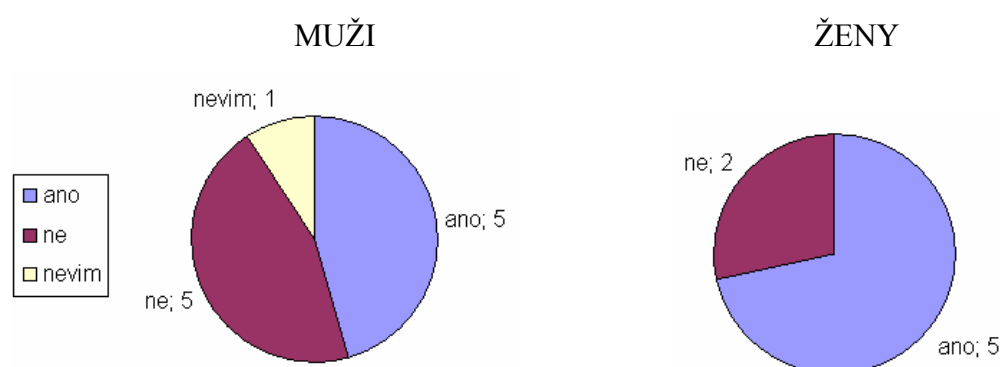


Zdroj: Vlastní výzkum

Podle grafů usuzují, že v soukromém sektoru mají ženy problém s délkou mateřské dovolené. Z rozhovorů bylo zjištěno, že pracovní povinnosti je většinou nutí vrátit se na pracoviště dříve než by si sami přály a délka mateřské dovolené se u nich pohybuje v rozmezí 2-3let.

14. Domníváte se, že porady a zasedání se konají v dobách a místech, které Vám ztěžují plnění rodičovských povinností?

Graf 29a, 29ba: Pracovní porady

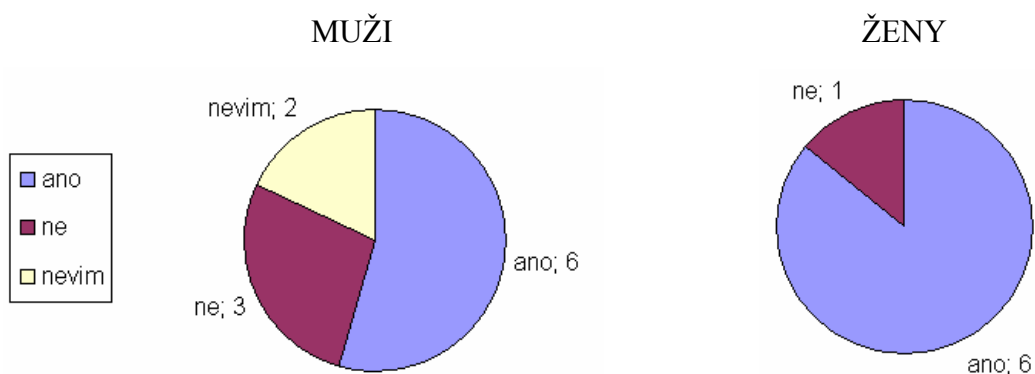


Zdroj: Vlastní výzkum

Na tuto otázku většina dotazovaných uvedla, že pracovní schůzky a porady jim zasahují do plnění rodičovských závazků, porady se často konají v odpoledních hodinách, a také pracovní cesty trvají více dní. Tento problém se více dotýká žen, protože v každém případě jsou to ženy, které se odpoledne potřebují postarat o děti. Z toho můžeme usuzovat, že v soukromých podnicích vyžaduje práce velké časové dotace, jak již bylo uvedeno v otázce č. 12.

15. Usnadnila by Vám plnění rodičovských povinností možnost pracovat občas z domova?

Graf 30a, 30b: Práce z domova



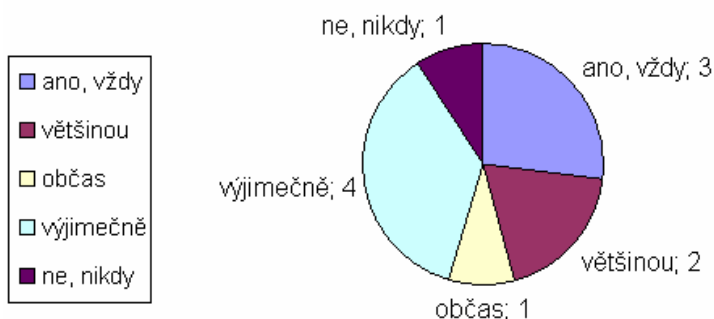
Zdroj: Vlastní výzkum

Co se týče plnění pracovních povinností z domova, uvítala by tuto možnost převážná část dotazovaných. V dotaznících se tak vyjádřilo šest mužů a šest žen. Hlavně ženy by pro zajištění rodiny potřebovaly být častěji doma. Bylo zjištěno, že v soukromém sektoru je práce z domova běžnou záležitostí a muži i ženy často doma pracují večer.

16. Máte problém se skloubením pracovních a rodičovských povinností?

Graf 31a: Pracovní a rodinné povinnosti

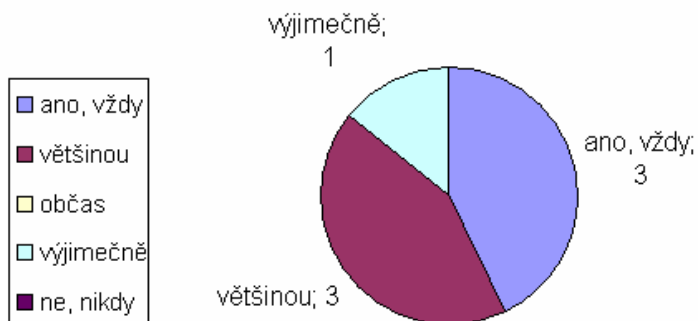
MUŽI



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 31b: Pracovní a rodinné povinnosti

ŽENY



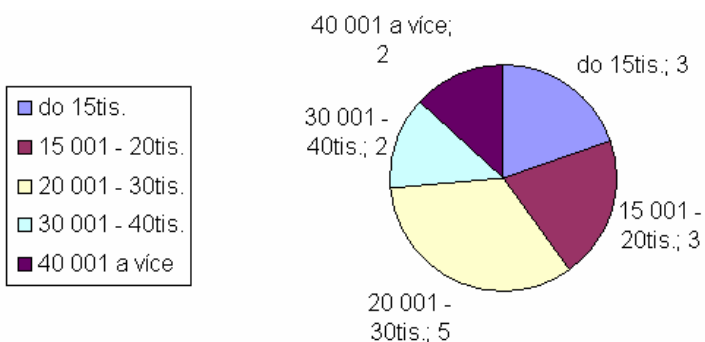
Zdroj: Vlastní výzkum

V soukromých podnicích muži nejčastěji v dotaznících uvedli, že mají výjimečně problém skloubit pracovní a rodinné povinnosti. Konkrétně tři muži se s tímto problémem potýkají ustavičně. Mezi ženami převažovaly ty respondentky, které neustále nebo většinou řeší problém práce versus rodina. Mezi dotazovanými není žádná respondentka, která by tento problém nikdy nepociťovala.

17. V jakém intervalu je Váš měsíční příjem?

Graf 32a: Finanční ohodnocení

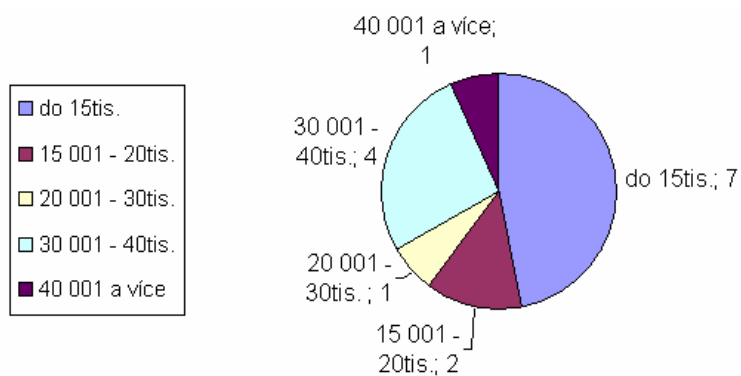
MUŽI



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 32b: Finanční ohodnocení

ŽENY



Zdroj: Vlastní výzkum

Grafy znázorňují platová ohodnocení vysokoškolsky vzdělaných mužů a žen v soukromých podnicích. U mužů se mzda nejčastěji pohybovala v rozmezí 20-30tis. a u žen do 15tis.

4.3 Rozhovory

K osobnímu rozhovoru jsem z respondentů vybrala dva manželské páry. Respondenti nejprve vyplnili dotazníky a poté jsem s nimi hovořila na téma kariéra a rodičovství.

4.3.1 První rodina

- muž, 34 let, vystudoval Masarykovu univerzitu v Brně, nyní pracuje jako vedoucí ve stavební firmě,
- žena, 31 let, absolvovala Vysokou školu ekonomickou v Praze, pracuje jako daňová poradkyně, jedna dcera ve věku 2 roky, další dítě zatím neplánují.

Respondentka po absolvování vysoké školy nejprve pracovala jako účetní, v současnosti pracuje jako daňová poradkyně, má jednu zaměstnankyni. Z odpovědí v dotazníku vyplývá, že se svým platovým ohodnocením i kariérovým růstem je spokojena. Jako překážku pro odchod na rodičovskou dovolenou uvedla zhoršení možnosti pro profesní růst. V průběhu své rodičovské dovolené by o dění na pracovišti chtěla být informována a její názor na vzdělávání zaměstnanců na mateřské byl rovněž kladný. Jak sama později v osobním rozhovoru uvedla, i v průběhu své rodičovské dovolené se zajímala o novinky z jejího oboru.

Na mateřské dovolené byla respondentka krátce, do zaměstnání se vrátila, když byl dceři 1 rok. Jak respondentka uvedla, do práce dochází 3x týdně, záleží na situaci v práci a v rodině. Dále uvádí: „Myslím si, že to jde takhle jen kvůli tomu, že moje matka se o dceru často stará. Je v důchodu, takže si dcerku bere vždy v pondělí, ve středu a v pátek, když jsem v kanceláři. Jinak by to nešlo. Já jsem se do práce po mateřské vrátila brzy, ani bych nechtěla být doma dlouho. Práce mě baví a myslím si, že jsem celkem úspěšná. Manželovi se to nejdříve moc nelíbilo, ale teď mě podporuje. O tom, že by šel na mateřskou on, jsme nikdy nemluvili, ani by to nepřijal, má také dobré postavení a nevzdal by se ho.“

Na otázku, jak se jí daří skloubit pracovní a rodičovské povinnosti, uvedla: „Někdy je to dost těžké, hlavně když je toho v práci hodně. Naštěstí mi matka hodně

pomáhá s dcerou i s domácností a manžel se taky snaží. Ještě před narozením dcery manžel trávil hodně času v práci, ale teď chce být více doma. Často se s manželem v hlídání střídáme, když je zrovna doma, snažím se zařídit si třeba nějaké svoje věci.“

Na otázku, zda se domnívá, že rodičovská dovolená měla pro její práci pozitivní význam, uvádí: „Myslím, že neměla, nic pozitivního v tom nevidím. Proto v téhle době má hodně žen děti až dlouho po třicítce. Já myslím, že je to takhle - buď chtějí ženy něčeho dosáhnout a mateřství musí jít stranou dokud nedosáhnou nějaké slušné pozice nebo se děti úplně vzdají, a nebo je pro ně důležitější rodina a to pak nemají žádný problém, prostě se věnují rodině a kariéra jim nic neříká. Já bych se dítěte kvůli kariéře nevzdala, ale zároveň chci pracovat, něčeho dosáhnout.“

Její manžel začínal v pražské stavební firmě, ve které dosáhl vedoucího postavení. Z dotazníku vyplývá, že se svou kariérou, platovým ohodnocením i kvalifikací je spíše spokojen. Dále v dotazníku uvedl, že se skloubením rodiny a práce má vždy problém, rovněž by uvítal možnost pracovat občas z domova nebo mít pružnou pracovní dobu, plnění rodičovských povinností mu také ztěžují různé porady a služební cesty.

Manžel uvádí: „Já nejsem proti tomu, aby manželka budovala kariéru, já sám jsem kariérista, ale rodina musí fungovat. Svoji ženu podporuji, snažím se jí pomáhat, ale vedení domácnosti ve většině případů stejně leží na manželce. Získal jsem ve firmě dobrou pozici a volného času moc nemám, často jezdím na služební cesty, takže je to někdy dost náročné. Museli jsme se s manželkou dohodnout, jak to povedeme dál, manželka se vlastně krátce po narození dcery vrátila do práce, i když ne naplno jako dříve, a já se zase snažím být více s rodinou. Ale kdyby nám hodně nepomáhala tchýně, musela by manželka určitě zůstat na mateřské déle. Myslím si, že nejde vybudovat v manželství dvě skvělé kariéry, partneři se musí přizpůsobit a vyjít si vstříc.“

Na otázku, zda by byl ochoten jít na mateřskou dovolenou on, uvádí: „To určitě ne, mateřská je záležitost žen a ani osobně neznám muže, který by na mateřskou dovolenou šel místo svojí ženy.“

Shrnutí

Z provedeného rozhovoru vyplývá, že jejich manželství lze považovat za dvoukariérové. Mezi manželi došlo k jakési dohodě, která vyhovuje oběma partnerům. Respondentka i v průběhu mateřské dovolené udržovala neustálý kontakt se svou prací, například prostřednictvím vykonávání některých úkolů z domova. Sice se brzy vrátila do práce, ale jen na několik dní v týdnu. Manžel ji v její profesi podporuje a snaží se věnovat více rodině než tomu bylo před narozením dcery.

4.3.2 Druhá rodina

- muž, 32 let, vystudoval Západočeskou univerzitu v Plzni, pracuje ve státní správě,
- žena, 31 let, vystudovala Pedagogickou fakultu v Ústí nad Labem, v současné době na mateřské dovolené, dva synové ve věku 6 a 4 roky.

Respondentka po absolvování vysoké školy pracovala jako profesorka na střední odborné škole. V zaměstnání byla krátce, již po roce nastoupila na první mateřskou dovolenou. Z dotazníku vyplývá, že je spokojena se svou kvalifikací, a naopak za špatné hodnotí v současné době své příležitosti ke kariérnímu růstu a vzdělávání. Žádné překážky pro odchod na rodičovskou dovolenou nepocítuje a o dění na pracovišti si nepřeje být informována.

Na téma kariéry říká: „Vždycky jsme s manželem chtěli mít hodně dětí, jako profesorka jsem pracovala necelý rok, když jsem pak nastoupila na mateřskou dovolenou, věděla jsem, že se do práce jen tak nevrátím. Prioritní je pro mě rodina, o budování kariéry jsem nikdy ani neusilovala, chtěla jsem vystudovat, vdát se, starat se o rodinu a až děti odrostou, tak se vrátit do práce. Myslím si, že to ani moc dobře nejde, aby oba partneři usilovali o kariéru, když mají děti. Kdyby nějaká žena byla sama s jedním dítětem, tak by to třeba ještě šlo, ale podle mě, aby oba tvrdě pracovali a měli děti, to určitě nemůže klapat. Vždy se musí jeden z nich podřídit rodině a vždycky je to žena. Ale myslím si, že to tak je správné, že na mateřskou dovolenou odcházejí ženy, dítě potřebuje hlavně matku. Takže o domácnost pečují hlavně já, nechci po manželovi, aby mi pomáhal s domácností, když nás živí.“

Na otázku, jak a kdy plánuje návrat do své profese: „Vzhledem k tomu, že chceme ještě jedno dítě, nedokážu si svůj návrat do práce ještě dost dobře představit, ale chtěla bych zase vyučovat. V současnosti se chci plně věnovat dětem a být s nimi doma co nejdéle. Manželovi se vede dobře, takže nebude problém nás zabezpečit.“

Z odpovědi manžela vyplývá, že se svojí kvalifikací a příležitostmi ke kariéře a osobnímu rozvoji je velmi spokojen. Protože má problém se skloubením pracovních a rodičovských povinností, uvítal by možnost pracovat občas z domova, zavedení pružné pracovní doby by však nechtěl.

Dále uvedl: „Manželka vždycky chtěla alespoň tři děti, já sám jsem z početné rodiny, takže mi to nevádí. O tom, kdo z nás bude budovat kariéru, jsme nemluvili, připadalo nám samozřejmé, že já budu pracovat a žena se bude starat o děti a domácnost. Dokonce jsme uvažovali, že když je žena pedagožka, takže by naše děti učila doma, ale nakonec jsme to zavrhli.“

Na otázku, co si myslí o mužích na rodičovské dovolené, uvedl: „Ve svém okolí neznám žádného muže, který by byl na rodičovské dovolené, ale neodsuzuji to, četl jsem, že mužů na mateřské každým rokem přibývá. Kdyby u nás doma byla taková situace, že bych třeba neměl práci a žena byla naopak v práci úspěšná, tak bych doma s dětmi zůstal já, neviděl bych v tom problém.“

Shrnutí

Jak z rozhovorů vyplývá, manželství v této rodině nemůžeme považovat za dvoukariérové. Rodina má následující podobu: muž se věnuje práci a profesní kariéře, žena jej podporuje a zajišťuje chod rodiny a domácnosti. Hovoříme o tradičním modelu uspořádání rodiny, která by v případě dvoukariérových vztahů nemohla fungovat.

4.4 Celkové vyhodnocení

Z důvodu lepší přehlednosti je diskuze vztahující se k jednotlivým výsledkům šetření uvedena u grafů v předchozí kapitole. Cílem této kapitoly je zaměřit se na souhrnný popis zjištěných skutečností.

4.4.1 Porovnání státního a soukromého sektoru

Z celkového počtu dotazovaných převážná část mužů (53 %) zastává ve svém zaměstnání vedoucí pozici, zatímco u žen je to pouhých 33 % respondentek. Rozdíl mezi soukromým a státním sektorem co se týče mužů je téměř nepatrný, v obou resortech jich téměř polovina zastává vůdčí postavení. V případě žen jich větší počet zastává vedoucí funkci v soukromých podnicích.

Pokud jde o spokojenost s finančním ohodnocením, vysokoškolsky vzdělaní muži i ženy se v daném resortu ve svých odpovědích shodovali. Ve státním sektoru je většina respondentů (53 %) s platem nespokojena, zatímco v soukromých podnicích převážná část dotazovaných projevila spokojenost (63 %). I přesto, že muži a ženy shodně uvedli ve státním sektoru svoji nespokojenost či v soukromém sektoru svoji spokojenost s platovým ohodnocením, bylo zjištěno, že v obou sektorech jsou platy žen daleko nižší než mužů, jak vyplývá z grafů č. 16a,b a grafů č. 32a,b.

Osobní uspokojení s pracovními příležitostmi, které se respondentům v zaměstnání nabízejí, uvedla převážná část mužů (74 %) a pouze 47 % žen se vyjádřilo taktéž. V soukromé sféře byla spokojenost zaznamenána mnohem více oproti státnímu sektoru, kde se tak vyslovilo jen 44 % dotazovaných mužů a žen. Kladné příležitosti ke kariéernímu růstu, vzdělání a k osobnímu rozvoji bylo zaznamenáno u 77 % mužů a 63 % žen. I v tomto ohledu jsou respondenti více spokojeni v soukromých podnicích (77 % dotazovaných).

Rodičovská dovolená je ve státním sektoru narozdíl od šetřených soukromých podniků chápána pozitivně. 70 % mužů a žen ve státní sféře vnímá na pracovišti pozitivní vztah k rodičovské dovolené, v soukromých podnicích se stejně vyjádřilo jen 40 % dotazovaných. Pokud jde o různé nepřímé překážky ze strany zaměstnavatelů

kvůli odchodu na rodičovskou dovolenou, zaznamenaly je nejvíce ženy v soukromých podnicích (27 %). Nejčastěji uváděnými bariérami pro odchod na mateřskou dovolenou označili shodně všichni respondenti nebezpečí ukončení kariéry a zhoršení profesního růstu. V soukromém sektoru se většina respondentů dále obává snížení příjmu, nejmenší zábranu vidí ve ztrátě kontaktu s lidmi na pracovišti (graf č. 23a, graf č. 23b). Oproti soukromým podnikům větší počet respondentů ve státním sektoru žádné překážky nepocítuje.

Jak vyplynulo z dotazníkového šetření, jsou to spíše muži než ženy, kdo by chtěl být v průběhu rodičovské dovolené informován o dění na pracovišti. Pokud jde o ženy, nejvíce by se o situaci v zaměstnání zajímaly ženy pracující v soukromém sektoru (62 %). Stejně tak by měli o vzdělávání na mateřské dovolené větší zájem muži (83 %) než ženy (70 %).

Z celkového počtu respondentů, kteří v dotaznících uvedli, že mají děti, se většina domnívá, že rodičovství nemá pro jejich práci pozitivní význam. Vyjádřilo se tak 56 % dotazovaných. Negativně se vyjádřily převážně ženy pracující v soukromých podnicích. Dále z výzkumu vyplynulo, že ve státním sektoru ženy nemají problém s délkou mateřské dovolené, zatímco v soukromých podnicích je tomu naopak (graf č. 28b). Rovněž se v soukromých podnicích jeví jako problém konání různých porad a zasedání. Zatímco ve státní sféře s tím nemá potíže 66 % mužů a žen, v soukromých podnicích se s tím potýká 55 % dotazovaných.

Jak ve státním tak i v soukromém sektoru, by většina dotazovaných chtěla někdy pracovat z domova, nejvíce by tuto možnost ocenily ženy (75 %). Dále z analýzy vyplývá, že problém se sladěním pracovních a rodičovských povinností vnímají více ženy než muži. Rozdíl mezi ženami ve státním a soukromém sektoru je v tomto ohledu nepatrný. Muži se s tímto problémem potýkají jen občas nebo výjimečně (graf č. 15a, graf č. 31a).

4.4.2 Shrnutí

Shrnu-li výsledky analýzy svého výzkumu, mohu konstatovat, že pokud jde o přístup ke kariéře a rodičovství, jsou rozdíly mezi vysokoškolsky vzdělanými muži a ženami i mezi státním a soukromým sektorem evidentní. I přes malý vzorek respondentů se ve shodě s teoretickou částí potvrdilo, že je to většinou muž, kdo v zaměstnání zaujímá vyšší pracovní pozici. Rovněž se potvrdilo, že ženy se v zaměstnání spokojí s nižším finančním ohodnocením. Respondenti vnímají své rodičovství spíše jako něco negativního, něco co jim zabraňuje v kariérním postupu. Potíže se skloubením práce a rodiny vnímají samozřejmě více ženy než muži, jako např. pracovní schůzky v odpoledních hodinách, protože jsou to převážně ženy, které se musejí postarat o rodinu.

Zatímco ve státním sektoru byl zjištěn pozitivní přístup k mateřství i délce rodičovské dovolené, nejsou zde respondenti příliš spokojeni se svým profesním růstem ani s platovým ohodnocením. Můžeme to přisuzovat tomu, že ve státních podnicích zaměstnanci neustále plní tentýž pracovní úkol, zatímco v soukromém podniku pracovníci běžně zastávají více pozic, můžeme tedy říci, že mají lepší možnosti se kvalifikačně rozvíjet. Bylo by vhodné, aby ve státní sféře měli zaměstnanci možnost více se vzdělávat, účastnit se školení a tím si zvyšovat svoji kvalifikaci s tím, že profesní růst by zaměstnancům neměl následně komplikovat plnění rodinných povinností.

V šetřených soukromých podnicích byly ženy i muži se svou kariérou i finančním ohodnocením více spokojeni, i když jejich zaměstnání je zřejmě spojeno s velkým tlakem a časovou náročností kladenou na pracovníky, což lze těžko sloučit s rodinnými povinnostmi. Z výzkumu bylo dále zjištěno, že ve státním sektoru je ženám umožněno po návratu z mateřské dovolené pracovat na zkrácený úvazek. Myslím si, že zaměstnavatelé v soukromých podnicích by měli ženám v tomto směru taktéž vyhovět. Rovněž by měli dohlédnout na to, aby pracovní povinnosti jejich zaměstnanců nepřesahovaly stanovenou pracovní dobu. Z rozhovorů vyplynulo, že pracovní doba respondentů pracujících v soukromých podnicích mnohdy dosahuje i 12h denně a zaměstnavatelé vyžadují někdy i práci o víkendu. Práce přesčas a vysoké pracovní úsilí

může mít za následek, že ženy budou odkládat své mateřství nebo nastanou neshody v rodině.

Vzhledem k závazkům vyplývajícím z EU bude Česká republika povinna přijmout Antidiskriminační zákon, který přinese mnoho pozitivních změn do oblasti boje proti diskriminaci v ČR. Antidiskriminační úprava je v současné době v ČR obsažena v mnoha zákonech. Nejlépe a nejobsažněji je v současné době upravena ve sféře pracovního práva, např. v zákoníku práce nebo v zákoně o zaměstnanosti. Při určování podmínek zaměstnancům, ať už se jedná o státní nebo soukromý podnik, musí zaměstnavatelé respektovat zákon, jejich povinností je zajistit rovné zacházení se zaměstnanci, dodržovat zásady poskytování stejné mzdy nebo platu a popřípadě odměny za stejnou práci.

5. Závěr

Ženy dnes nalzááme snad ve všech profesích, které byly dříve hlavní doménou mužů – jsou v řadách policie a armády, řídí nákladní kamiony i dopravní letadla a v neposlední řadě je nalezneme i mezi top manažery, ale podmínky, na základě kterých svou práci dělají, jsou leckdy jiné, než u mužů. Zatímco tradiční ženská role přisuzuje ženám úlohu udržování rodinného krbu a výchovu dětí, mužům bylo v průběhu historie přisuzováno zajistit rodině dostatečnou obživu.

Tento společenský vzorec spolehlivě fungoval několik desítek tisíc let. Posledních sto let však vžitě stereotypy notně zamíchalo. Ženy již nechtějí být celý život závislé na svých mužských protějšcích, chtějí budovat svou kariéru a svůj život stejně jako muži, společnost však od nich stále očekává určitou oddanost rodině a dětem. Navíc společnost a respektive stát neposkytuje ženám – matkám dostatečné předpoklady k tomu, aby bylo možné obě role řádně skloubit.

Samotná změna legislativy však nestačí. Vzhledem k našemu členství v EU řadu právních norem můžeme nebo budeme muset převzít, ale legislativa a společnost se musí měnit společně, protože pokud společnost legislativní změny nepřijme za své, snadno dojde k opačnému efektu. Historický vývoj ukazuje, že čím více je nějaká skupina legislativně chráněna, tím méně zaměstnavatelé členy této skupiny zaměstnávají.

Ve své práci jsem se zaměřila na vysokoškolsky vzdělané ženy zastávající ve společnosti roli matky na straně jedné a pracující ženy na straně druhé. Zajímala jsem se o jejich příležitosti ke kariéře a profesnímu rozvoji ve srovnání s vysokoškolsky vzdělanými muži. Především jsem se zabývala tím, jak dokáží ženy i muži skloubit své pracovní závazky s rodinnými a dále jsem se pokusila rozhovory s vybranými respondenty a jejich manžely nahlédnout do problematiky dvoukariérového manželství.

Jelikož jsem zaměstnána ve státní správě a mezi mými kolegyněmi i kolegy je spousta takových, kteří dennodenně řeší problematiku sladění práce s péčí o děti, chtěla jsem se dozvědět více o tom, jak tuto situaci zvládají, jak vnímají své rodičovství ve vztahu ke kariéře. Jako příhodné se mi jevil srovnání zjištěných poznatků ve státní

správě se soukromými podniky. Zajímalo mě, zda existují rozdíly v přístupu k rodičovství a ke kariéře mezi těmito dvěma sektory.

I když si uvědomuji, že můj výzkum pracoval jen s malým počtem respondentů, považuji výsledky za přínosné, protože víceméně potvrdily skutečnosti, které byly uvedeny v teoretické části práce. Skutečnosti, které vyplývají z mého šetření, by bylo možné zkoumat do větší hloubky a podrobněji se jimi zabývat, nicméně rozsah bakalářské práce neumožňuje všechny tyto výsledky vyhodnotit.

6. Summary

Posted woman in society is at the present time theme highly discuss. Is by us still numerous business, where woman, who wants carry through, must be twice superior to man. Also must charge with high onset, time ballast and willingness risk, what is for her often very problematic. Women often aren't able link family and obligation to work. Just for this reason is in the lead position permanen very less females, because such labor require much effort, energy and time subsidy.

Gender proceed from rough draught equal opportunity for man and women, who says, that all human being can free develop his abilities and use opportunities without limits. Equality between woman and man is matter human right. Calm participation women and man in every life introduce important condition equality between man and woman.

Career every person is always markedly individual. Career woman is dependent also on tolerance her partner, woman are far more tolerant towards work assertion his partner than man to assertion his partner. Female mostly find in organization on low position, who are connect with small responsibility and decision-making authority. Glazed ceiling refer to invisible barrier, which limit mobility of labour direction up. Main social obstacle assertion of woman at work and career possible unambiguously address issue combination of working and family obligation.

In the Czech Republic are yet individual shape working, especially in sense lowering work load or elastic working time, offer only rarely. With different dealing, who is possible in some case call treatment discriminatory, can we weave already in unaccompanied advertising. Exist row economic study, along who discrimination of women company harm and lower their competitiveness of. Mixed team man and woman are executive, because both gender myself supplement. Women are loyal, performing and thereby are effectively on position, which these properties demand.

7. Použitá literatura

1. HAASEN, N.: *Žena v konfliktním rozhovoru*. Mgr. Jana Bílková. 1 vyd. Praha: Grada Publishing, 2005. 168 s. ISBN 80-247-1127-3.
2. BĚLOHLÁVEK, F.: *Organizační chování*. 1. vyd. Olomouc: Rubico, 1996. 343 s. ISBN 80-85839-09-1.
3. KRŮŽKOVÁ, A., PAVLICA, K.: *Management genderových vztahů: postavení mužů a žen v organizaci*. 1. vyd. Praha: Management press, 2004. 155 s. ISBN 80-7261-117-8.
4. NITZSCHE, I.: *Jak rozumět a konkurovat mužům na pracovišti*. Mgr. Anna Fejglová. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2005. 140 s. ISBN 80-247-1128-1.
5. RENZETTI, Claire M., CURRAN, Daniel J.: *Ženy, muži a společnost*. Petr Pavlík. 4. autoriz. vyd. Univerzita Karlova v Praze: Karolinum, 2003. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.
6. ŠNÝDROVÁ, I.: *Manažerka a stres*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. 176 s. ISBN 80-247-1272-5.
7. ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J.: *Psychologie ve světě práce*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5.
8. ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J.: *Základy psychologie práce a organizace*. Praha: Karolinum, 1996. 203 s. ISBN 80-718-4091-2.
9. Novinový článek TÁBORSKÉHO DENÍKU ze dne: pátek, 8.června 2007. str. 35.
10. Publikace *Ženy a muži v datech 2005*, které vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí spolu s Českým statistickým úřadem v září roku 2005.
11. Publikace *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*, které vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí v Praze roku 2003.
12. Publikace *Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*, které vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí v Praze roku 2007.
13. www.kariera.ihned.cz
14. www.transgender.cz
15. www.diskriminace.cz
16. www.czso.cz

8. Přílohy

8.1 Dotazník

Dobrý den,

jsem studentkou Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích a zpracovávám bakalářskou práci na téma Dvoukariérové manželství. Tento dotazník je zcela anonymní a všechny Vámi zveřejněné informace nebudou nikde jednotlivě uveřejněny a budou sloužit pouze pro zpracování bakalářské práce.

1. Jste:

- muž žena

2. Vykonáváte vedoucí funkci?

- ano ne

3. Jste spokojen(a) se svým platovým ohodnocením?

- ano, velmi
 spíše ano
 spíše ne
 vůbec ne

4. Máte pocit, že Vaše touha po zvyšování kvalifikace je uspokojována?

- ano ne nevím

5. Jak hodnotíte své příležitosti ke kariérnímu růstu, vzdělávání, osobnímu rozvoji aj.?

- dobré
 spíše dobré
 špatné
 spíše špatné

6. Cítíte na pracovišti pozitivní postoj k rodičovské dovolené?

- ano ne nevím

7. Cítíte nějaké nepřímé překážky pro odchod na rodičovskou dovolenou – narážky, žerty, zesměšňování?

- ano ne nevím

8. Cítíte nějaké přímé překážky pro odchod na rodičovskou dovolenou? (možno označit více odpovědí)

- nebezpečí zpomalení mzdového růstu
- horší možnosti pro profesní růst
- ukončení kariéry
- ztráta kontaktu s lidmi na pracovišti
- jiné.....
- žádné překážky

9. Pál(a) byste si, abyste byl(a) v průběhu své rodičovské dovolené informován(a) o tom, co se děje na pracovišti?

- ano
- ne
- nevím

10. Bylo by dobré, kdyby zaměstnancům na rodičovské dovolené bylo nabízeno vzdělávání, aby se jim posléze usnadnil návrat do práce?

- ano
- ne
- nevím

11. Máte děti?

- ano
- ne (Pokud ne, pokračujte otázkou č. 19)

12. Domníváte se, že rodičovství má pro Vaši práci pozitivní význam?

- ano
- ne
- nevím

13. Můžete zůstat na rodičovské dovolené tak dlouho, jak si přejete?

- ano
- ne
- nevím

14. Domníváte se, že porady a zasedání se konají v dobách a místech, které Vám ztěžují plnění rodičovských povinností?

- ano
- ne
- nevím

15. Usnadnila by Vám plnění rodičovských povinností možnost pracovat občas z domova?

- ano
- ne
- nevím

16. Máte problém se skloubením pracovních a rodičovských povinností?

- ano, vždy
- většinou
- občas
- výjimečně
- ne, nikdy

17. V jakém intervalu je Váš měsíční příjem?

- do 15 000 Kč
- 15 001 – 20 000 Kč
- 20 001 – 30 000 Kč
- 30 001- 40 000 Kč
- 40 001 a více

18. V jakém resortu pracujete?

- státní správa soukromý sektor

Děkuji za vyplnění dotazníku a Váš čas.