



Genderové nerovnosti v České republice

Bakalářská práce

Studijní program:

B7507 Specializace v pedagogice

Studijní obory:

Anglický jazyk se zaměřením na vzdělávání

Humanitní studia se zaměřením na vzdělávání

Autor práce:

Anna Křivská

Vedoucí práce:

PhDr. Jana Jetmarová, Ph.D.

Katedra filosofie





Zadání bakalářské práce

Genderové nerovnosti v České republice

Jméno a příjmení: **Anna Křivská**
Osobní číslo: P17000527
Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice
Studijní obory: Anglický jazyk se zaměřením na vzdělávání
Humanitní studia se zaměřením na vzdělávání
Zadávací katedra: Katedra filosofie
Akademický rok: **2018/2019**

Zásady pro vypracování:

Bakalářská práce se zaměří na problematiku genderových nerovností v současné České republice. Studentka se bude věnovat nerovnostem, které vznikají mezi muži a ženami z několika úhlů pohledu. Bude analyzovat dostupné zdroje, týkající se ekonomických nerovností a nerovného odměňování. Zároveň si bude všimnout kulturních stereotypů a sociálních zvýhodnění nebo znevýhodnění, které se týkají žen a mužů.

V první části práce studentka vymezí základní pojmy a teoretická východiska, v druhé části se pak bude věnovat konkrétním aspektům tématu v rámci České republiky. Studentka bude práci pravidelně konzultovat a bude postupovat podle metodických pokynů vedoucí.

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy:
Forma zpracování práce:
Jazyk práce:

tištěná/elektronická
Čeština



Seznam odborné literatury:

- RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.
- DANDOVÁ, Eva, Postavení ženy v pracovněprávních vztazích, 1. vyd., Praha: ASPI, 2005, 144 ISBN 80-7357-100-5.
- BARTOŇOVÁ, Dagmar. Demografická situace České republiky: proměny a kontexty 1993-2008. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. ISBN 978-80-7419-024-7.
- KASTEN, Hartmut. Ženy – muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]. Praha: Portál, 2006. Spektrum (Portál). ISBN 80-7367-145-X.
- MAŘÍKOVÁ Hana, Živitelé a živitelky, 1. vyd., Praha: Sociologické nakladatelství, 2012 ISBN 978-80-7419-100-8.

Vedoucí práce:

PhDr. Jana Jetmarová, Ph.D.
Katedra filosofie

Datum zadání práce:

1. dubna 2019

Předpokládaný termín odevzdání:

30. dubna 2020

prof. RNDr. Jan Pícek, CSc.
děkan

L.S.

doc. PhDr. David Václavík, Ph.D.
vedoucí katedry

Prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně jako původní dílo s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé bakalářské práce a konzultantem.

Jsem si vědoma toho, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu Technické univerzity v Liberci.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti Technickou univerzitu v Liberci; v tomto případě má Technická univerzita v Liberci právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Současně čestně prohlašuji, že text elektronické podoby práce vložený do IS/STAG se shoduje s textem tištěné podoby práce.

Beru na vědomí, že má bakalářská práce bude zveřejněna Technickou univerzitou v Liberci v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

Jsem si vědoma následků, které podle zákona o vysokých školách mohou vyplývat z porušení tohoto prohlášení.

4. prosince 2020

Anna Křivská

Poděkování

Ráda bych poděkovala své vedoucí PhDr. Janě Jetmarové za odborné vedení, za pomoc a rady při zpracování této bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce se zaměřuje na problematiku genderových nerovností v současné České republice. Hlavním předmětem analýzy jsou genderové nerovnosti na trhu práce. Práce je rozdělena na dvě části. V první z nich je zkoumaná problematika vymezena teoreticky a jsou nastíněny základní přístupy k jejímu studiu. V druhé části je proveden vlastní rozbor genderových nerovností na trhu práce a s nimi souvisejících jevů. Nastíněna je rovněž strategie Evropského parlamentu a konkrétní kroky, směřované k zavedení genderově vyvážených politik na trhu práce.

Klíčová slova

gender, pohlaví, nerovnost, diskriminace, ženy, muži, feminita, maskulinita, trh práce, finanční ohodnocování, nespravedlnost, sociální role, stereotypy.

Abstract

The bachelor thesis deals with the issue of gender inequalities in the current Czech Republic. The main subject of the analysis is gender inequalities in the labor market. The work is divided into two parts. In the first part, the researched issue is defined theoretically and the basic approaches are outlined. The second part is based on the analysis of gender inequalities in the labor market and related topics. It also outlines the European Parliament's strategy and concrete steps to introduce gender equality labor market policies.

Keywords

gender, sex, inequality, discrimination, women, men, femininity, masculinity, labor market, financial evaluation, injustice, social role, stereotypes.

Obsah

Úvod.....	11
1 Definice pojmu gender a sociologické přístupy.....	12
1.1 Gender.....	12
1.1.1 Maskulinita.....	12
1.1.2 Feminita.....	13
1.2 Gender v rámci sociologie.....	14
1.2.1 Genderová optická skla.....	17
1.2.2 Feministické paradigma.....	17
1.2.3 Klasifikace feminizmu.....	18
1.2.4 Tři proudy feminizmu.....	18
1.3 Tři teorie o přisuzování sociální role.....	19
1.3.1 Psychoanalytická teorie.....	19
1.3.2 Kritika psychoanalytické teorie.....	20
1.3.3 Teorie sociálního učení.....	21
1.3.4 Kritika teorie sociálního učení.....	21
1.3.5 Kognitivněvývojová teorie.....	22
1.3.6 Kritika kognitivněvývojové teorie.....	23
2 Diskriminace, stereotypy a nerovnost.....	24
2.1 Diskriminace.....	24
2.1.1 Typy diskriminace.....	25
2.1.2 Přímá diskriminace.....	25
2.1.3 Nepřímá diskriminace.....	26
2.1.4 Sexismus.....	26
2.2 Stereotypy v oblasti genderu.....	27
2.3 Stereotypy, ze kterých nerovnost vychází (tradiční společnost).....	29
2.3.1 Matrilinéární společnost.....	30
2.3.2 Patriarchát.....	31
2.4 Moderní společnost.....	31
3 Situace na trhu práce.....	33
3.1 Genderová segregace na pracovním trhu.....	33
3.2 Dopady genderové segregace na pracovním trhu.....	34
3.3 Tokenismus.....	35
3.3.1 Efekt skleněného útesu.....	36
3.3.2 Efekt skleněného stropu.....	36
3.3.3 Efekt skleněného eskalátoru.....	37
4 Ženy a práce v rámci historie.....	38
4.1 Vzestup aktivizace žen v zaměstnání.....	38
4.2 Stratifikace na základě genderu.....	39
4.2.1 Mateřská a rodičovská dovolená.....	40
4.2.2 Návrat do práce po rodičovské dovolené.....	41
4.3 Práce na částečný úvazek.....	42
4.4 Feminizace zaměstnání.....	42
5 Situace na trhu práce v České republice.....	43
5.1 Situace na trhu práce před rokem 1989.....	43
5.2 Nezaměstnanost od roku 2010 do roku 2019.....	44
5.3 Rozdíly v rámci stejné kvalifikace.....	46
5.4 Genderizování pracovní doba.....	47
5.5 Mzdové rozdíly mezi ženami a muži.....	49
5.6 Platová nerovnost na úrovni Evropské unie.....	50
6 Strategie Evropského parlamentu.....	51

6.1 Usnesení Evropského parlamentu z roku 2020.....	51
6.2 Dosavadní kroky a opatření.....	52
Závěr.....	53
Seznam použité literatury.....	54
Elektronické zdroje.....	58

1. Seznam grafů

Graf 1: Nezaměstnanost na území České republiky 15+, vlastní zpracování.....	45
Graf 2: Zastoupenost žen a mužů v konkrétních oblastech vzdělání, vlastní zpracování.....	46
Graf 3: Skutečné odpracované hodiny dle pohlaví, vlastní zpracování.....	48
Graf 4: Průměrné hrubé měsíční mzdy v českých korunách, vlastní zpracování.....	49
Graf 5: Gender pay gap, mezinárodní srovnání, vlastní zpracování.....	50

Úvod

Sociální nerovnosti nás provázejí už od narození. Existuje mnoho důvodů, které k diskriminaci na základě určitých předsudků a predispozic vedou. Lidé mají tendenci diskriminovat ostatní s cílem na uplatnění a zvýhodnění vlastní osoby, ať už se jedná o původ, barvu kůže, vyznání a v neposlední řadě pohlaví. Otázkou zůstává, zdali je v moderní liberální společnosti akceptovatelné tolerovat diskriminaci a následně vzniklé nerovnosti, a to v rámci všech možných oblastí, ve kterých se s diskriminací a nerovnostmi setkáváme.

Cílem bakalářské práce je analyzovat genderové nerovnosti v České republice s důrazem na nerovnosti na trhu práce. Dalším důležitým bodem je seznámení čtenáře se zmíněnou problematikou a snaha o poukázání na stále přetrvávající diskriminaci na trhu práce a z ní vycházející nerovné postavení a stereotypní vnímání mužů a žen v současné společnosti.

Z metodologického hlediska je práce rozdělena do dvou částí. První část je postavena na vymezení klíčových pojmů, zatímco druhá část je soustředěna na situaci v České republice včetně graficky podložených statistik. V práci se budeme snažit přiblížit významy klíčových pojmů a směry teoretického uvažování, které se k této problematice pojí. Vysvětlíme si význam genderu, maskulinity a feminity a následně se budeme věnovat teoriím o sociálních rolích. Věnovat se budeme sexismu, feminismu a nepřímé diskriminaci, na kterou se bakalářská práce zaměřuje. Poté se přesuneme do druhé části kde se budeme věnovat situaci na trhu práce, kde poukážeme na přetrvávající genderové nerovnosti. Budeme se soustředit na segregaci, tokenismus a feminizaci zaměstnání. Následně rozebereme částečné úvazky a mateřskou dovolenou. Po vylíčení základních pojmů a přiblížení situace se přesuneme na situaci na trhu práce před rokem 1989 a poté si zanalyzujeme statistické údaje, které se zaměří na nerovnosti mezi ženami a muži na pracovním trhu. V závěru práce si zmíníme stanoviska Evropského parlamentu a dosažené kroky, které uskutečnil k dosažení rovnoprávnosti mezi ženami a muži.

1 Definice pojmu gender a sociologické přístupy

V této části si vysvětlíme význam pojmu gender a jeho kontrast s biologickým pohlavím a následně se podíváme na dva typy přístupů k genderu v rámci sociologie. Následně si zde ještě zmíníme feministický směr, který se na genderové role soustředí a pokusíme se přiblížit různé přístupy v rámci tohoto směru. Nahlédneme na problematiku primárně feministickou perspektivou, která je v očích veřejnosti ve většině případů vnímána spíše negativně, což má na svědomí například radikální vlna feminismu, kdy pravděpodobně vznikl určitý odpor k tomuto označení.

1.1 Gender

Abychom byli schopni pochopit význam genderových nerovností ve společnosti v plném rozsahu, musíme pochopit samotný pojem gender a jeho kontrast s výrazem pohlaví, který je mnoha lidmi chápán jako synonymum pro gender. Samotný pojem gender vznikl ve společenských vědách ve 20. století a lze ho definovat jako sociální pohlaví, přestože slovo pohlaví je zde zmíněno, tak zde hraje větší roli přídavné jméno sociální, které reprezentuje soubor vlastností a vzorců chování jedince bez ohledu na jeho biologické pohlaví (anatomický popis jedincova těla). Pohlaví je z čistě laického hlediska stavebním kamenem pro hodnocení lidské maskulinity a feminity.¹V případě obou pojmů se jedná o určité charakteristiky a specifika, které se přisuzují jednomu z biologických pohlaví. „*Spektrum maskulinních či feminních projevů tedy může u daného jedince odpovídat jeho pohlavní příslušnosti, ale může s ní být i zcela v rozporu.*“²

1.1.1 Maskulinita

Jednou ze zmíněných kategorií je maskulinita, která je spjatá se sociální konstrukcí mužství. Tato diskurzivně performativní konstrukce slouží ke kontrole a popisu společenského a kulturního významu mužství. Maskulinita představuje určitou

1 RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003.

2 JANOŠOVÁ, Pavlína. *Dívčí a chlapecká identita: vývoj a úskalí*. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). s. 41

reprezentaci toho, jak je usměrňovaná tělesnost. Pokud bychom hovořili o tradiční maskulinitě, mohli bychom ji vnímat jako nositelku síly, moci, kontroly či soběstačnosti. V současné době se dostáváme do takzvané krize maskulinity, kterou má na svědomí fakt, že hodnoty s ní spojené začínají být společensky redefinovány oproti ja tomu bylo ve společnosti tradiční.³

1.1.2 Feminita

Druhou kategorií je feminita či femininita (tzv. ženství), jedná se o určitý protipól mužství viz výše. Pojem je chápán buď z psychologického hlediska jako souhrn vlastností, který je spojován se ženami nebo z hlediska kulturně historického jako vzor chování. Většina feministek spojuje tento pojem s kulturně a společensky přijímanými a podporovanými rolemi, viz níže.⁴

Na základě standardního modelu vnímání, na sobě nezávislé maskulinity a feminity se dostáváme k hlavnímu kamenu úrazu, který je klíčem k pochopení vzniklých stereotypních ideálů. Gender definuje osobnost člověka a společenské zařazení bez ohledu na ostatní aspekty. Společensky je standardně chápáno, že žena se vyznačuje svým ženstvím (feminitou) a muž svým mužstvím (maskulinitou), což stojí za společenským očekáváním, ale ve většině případech se ženy a muži odlišují od genderově zakotvených stereotypních očekávání, která vychází z jejich příslušnosti k jednomu ze dvou biologických pohlaví. Uveďme si to na následujícím příkladu: žena může být cílevědomá, nezávislá a samotářská stejně jako muž, který může být citlivý, závislý a čistě rodinný typ.

Přesto jsou tyto charakteristiky brané spíše bipolárně či jednosměrně, což v překladu znamená, že muž by měl nést pouze mužské rysy a žena ty ženské, nebo alespoň tímto způsobem to je společností očekáváno, ne-li vyžadováno. Pokud se jedinec nechová podle společenských norem své kultury, které stanovily charakteristiky osobnosti jedincova pohlaví, tak je s ním nakládáno jako s něčím deviantním, zkaženým či abnormálním a jedinci toto zacházení může bránit ve vlastní seberealizaci.⁵

3 BARKER, Chris. *Slovník kulturních studií*. Praha: Portál, 2006. s. 112.

4 KALNICKÁ, Zdeňka. *Úvod do gender studies: otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. s. 7.

5 RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. s. 20

Každá společnost stanovuje jiný seznam norem a pravidel (tzn. pohlavně-genderový systém), které se členům dané společnosti předkládají ať už se jedná o vzorce chování, nebo o vzorce společenské interakce, což je úzce spjato právě s pohlavím jedince. Zmíněné normy a pravidla jsou silně zakotveny ve všech oblastech našeho života, na příkladu si můžeme uvést oblast náboženskou, hospodářskou či rodinnou. Přestože se tyto tzn. pohlavně-genderové systémy napříč všemi kulturami liší, tak lze dohledat shodu u následujících třech provázaných prvků každé společnosti:

Prvním bodem je sociální konstrukce genderu na základě biologického pohlaví (viz první odstavec). Jako druhý bod je chápána diferenciace v oblasti dělby práce na základě jedincova pohlaví. Třetím a zároveň posledním bodem je společensky regulovaná sexualita, na základě, které je určitá forma sexuality oceňovaná a jiná trestána.⁶

1.2 Gender v rámci sociologie

Stejně jako ostatní humanitní vědy, tak i sociologie zastává mnoho paradigmat v rámci zkoumané oblasti a přístupy mnoha sociologů se liší na základě dosaženého poznání a individuálního přístupu. Pokud se podíváme na sociologii, tak se jedná o multiparadigmatickou vědu a je tedy tvořena různými, soupeřícími paradigmaty. V této části se budeme věnovat základním paradigmatům, které se věnují genderu a pomůže nám to objektivněji pochopit zmíněnou problematiku.⁷ Každý ze zmíněných přístupů nahlíží na genderovou problematiku jiným způsobem, avšak na každém lze najít určitou aplikovatelnost a funkčnost v rámci dané oblasti. Zároveň je každý důležitý k vybudování vlastního postoje, který by jedinec mohl zastávat ať už se jedná o konkrétní přístup či kombinaci zmíněných přístupů. Pro nás je stěžejní konfliktualistické paradigma, které je obsáhleji popsáno níže, avšak zmiňujeme si i ostatní přístupy k lepšímu uchopení celé problematiky.

Strukturální funkcionalismus - tento přístup definuje společnost jako stabilní a převážně uspořádaný systém a členové společnosti sdílejí stejný společenský konsensus (stejný soubor hodnot, očekávání a přesvědčení). V rámci genderu se soustředí na

6 RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003.

7 RITZER, George. *Sociology: a multiple paradigm science*. Rev. ed. Boston: Allyn and Bacon, c1980.

tělesné rozdílnosti mezi ženami a muži. Odlišné genderové role vycházejí z biologických předpokladů. Dle strukturálních funkcionalistů jsou tyto stereotypně dané sociální role funkční a touto tezí stírají hranice mezi genderem a pohlavím.⁸

Konsensuální paradigma - zmíněná teorie a její propagátoři vnímají sociální nerovnost jako důsledek takzvané tiché dohody. Vinu za nerovnost nese celé společenství na základě určité shody a tolerance. Spolupráce mezi členy společnosti je nedílnou součástí přežití, na základě tohoto tvrzení dochází k určitému efektivnímu rozdělení práce. Vzniká nám tedy dělba práce, která následně vede k nerovnému rozdělení takzvané stratifikace, které se budeme věnovat později. Zároveň tato teorie zastává postoj, že je zmíněná sociální nerovnost výhodná pro všechny členy v konkrétním společenství.⁹

Konfliktualistické paradigma - tento přístup lze definovat jako neustálé soupeření mezi sociálními seskupeními. Konflikt může být z jednoho úhlu pohledu chápán jako určitá vada ve společnosti, které se snažíme zamezit takzvanou společenskou dohodou, která si zakládá na shodě názorů, hodnot a postojů společenských skupin. Druhý úhel pohledu vnímá konflikt jako nezbytnou součást společnosti, která se pozitivně podílí na dynamice a rozvoji dané společnosti. V tomto případě záleží na velikosti konkrétního konfliktu, malý pomáhá růst a velký vede k narušení struktury společnosti.¹⁰

Pokud bychom se soustředili na konflikt v rámci sociálních rolí, tak jej lze reflektovat právě na genderu. Jedná se o soupeření mezi dvěma či více nekompatibilními sociálními rolemi. Existují dva typy konfliktů, tím prvním je konflikt přímý při kterém dochází k pozorovatelnému boji mezi uskupeními a členové jedné skupiny poškozují členy z druhé skupiny, aby dosáhli svých cílů. Druhým typem je konflikt nepřímý, kdy se členové aktivně nesnaží poškozovat navzájem, ale dalo by se říci, že pasivně překážejí v dosažení vlastního cíle ostatním.¹¹

8 RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003.

9 ŠANDEROVÁ, Jadwiga. *Sociální stratifikace, Problém, vybrané teorie, výzkum*. 1. vydání. vyd. Praha: Karolinum, 2004. s. 29.

10 NOVÝ, Ivan, Eva KAŠPAROVÁ a Alois SURYNEK. *Sociologie pro ekonomy*. Praha: Grada, 1997. s. 33

11 GEIST, Bohumil. *Sociologický slovník*. Praha: Victoria Publishing, [1993]. s. 138

Zmínili jsme si, že gender je dobrým příkladem v rámci tohoto paradigmatu, jelikož konflikt mezi ženami a muži je stále aktuálním problémem. V tomto případě se jedná právě o konflikt nepřímý, jelikož se muži aktivně nesnaží o poškozování žen, ale zároveň jim nepomáhají a profitují z výhod, které jim jsou poskytovány. V tomto případě se vytrácí spravedlnost a rovnoprávnost za kterou ženy po celém světě stále neúspěšně bojují. Zároveň je konfliktualistické paradigma prioritním pro tuto práci, jelikož je na vzniklý konflikt poukazováno téměř v každé kapitole. Genderové nerovnosti představují konflikt mezi ženami a muži, při čemž muži stále takzvané vyhrávají v rámci tohoto pomyslného konfliktu.

Interpretativní paradigma - zmíněné paradigma zastává názor, že svět, který nás obklopuje je přímo závislý na přístupu nás všech, stává se tedy tím čím si myslíme, že je: „*Společnost je výtvozem svých členů. Není nikdy výtvozem hotovým, minutu po minutě je svými členy stále znovu předělávána.*”¹² Na vytváření se podílíme všichni, nejedná se o změny shora, jako tomu většinou bývá.

Všichni se tedy mimo jiné angažujeme také v přístupu k genderu a nerovnostem. Narodili jsme se do určité společnosti, kterou si vykládáme svým vlastním způsobem. Váha našich rozhodnutí sice záleží na nás, ale pokud bychom se všichni soustředili na mylný výklad a snažili se od něj oprostít nikoli se adaptovat, tak bychom se mohli postup času dostat do námi vysněné společnosti.

Feministická sociologie - dle tohoto paradigmatu je gender sociálně vytvářen a nejedná se o něco co je přirozeně dáno. Gender se odvíjí od ekonomické a společenské struktury konkrétní společnosti. Tento přístup se snaží poukázat na problematiku, která vzniká a zároveň poukazuje na nerovnosti, které jsou postavené na očekávání určitého způsobu chování od členů společnosti na základě jejich biologického pohlaví. Zastánci tohoto přístupu apelují na to, aby sociologové hledali vhodné nástroje ke smazání nerovnostní bariéry mezi ženami a muži.¹³

12 KELLER, Jan. *Úvod do sociologie*. 5. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). s. 130

13 RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. s. 29

1.2.1 Genderová optická skla

Autorkou konceptu genderových optických skel je Sandra Bem. Jednotlivá skla neexistují nezávisle na sobě, ale spíše se prolínají a doplňují navzájem. Jejich kombinací vzniká posilněná představa správnosti v rámci společenského řádu. Bem vymezila ve společnosti tři hlavní genderová optická skla, a těmi jsou:

1. genderová polarizace - toto sklo reprezentuje názor, že jsou ženy a muži rozdílní a na tomto základu vzniká představa, že je toto odlišení jedním z primárních principů společenského řádu.
2. androcentrismus - představa o dominantním postavení mužů, kteří udávají společenskou normu na jejímž základě jsou následně hodnoceny ženy. Pokud ženy tuto normu nesplňují, tak se stávají podřadnými.
3. biologický esencialismus – jeho hlavní myšlenkou je, že rozdíly mezi pohlavími jsou biologicky dané. Na této informaci staví jak androcentrismus tak genderová polarizace.¹⁴

Zmíněná teorie genderových optických skel je součástí většího celku nazvaného genderová socializace. Hovoříme-li o genderové socializaci, tak tím myslíme proces osvojování ženských a mužských rolí. Jedinec se učí jakým způsobem by se měl chovat v závislosti na svém pohlaví, což je podporováno sociálními normami a hodnotami.¹⁵

1.2.2 Feministické paradigma

Toto paradigma tvrdí, že při adaptaci v rámci genderu hraje roli více aspektů a to převážně vrozená predispozice a učení. Hlavní důraz klade na fakt, že vymezení konkrétního vlivu na vznik genderu je z praktického hlediska téměř nemožné, jelikož se jedná o provázanost mnoha vlivů, které nás utvářejí. Feministický úhel pohledu je postavený na předpokladu, že gender není vrozený, ale společensky vytvořený. Renzetti zmiňuje, že feminističtí badatelé nahlíží na gender: „*části jako na soubor*

14 KNOTKOVÁ-ČAPKOVÁ, Blanka a Univerzita Karlova. *Mezi obzory: gender v interdisciplinární perspektivě*. Praha: Gender Studies, 2011. s. 141.

15 HRDLIČKOVÁ, A. Úvod do gender studies. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2007.

společenských očekávání, která se reprodukuje a přenáší sociálním učením a stávají se tak niternou součástí naší osobnosti.” přesto si uvědomují, že: „úplné porozumění genderu vyžaduje víc než jen zkoumání tohoto procesu učení.”¹⁶

1.2.3 Klasifikace feminismu

V moderní společnosti má feminismus mnoho podob a obsahuje stejně jako jiné směry mnoho směrů a proudů. Na základě tohoto tvrzení tedy není možné feminismus vystihnout v rámci jednoho přístupu k postojům a názorům. Bohužel většina lidí má tendenci feministický přístup škatulkovat, přestože k jiným oborům se přistupuje více objektivně, tak je právě feminismus hodnocen většinou z jednoho úhlu pohledu. Jedinci, kteří se problematice nevěnují mají stálou potřebu význam tohoto oboru definovat i přes absenci znalostí, které s k genderové problematice a feminismu pojí. Jedná se o odlišný přístup v porovnání se zvyklostmi určité společnosti. jedná se o filosofický směr vyznačující se apelováním na právo a přijetí jiného názoru a úhlu pohledu při interpretaci skutečnosti.¹⁷

1.2.4 Tři proudy feminismu

Zmínujeme si zde tři existující proudy feminismu, při čemž každý z nich vnímá problematiku genderu jiným způsobem, ale stejně jako u sociologických přístupů jsou pro nás všechny z nich důležité, jelikož vedou k lepšímu pochopení celé problematiky. Pro tuto práci je stěžejní asimilační proud, jelikož se soustředíme právě na nerovnosti, které vznikají dopadem rozdělování sociálních rolí na základě stereotypní představy o vhodnosti, přestože v moderní společnosti toto rozdělení není nadále aplikovatelné.

1. **Asimilační** - zastává názor, že žena i muž jsou stejně schopnými jedinci. Zároveň podotýká, že ženy by měly zastávat stejné sociální role jako muži.
2. **Androgynní** - doporučuje, aby se obě pohlaví snažila navzájem podobat tomu druhému a následně vybudovala neurčitou či neutrální osobnost. Tato osobnost by byla zbavena veškerých předpokladů vyplývajících z biologického původu.

16 RENZETTI, Claire M., Daniel J. CURRAN, Lukáš GJURIČ a Univerzita Karlova. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. s. 31.

17 Nadace Open Society Fund Praha. *Společnost žen a mužů z aspektu gender: [sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha]*. Praha: Open Society Fund, 1999. s. 14

3. **Komplementární** - zdůrazňuje, že neexistuje soutěž mezi pohlavími a tudíž by se neměla navzájem porovnávat. Jejich role je doplňovat toho druhého na základě společenské dohody.¹⁸

1.3 Tři teorie o přisuzování sociální role

V této části se budeme věnovat třem nejkličovějším teoriím, které se nám pokusí objasnit odpověď na otázku vzniku kdo jsem já a jak se učím sociální roli. Teorie o přisuzování sociálních rolí a sebezačleňování do společnosti pomáhá nastítnit proces, při kterém navazujeme na stereotypní model, v němž každé pohlaví plní určitou sociální roli. Na základě brzkého naučení určitého vzorce chování dochází k jeho celoživotnímu využívání ať už se jedná o volbu studia či zaměstnání. Dopad stálého aplikování těchto přístupů má vliv zejména na pracovním trhu, čemuž se budeme více věnovat v dalších kapitolách.

1.3.1 Psychoanalytická teorie

První zmíněnou je psychoanalytická teorie od Freuda, která v našich očích už tak pokrokově nevypadá a zároveň se na základě toho stala poměrně kritizovanou, přesto nám může loužit jako vhodný příklad toho jak na přisuzování sociální role může být nahlíženo. Dalším důvodem pro zmínění psychoanalytické teorie od Freuda je jeho antifeministický přístup a degradování žen, což poukazuje právě na zmíněnou stereotypizaci sociálních rolí.

Nejznámějším autorem v rámci psychoanalytické teorie o genderové identitě nemůže být nikdo jiný než Sigmund Freud, jehož pojetí je známo pod označením *teorie identifikace*. Tato teorie zastává názor o existenci vícera stádií v rámci života dítěte. První dvě stádia, která jsou označována jako orální a anální jsou genderově neutrální, čili neexistuje zde zřetelná diference mezi děvčaty a chlapci. Odlišnosti začínají vznikat až okolo čtvrtého roku života dítěte, kdy si děti začínají uvědomovat své genitálie a zároveň genitálie druhého pohlaví. Tímto začíná období či stádium falické,

18 Tamtéž. s. 14

prostřednictvím kterého dochází k identifikaci. Dítě si začíná osvojovat chování rodiče, který je stejného pohlaví (holky inklinují k matkám a chlapci k otcům) na základě této teorie jsou vzorce chování nepřeuctitelné.¹⁹

U chlapců dle Freuda dochází k takzvané kastroční úzkosti - při pohledu na genitálie opačného pohlaví vzniká strach z kastrace. Zároveň chlapci začínají sexuálně tíhnout ke svým matkám, vzniká zde i známý Oidipův komplex. Přestože je otec vnímaný jako nepřítel, tak se tento vztah brzy mění, jelikož se chlapci začínají bát jeho moci a potrestání zmíněnou kastrací. Holky na rozdíl od kluků inklinují k matkám na základě podobnosti z důvodu takzvané závislosti penisu a zaplavuje je pocit méněcennosti (byly potrestané). Ženy prostřednictvím této závislosti začínají toužit po penisu - láska k muži. Freud zastával poměrně antifeministické názory, jelikož ve svých teoriích ženy popisoval jako méněcenné, pasivní a žárlivé a nejsou pro něj ničím víc než nedůležitou deviací v rámci mužské normy. Závěrem této Freudovy teorie je prosazování genderové nerovnosti.²⁰

1.3.2 Kritika psychoanalytické teorie

Teorie zastává myšlenkový postoj, který říká, že genderové poznání vzniká podvědomě, což nás přivádí k onomu bodu mrazu, jelikož se jedná o oblast, která je objektivně nezkoumatelná. Veškeré informace, které získáváme jsou postavené na výpovědích individuálních osob a na jejich vzpomínkách z mládí. Zdroj informací se stává velice subjektivním a nelze tedy určit, zdali bychom ho mohli označit za aplikovatelný u všech dětí. Freud taktéž tvrdí, že genderové vzorce chování jsou neměnné, čímž se vymezuje proti jejich individuální, či společenské změně. Zatímco je společensky platné, že člověk své jednání a postoje po celý svůj život mění v závislosti na situacích, ve kterých se nachází. Klíčovým argumentem proti Freudově psychoanalýze je jeho tendence prosazovat antifeministické názory v rámci identifikace. On sám si myslí, že feminita je určitou formou patologickou deviací. Identifikace žen se tedy posouvá na nižší úroveň oproti mužským protějškům. Důsledkem může být jak genderová nerovnost, tak ženy poškozující misogynní společnost.²¹

19 RENZETTI, Claire M., Daniel J. CURRAN, Lukáš GJURIČ a Univerzita Karlova. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. s. 95.

20 Tamtéž. s. 15.

1.3.3 Teorie sociálního učení

Další zmíněnou teorií je teorie sociálního učení, která je pro tuto práci nejdůležitější, jelikož jsme se všichni měli možnost setkat se sociálním učením. Dětem jsou v rámci posilování sociální role od narození nuceny určité modely chování na základě jejich pohlaví, což vede k udržování stereotypních představ o vhodnosti tzv. rozdělování na holčičí a klučičí bez nadále v realitě zakotveného důvodu.

Teorie sociálního učení je založena na empiricky pozorovatelných událostech, narozdíl od psychoanalytické teorie, která sleduje pudy a nevědomé spouštěče chování jedince. Zdrojem pro tento přístup je psychologický *behaviorismus*. Nejznámější ideou tohoto směru je takzvané *posilování*, které funguje na principu odměny a trestu. Pokud bychom se pokusili aplikovat tuto myšlenku na genderové role, tak bychom došli k závěru, že děti jsou odměňovány a trestány v závislosti na jejich chování ve svých sociálních rolích. Nejznámějšími komentáři většinou ze strany rodičů jsou právě: *To je pro kluky, jsi snad kluk* nebo už zmíněné: *kluci nebrečí*. Další známou myšlenkou této teorie je *modelování* lidí v sociální bublině, ve které se děti nacházejí. Obě tyto myšlenky jsou na sobě zcela závislé a nesetkáme se s nimi separovaně. Děti jsou trestány či odměňovány za napodobování (modelování) určité role. Vzorem pro děti bývají většinou vlivní dospělí, ke kterým děti mívají respekt, a nebo ti, kteří se jim podobají.²²

1.3.4 Kritika teorie sociálního učení

Stejně jako u psychoanalytické teorie se můžeme setkat s určitými potížemi. Výsledky zkoumání v rámci nápodoby u stejnopohlavních jedinců nejsou očividně prokazatelné, jelikož nemůžeme posoudit jak moc jsou děti ovlivněné chováním stejného a opačného pohlaví a k jakému chování tedy inklinují více. Dívky napodobují spíše své mužské vzory, jelikož v závislosti na modelovacím vzoru, viz výše, tíhnou k autoritě a moci. Děti napodobují stejné pohlaví pouze tehdy, pokud se jedinci, které napodobují drží modelů chování, které jsou spjaté s jejich genderem. Na základě tohoto zjištění se dostáváme k tomu, že děti samy o sobě mají určité vědomí o genderu, bez ohledu na to získané modelováním. Závěrečným argumentem proti této teorii je to, že teorie

21 RENZETTI, Claire M., Daniel J. CURRAN, Lukáš GJURIČ a Univerzita Karlova. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. s. 98.

22 RENZETTI, Claire M., Daniel J. CURRAN, Lukáš GJURIČ a Univerzita Karlova. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. s. 100.

sociálního učení vnímá děti pouze jako pasivní příjemce. Corsaro a Eder tvrdí, že: „socializace je chápána jako jednosměrný proces, v němž jsou děti utvářeny a přetvářeny dospělými.“²³ Bez ohledu na toto tvrzení existují empirické důkazy, které potvrzují existenci dětské iniciativy v rámci vyhledávání a vyhodnocování informací získaných z jejich sociálního prostředí. Reakcí na tuto kritiku je kognitivněvývojová teorie, kterou si přiblížíme níže.²⁴

1.3.5 Kognitivněvývojová teorie

Kognitivněvývojová teorie je pro nás důležitá k ucelení představy o možném vlivu v rámci přivlastnění sociální role, čemuž se v této kapitole primárně věnujeme.

Tato teorie zastává myšlenku, že na základě mentálních procesů děti chápou své požitky a pozorování. To znamená, že se děti učí genderu a s ním spjatým stereotypům svou rozumovou snahou porozumět sociálnímu světu, ve kterém se nachází. Zkusme si například představit svět, ve kterém by se malinké dítě cítilo jako cizinec a zároveň by to byl svět pro něj zcela nepřehledný. Prvním krokem, které by dítě na základě kognitivněvývojové teorie udělalo bylo hledání vzorců chování v hmotném a sociálním světě. Bem tvrdí, že: „Jakmile začnou určité kategorie a pravidelnosti objevovat, spontánně si v souladu s nimi vytvářejí i představu o vlastním já a soubor sociálních rolí.“²⁵ Kategorie, které si děti vytvářejí se nazývají schémata a tím nejzákladnějším je pro děti právě pohlaví. Důvodem pro vznik tohoto schématu je porozumění okolnímu světu, které je u malých dětí postavené na konkrétnostech a prostřednictvím kontrastu mezi ženami a muži se začínají orientovat. Pohlaví se tedy stává něčím stabilním a lehce rozpoznatelným napříč společnostmi. Děti se začínají vymezovat v rámci této kategorie a budují si na jejím základě svou identitu. V okamžiku kdy jsou děti zcela vymezené v rámci své kategorie, tak začnou hodnotit i ostatní osoby ve svém okolí. Hodnocení je postavené na genderové přiměřenosti a nepřiměřenosti, kdy se lidé chovají buď správně či nesprávně. V předoperačním stádiu, které se dle Piageta odehrává mezi druhým až šestým rokem jedincova života, mají děti tendenci vyvozovat neměnné mravní zákony na základě pozorování svého okolí. Děti taktéž nedokáží vnímat prvky různosti, Bem

23 Tamtéž.

24 Tamtéž.

25 BEM, Sandra L. *The lenses of gender: transforming the debate on sexual inequality*. New Haven : Yale University Press, c1993. 244 s.

uvádí příklad s dlouhými vlasy u mužů, kdy se tyto stereotypní mravní zákony u dětí začínají nabourávat a děti se přestávají orientovat ve významech spjatých právě s genderem. V tento okamžik si děti začínají budovat kognitivní systém v rámci svého uvažování a jejich přístup začíná být pružnější a zároveň začínají být více tolerující k odlišnostem.²⁶

1.3.6 Kritika kognitivněvývojové teorie

První výhradou ze strany kritiků kognitivněvývojové teorie je věk dětí, které si osvojují genderovou identitu. Dle této teorie se jedná o období mezi třetím až pátým rokem života, ale dle výzkumů se ve skutečnosti děti začínají identifikovat už od druhého roku života. Na základě nejnovějších výzkumů není ani pohlaví ani gender zásadní kategorizující třídou a zároveň není aplikovatelný u všech lidí bez odchylky. Kompletní proces osvojování pohlaví jako kategorizující třídy je nutné zkoumat více do detailu, jelikož většina výzkumů se soustředí na bělošské heterosexuální rodiny ze střední vrstvy. Mohli bychom být ve shodě s tezí, že jsou to právě děti, které si utváří vlastní rámeček vysvětlení okolního světa, ale zároveň bychom si měli připustit, že to je právě kultura, která dětem udává směr svou genderovou polarizací. Osoby v okolním prostředí dítěte ho ve většině případech ovlivňují tím, že s ním zacházejí na základě jeho pohlaví, čímž jeho přístup a výklad světa narušují. Prostřednictvím tohoto přístupu jsou děti vystavené vlivu genderu, jakožto něčeho co je ve společenském řádu klíčové. Ve společnosti existuje mnoho rozpoznatelných kategorií, ale děti se soustředí primárně na ty genderové, jelikož jsou nejvíce vyzdvihované.²⁷

26 Tamtéž.

27 RENZETTI, Claire M., Daniel J. CURRAN, Lukáš GJURIČ a Univerzita Karlova. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. s. 103.

2 Diskriminace, stereotypy a nerovnost

V této části se budeme věnovat vymezení zmíněných pojmů, abychom byli schopni chápat všechny negativní dopady sociálních nerovností, přesněji tedy genderových nerovností v rámci všech oblastí jedincova života. Podíváme se na vznik těchto pojmů a pokusíme se podívat na možná řešení.

2.1 Diskriminace

S diskriminací se každý jedinec setkává ve všech možných oblastech vlastního života. Důležitým faktorem pro množství a intenzitu diskriminace ve společnosti je určitý „balíček“ predispozic, které jsou buď vrozené nebo předané, těmito rozdíly chápeme například rasu, původ. V rámci tohoto tématu je hlavní predispozicí biologické pohlaví, jež je vrozené a na jeho základě se poté vytváří sociální role.²⁸

„Diskriminace je jakákoliv situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak než s ostatními lidmi z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii.“²⁹

Pokud se jedná o negativní diskriminaci, tak hovoříme o oblasti, která je v úzkém vztahu se stereotypizací, o které budeme hovořit v další kapitole, a kategorizací. Z tradičního hlediska se jedná o přístup, jehož prostřednictvím dochází k odpírání možností v rámci vzdělání, nabytého statusu a v neposlední řadě pracovních příležitostí. Mnoho projevů diskriminace může mít agresivní charakter na příkladu si můžeme uvést genocidu, sexuální obtěžování nebo zneužívání. Nejedná se pouze o takto vygradované projevy, ale patří sem i formy psychického násilí, mezi které patří například distancování, neverbální projev nebo způsobená nervozita z kontaktu s osobou z příslušné diskriminované skupiny. Jak už bylo výše uvedeno, tak existují dva typy a těmi jsou pozitivní a negativní diskriminace. Pokud bychom se soustředili na diskriminaci pozitivní, tak se jedná určité zvýhodnění většinou majoritní skupiny lidí.³⁰

28 HENDRYCH, Dušan. *Správní právo: obecná část*. 5., rozš. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2003. Beckovy právnické učebnice.

29 FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva]*. Praha: Gender Studies, 2007. s. 4

Avšak měli bychom se vyvarovat hledání diskriminace na základě predispozic tam kde k ní ve finále nedochází. Některé teorie se soustředí a následně vysvětlují stejné způsoby chování, aniž by ho nazývaly právě označením diskriminace. Tento argument pramení z přesvědčení, že je s každým kdo vykazuje určitý atribut zacházeno stejně bez ohledu na znevýhodňující rysy. Hnilica uvádí tento příklad: „*Všichni neproduktivní, líní a nevdělaní jedinci mají menší šance na přijetí do zaměstnání - zcela nezávisle na rase nebo pohlaví.*”³¹

V praxi se tedy jedná o výsledky racionální rozhodování, kategorizace a převážně norem dané společnosti. Pokud bychom odbočili od diskriminace, která je úzce spjatá se statusem minority, či majority, tak se zde objevuje ještě jeden typ a tím jsou stigmatizované skupiny. Do této kategorie například patří obézní lidé, drogově závislí, či jakkoli handicapovaní.³²

2.1.1 Typy diskriminace

V antidiskriminačním zákoně můžeme najít rozdělení diskriminace do dvou typů. Prvním typem je diskriminace přímá a tím druhým nepřímá. Na dalších řádcích si oba typy přiblížíme, abychom jim lépe rozuměli.

2.1.2 Přímá diskriminace

Ve druhém paragrafu a třetím odstavci antidiskriminačního zákona stojí, že pokud hovoříme o přímé diskriminaci, tak si představíme nevyhovující jednání mezi dvěma osobami. Jedná se o situace, ve kterých je jedna osoba znevýhodněná na základě určité predispozice ať už se jedná o barvu kůže, etnicitu či pohlaví.

Pokud bychom se zamysleli nad odlišnostmi přímé diskriminace od té nepřímé, tak jde primárně o její hmatatelnost a zřetelnost. Jelikož víme původ konkrétní diskriminace, tak jsme schopni s ní nějakým způsobem pracovat a upravovat podmínky, abychom se ji v budoucnu mohli vyhnout.³³

30 HNILICA, Karel. *Stereotypy, předsudky, diskriminace: (pojmy, měření, teorie)*. Praha: Karolinum, 2010. Acta Universitatis Carolinae. s. 19

31 HNILICA, Karel. *Stereotypy, předsudky, diskriminace: (pojmy, měření, teorie)*. Praha: Karolinum, 2010. Acta Universitatis Carolinae. s. 21

32 Tamtéž

2.1.3 Nepřímá diskriminace

Nepřímou diskriminací chápeme, takové znevýhodnění, které nemá jasný původ a je neutrálního původu. Diferenciace není hmatatelná a prokazatelná, takže by se dalo říci, že je mnohem horší nežli diskriminace přímá, jelikož s ní se dá pracovat s nepřímou nikoli. Na příkladu si v rámci genderu můžeme uvést pojmy jako skleněný strop, eskalátor či útes, které jsou těžko prokazatelné, ale zároveň očividné.³⁴

Pokud bychom nahlédli do antidiskriminačního zákona, tak jsou dva typy definicí. Bouda je označil jako definice primární a sekundární. Primární definici nalezneme v prvním odstavci paragrafu číslo 3. Zde je nepřímá diskriminace definována jako určitý typ chování na jehož neutrálním základě je osoba znevýhodněna oproti ostatním. Sekundární definici dle Boudy nalezneme ve druhém odstavci paragrafu číslo 3. Tato definice se váže k diskriminaci zdravotně postižených.³⁵

2.1.4 Sexismus

V případě, že je jedno pohlaví bráno spíše za méněcenné v porovnání s tím druhým, tak jsou tyto situace označovány jako sexismus. Jedná se o závěr ke kterému docházíme na základě předpokladů a očekávání od sociálních rolí přisuzovaných konkrétnímu biologickému pohlaví. Sexismu se ve společnosti dopouštějí jak muži, tak ženy, ale v realitě se s ním setkáváme spíše v rámci znehodnocování žen mužskými protějšky.³⁶

Dle Jandourka existují určité ukazatele, které nám definují sexismus. Indikátory sexismu jsou: „*horší vzdělání, znevýhodnění v profesní dráze, nižší mzda za stejnou práci, vyšší zastoupení v neatraktivních a špatně placených zaměstnáních, zkreslený obraz podávaný ve výchově, masových médiích a reklamě. Sexismus je charakteristický spojením ideologické diskriminace a ekonomického zneužívání...*“³⁷

33 KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR).

34 KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR).

35 BOUDA, Petr. *Nepřímá diskriminace*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011, s. 74

36 Sexismus v reklamě [online]. 2011 [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <http://zenskaprava.cz/%ef%bb%bfsexismus-v-reklame/>

37 JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007. s 213 - 214

Hnilica poukazuje na fakt, že diskriminace žen je v moderní společnosti skrytá a subtilní, viz část o nepřímé diskriminaci. Z této informace vychází klasické rozdělení sexismu do dvou kategorií a to: tradiční a moderní. Pokud hovoříme o tradičním sexismu, tak se jedná o určité lpění na tradičním uspořádání rolí, diferencované chování k oběma pohlavím a víru v nižší intelekt žen. Moderní sexismus je ten, s nímž se střetáváme v dnešní společnosti, jedná se o popření existence diskriminace na základě pohlaví a o odpírání podpory znevýhodněných na základě přesvědčení o zbytečnosti pomoci.³⁸

Pokud bychom se na sexismus podívali z historického hlediska, tak bychom se dopracovali k tomu, že se stal příčinou pro nízkou participaci žen v rámci zaměstnání, studia či výzkumů. Toto historické odůvodnění však nemění nic na tom faktu, že reflektuje společenské předsudky, které jsou postavené na předpokladu, že to co ženy dělají, říkají nebo si myslí není ve finále zajímavé. Zmíněné faktory mají na svědomí tyto tři dopady v rámci sociologických výzkumů:

1. Muži sehrávali roli testujících i testovaných, i přes toto zjištění byly výsledky výzkumů aplikované na celou společnost.
2. Gender hrál důležitou roli pouze v okrajových průřezech subdisciplín např. sociologie rodiny a manželství. Pokud bychom se podívali na sociologii práce či práva, tak bychom došli k zjištění, že v nich gender byl ignorován.
3. Pokud byly výzkumy prováděny na ženách, tak se jednalo o hodnocení jejich postojů a chování z mužské perspektivy (mužská norma a správnost)³⁹

2.2 Stereotypy v oblasti genderu

K tomu abychom se mohli zabývat konkrétní oblastí nazvanou stereotypy v genderu, tak potřebujeme znát význam a původ slova stereotyp. Z překladu řeckých slov stereós tedy pevný a forma týpos nám vzniká takzvaná pevná forma, která nám vysvětluje smysl tohoto slova.⁴⁰

38 HNILICA, Karel. *Stereotypy, předsudky, diskriminace: (pojmy, měření, teorie)*. Praha: Karolinum, 2010. Acta Universitatis Carolinae. s. 188 - 189

39 RENZETTI, Claire M., Daniel J. CURRAN, Lukáš GJURIČ a Univerzita Karlova. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. s. 31.

40 REJZEK, Jiří. *Český etymologický slovník*. Voznice: Leda, 2001. s. 114

Pokud bychom nahlédli do současného slovníku spisovné češtiny, tak je stereotyp charakterizován následovně: „ustálený, navyklý způsob reagování na něco, jednání nebo provádění něčeho v určitém pravidelném pořadí.“⁴¹

Existují čtyři typy funkcí, které s sebou stereotypy nesou. V první řadě se jedná o určitý řád ve společnosti a následné uchopení poznání k pochopení toho co se děje, dále hovoříme o metonomických zkratkách, jež nás vedou k významu. Nedílnou součástí je také přirozenost v rámci rozdělení moci v konkrétní společnosti a posledním bodem je určité vyjádření našich hodnot a postojů.⁴²

Na základě těchto informací zjišťujeme, že bychom se bez stereotypů v životě nebyli schopni orientovat. Naše očekávání v rámci chodu společnosti je přirozené a směřované. Stereotyp tedy lze chápat jako pomůcku, či jakýsi kompas, ale velice rychle se dokáže proměnit v předsudek. Mezi těmito pojmy je dle Kosky propustná hranice. Ve všech sférách našeho života se se stereotypy, či předsudky můžeme setkat a nejedná se o nic neobvyklého. Zasahují všechny typy sociálních skupin a to v závislosti na jejich barvě pleti, věku, pohlaví, vzdělání apod. Všichni tito jedinci se setkají během svého života s nějakým typem diskriminace, která vychází právě z klíčových předsudků v dané společnosti. Otázkou zůstává, zdali existují nějaké způsoby jakými se odprostit od stereotypního uvažování. Jelikož jsou úzce spjaté s naší kulturou, tak se staly součástí našeho vědomí, ale i nevědomí.⁴³

Po přiblížení významu stereotyp se můžeme zabývat konkrétnější stereotypizovanou oblastí a tou jsou stereotypy v oblasti genderu. Genderové stereotypy jsou podle Wyrobkové definovatelné jako: „*typické vlastnosti, chování, fyzické charakteristiky, sociální role apod., které vystihují muže nebo ženy jako skupinu. Jsou to zobecnění odrážející naše přesvědčení o mužích a ženách, která sice nemusí korespondovat se*

41 ÚJČ AV ČR: *Slovník spisovného jazyka českého na webu ÚJČ AV ČR*

42 BURTON, Graeme. *Úvod do studia médií*. Brno: Barrister & Principal, 2001. Studium (Barrister & Principal). s. 189 - 190

43 KOSEK, Jan. *Právo (n)a předsudek: historické, filozofické, sociálně psychologické, kulturní a právní souvislosti stereotypů a předsudků*. Praha: Dokořán, 2011. Bod (Dokořán). s. 18-19

*skutečností, mají však značný vliv na naše očekávání, kognitivní procesy i chování a takto ovlivňují a udržují genderové role a naopak. Většinou nejsou výsledkem přímé zkušenosti, nýbrž jsou přebírány a udržovány tradicí.*⁴⁴

Pokud bychom se podívali do antidiskriminačního práva, tak bychom se dozvěděli, že se jedná o iracionální či zjednodušenou představu o realitě, viz výše. Kvality jedince v rámci právních vztahů i mimo ně většinou nebyvají hodnoceny na základě vlastností, ale jsou řízené stereotypními názory v závislosti na dané genderové skupině do které jedinec patří. Zajímavým faktem je, že ženy nejsou v rámci těchto vztahů diskriminované pouze jednou jak bychom se mohli domnívat, ale dokonce dvakrát. První způsob diskriminace je postavený na určitém předpokladu postrádání jistých kvalit, což nazýváme jako *skleněný strop* (hranice či zamezení kariérního růstu - možnost spatření vysoké pozice *skleněný* a nedefinovatelná bariéra *strop*). Druhý zmíněný způsob je postavený na přirozeném přisuzování zmíněných kvalit mužům, tento způsob označujeme jako *skleněný výtah* (obcházení formálních pravidel - rychlé či rychlejší povýšení bez jasného odůvodnění). Těmto pojmům včetně skleněného útesu se budeme detailněji věnovat v kapitole o pracovní segregaci. Na základě antidiskriminačního práva docházíme k tomu, že se stereotypy stávají prostředkem diskriminace v případě, že zapříčiní vznik určitého znevýhodnění pro stereotypizovanou skupinu.⁴⁵

2.3 Stereotypy, ze kterých nerovnost vychází (tradiční společnost)

Tato kapitola bude pojednávat o vzniku stereotypů a snaze přiblížit tradiční společnost a hodnoty s ní spojené. V první části si vylíšíme funkce žen a mužů a následné porovnání matriarchátu a patriarchátu z antropologického hlediska. Poté si zmíníme důvody, z jakého důvodu jsou tyto názory a postoje stále aktuální i v moderních společnostech a naši vazbu k hodnotám komunit, které už jsou dávno zapomenuté a neaplikovatelné.

44 WYROBKOVÁ, Adriana. *Reprezentace a hodnocení genderových kategorií* [online]. Brno, 2007. s.

14

45 BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1., s. 231

2.3.1 Matrilinéární společnost

První zmíněnou organizací v rámci tradiční společnosti je společnost matrilinéární. K tomu abychom pochopili význam tohoto pojmu je nutné znát samotnou definici. V první řadě se jedná o typ společenského uspořádání, v němž je původ dítěte odvozován exkluzivně po mateřské linii, proto zde ženy hrají významnou politickou roli. Zajímavým a především vlivným faktorem byla existence údajné promiskuity, ke které se váže deficit důkazu otcovství, jediný hmatatelný důkaz o příbuzenském vztahu byl vztah matky a dítěte. Bližší vysvětlení získáme u Skupníka, který je zmíněn níže. Dalo by se říci, že hovoříme o pacifické společnosti, ve které byla nejvyšší ctností mateřská láska a zároveň snaha o rovnoprávnost žen a mužů.⁴⁶

Skupník se ve své knize: antropologie příbuzenství, mimo jiné věnuje právě matrilinéární společnosti. Matrilinéární společnost je podle Skupníka založena na předpokladu, že filiační vazba vzniká pouze ze strany žen, což znamená, že příbuzenské vazby jsou ustavovány prostřednictvím žen a nikoho jiného. Představa o existenci matriarchátu, ve kterém by ve všech směrech dominovaly ženy, stejně jako je tomu pro muže v patriarchátu, není prokazatelná. Badatelé, kteří se tomuto tématu věnovali nenašli žádné empirické důkazy o existenci takového společenského uspořádání a to v žádném historickém období.⁴⁷

Irokézové jsou dobrým příkladem matrilinéární společnosti, tedy takové společnosti, která má společenské uspořádání postaveno na dědičnosti po mateřské linii. Přístup Irokézů si mnoho Evropských badatelů může vykládat chybně. Ženy se zde sice podílí na fungování společnosti, avšak se jedná spíše o rovnoprávnost nikoli nadvládu, jako tomu bylo například v patrilinéárních společnostech, což znamená, že matrilinéární společnost není opakem pro společnost patrilinéární, tedy alespoň ne v rámci fungování.⁴⁸ Matriarchát je tedy pouhým pojmem, jelikož není dokázané, že by existovala společnost či doba, ve kterém by kdy dominovaly ženy na stejné úrovni jako tomu bylo u dominance mužů v patriarchátu.

46 BUDIL, Ivo T.. *Mýtus, jazyk a kulturní antropologie*. Praha: Triton, 1992. s. 30

47 SKUPNÍK, Jaroslav. *Antropologie příbuzenství: příbuzenství, manželství a rodina v kulturněantropologické perspektivě*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. s. 130

48 Tamtéž. s. 130

2.3.2 Patriarchát

Po vylíčení významu a původu matrilineární společnosti přichází na řadu patriarchát. Hovoříme o společenské organizaci, ve které hrají dominantní roli muži. Jedná se tedy o protipólní ideologii. Muž se stal hlavou rodu a měl hlavní slovo v rámci veškerých rozhodování ve společnosti z čehož vyplývá soudobé postavení muže v rodině. Dominantní postavení zapříčinilo nabyté poznání o původu potomků a taktéž výroba zbraní, která sloužila k lovu. Muž se tedy ujal role, kterou před ním ztvárnila žena.⁴⁹ V patriarchátu má muž dominantní roli nehovoříme pouze o nadvládě ideologické, ale taktéž o sexuální, politické a v současné době převážně té ekonomické. Podle Bourdiea se jedná o takzvané symbolické násilí. Forma zmíněné nadvlády vytváří určitý pocit přirozenosti⁵⁰ Symbolické násilí je určitý typ neustále reprodukováného přístupu, který je ve společnosti hluboce zakořeněn. Na jeho udržování se podílí téměř všechny instituce v rámci kulturní reprodukce, a to od školství a církve až po rodinu. Prostřednictvím těchto institucí se neustále udržuje dominantní postavení konkrétních skupin.⁵¹ Tento subsystém tedy znázorňuje hierarchické uspořádání vztahů ve společnosti a zároveň uspořádání institucí, na jejichž základě vzniká dominantní postavení mužů nad ženami.

2.4 Moderní společnost

Abychom se mohli věnovat vlivu moderní společnosti tzv. modernity na genderové nerovnosti, tak je nutné tento pojem časově vymezit. Moderní společnost, která někdy bývá nazývána jako společnost postindustriální, vzniká reakcí na změny, které ve společnosti proběhly. Dalo by se říci, že se jedná o takzvaný protiklad tradiční společnosti. Modernita začala vznikat začátkem novověku, avšak absolutní přechod mezi tradiční a moderní společností nastal příchodem industrializace v průběhu 18. století.⁵²

49 VODÁKOVÁ, Alena, Ladislav HRDÝ a Václav SOUKUP. *Sociální a kulturní antropologie*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1993. s. 110.

50 Bourdier, Pierre. 2003. *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum. s. 34.

51 AIMOVÁ, Irena cit. podle: ŠUBRT, Jiří a kolektiv. *Soudobá sociologie IV – (Aktuální a každodenní)*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2010. s. 236.

52 PETRUSEK, Miloslav. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. s. 111-117.

Společnost velice dynamická, která ženám umožňuje vstup do veřejné sféry a tím jim dává možnost pro seberealizování mimo domácnost a rodinu. Naopak od tohoto začlenění žen do veřejné sféry se muži začínají angažovat v soukromé sféře a začínají se tedy společně podílet na rolích toho druhého. V praxi tedy hovoříme o zastupitelnosti či zaměnitelnosti rolí a neměl by zde existovat rozdíl mezi rolí ženskou či rolí mužskou ať se jedná o soukromou či veřejnou sféru fungování ve společnosti.⁵³

Ideálním základním kamenem pro moderní společnosti by mělo být soustředění se na bezkonfliktní a pozitivní vývoj, který je specifický svou mnohvrstevní komunikací a ovlivňováním společnosti, opak se však stává pravdou. Prostřednictvím tohoto vývoje nám dochází, že postavení žen ve společnosti je legitimním problémem, který bychom měli řešit. Začneme-li se soustředit na rozdíly v rámci postavení žen v rozdílných civilizacích, tak dojdeme k poznání, že můžeme na tomto základě hodnotit úroveň konkrétní společnosti. Úroveň tedy vychází z postavení ženy ve veřejné sféře a to jak z tradičního přístupu, který převážně vychází z náboženského přesvědčení, tak z přístupu reálného či moderního.⁵⁴

53 Nadace Open Society Fund Praha. *Společnost žen a mužů z aspektu gender: [sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha]*. Praha: Open Society Fund, 1999. s. 61.

54 TOMEŠ, Josef. *Ženy ve spektru civilizací: (k proměnám postavení žen ve vývoji lidské společnosti)*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2009. s. 38.

3 Situace na trhu práce

V následující kapitole se budeme věnovat trhu práce a jeho všem možným podobám. Zkusíme si přiblížit význam genderové segregace, tokenismu a především způsoby diskriminace. Dále si zmíníme různé druhy zaměstnání na základě pohlaví jedince a na tom závislá označení ženské a mužské práce.

3.1 Genderová segregace na pracovním trhu

Hovoříme-li o segregaci na trhu práce tak máme na mysli jev, který je globální a dlouhodobý tzv. přetrvávající. Segregace je dělba práce na základě genderu, což vede k rozdělení do sektorů a pracovních pozic. Zaměstnání jsou vlivem segregace rozdělovány na mužské, ženské či integrované (vyrovnaný podíl mužů a žen). Segregace je jedním z hlavních faktorů vedoucích k podpoře genderových nerovností na pracovním trhu. Segregaci dělíme jak na oborovou a či podnikovou, což si přiblížíme níže, tak na segregaci vertikální a horizontální.⁵⁵

V praxi se nejčastěji setkáváme s takzvaným duálním pracovním trhem, který je postavený na principu stereotypizování pohlaví a následném kategorizování: *práce pro ženy a práce pro muže*. Nejedná se však pouze o pohlaví na jehož základě je trh segregován, ale také o věk, rasu či etnicitu. Prvním způsobem, jakým segregaci můžeme dělit je segregace oborová a podniková. K oborové segregaci dochází v případech kdy obě pohlaví vykonávají stejný typ práce v rámci konkrétního oboru, avšak skutečně je náplň pracovní pozice rozdílná. Nejdůležitějším centrem zájmu oborové segregace je úroveň prestiže konkrétního oboru a odměňování konkrétní pozice. Na příkladu si můžeme uvést kuchaře a kuchařku, když hovoříme o kuchaře, tak se ve většině případech setkáváme se školní jídelnou a nízkou prestiží zaměstnání. V kuchyni nějaké známé restaurace se většinou setkáme narozdíl od školní jídelny s kuchařem. Podniková segregace je skoro totožný s typem oborové segregace, vizte výše. Jedná se o vykonávání stejného typu práce v rámci konkrétního podniku, avšak reálně je náplň

55 KŘÍŽKOVÁ, Alena; SLOBODA, Zdeněk. Genderová segregace českého trhu práce. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. 115 s

práce rozdílná. Například si můžeme uvést rozdělení práce v právnických oborech, kdy žena zastupuje spíše rodinné právo a muž dominuje v důležitějších oblastech jako je právo obchodní či trestní.⁵⁶

Druhým možným rozdělením je dělení na segregaci vertikální a horizontální. Valdrová ve své knize vysvětluje, že vertikální segregace se vyznačuje výrazným podílem mužů, kteří vykonávají práci na vyšších či rozhodujících pozicích, zároveň poukazuje na převahu žen v jiných, méně důležitých odvětvích práce. Horizontální segregace se soustředí na dominanci žen v sektorech, které nejsou tak výdělečné jako sektory ve kterých dominují muži. Na základě tohoto dělení se můžeme přesvědčit o rozdělení zaměstnání na ženskou a mužskou, kde feminizace některého sektoru vede k poklesu kvality sektoru, více si řekneme v následující části.⁵⁷

Závěrem bychom mohli zmínit, že ačkoli segregace na pracovním trhu za poslední léta klesá tak se stále jedná pouze o určité skupiny v rámci populace a nikoli o celek. Hovoříme-li o majoritní skupině zaměstnanců tak je genderová segregace neodlučnou součástí jejich pracovního života. Zajímavým faktem je, že přestože existují opatření proti zmíněné segregaci tak se stále nesetkáváme s rapidním propadem a nastolením rovnosti, ale pohybujeme se pořád v poměrně vysokých procentech.⁵⁸

3.2 Dopady genderové segregace na pracovním trhu

Nezbytnou informací, která vede k celkovému pochopení vlivu segregace na trhu práce je její dopad na životy jedinců. Nejzávažnějším dopadem je omezení příležitostí v rámci práce, tento negativní dopad se vztahuje jak na muže, tak na ženy, avšak jak už jsme si zmínili v definici duálního trhu, tak se práce pro ženy setkává s větší škálou negativních dopadů, které se k tomuto typu prací váží. Karsten ve své práci zmiňuje, že ženy na trhu práce dominují v sociálních službách, a to například: vychovatelská činnost ve školách, učitelství, zdravotní sestry či lékařky. Dále zmiňuje pozice ve státní správě a v obchodě,

56 KAY a HAGAN, 1995 cit. podle RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003.

57 VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost*. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, Pedagogická fakulta, 2006. 236 s.

58 RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. str. 280

avšak zde plní převážně nižší funkci. Pokud bychom se zaměřili na OSVČ, tak se jedná primárně o sektor služeb. Důležitou informací k dokázání negativního vlivu je to, že zmíněná zaměstnání bývají standardně méně finančně ohodnocená⁵⁹

Podstatným dopadem genderové segregace na pracovním trhu je feminizování určitých pracovních pozic. K tomu abychom mohli některou pracovní pozici označit za feminizovanou je potřeba, aby zmíněnou pozici vykonávalo nad 70 % žen z celkového počtu zaměstnanců. Následně se těmto pracovním pozicím připisují všechny známé ženské stereotypní charakteristiky ať už se jedná o citlivost a obětavost, tak i um v rámci péče o druhé atd.⁶⁰ Feminizaci zaměstnání se budeme blíže věnovat ve čtvrté kapitole.

3.3 Tokenismus

Hovoříme o takzvaném pracovním jevu, při němž je jedinec na základě pohlaví, rasy či národnosti vnímán jako vzácný takzvaně je součástí minoritní skupiny. Tokenismus a s ním spojené tokenové skupiny jsou primárně spjaté s větší pozorností, jelikož jakákoli odlišnost přitahuje pozornost, dále s kontrastem mezi tokenovou (minoritní) skupinou a majoritní skupinou. V neposlední řadě sem patří tlak na výkon, kdy vzniká nedůvěra vůči výkonu tokenové skupiny a posledním zmíněným jevem je asimilace, při které se jednotlivec rozhodne přizpůsobit a následně nijak nevyčnívat, avšak tento přístup vede k reprodukci společenských stereotypů.⁶¹

Nejčastěji se v pozici člena tokenové skupiny ocitají právě ženy na manažerských pozicích. Ženám na těchto pozicích je často připomínáno, že jejich dominantou jsou jiné obory a jsou spojovány se stereotypy v rámci feminizovaných zaměstnání, vizme charakteristiky zmíněné výše. Vzniklé představy o vhodnosti práce vedou k omezení v rámci karéerního růstu. Křížková a Pavlica společně nastínilí situace, se kterými se členové tokenových skupin setkávají. První zmíněnou je *upoutávání pozornosti* tzv. ženy, které jsou součástí minority, v tomto případě tokenové skupiny, upoutávají větší

59 KASTEN, Hartmut. *Ženy - muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2006, s. 183

60 KŘÍŽKOVÁ, Alena. PAVLICA, Karel. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004. s. 72

61 RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. s. 645

pozornost ze strany mužů a nadřízených pracovníků. Další je *kontrast*, žena, která vykonává stejné množství práce a zároveň ji odvádí stejně kvalitně jako muž je nedocenená a zůstává v očích ostatních pouze ženou, které se připisují stereotypní atributy, které jsme si zmiňovali. Předposlední je *tlak na výkon*, jelikož jsou ženy odlišné a nebudí tolik důvěry jako muži, což pramení z jejich nízké participace na těchto pozicích, tak se většinou snaží podávat lepší výkon, čímž chtějí dokázat, že se mužům dokáží vyrovnat. Tento přístup vede k tomu, že většinou pracují více než muži, avšak bez povšimnutí. Poslední zmíněnou situací je *asimilace*, zmíněná snaha o podávání lepšího výkonu většinou vede k ještě větší pozornosti. Ženy se tedy raději přizpůsobí stereotypům, což vede k jejich stálému udržování.⁶²

3.3.1 Efekt skleněného útesu

Skleněný útes bychom mohli podle Neila Cockrofta volně definovat jako určité zneužití postavení ženy ve vrcholovém managementu v období krize. Ženy jsou dosazovány do vyšších pozic, aby jim byla připisována veškerá vina za vzniklou krizi. Dalo by se říci, že se jedná o určitý plán B kdy už firma začíná být zoufalá a snaží se najít efektivní způsob jak z krize vyjít. Pokud tomu tak v krátkém časovém horizontu není, tak žena z funkce odchází a vinu si nese s sebou. Vedle skleněného útesu se setkáváme ještě se skleněným stropem a skleněným eskalátorem neboli výtahem, kterým se budeme věnovat v následujících řádcích.⁶³

3.3.2 Efekt skleněného stropu

Skleněný strop je pro tuto práci klíčovým, jelikož přesně odráží realitu na trhu práce a možnosti kariérního růstu, při němž dochází k nepřímé diskriminaci. Skleněným stropem chápeme určité neviditelné překážky v rámci profesního růstu. Váhu a existenci těchto překážek si začínáme uvědomovat až v době, kdy se do takové situace dostaneme takzvaně když se snažíme dostat na vyšší pracovní pozici, avšak nám v tomto úkonu něco brání. Dle článku od Gender studies se jedná o širokou škálu mantinelů mezi které primárně patří bariéry: „*společenské, informační, tzv. bariéra odlišnosti, institucionální*

62 KŘÍŽKOVÁ, Alena. PAVLICA, Karel. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004.

63 ALENA KRÁLÍKOVÁ. „*Osmóza“ žen do vyšších pozic nefunguje, musíme je cíleně podporovat [online]*]. *Feminismus.cz*, 27.5.2006. Dostupné online.

bariéry, segregace pracovního trhu, old-boys network, diskriminace na základě pohlaví, sexuální obtěžování, ale i antidiskriminační zákony.” Ženy nejsou pravděpodobně přijímány na základě zmíněných bariér, které podporují tradiční společenské zakotvení norem a hodnot, kterými se řídíme.⁶⁴

3.3.3 Efekt skleněného eskalátoru

Stejně jako u skleněného stropu hovoříme o takzvaném nerovnocenném přístupu k ženám a mužům na trhu práce. V tomto případě se jedná o pracovní prostředí, na kterém nejsou dominujícími muži, jako je tomu například u skleněného stropu, ale dominují zde ženy. Jedná se o pracovní pozici na níž muži i ženy vykonávají totožnou práci a nijak se neliší. Bod zlomu nastává tehdy kdy je k muži na základě jeho minoritního postavení připisována větší pracovní mobilita. Takzvaně se jedná o situaci kdy se stejně kvalifikovaný muž dostává na pracovním žebříčku výš rapidně rychleji nežli žena. Napříkladu si můžeme uvést standardní manuální práci, kdy se muž posouvá do kontroly a plánování, čili práce s větší prestiží, mzdou či platem.⁶⁵ Důvodem vzniku skleněného eskalátoru je určité nabývání výhod, které jsou způsobeny stereotypním připisováním kvalit mezi kterými můžeme zmínit například dominantnost, asertivitu, racionalitu a efektivnost. Zmíněné kvality jsou ve většině případech připisovány mužům a ženy jsou vnímány spíše submisivně, agresivně, emocionálně a neefektivně.⁶⁶

64 GENDER STUDIES. *Ženy v řídicích pozicích [online]*. Praha: Gender Studies, 2005. Dostupné online. ISBN 80-86520-13-7.

65 NDEANNE. *The “Glass Ceiling” vs. the “Glass Escalator”*. *Wider opportunities for women [online]*. 2012 [cit. 2020-11-19]. Dostupné z: <http://www.wowonline.org/blog/2012/07/06/the-glass-ceiling-vs-the-glass-escalator/>

66 MCCALLISTER, Jessica. *Glass Escalator in Sociology: Definition, Effects & Quiz*. Education Portal [online]. [cit. 2019-11-19]. Dostupné z: <http://education-portal.com/academy/lesson/glass-escalator-in-sociology-definition-effects-quiz.html#lesson>

4 Ženy a práce v rámci historie

Před průmyslovou revolucí existovalo mnoho rodinných podniků, jejichž činnost byla převážně zemědělská. Každý člen domácnosti se podílel na fungování a správném chodu podniku, který byl umístěn v blízkosti domova. Industrializací došlo k téměř absolutní separaci domova a práce, jelikož začaly vznikat továrny a začala dominovat tovární a strojní výroba. Klíčovým ukazatelem je právě lokalizace továren, které zpravidla nebyly v blízkosti domova, čímž se zapříčinila právě zmíněná separace domova a práce. Rozrostl se výběr rozdílných zaměstnání a dělba práce začala hrát velkou roli v životech mužů a žen. Na zmíněné dělbě práce a typu zaměstnání jsou postavené termíny: *soukromá a veřejná sféra*. Do soukromé sféry se řadily ženy, které zastávaly roli v domácnosti, s níž bylo spjaté starání se o děti, vaření a úklid. Veřejná sféra byla vyhrazena naopak mužům, čímž se jim umožnil vstup do ekonomické a politické oblasti.⁶⁷

Rozvoj techniky zapříčiněn zmíněnou industrializací umožnil v pozdějším stádiu práci i ženám, jelikož přestala být nezbytná „mužská síla,“ kterou nahradily právě stroje. Ženy, které se rozhodly vstoupit do veřejné sféry byly už tehdy brány jako levnější pracovní síla, přestože odváděly práci stejně kvalitně jako muži. Neumann ve své knize zmiňuje, že na odměnu za ženskou práci je pohlíženo jako na příspěvek na živobytí, nikoli jako na prostředek k uspokojení potřeb, což vyplývá z tradičního hlediska, ve kterém je muž živitelem rodiny.⁶⁸

4.1 Vzestup aktivizace žen v zaměstnání

Bahenská ve své knize zdůrazňuje, že stereotypní představa o údělu žen, jakožto opatrovatelkách rodiny, jejich postavení či schopnostech se začala právě během poloviny 19. století přetvářet do nynější podoby. Začaly vznikat různé typy škol pro dívky, po dokončení zmíněných škol začaly absolventky hledat zaměstnání, čímž začali narušovat veřejnou sféru, která předtím byla vyhrazena pouze pro muže.⁶⁹

67 GIDDENS, Anthony, SUTTON, Philip W., ed. *Sociologie*. Praha: Argo, 2013. s. 823

68 NEUMANN, Stanislav Kostka. *Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly*. Vyd. 1. v nakl. Otakar II. Praha: Otakar II., 1999.

69 BAHENSKÁ, Marie. *Počátky emancipace žen v Čechách: dívčí vzdělávání a ženské spolky v Praze v 19. století*. Praha: Libri, 2005. s.7

Největší zlom nastal začátkem dvacátého století, ať už hovoříme o navýšení aktivizace žen v zaměstnání či nabytého volebního práva. Hlavními činiteli aktivizace byly světové války. V okamžiku odchodu mužů do války, to byly právě ženy, které se staly živitelkami rodiny. Ženy se začaly dostávat na pracovní pozice, které byly standardně mužské. Zmíněná zaměstnání ženám přinesly možnost zabezpečení rodiny, ekonomickou svobodu a v některých případech i autoritu a prestiž. Stojí za zmínku, že na základě nabytého aktivního volebního práva začátkem 20. století byly ženy zaktivizované i ve veřejném životě tzv. sektoru.⁷⁰

4.2 Stratifikace na základě genderu

Pro pochopení této části bychom měli znát význam slova stratifikace, Šanderová význam tohoto pojmu vylíčila jako: „*určitý typ sociální struktury. Pojem je v sociologické literatuře používán ve dvou významech:*

1. *v širším smyslu to je výsledek sociální nerovnosti, která vede ke vzniku alespoň do jisté míry hierarchicky uspořádaných sociálního uskupení různého typu (kast, stavů, vrstev, tříd); jde tedy o synonymum druhého z významů pojmu sociální diference.*
2. *v užším smyslu je s.s. hierarchické uspořádání lidí podle tří dimenzí distribuční nerovnosti (tj. nerovnoměrného rozdělování), jimiž jsou tzv. materiální zdroje (majetek a příjmy), moc a prestiž.*⁷¹

Po objasnění významu slova stratifikace se můžeme začít věnovat jejímu vlivu v rámci genderové oblasti. Kdybychom se podívali do historie, tak bychom zjistili, že stratifikace byla takzvaně genderově slepá, což znamená, že ženy nebrala v potaz nebo je vnímala v oblasti moci a bohatství jako nepodstatné. Jak už paradoxně víme na základě předchozích kapitol, gender je jedním z nejčastějších příkladů stratifikace v dnešní společnosti. Zajímavým důkazem o vzniklé stratifikaci je skutečnost, že je tento

70 KŘÍŽKOVÁ, Alena, Kristýna POSPÍŠILOVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ a Romana MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ. Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: *pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018. s. 13

71 ŠANDEROVÁ, Jadwiga. *Stratifikace sociální - Sociologická encyklopedie [online]*. Sociologický ústav Akademie věd České republiky [cit. 2020-06-24]. Dostupné online.

typ diskriminující sociální struktury součástí téměř všech existujících společností, což znamená, že ve většině zemí mají muži navrch ať už se jedná o bohatství či vyšší status oproti ženám.⁷²

Hašková a Křížová během své společné práce přišly na to, že: „*problém harmonizace práce a rodiny je v naší společnosti chápán spíše jako individuální problém každého jednotlivce nebo je předmětem dohody v rámci rodiny. To, že je tento problém považován spíše za záležitost žen, se promítá jednak do společenského očekávání od žen a konkrétně i jako důsledek této genderové asymetrie v podobě diskriminace žen v důsledku jejich rodinné zátěže v zaměstnání.*“⁷³ Vzniká zde určitý typ nespravedlnosti, pokud bychom se nad tím zamysleli, tak ženy vlastní reprodukční potenciál bez kterého by neexistovala žádná společnost a zároveň zastávají nenahraditelnou pečovatelskou úlohu, která je brána za automatickou, přestože taková být zdaleka nemusí. Přesto jsou na základě svých vrozených predispozic omezovány (mateřská dovolená, ztráta práce či pozice, nižší finanční zajištění atp.).

4.2.1 Mateřská a rodičovská dovolená

Na konci předchozí kapitoly si zmiňujeme pracovní omezení, která vznikají v závislosti na vrozených predispozicích. Soustředíme-li se na ztrátu práce, nižší finanční ohodnocení či zajištění, tak se jedná o omezení konkretizovaná a v našich očích viditelně negativní co se týče dopadu na život ženy, která je této diskriminaci vystavena. Jinak je tomu právě u mateřské dovolené, jejíž funkce sama o sobě negativní není, avšak žena, která mateřskou dovolenou čerpá se může s jejími negativními dopady setkat.

V České republice je státem stanovená doba mateřské dovolené, zaměstnavatel ve stanovené době nemůže ukončit pracovní poměr mezi sebou a zaměstnancem a zároveň musí zaměstnanci poskytnout návrat na původní pracovní pozici.⁷⁴ Zaměstnanec může setrvat na rodičovské dovolené do věku 3 let. Pro nás jsou důležité problémy, které vznikají po návratu do práce, které si zmíníme níže.

72 GIDDENS, Anthony, SUTTON, Philip W., ed. *Sociologie*. Praha: Argo, 2013. s. 424

73 KŘÍŽKOVÁ, Alena; HAŠKOVÁ, Hana: *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce* [online], Praha: Sociologický ústav AV ČR 2003, s. 18

74 ČERMÁKOVÁ, Marie. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN 80-7330-026-5.

4.2.2 Návrat do práce po rodičovské dovolené

V předchozí kapitole jsme se snažili ve stručnosti vymezit pojem mateřská/rodičovská dovolená. Pro tuto práci jsou však důležitá úskalí se kterými se jedinec po čerpání rodičovské dovolené může setkat.

Hašková zmiňuje, že se ženy většinou po čerpání tříleté rodičovské dovolené rozhodnou o navázání dalším těhotenstvím, čímž vzniká takzvané řetězení. Situace po návratu do zaměstnání je mnohdy složitá i za předpokladu tříleté pauzy, avšak zde mluvíme o pauzách šestiletých, což situaci ještě ztěžuje.⁷⁵ Délka rodičovské dovolené je závislá na okolnostech a typu práce, ve které žena fungovala před nástupem na mateřskou dovolenou. Klíčovým motivem pro co nejrychlejší vrácení se do původního zaměstnání je strach ze ztráty odbornosti a touha po zlepšení ekonomické situace v rodině, dalším může být seberealizace či společenské uznání.⁷⁶

Problémy s návratem do práce jsou taktéž závislé na délce mateřské dovolené, jelikož dochází ke snížení produktivity v rámci konkrétních zaměstnání. Dalším úskalím jsou změny na místě výkonu práce ať už hovoříme o technických či organizačních změnách.⁷⁷

Bartáková zastává názor, že největším problémem při návratu do práce je zajištění péče o dítě. Pomoc ze strany partnera či rodičů je sice vhodná, avšak největší poptávka je po jeslích a školkách. Bohužel v posledních letech je nabídka nižší nežli poptávka a v některých případech není možnost využití těchto institucí k dispozici. Tato situace tedy vede k rozhodnutí o setrvání s dítětem do jeho 4 let, avšak zaměstnavatel už po překročení doby rodičovské dovolené nemusí poskytnout výhody, které jsou spojené s tříletou rodičovskou dovolenou.⁷⁸

75 HAŠKOVÁ, Hana. *The changing Timing and Ways of mothers' returning to the Workplace* [online]. 2011 [cit. 2020-11-12]. Dostupné online.

76 KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana, HAŠKOVÁ, Hana a FORMÁNKOVÁ, Lenka. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2011.

77 BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ. *Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2015. Studie Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu.

78 BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity, 2009.

4.3 Práce na částečný úvazek

Částečný úvazek je ve všech zemích na úrovni Evropské unie pokládán za nejvhodnější nástroj k harmonizování pracovního života s životem rodinným. Ženy využívají této příležitosti více v porovnání s muži, což je způsobeno dopadem role ženy v rámci rodiny, takzvaně starostí o domácnost. Mezi pozitivní vlivy částečných úvazků patří primárně časová flexibilita, která umožňuje skloubení pracovního a rodinného života.⁷⁹ Časová flexibilita je sice pozitivní a ke skloubení pracovního a rodinného života nezbytná, avšak je nutné si zmínit taktéž negativní dopady částečných úvazků, kterých je poměrně hodně.

Jachanová Doleželová se zaměřuje právě na negativní dopady využívání částečných úvazků a varuje před potencionálními hrozbami, které mohou v závislosti na této flexibilní pracovní formě vzniknout. První problém vzniká v okamžiku, kdy se osoba, která pracuje na částečný úvazek snaží získat zpět na úvazek plný, většinou se jedná o proces podstatně ztížený. Zaměstnanci musí být zároveň více flexibilní, musí se přizpůsobovat například času schůzek či jednání. Dále je zajímavé množství práce, které mnohdy bývá stejné jako u zaměstnanců na plný úvazek, avšak je zde menší časový fond a především menší odměna. Částečný úvazek má taktéž na svědomí znemožnění získání úvěru či hypotéky a zároveň poměrně důležité snížení v rámci důchodu. Jachanová Doleželová zmiňuje, že odměna ženy, která celý svůj pracovní život vykonává práci na hlavní pracovní poměr a pouhý jeden rok z toho pracovala v částečném zaměstnání, bude za patnáct let o deset procent nižší, nežli odměna ženy, která byla zaměstnána na plný úvazek nepřetržitě.⁸⁰

4.4 Feminizace zaměstnání

Od 20. století dochází k přechodu od společnosti industriální ke společnosti služeb. Většina pracovních míst je momentálně v kancelářích a službách, na příkladu si můžeme uvést obchodní střediska, callcentra či práce v letectví v těchto oblastech začínají dominovat právě ženy. Přestože je toto feminizování práce velkým historickým krokem,

79 KOTÝNKOVÁ, Magdalena, 2006. Trh práce na přelomu tisíciletí. Praha: Oeconomica.

80 Jachanová Doleželová, A. Flexibilita – výzva pro zaměstnané i zaměstnavatele. In Jachanová Doleželová, A. a kol. Rovné příležitosti do firem: druhé speciální vydání. Praha : Gender Studies , 2007.

vzhledem k zažitým pracovním vzorcům v rámci odměňování ve sféře veřejné a soukromé, tak dochází zejména k transformování společenských vztahů v rámci genderu. Pokud bychom se podívali na většinovou část populace, tak ženy zabírají téměř polovinu pracovní síly, ale neměli bychom se přestat soustředit na typ těchto pracovních míst, která se poměrně diferencují. Zmíněná diference se primárně odvíjí od země původu, která tyto hodnoty vytváří v rámci vlastní kultury a norem. Giddens na příkladu uvádí rozdíl mezi typem zaměstnání ve vyspělých regionech a Evropské unii, kde jsou ženy primárně zaměstnávány v sektoru služeb. Oproti například subsaharské Africe, kde ženy standardně pracují v zemědělství, kde zabírají zhruba 60 % pracovních míst. V moderní společnosti by se dalo říci, že dalším důležitým faktorem v rámci práce je zejména charakter její náplně. V dnešní době vzniká diference povahy práce, což má dopad na určité rozřazování pracovních míst, které jsou vhodné pro ženy a které pro muže. Na základě průzkumů veřejnost ve Velké Británii docházíme k zjištění, že ženy jsou primárně zaměstnávány na hůře placených pozicích na rozdíl od mužských kolegů. Tento zažitý vzorec je stále funkční ve většině vyspělých zemích včetně té naší.⁸¹

5 Situace na trhu práce v České republice

Následující kapitola se bude zabývat trhem práce v České republice a sním spjatými genderovými nerovnostmi, které se pokusíme reflektovat na grafech. Zmíníme si zde situaci na pracovním trhu před rokem 1989, dále jakým způsobem se genderové nerovnosti odrážejí ve struktuře nezaměstnanosti, oborech vzdělávání, pracovní době a v poslední řadě ve mzdách, které jsou pro nás nejdůležitějšími v rámci celé této kapitoly. Grafy se datují od roku 2010 do roku 2019 a vychází ze získaných materiálů Českého statistického úřadu dále pouze ČSÚ.

5.1 Situace na trhu práce před rokem 1989

Dalo by se říci, že trh práce před rokem 1989 neexistoval nebo alespoň ne tak, jak ho momentálně známe. Mezi základní charakteristiky tehdejšího pracovního trhu byly: segmentace pracovní síly na základě oboru a segregace dle pohlaví. Ženská práce sice byla žádána, ale pouze jako alternativa na zbravení se deficitu v rámci pracovních sil a rodinného rozpočtu. Dopad na zaměstnanost žen to sice mělo pozitivní, jelikož narůstal

81 GIDDENS, Anthony, SUTTON, Philip W., ed. Sociologie. Praha: Argo, 2013. s. 822

zájem o ženy na pracovním trhu, ale také dopad negativní. Ženy byly koncentrovány do specifických zaměstnání, které měly nižší finanční ohodnocení. Způsobená segregace pracovního trhu může mít na svědomí značný vliv na už tak deformovaný model pracovní síly.⁸²

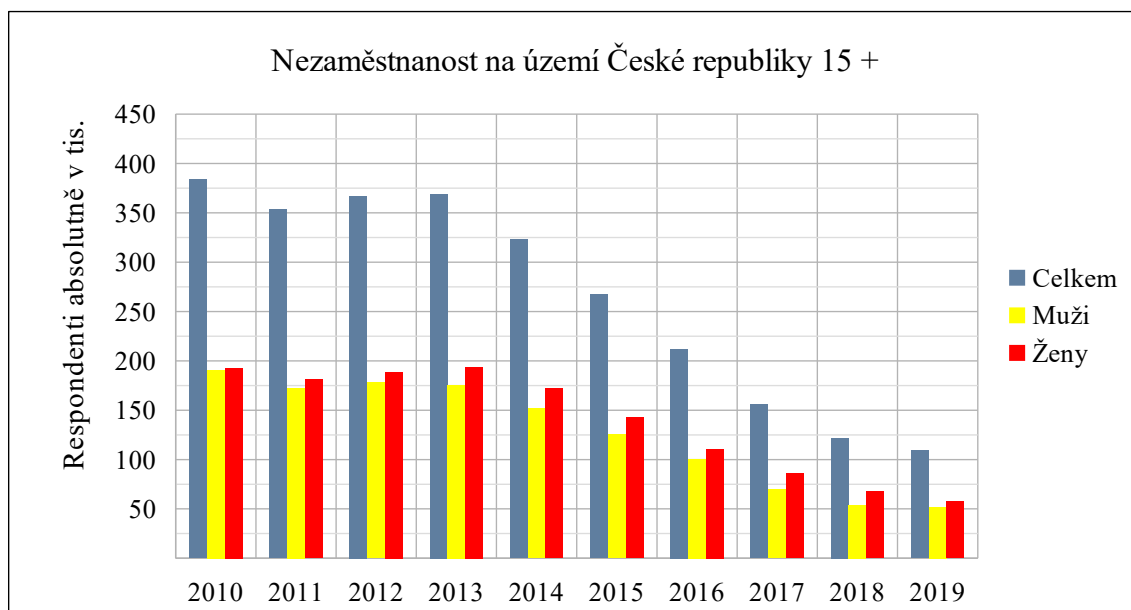
Křížková na rozdíl od Čermákové vnímá vliv komunistického režimu poměrně pozitivně. Pokud bychom se soustředili konkrétně na Českou republiku, tak zjistíme, že se situace začala zlepšovat od 50. let minulého století. Komunistický režim zde sehrál důležitou roli, jelikož apeloval na povinnost práce pro všechny a to bez ohledu na pohlaví. Minulý režim měl poměrně pozitivní vliv na participaci žen na trhu práce a zároveň pro ně vytvářel dobré podmínky v rámci kombinování pracovního a soukromého života. Mezi hlavní faktory tvořící zmíněné pozitivní podmínky byly vyšší dávky na mateřské a rodičovské dovolené, dotování předškolních zařízení a nižší věk pro odchod do důchodu, který byl umožněn ženám s více dětmi.⁸³

5.2 Nezaměstnanost od roku 2010 do roku 2019

První zkoumanou oblastí na trhu práce je nezaměstnanost, která je zobrazena na prvním grafu, jehož svislá osa zaznamenává orientační hodnoty absolutně v tisících. Data jsou získána ze statistik ČSÚ, které se provádí každý kalendářní rok. Přestože je každý rok rozdílný počet respondentů, tak nás už pouhý pohled na graf přesvědčí o poměrně viditelné nerovnosti, jelikož neexistuje rok, kdy by nezaměstnanost mužů převýšila nezaměstnanost žen, vizme žlutý sloupec. Podíváme-li se na průměr celého zkoumaného období a uvedeme-li to v procentech, tak nezaměstnanost mužů je z celkového počtu vzorků 48 % a nezaměstnanost žen 52 %. Nejedná se o rapidní rozdíl, ale stále tu jsou 4 procenta, která nás v nezaměstnanosti dělí od rovnoprávnosti. Samozřejmě zde může vzniknout argument, že nikdy nebude míra zcela vyrovnána, ale zde jsme svědky navýšení pouze u jedné ze zkoumaných stran, což už může budít určité podezření.

82 ČERMÁKOVÁ, Marie. Gender, Society, Labour Market. Czech Sociological Review [online]. 1995, 31(1), 7-24 [cit. 2020-10-18]. ISSN 00380288. Dostupné z: doi:10.13060/00380288.1995.31.1.03

83 KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Edice Sociologické disertace, Sociologický ústav AV ČR, Praha 2007 s. 49.



Graf 1: Nezaměstnanost na území České republiky 15+, vlastní zpracování

Vzniká nám zde otázka: „Co zapříčiňuje vyšší procento nezaměstnanosti u žen?“ Zajímavou a především poměrně relevantní odpověď nalezneme v knize *Pracovní dráhy žen*, která vyšla v roce 2011. Hlavní vliv na zaměstnanost a nezaměstnanost má pravděpodobně sociálně definovaný vzorec rolí v rodině, takzvaně přesvědčení o předurčení žen v domácnosti. Zmíněný vliv má na svědomí předsudky spojené například s nižší flexibilitou žen, které jsou časově vytíženější z důvodu starosti o rodinu. Zaměstnavatelé se tedy uchylují k diskriminačním praktikám v rámci zaměstnávání žen a následnému uplatnění na trhu práce. Ženy se tak dostávají do pozic méně potřebných a především méně výkonných a jsou vytlačeny mimo veřejnou sféru.⁸⁴

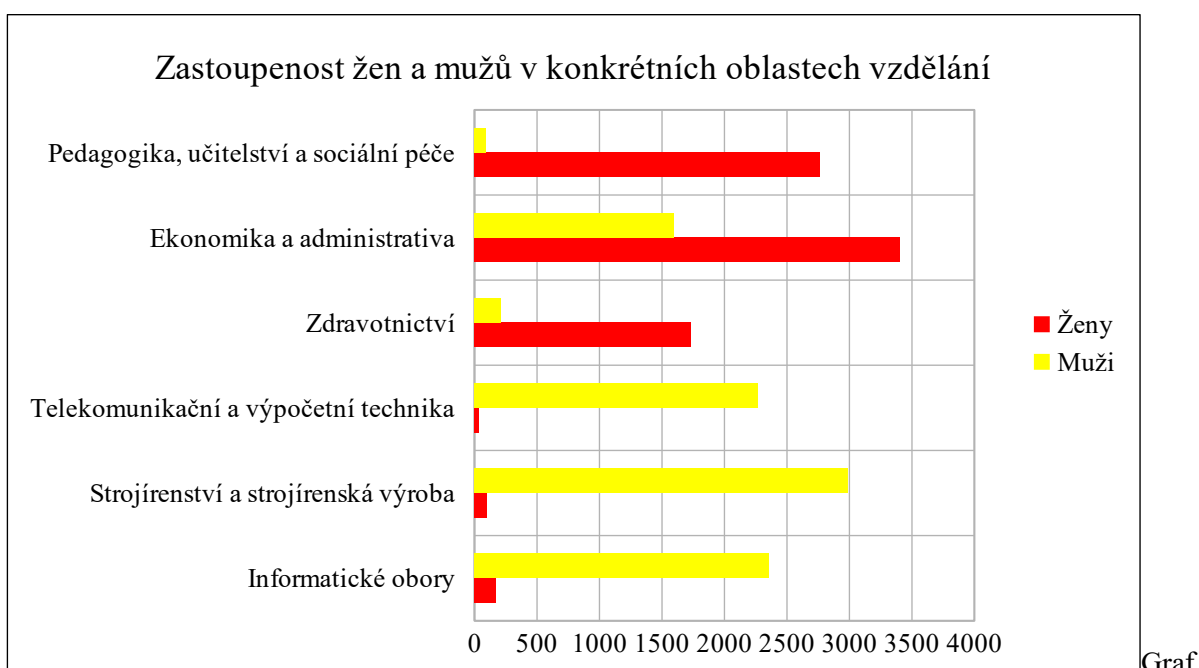
Ženy jsou z důvodu vlastní biologické podstaty diskriminovány a je s nimi především v zaměstnání zacházeno jako s takzvaným slabším článkem, z důvodu pravděpodobného odchodu na mateřskou dovolenou a starosti o rodinu. Tento stereotypní model není stálým, jelikož se v dnešní společnosti takzvaně od počátku 90. let setkáváme s muži, kteří se aktivně podílí na chodu domácnosti. Podle Možného dochází k určité univerzalitě sociálních rolí.⁸⁵ Jediným rozdílem mezi oběma skupinami je ten, že jedna je znevýhodňována a druhá ne, přestože zmíněnou sociální roli můžou zastávat jak ženy tak muži.

84 KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Gender sondy.

85 MOŽNÝ, I.: *Moderní rodina. Mýty a skutečnost*. Brno. Blok, 1990. s. 184.

5.3 Rozdíly v rámci stejné kvalifikace

Následující graf reflektuje vybrané vzdělávací programy, které obě pohlaví na našem území můžou studovat. Zaměřujeme se na statistiky ze školního roku 2017/2018, z důvodu omezenosti zdrojů na ČSÚ, který aktuálnější ročníky ještě nevydal. Evidujeme zde přesně šest vzdělávacích oblastí, které žáci odborných škol zakončili maturitní zkouškou a snažíme se získaným materiálem apelovat na očividnou stereotypní volbu, kterou obě pohlaví učinila.



2: Zastoupenost žen a mužů v konkrétních oblastech vzdělání, vlastní zpracování

V první části grafu jsem se zaměřili na dosažená vzdělání, ve kterých dominují ženy. Máme zde zmíněné například učitelství, sociální práce, administrativu a oblasti zdravotnictví. Dalo by se říci, že se jedná o oblasti, které jsou vhodné pro stereotypně vnímanou povahu žen. Hlavní náplní je komunikace s lidmi, práce s dětmi či administrativní činnost. V porovnání s budoucími zaměstnáními v oborech mužů jsou ženské pracovní pozice v rámci vzdělání poměrně méně výnosné ať už se jedná o mzdy či platy. Podíváme-li se na statistiky z druhého čtvrtletí roku 2020, tak zjistíme, že například lidé vykonávající informatické profese mají průměrnou mzdu 60 084 Kč a v kontrastu profese edukační mají v průměru 35 453 Kč.⁸⁶ Vrátime-li se ke vzdělání, tak

86 ČSÚ (Český statistický úřad). Průměrné mzdy 2. čtvrtletí 2020 [online]. 2020 [cit. 2020-10-17].

Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-2-ctvrtleti-2020>

největší rozdíl evidujeme v učitelství a sociálních službách, což pravděpodobně plyne z předpokladu, že jsou ženy pro tento typ zaměstnání vhodnější, a to z podstaty vlastní funkce v rámci soukromého sektoru takzvaně starosti o rodinu a děti. Druhá část grafu se naopak soustředí na obory, které jsou spíše v očích veřejnosti mužského charakteru. Zmínujeme zde například výpočetní techniku, inženýrské obory či strojírenství. Stejně jako u první části je rozdíl zapříčiněn určitou zakotvenou představou o vhodnosti, kterou povolání mají v rámci pracovního života mužů. Předpoklad, že jsou muži více manuálně zruční či lépe orientovaní v oblasti informační technologie plyne ze stereotypního přesvědčení společnosti, stejně jako je tomu například u žen v oblasti sociálních služeb. V rámci tohoto grafu bychom se měli primárně věnovat věku žáků při volbě konkrétního studijního oboru. V České republice si žáci vybírají střední školu ve věku 15 let, otázkou zůstává jaké faktory jejich volbu ovlivňují, jestli je to vlastní touha po studiu, vliv ze strany vrstevníků rodiny, sociálního okolí, rodiny, genderově podmíněných stereotypů či je výběr ovlivněn tíhou samozřejmosti.

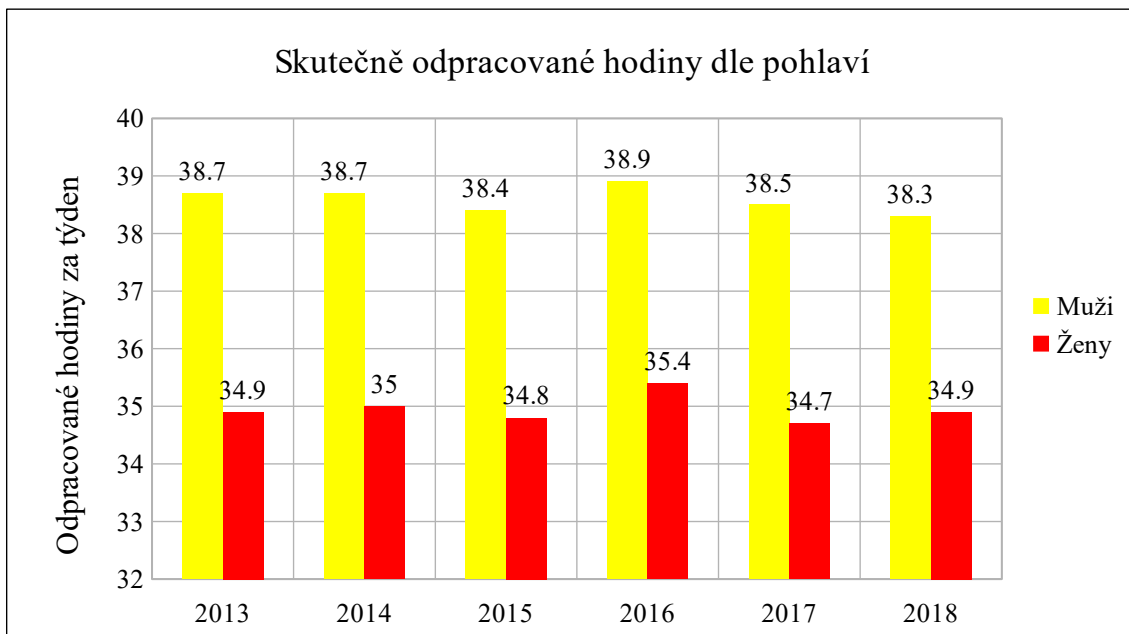
Klíčovým aspektem pro výběr zaměření v rámci studia či zaměstnání může být právě genderová stereotypizace. Podle Smetáčkové má největší vliv na genderově-konformní vzdělání tlak okolí (rodiče, přátelé, škola atp.). Tento tlak je v naší společnosti považován za samozřejmý, čímž se posiluje stereotypní volba vzdělání. Zároveň dochází k určitému znemožnění uvažování o volbě genderově nestandardního oboru. Mezi faktory zmíněné samozřejmosti patří například oblíbenost či opačně neoblíbenost konkrétních školních předmětů a s tím úzce spjatá úspěšnost plnění. Dalším faktorem je zmíněné rodinné zázemí, vliv nejbližšího okolí a společenské přesvědčení o vhodných oborech pro dívky a muže. Zmíněné faktory jsou v naší společnosti tolik zakořeněné, že v momentu volby oboru nejsou pro uchazeče všechny možnosti k dispozici.⁸⁷

5.4 Genderizování pracovní doba

V této části kapitoly se budeme věnovat průměrné odpracované době s ohledem na pohlaví jedince, který danou práci vykonává. Statistické údaje se datují od roku 2013 do roku 2018 a jsou reflektované na třetím grafu, vizme níže. Odpracovanou dobu jsme do kapitoly zahrnuli z důvodu dominující hodinové mzdy v České republice. Hodinová

87 SMETÁČKOVÁ, Irena a Lucie JARKOVSKÁ. *Gender ve škole: příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele*. Praha: Otevřená společnost, 2006. s. 207 – 209.

mzda takzvaně mzdová forma, při níž je výdělek pracovníka závislý na množství odpracovaného času. Časová mzda v poměrně rozsáhlém měřítku dokáže ovlivnit příjmy jednotlivce v závislosti na odpracované době.



Graf

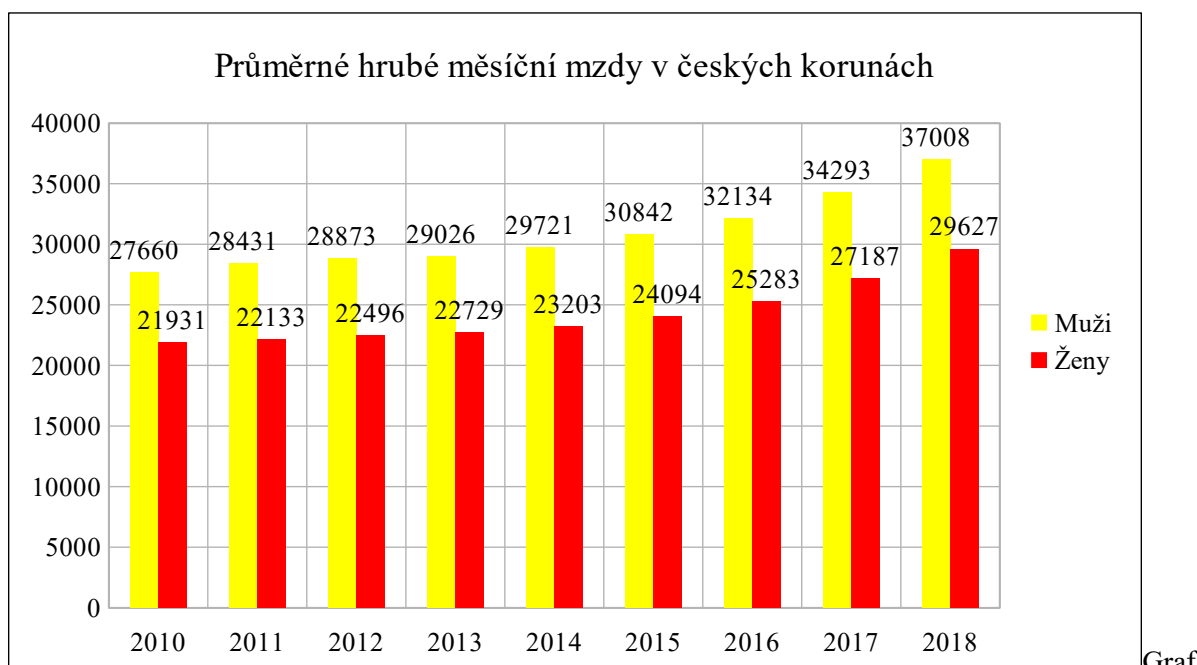
3: Skutečně odpracované hodiny dle pohlaví, vlastní zpracování

Nerovnost v rámci odměňování na trhu práce je ovlivněna mnoha faktory, mezi které patří právě odpracovaná doba. Při pouhém nahlédnutí na graf 3 je vidět určitý rozdíl mezi odpracovanou dobou žen a mužů. Muži, kteří jsou na grafu vyznačeni žlutě, průměrně pracují o 4 hodiny za týden více než pracují ženy. Za měsíc mají tedy muži přibližně odpracováno o 16 hodin více než ženy, což se dá jinak brát jako dvě osmihodinové směny v práci. Stojí za zmínku, že ženy, které namísto odpracování více hodin v placeném zaměstnání pracují doma tzv. pečují o domácnost a děti, avšak tento typ zaměstnání není v naší společnosti považován za „skutečnou práci“. Dopadem rozdílu v rámci pracovní doby je rozdíl ve mzdě, která je závislá na odpracovaných hodinách. Graf 3 nám dokazuje, že muži disponují větším časovým fondem, čímž získávají vyšší mzdu na rozdíl od žen. Stejně jako bylo zmíněno výše, ženy jsou omezeny soukromým sektorem tzv. rodinou, jelikož je v České republice stále přetrvávající přístup v rámci starosti o rodinu, kde je zastoupeno vyšší procento žen

nežli mužů. Ženy si tedy z pravidla nemohou dovolit práci přesčas či časově náročnější zaměstnání, z důvodu předpokládané starosti o domácnost. Muži sice tuto roli taktéž plní, ale stále to není dostatečně zažitá sociální role jako je tomu právě u žen.

5.5 Mzdové rozdíly mezi ženami a muži

Poslední a zároveň nejdůležitější část kapitoly se věnuje nerovnosti mezi ženami a muži v rámci odměňování na trhu práce. Následně budeme tuto nerovnost označovat jako GPG tzv. gender pay gap, což ve volném překladu můžeme chápat jako nerovnost v odměňování. Následující graf reflektuje průměrné hrubé měsíční mzdy žen a mužů od roku 2010 do roku 2018 a poukazuje na očividnou nerovnost, jejíž prokázání je cílem nejenom této kapitoly, ale celé bakalářské práce.



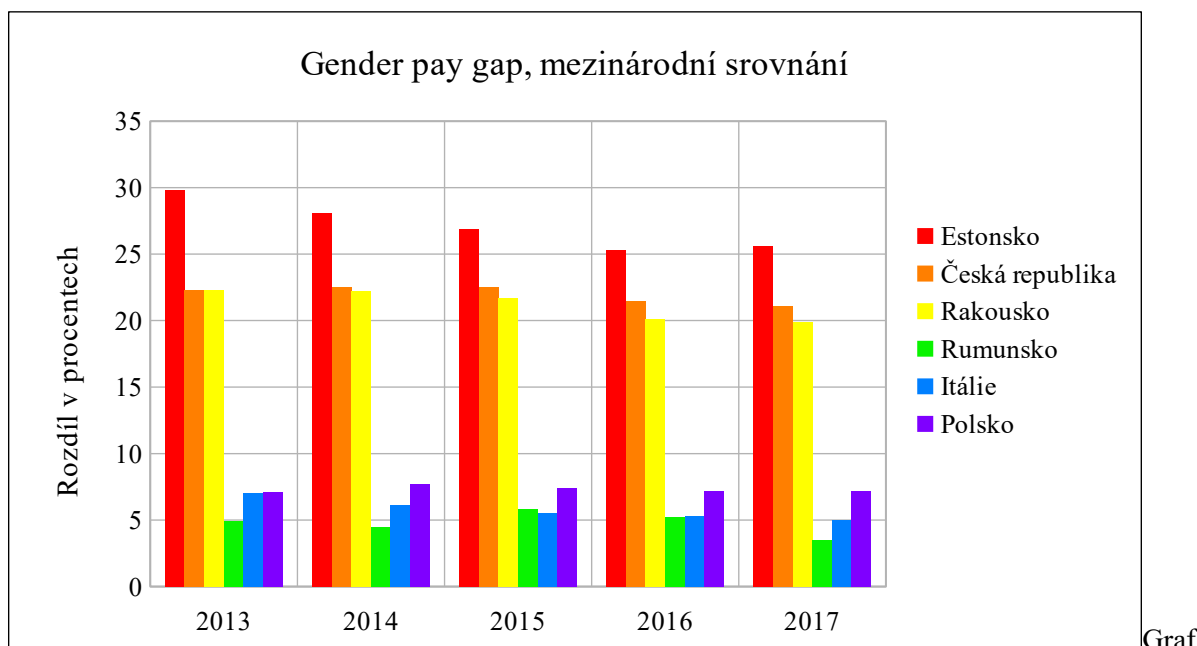
4: Průměrné hrubé měsíční mzdy v českých korunách, vlastní zpracování

Podíváme-li se pořádně na tento graf, tak je očividné, že muži vydělávají více peněz než ženy, a to v rámci poměrně dlouhého časového úseku. Stojí za zmínku, že jinak tomu nebylo ani roky předtím. Nejaktuálnějším rokem je pro nás situace roku 2018, která je reflektována v posledním sloupci, kdy muži mají výplatu v průměru skoro o 8 tisíc vyšší nežli ženy. Samozřejmě zde hraje roli mnoho proměnných, ať už hovoříme o časovém fondu, vizme předchozí graf, nebo povolání, kterému se jedinci věnují. Pokud bychom se podívali na argument, který odůvodňuje vyšší průměrnou mzdu u mužů, jakožto

dopad volby zaměstnání, tak bychom se měli pozastavit nad volbou jako takovou. Jestliže je volba zaměstnání svobodným činem, tak co tento čin ovlivňuje. Proč jsou ženy zaměstnávány v hůře placených zaměstnáních, jedná se o vlastní rozhodnutí či společenské donucení. Bližší informace jsou zmíněné u analýzy grafu, která se věnuje výběru směru vzdělávání, vizme předchozí část.

5.6 Platová nerovnost na úrovni Evropské unie

V posledním grafu, který je úzce spjatý s předchozí částí se budeme věnovat porovnání platové nerovnosti mezi státy Evropské unie. Zdroj je stejně jako u předchozích částí ČSÚ, jehož statistiky jsou čerpány z výsledků zkoumání Eurostatu. Nerovnosti v odměňování, následně označováno jako GPG, jsou viditelné ve všech zemích Evropské unie a jsou stále přetrvávajícím problémem v rámci naší společnosti. Následující graf reflektuje situaci ve vybraných zemích EU od roku 2013 do roku 2017 a jednotlivá čísla zastupují procentuální rozdíl mezi platy žen a mužů, kdy jsou ženy ve všech případech ohodnocovány méně nežli muži.



5: Gender pay gap, mezinárodní srovnání, vlastní zpracování

Graf o platové nerovnosti obsahuje data k šesti vybraným zemím Evropské unie. Země jsou vybrány od procentuálně nejvyššího rozdílu odměňování po rozdíl nejmenší. Země, ve které je situace dle statistik nejhorší je Estonsko, které je na grafu reflektováno červeným sloupcem. Rozdíl v odměňování dosáhl v roce 2013 téměř 30 procent a

celkově je viditelné, že se rozdíl ve zkoumaných letech pohybuje mezi 25 až 30 procenty. Situace v České republice, oranžový sloupec, není o moc lepší, rozdíl se zde pohybuje okolo 22 %, dle zkoumaného období. Bližší data jsou zmíněná v předchozím grafu, který se soustředí konkrétně na Českou republiku. Nejlepší výsledky byly naopak zjištěny v Itálii a Rumunsku, zelený a modrý graf, kde se rozdíl pohybuje okolo pouhých 5 %. Situace v České republice není nejhorší například v porovnání s Estonskem, ale je k té situaci blíže, nežli k situaci v Rumunsku, což už stojí za zamýšlení.

6 Strategie Evropského parlamentu

V následující kapitole se blíže podíváme na strategii Evropského parlamentu a kroky, které byly učiněny k zabránění přetrvávání sociálního polarizačního nástroje takzvané diskriminace na základě neovlivnitelných predispozic, v tomto případě genderu. Zmíníme si usnesení, které zaznělo na zasedání Evropského parlamentu na začátku roku 2020. Následně rozebereme strategii pro období 2020 až 2025.

6.1 Usnesení Evropského parlamentu z roku 2020

Evropský parlament se stále snaží apelovat na zvýšení usilí v rámci zrovnoprávnění žen a mužů. V pondělí 13. ledna roku 2020 o něm diskutovali poslanci během plenárního zasedání. Následně 30. ledna přistoupili na usnesení, které apeluje na Evropskou komisi, aby vytvořila právní opatření, která by zamezila zvyšování rozdílů v odměňování. Zmíněna pravidla by byla platná jak pro soukromý, tak veřejný sektor. Ve zmíněném usnesení jsou zmíněné následující požadavky:

- 1. „Jasně cíle pro členské státy, pokud jde o snížení rozdílů v odměňování žen a mužů v příštích pěti letech (prostřednictvím aktualizovaného akčního plánu pro rozdíly v odměňování žen a mužů).*
- 2. Investice do předškolního vzdělávání a péče*
- 3. Investice do pracovních podmínek vstřícných k rodině s cílem zajistit rovné zastoupení žen na trhu práce.*
- 4. Odpovídající ochranu starších žen, jako jsou úvěry na péči, přiměřené minimální důchody a vdovecké důchody.*

5. Podpora odborné přípravy a celoživotního vzdělávání pro ženy, zejména větší podpora podnikání a oborů přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky a digitálního vzdělávání dívek od raného věku”⁸⁸

6.2 Dosavadní kroky a opatření

Komise tímto rokem začíná intenzivněji začleňovat genderové hledisko do všech oblastí ať už se jedná o vnitřní či vnější činnosti Evropské unie. Prostředkem k fungování tohoto strategického kroku je intersekcionalita tzv. zkoumání různých způsobů diskriminování, které se paralelně překrývají.

Dalším důležitým krokem je krok v rámci boje proti genderovým stereotypům, které jsou hlavní příčinou nerovnosti. Komise zapojuje sociální média do boje proti genderovým nerovnostem, která mají značný vliv na přístupy a názory jedinců, což povede k pozvolnému zamezování stereotypizování. Komise taktéž plánuje celoevropskou komunikační kampaň, která se bude soustředit na boj s přetrvávajícími genderovými stereotypy.

Důležitou oblastí je trh práce, kde se snaží apelovat na odpovědnost v rámci péči o rodinu bez ohledu na pohlaví. Vzniká taktéž směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem, která zavádí minimální normy v oblasti pracovního volna z rodinných důvodů a větší flexibilitu pracovní doby.

Komise do konce roku 2020 předloží opatření týkající se odměňování, kterým vznikne apel na transparentnost mezd a platů. Zaměstnanci budou mít právo na získání více informací o výši mezd, čímž se budou podílet na monitorování situace v rámci nerovnosti.⁸⁹

88 Rozdíly v odměňování žen a mužů: definice a příčiny. Společnost - sociální začleňování [online]. 2020 [cit. 2020-07-09]. Dostupné z:

<https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/priorities/socialni-zaclenovani/20200109STO69925/proc-jsou-v-odmenovani-zen-a-muzu-rozdily>

89 EVROPSKÁ KOMISE. Sdělení komise: Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 [online]. 2020 [cit. 2020-10-17]. Dostupné z:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=CS>

Závěr

V tento okamžik se dostáváme k samotnému závěru bakalářské práce o genderových nerovnostech. V první části bakalářské práce jsme si přiblížili terminologii, která je spojená s oblastí genderu a zároveň jsme se soustředili na známé teorie a paradigmaty, která nám nastínila různorodé přístupy v rámci zmíněné problematiky. Zmínili jsme si typy diskriminace, se kterými se můžeme ve společnosti a konkrétně na trhu práce setkat a následně jsme si vylíčili diskriminační situace na trhu ilustrované na příkladu skleněném útesu, eskalátoru a stropu. Poté jsme se věnovali možnému původu stereotypního uvažování a ukázali jsme, že genderové nerovnosti jsou přetrvávajícím problémem dnešní společnosti.

V druhé části práce jsme se věnovali pracovnímu trhu a situacím, se kterými se můžeme v realitě setkat. Pozornost byla věnována feminizaci práce ve veřejném a soukromém sektoru. Následně jsme si graficky znázornili statistické údaje o situaci na trhu práce v České republice. Tím jsme se snažili poukázat na téměř neklesající rozdíly v odměňování mezi muži a ženami a přetrvávající udržování genderově stereotypních rolí v rámci volby zaměstnání. Závěrem jsme si zmínili stanoviska ze strany Evropského parlamentu a jejich uskutečněné kroky v boji proti genderové diskriminaci. Dokázali jsme si, že je nerovnost na trhu práce stále aktuálním problémem, který je nutný řešit a neměl by se řadit na druhou kolej.

Po přečtení bakalářské práce si čtenář může vytvořit povědomí o genderových nerovnostech na trhu práce a lépe se orientovat v pojmech, které s problematikou souvisí. V roce 2025 by měly být naplněny cíle Evropského parlamentu, které byly stanoveny v roce 2020, což by bylo vhodné zanalyzovat a rozebrat v diplomové práci, pro níž by předkládaná práce tvořila základní stavební kámen.

Nakonec si dovoluji říct, že žijeme v době téměř liberální nebo se tak jako společnost snažíme prezentovat, přesto je existence diskriminace stále očividná ať už se jedná o zmíněnou genderovou problematiku, rasismus, homofobii či jakékoli jiné diskriminující přístupy. Přesto bychom se měli ptát sebe samotných, jak je možné, že genderově diskriminující chování vzrostlo do takových rozměrů. Tolerance vychází ze způsobu chování společnosti, stejně jako z něj vychází i diskriminace.

Seznam použité literatury

AIMOVÁ, Irena cit. podle: ŠUBRT, Jiří. *Soudobá sociologie*. V Praze: Karolinum, 2010. ISBN 978-80-246-1789-3.

BAHENSKÁ, Marie. *Počátky emancipace žen v Čechách: dívčí vzdělávání a ženské spolky v Praze v 19. století*. Praha: Libri, 2005. Gender sondy. ISBN 80-86429-38-5.

BARKER, Chris. *Slovník kulturních studií*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-099-2.

BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-80-210-5012-9.

BEM, Sandra L. *The lenses of gender: transforming the debate on sexual inequality*. New Haven : Yale University Press, c1993.

BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ. *Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2015. Studie (Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu). ISBN 978-80-7344-354-2.

BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.

BOUDA, Petr. *Nepřímá diskriminace*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5679-4.

BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-7184-775-5.

BUDIL, Ivo T. *Mýtus, jazyk a kulturní antropologie*. Praha: Triton, 1992. ISBN 80-900904-5-1.

BURTON, Graeme. *Úvod do studia médií*. Brno: Barrister & Principal, 2001. Studium (Barrister & Principal). ISBN 80-85947-67-6.

ČERMÁKOVÁ, Marie. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. Gender & sociologie. ISBN 80-7330-026-5.

FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva]*. [Praha]: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-20-9.

- GEIST, Bohumil. *Sociologický slovník*. Praha: Victoria Publishing, [1993]. ISBN 80-85605-28-7.
- GIDDENS, Anthony, SUTTON, Philip W., ed. *Sociologie*. Praha: Argo, 2013. ISBN 9788025708071.
- HENDRYCH, Dušan. *Správní právo: obecná část*. 5., rozš. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2003. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-671-9.
- HNILICA, Karel. *Stereotypy, předsudky, diskriminace: (pojmy, měření, teorie)*. Praha: Karolinum, 2010. Acta Universitatis Carolinae. ISBN 978-80-246-1776-3.
- HRDLIČKOVÁ, Alena. *Úvod do gender studies*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2007. ISBN 978-80-86708-41-6.
- JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, Alexandra. *Flexibilita – výzva pro zaměstnané i zaměstnavatele a rovné příležitosti do firem: druhé speciální vydání*. Praha: Gender Studies, 2007.
- JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-269-0.
- JANOŠOVÁ, Pavlína. *Dívčí a chlapecká identita: vývoj a úskalí*. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2284-9.
- KALIVODOVÁ, Eva a Hana MAŘÍKOVÁ, ed. *Společnost žen a mužů z aspektu gender: [sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha]*. Praha: Open Society Fund, 1999.
- KALNICKÁ, Zdeňka. *Úvod do gender studies: otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN 978-80-7248-528-4.
- KASTEN, Hartmut. *Ženy - muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]*. Praha: Portál, 2006. Spektrum (Portál). ISBN 80-7367-145-X.
- KAY a HAGAN, 1995 cit. podle RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

- KELLER, Jan. *Úvod do sociologie*. 5. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 9788086429397.
- KNOTKOVÁ-ČAPKOVÁ, Blanka. *Mezi obzory: gender v interdisciplinární perspektivě*. Praha: Gender Studies, 2011. ISBN 978-80-86520-39-1.
- KOSEK, Jan. *Právo (n)a předsudek: historické, filozofické, sociálně psychologické, kulturní a právní souvislosti stereotypů a předsudků*. Praha: Dokořán, 2011. Bod (Dokořán). ISBN 978-80-7363-312-7.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. V Praze: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena, Kristýna POSPÍŠILOVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ a Romana MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018. ISBN 978-80-7421-162-1.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. Sociologické disertace. ISBN 978-80-7330-125-5.
- KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-879-6.
- MOŽNÝ, Ivo. *Moderní rodina: (mýty a skutečnosti)*. Brno: Blok, 1990. ISBN 80-7029-018-8.
- NEUMANN, Stanislav Kostka. *Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly*. Vyd. 1. v nakl. Otakar II. Praha: Otakar II., 1999. ISBN 80-86355-03-9.

- NOVÝ, Ivan, Eva KAŠPAROVÁ a Alois SURYNEK. *Sociologie pro ekonomy*. Praha: Grada, 1997. ISBN 80-7169-433-9.
- PETRUSEK, Miloslav, Hana MAŘÍKOVÁ a Alena VODÁKOVÁ. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-311-3.
- REJZEK, Jiří. *Český etymologický slovník*. Voznice: Leda, 2001. ISBN 80-85927-85-3.
- RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.
- RITZER, George. *Sociology: a multiple paradigm science*. Rev. ed. Boston: Allyn and Bacon, c1980.
- SKUPNIK, Jaroslav. *Antropologie příbuzenství: příbuzenství, manželství a rodina v kulturněantropologické perspektivě*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-019-3.
- SMETÁČKOVÁ, Irena a Lucie JARKOVSKÁ. *Gender ve škole: příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele*. Praha: Otevřená společnost, 2006. ISBN 80-903331-5-X.
- SOKAČOVÁ, Linda, ed. *Ženy v řídicích pozicích*. Praha: Gender Studies, [2005]. ISBN 80-86520-13-7.
- ŠANDEROVÁ, Jadwiga. *Sociální stratifikace: problém, vybrané teorie, výzkum*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-246-0025-0.
- TOMEŠ, Josef, ed. *Ženy ve spektru civilizací: (k proměnám postavení žen ve vývoji lidské společnosti)*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2009. ISBN 978-80-7419-009-4.
- VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost: [vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií]*. V Ústí nad Labem: Univerzita J.E. Purkyně, 2006. ISBN 80-7044-808-3.
- VODÁKOVÁ, Alena, Ladislav HRDÝ a Václav SOUKUP. *Sociální a kulturní antropologie*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1993. Sociologické pojmosloví. ISBN 80-901424-1-9.

Elektronické zdroje

ČERMÁKOVÁ, Marie. Gender, Society, Labour Market. Czech Sociological Review [online]. 1995, 31(1), 7-24 [cit. 2020-11-19]. ISSN 00380288. Dostupné z: <https://sreview.soc.cas.cz/pdfs/csr/1995/01/03.pdf>

ČSÚ (Český statistický úřad). Průměrné mzdy 2. čtvrtletí 2020 [online]. 2020 [cit. 2020-10-17]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/prumerne-mzdy-2-ctvrtleti-2020>

EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení komise: Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025* [online]. 2020 [cit. 2020-10-17]. Dostupné z: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/CS/TXT/PDF/uri=CELEX:52020DC0152&from=CS>

HAŠKOVÁ, Hana. *The changing Timing and Ways of mothers' returning to the Workplace* [online]. 2011 [cit. 2020-11-12]. Dostupné z: <https://www.genderonline.cz/pdfs/gav/2011/02/04.pdf>

KRÁLÍKOVÁ, Alena. „Osmóza“ žen do vyšších pozic nefunguje, musíme je cíleně podporovat. Feminismus.cz [online]. 2006 [cit. 2020-11-19]. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/osmoza-zen-do-vyssich-pozic-nefunguje-musime-je-cilene-podporovat>

KŘÍŽKOVÁ, Alena; HAŠKOVÁ, Hana: *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce* [online], Praha: Sociologický ústav AV ČR 2003. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/postaveni-zen-na-trhu-prace.pdf>

MCCALLISTER, Jessica. *Glass Escalator in Sociology: Definition, Effects & Quiz*. Education Portal [online]. [cit. 2020-11-19]. Dostupné z: <http://educationportal.com/academy/lesson/glass-escalator-in-sociology-definition-effects-quiz.html#lesson>

NDEANNE. *The “Glass Ceiling” vs. the “Glass Escalator”. Wider opportunities for women* [online]. 2012 [cit. 2020-11-19]. Dostupné z: <http://www.wowonline.org/blog/2012/07/06/the-glass-ceiling-vs-the-glass-escalator/>

Rozdíly v odměňování žen a mužů: definice a příčiny. Společnost - sociální začleňování [online]. 2020 [cit. 2020-07-09]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/priorities/socialni-zaclenovani/20200109STO69925/proc-jsou-v-odmenovani-zen-a-muzu-rozdily>

Sexismus v reklamě [online]. 2011 [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <http://zenskaprava.cz/%eF%bb%bfsexismus-v-reklame/>

ÚJČ AV ČR: *Slovník spisovného jazyka českého na webu ÚJČ AV ČR*. Dostupné online: <http://ujc.avcr.cz/elektronicke-slovniky-a-zdroje/internetova-jazykova-prirucka.html>

WYROBKOVÁ, Adriana. *Reprezentace a hodnocení genderových kategorií* [online]. Brno, 2007 [cit. 2020-11-19]. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/tfcan/A._Wyrobkova-Reprezentace_a_hodnoceni_genderovych_kategorii.pdf