



Situace vysokoškolsky vzdělaných žen na pracovním trhu

Bakalářská práce

Studijní program: B7507 – Specializace v pedagogice
Studijní obory: 6107R023 – Humanitní studia se zaměřením na vzdělávání
7507R036 – Anglický jazyk se zaměřením na vzdělávání

Autor práce: **Martina Kosová**
Vedoucí práce: PhDr. Lenka Václavíková Helšusová, Ph.D.





Situation of Graduated Women in the Labour Market

Bachelor thesis

Study programme: B7507 – Specialization in Pedagogy
Study branches: 6107R023 – Humanities for Education
7507R036 – English for Education

Author: **Martina Kosová**
Supervisor: PhDr. Lenka Václavíková Helšusová, Ph.D.



Tento list nahradte
originálem zadání.

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, 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 (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

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

Bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé bakalářské práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že tištěná verze práce se shoduje s elektronickou verzí, vloženou do IS STAG.

Datum:

Podpis:

Poděkování:

Ráda bych zde poděkovala vedoucí mé bakalářské práce PhDr. Lence Václavíkové Helšusové, Ph.D. za odborné rady, cenné připomínky a vstřícný přístup, bez kterých by práce v této podobě nevznikla.

Anotace:

Tématem bakalářské práce je situace žen na pracovním trhu s přihlédnutím na ženy s vysokoškolským vzděláním. Práce se zaměřuje na nerovné postavení žen na trhu práce v porovnání s muži. Je zde popsána míra zaměstnanosti žen, segregace trhu práce v souvislosti s pohlavím, nerovné platové ohodnocení žen a další formy diskriminace, se kterými se ženy na trhu práce setkávají. Cílem práce je zmapovat současnou situaci žen na pracovním trhu v České republice prostřednictvím analýz statistických dat.

Klíčová slova: gender, trh práce, diskriminace, rovné příležitosti, segregace trhu práce, nerovné platové ohodnocení

Annotation:

The topic of this bachelor thesis is the situation of women in the labour market with regard to graduate women. The thesis focuses on the unequal position of women in the labour market in comparison with men. There is also description of the female employment rate, labour market segregation in relation to gender, women's unequal pay and other forms of discrimination that women face in the labour market. The aim of this thesis is to describe the current situation of women in the labour market in the Czech Republic through analysis of statistical data.

Key words: gender, labour market, discrimination, equal opportunity, labour market segregation, unequal pay

Úvod.....	7
2. Základní genderové koncepty	9
2.1 Genderové stereotypy a genderové role	10
2.2 Vliv genderu na dělbu práce	11
2.3 Genderová rovnost žen a mužů	12
3. Postavení žen na trhu práce	14
3.1 Historický vývoj postavení žen ve společnosti	15
3.1.1 Období průmyslové revoluce	15
3.1.2 Období světových válek	16
3.1.3 Situace žen mezi léty 1945-1989 u nás	17
3.1.4 Postavení českých žen po roce 1989	18
3.2 Diskriminace na základě pohlaví	19
3.3 Segregace trhu práce	20
3.4 Rovné příležitosti	22
3.5 Rovné pracovní ohodnocení.....	24
3.6 Sexuální obtěžování na pracovišti.....	25
4. Vliv rodiny	27
4.1. Mateřská a rodičovská dovolená	28
4.2 Návrat žen na trh práce	29
4.3. Kombinace práce a rodiny	30
4.4. Odkládané rodičovství a plánovaná bezdětnost	31
5 Reálná situace žen na trhu práce v České republice	33
5.1 Postoj veřejnosti k postavení žen na pracovním trhu.....	33
5.2 Vzdělání	34
5.3 Zaměstnanost žen v České republice	36
5.4 Segregace pracovního trhu podle pohlaví	38
5.5 Platové ohodnocení žen a mužů v ČR.....	41
5.6 Formy harmonizace práce a rodiny.....	43
6. Strategie posilující rovnost žen a mužů na pracovním trhu	46
6.1 Státní strategie posilující rovnost žen a mužů.....	46
6.2 Občanské organizace podporující rovnost žen a mužů	48
Závěr	50
Seznam použitých zdrojů:	52

Úvod

Situace žen na trhu práce je jedno z nejdiskutovanějších témat v oblasti genderových studií. Přes značný posun v procesu zrovnoprávnění postavení žen ve společnosti v průběhu minulého století je téma znevýhodněné pozice žen na pracovním trhu stále aktuální. Žena má v porovnání s muži tradičně ztížené podmínky v participaci jak na pracovním trhu, tak i v dalších oblastech společenského života, přičemž placené zaměstnání je jedním z důležitých prvků při budování určitého společenského postavení a vlastní identity, což nejen muži, ale i ženy vnímají jako významnou potřebu a hodnotu ve svém životě. Rovnoprávnost v zaměstnání, se kterou souvisí rovná příležitost a ohodnocení odvedené práce, posiluje identitu a sebevědomí pracující ženy, která pak sama sebe chápe jako rovnocenného člena pracovního týmu a celé společnosti.

Zároveň je rovné zacházení a ochrana před diskriminací základem zachování lidské důstojnosti. Práva na rovný přístup k zaměstnání a rovné ohodnocení práce jsou uzákoněna v české legislativě a patří mezi základní občanská práva, ale skutečně rovnocenné a plnohodnotné zapojení žen na trhu práce je stále nereálné a diskriminace z hlediska pohlaví patří mezi nejrozšířenější typy diskriminace. Přestože ženy dosahují stejného vzdělání jako muži, jsou motivované, schopné, ambiciózní a jsou otevřeny změnám, mají stále složitější přístup na trh práce a nižší možnost kariérního růstu. Navzdory faktu, že se rozdíl mezi ženami a muži v posledních několika desetiletích stírají a to nejen na půdě pracovní, žena je stále objektem znevýhodnění v porovnání s postavením muže. Zároveň mateřství, které je ve většině případech nedílnou součástí života ženy, má v naší společnosti velmi problematický dopad na zapojení žen do zaměstnání.

Cílem této bakalářské práce je uvedení do problematiky žen na pracovním trhu a analýza jejich současné situace s přihlédnutím na postavení vysokoškolsky vzdělaných žen v České republice. Tato práce se zaměřuje především na různé druhy diskriminace žen na trhu práce, jakými jsou například rovné příležitosti žen a mužů při nástupu do zaměstnání, různá míra zastoupení žen a mužů v některých sektorech pracovního trhu, znevýhodněná možnost kariérního růstu žen a nerovné platové ohodnocení žen v porovnání s muži. Bakalářská práce je rozdělena do šesti kapitol.

Nejdříve jsou popsány obecné pojmy, které jsou spojeny s genderovou problematikou. Jedná se o vysvětlení pojmů jako gender, genderové stereotypy a role. Dále se práce zaměřuje na situaci žen na pracovním trhu. Je zde nastíněn stručný historický kontext, který předcházel současné podobě postavení ženy na poli práce a je zde rovněž popsáno, jakými způsoby může být v současné době toto postavení ženy ovlivněno skutečností, že přísluší k ženskému pohlaví. V této kapitole jsou tedy zmíněny hlavní formy diskriminace, se kterými se ženy na pracovním trhu setkávají, a jejich důsledky, které ovlivňují postavení žen na trhu práce. Dále se práce věnuje tématu založení rodiny a její dopad na pracovní život žen, který bývá často velmi problematický. Následující kapitolou je již analýza statistických dat, které se zaměřují na reálnou situaci žen na pracovním trhu v České republice a dokládají tak skutečnost znevýhodnění žen v této oblasti s porovnáním s muži. Je zde popsána současná situace ve vzdělání, zaměstnanosti žen, segregaci pracovního trhu a rozdílném platovém ohodnocování žen v porovnání s muži. Rovněž jsou zde zmíněny alternativní formy práce, které jedinci využívají v rámci harmonizace práce a rodiny. Poslední část pojednává o strategiích, které napomáhají k dosažení rovnějšího přístupu pro ženy a odstraňování diskriminačních faktorů na trhu práce, které se nejčastěji dotýkají právě žen.

2. Základní genderové koncepty

Gender chápeme jako souhrn významů, které se v rámci určitého společenství pojí s ženským a mužským pohlavím. Obecně lze říci, že genderový systém je systém významů a rozdílů, které se k oběma pohlavím pojí prostřednictvím uspořádání sociálních vztahů. To znamená, že pokud jde o sociální chování, lidé se jako muži a ženy nerodí, ale musí se do značné míry naučit jako muži a ženy jednat. Způsob tohoto jednání pak závisí na společnosti, ve které žijí a jak tato společnost vnímá typicky ženské a mužské charakteristiky jejich osobnosti.

Je tedy nutné rozlišovat mezi pohlavím, jako souborem biologických vlastností specifických pro ženy a muže, a genderem, tedy výše zmiňovanými psychologickými, sociálními a kulturními rozdíly mezi osobami ženského a mužského pohlaví.¹ Biologický rámec, tedy fyziologické rozdíly mezi mužem a ženou, se týká například těhotenství či fyzické síly. Ale gender v sobě obsahuje spíše sociální rozdíly, které úzce souvisí s vývojem jedince v dané společnosti. Tyto rozdíly mezi ženským a mužským bere většina lidí jako přirozeně daný jev v naší společnosti, i když se jedná především o lidský konstrukt, který je kulturně, historicky a sociálně podmíněn. Lidské pohlaví jako biologická danost tu slouží jako základ, na němž lidé vytvářejí společenskou kategorii zvanou gender, která je v určitém smyslu širší a lépe vypovídá o společenském vnímání rozdílů mezi mužem a ženou. Tato kategorie se pak může lišit napříč nejrůznějšími kulturami, protože si každá společnost vytváří vlastní soubor typických vlastností. Gender pak vzniká v průběhu socializace jedince, který se učí „být mužem nebo ženou“, na základě těchto očekávaných charakteristik. V každé lidské společnosti se během vývoje vytvořily určité role žen a mužů, které původně vyplynuly z jejich biologických vlastností. Postupně se však přetvořily v určitá společenská očekávání, jež jsou někdy označovaná jako „genderové role“ či „genderové stereotypy“.²

¹LINKOVÁ, Marcela. Gender v sociologii. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. [online]. 2000, roč. 2, č. 4, s. 1. [vid. 5.10.2014]. ISSN 1213-0028. Dostupný z: http://www.gendersonline.cz/uploads/222d4a5bbfcc508d7ca4045f1b451f57dc9e3d33_rocnik01-4-2000.pdf

²KOLDINSKÁ, Kristina. Pojmy a koncepty související s rovností. In: SKÁLOVÁ, Helena (ed.). *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v praxi*. Praha: Gender Studies, 2010. s.15-16. ISBN 978-80-86520-30-8.

Ve společnosti tedy existuje řada vzorců jednání, které jsou považovány za typicky mužské nebo ženské a které jsou od obou pohlaví společností očekávány. Tato očekávání spojená s pohlavní rolí se ve společnosti předávají řadou verbálních interakcí, ale častokrát i neverbálním sdělením. Rodiče například oblékají děti do odlišného oblečení. Chlapci dostávají hračky v podobě aut, letadel a zbraní, dívky jsou vybaveny kuchyňkami a převlékacími panenkami. Řada obecných úsloví jedinci vštěpuje postoje, které má zaujmout na základě jeho pohlaví a které si pak sebou nese celý život, i kdyby odporovaly jeho zkušenosti či s nimi vnitřně nesouhlasil. Gender pak má významný vliv na utváření jedincovi identity, životních postojů a voleb.

2.1 Genderové stereotypy a genderové role

Sociální stereotyp je soubor předsudků týkajících se určitých charakteristik pro celou skupinu, který je považovaný za daný a neměnný. Pro stereotyp je typické přisuzování určitých vlastností všem členům dané skupiny. Stereotyp je velmi stabilní prvek ve vědomí, ovlivňující naše vnímání a hodnocení určitých jevů, názory, postoje a chování.³

Genderové stereotypy jsou tedy tradiční představy o typických vlastnostech žen a mužů, které jsou všeobecně platné, neboť se předpokládá, že tyto charakteristiky tvořící genderový stereotyp sdílejí všichni příslušníci daného pohlaví v dané společnosti. Lidé tak automaticky přisuzují některé vlastnosti mužům a jiné ženám, na základě určitého všeobecného mínění. U mužů se předpokládá, že budou průbojní, soutěživí a houževnatí, budou agresivnější a fyzicky silnější. Od žen se naopak očekává citlivost, menší fyzická síla, pečovatelské vlohy a další jemnější vlastnosti. Společnost tak dává jedinci najevo, jaké charakteristiky se od něho očekávají na základě jeho pohlaví.

S genderovými stereotypy úzce souvisí i genderové role. Genderové role jsou charakterizovány jako společensky očekávané chování, v souvislosti s pohlavní příslušností jedince. Jde tedy o soubor typicky ženských či mužských způsobů chování, které společnost jedinci připisuje. Tyto role jsou částečně odvozeny od biologických

³LINHART, J. PETROUSEK, M. VODÁKOVÁ, A. a H. MAŘÍKOVÁ. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996, s. 262. ISBN 80-7184-310-5.

dispozic žen a mužů. Ženská genderová role je úzce spojena s rolí reprodukční, která ženu předurčuje k péči o potomky. Naopak muže jejich biologická konstrukce předurčuje k roli ochránitele a zabezpečovatele rodiny.⁴

Tyto představy se ale neodehrávají pouze na úrovni interakce mezi jednotlivci, ale i na úrovni společenských institucí. Společnost tak předepisuje určité vlastnosti či způsoby chování a jednání, které považuje za správné, a tyto předpisy pak výrazně ovlivňují postavení mužů a žen ve společnosti.⁵

2.2 Vliv genderu na dělbu práce

Genderové stereotypy a role mají významný vliv mimo jiné i na dělbu práce, tedy skutečnost, že jednotlivcům jsou svěřovány určité úkoly a připisována určitá očekávání s nimi spojená v závislosti na jejich pohlaví. Mohou tak znesnadňovat jedinci dosáhnout určité pracovní pozice v odvětví, které pro dané pohlaví není běžné. Tyto stereotypy tedy mohou mít negativní dopad na budování kariéry a mohou mít za následek nerovné zacházení s jedincem. Velmi častým stereotypem jsou názory, podle kterých se má žena věnovat více rodině, tedy pečovat o dítě a starat se o domácnost, a muž veřejnému životu, tedy práci a kariéře. Dané postoje pak znevýhodňují nejen ženy, v tomto případě na trhu práce, ale i muže v rodině.

Přestože v moderní společnosti dochází ke změnám vnímání mužských a ženských rolí a například vzdělání se pro ženy stává silnou hodnotou a zároveň cestou ke kariéře a vlastnímu sebenaplnění, i tam stále hrají biologické a sociální faktory důležitou roli. To, zda jsem muž anebo žena, podstatným způsobem ovlivňuje naše hodnotové orientace, možnosti, životní perspektivy, volbu životních strategií a životní styl. Tato skutečnost má často vliv i na směr našeho vzdělání a výběr našeho povolání. Má také bezesporu vliv na výši našeho výdělku i pozici, kterou v zaměstnání zaujímáme, limituje nebo naopak rozšiřuje naše pravomoci. Gender je pak v tomto směru mocnější než pohlaví, ale protože je sociálním výtvoem a nikoli biologickou daností, skýtá prostor pro změnu.⁶ Tento proces transformace postavení žen ve společnostech však není

⁴RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 2003, s. 24. ISBN 80-246-0525-02.

⁵Tamtéž s. 21.

⁶MAŘÍKOVÁ, Hana. *Gender! Co to znamená?*. [online]. 2003. [vid. 20.10.2014]. Dostupné z:

snadný a vyžaduje mnoho času a úsilí a to zvláště kvůli zakořeněnosti tradičních představ a stereotypů, které v naší společnosti existují.

2.3 Genderová rovnost žen a mužů

Genderová rovnost je stav, kdy lidé mohou plně rozvinout odlišnost genderových identit a nemusí čelit žádné formě diskriminace, které se zakládají na těchto odlišnostech. Tento stav rovnosti je však v praxi velmi složitě realizovatelný. Rada Evropy definovala rovnost žen a mužů takto: Rovnost žen a mužů znamená rovné zviditelnění, rovnou pravomoc a účast příslušníků obou pohlaví ve sférách veřejného a soukromého života. Rovnost žen a mužů je opakem nerovnosti žen a mužů, nikoli rozdílu mezi oběma pohlavími, a jejím cílem je prosazovat plnou účast žen a mužů ve společnosti.⁷ K dosažení této rovnosti je nutné zajistit ženám a mužům stejná práva, povinnosti a možnosti ve všech sférách života.⁸ Je to tedy stav, kdy jedincům nejsou připisovány vlastnosti a schopnosti na základě toho, zda jde o ženu či muže, a mohou utvářet svou genderovou identitu nezávisle na svém pohlaví.

Tato rovnost je především otázkou osobní svobody. Ženy i muži by měli mít možnost rozvíjet své osobní vlohy a vlastnosti v jakémkoli směru, který si vyberou a který pro ně má určitou hodnotu a význam. Matky by měly mít možnost dělat kariéru bez pocitu viny či tlaku okolí a otcové by měli mít možnost zůstat doma bez toho, aby byli vystaveni společenskému tlaku, protože nejsou hlavními živiteli rodiny. Všichni by tak měli mít svobodnou volbu bez omezení, která jsou dána striktními rolami přisuzovanými oběma pohlavím, a mělo by se dostat stejného uznání a přízně rozdílnému chování, aspiracím a potřebám žen a mužů.

U žen se často očekávají rozdílné vlastnosti a pracovní schopnosti než u mužů a naopak. Při tom se předpokládá, že muži budou rázní, rozhodní a cílevědomí, ženy komunikativní a vnímavé k potřebám druhých a jejich schopnosti se tak budou na pracovním poli „doplňovat“. Ne všichni jedinci však odpovídají těmto kritériím,

<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=225&lst=103>

⁷ASKLÖF, C., STRANDBERG, H. a K. E. WENANDER. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003, s. 51.

⁸PLESKOVÁ, Kateřina. *Průvodce na cestě k rovnosti mužů a žen*. 3. vyd. Brno: Nesehnutí, 2008, s. 17. ISBN 978-80-87217-01-6.

která jim společnost předepisuje a nemají tytéž dispozice a dovednosti, které se od nich očekávají. Proto by v rámci rovného přístupu ke všem jedincům bylo spravedlivější, kdyby mohli všichni zaměstnanci vyjádřit své osobnosti bez žádných omezení. Rozhodné a rázné ženě a komunikativnímu a citlivému muži by se tak mělo dostat stejného respektu.

3. Postavení žen na trhu práce

Trh práce patří mezi hlavní prvky, které se podílejí na životě společnosti a spoluvytváří tak sociální prostředí. Samotný význam práce je v lidském životě zásadní a to platí nejen pro muže, ale i pro většinu žen. Práce je na jedné straně nutná, abychom přežili, ale práci většinou nevykonávají jednotlivci samostatně, spíše jde o organizovanou činnost skupiny lidí. Práce má tedy jak ekonomický, tak sociální aspekt. Ve společnosti existují rozdílné ekonomické a pracovní zkušenosti žen a mužů a rozdílné hodnoty a odměny, které jsou jejich práci připisovány.⁹

Odlišné postavení mužů a žen na trhu práce se projevuje jejich různou mírou zaměstnanosti, různým zastoupením v jednotlivých odvětvích, typem zaměstnání nebo pozic a různými platovými podmínkami. Zároveň dochází k výrazné genderové horizontální i vertikální segregaci profesí a poklesu prestiže těch oborů, ve kterých je vysoké zastoupení žen. Výše podílu žen v určité profesi je faktorem, který ovlivňuje sociální status a prestiž daného povolání, jeho cenové ohodnocení na trhu práce i vnitřní hierarchizaci. Vzhledem k podceňování schopností žen a snižování hodnoty práce, která je chápána jako ženská, tak dochází ke strukturálnímu znevýhodnění žen ve společnosti.

Postoj společnosti k ženě a její roli výrazně ovlivňuje názory na samotné postavení žen v řídicích pozicích. Ženy jsou stále vnímány především jako ženy. Bez ohledu na pracovní zařazení a pracovní úspěchy je na ně pohlíženo jako na osoby slabší, méně průbojné, méně schopné a zatížené rodinnými úkoly a mateřstvím. Trh práce je navíc v západních společnostech vymezen pouze placeným zaměstnáním, které představuje hlavní ukazatel sociálního postavení. Práce zajišťující život rodiny, výchovu dětí či péči o rodinné příslušníky, která je nejčastěji vykonávána ženami, je vyloučena z aktivit, které společnost uznává. To, co se odehrává mimo placené zaměstnání, není chápáno jako produkce a neexistují zde žádné způsoby ekonomického zhodnocení.

⁹RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 2003, s. 266. ISBN 80-246-0525-02.

3.1 Historický vývoj postavení žen ve společnosti

Společenské postavení ženy je v historii naší společnosti nerovnocenné k postavení muže. Ženy byly po většinu historie vyloučeny ze společenského a politického života a dominantní postavení patřilo mužům. Přístup žen k politické moci, ke vzdělání a k uplatnění na pracovním trhu se vyvíjel velmi pozvolna a k uznání jejich rovnosti s muži došlo teprve v minulém století. Trh práce byl v minulosti utvářen, organizován a řízen téměř výhradně muži, což mělo vliv na postavení žen a jeho důsledky můžeme zaznamenat i v současné společnosti.

3.1.1 Období průmyslové revoluce

Mezníkem pro zlepšení postavení žen na pracovním trhu bylo v novodobých dějinách období průmyslové revoluce a industrializace. Ženy do této doby byly vychovávány pro roli manželky a matky a pracovaly převážně v oblasti zemědělství a domácí výroby, kde fungovaly jako výpomoc svému manželovi. Koncem 19. století ale díky vytváření nových pracovních míst v manufakturních výrobcích a továrnách, kde bylo zapotřebí nové pracovní síly, docházelo i k postupnému zaměstnávání žen. Ženy měly ale velmi ztížené podmínky. Musely zastávat i fyzicky náročnou práci, byly nuceny v továrnách trávit dlouhou pracovní dobu a fungovaly jako levná pracovní síla bez odborné kvalifikace. Ženy zároveň neměly přístup k vyššímu vzdělání a potřebné kvalifikaci, kterou potřebovaly k výkonu povolání. To se ale koncem 19. století začalo proměňovat. Zakládaly se dívčí školy a ženám bylo nakonec zpřístupněno i studium na vysoké škole. I přesto však musely vzdělané ženy čelit diskriminačním přístupům v zaměstnání. Ženy měly problémy najít náležité uplatnění v profesním životě, a nebo pracovaly v méně významných a hůře placených odvětvích v porovnání s muži.

V této době rovněž dochází k proměně tradiční rodiny v důsledku urbanizace a stěhování mladých lidí z venkova do měst za prací. Původní několikagenerační rodiny žijící společně se tříští na rodiny čítající pouze rodiče a jejich potomky. Žena však měla i v tomto novém konceptu rodiny stále podřadné postavení a byla závislá na manželovi, který měl hlavní slovo ve všech rozhodovacích otázkách.

V období 19. století posiluje rovněž emancipační hnutí žen bojující za svá práva. Jedním z prvních cílů, bylo dosažení volebního práva a možnost aktivně se podílet

na politickém životě společnosti. Dále šlo mimo jiné i o rovný přístup ke vzdělání, jakožto nástroje ženské emancipace a osobnostního rozvoje, či zlepšení pracovních podmínek žen. Renzzeti a Curran popisují zrod feministického vědomí jako: „Pochopení, že sociální nerovnost se vztahuje na ženy jako kolektivum, nikoli individuálně, a že jejich podřízenost je společensky utvářena a udržována systémem, který lze prostřednictvím kolektivního úsilí nahradit spravedlivějším uspořádáním.“¹⁰ Počátky feministického hnutí se nejsilněji projeví ve Spojených státech a Velké Británii, odkud se dál šířily do západní Evropy a napomohl jim i rozmach osvícenství a důraz na rozum a lidskou individualitu. Mezi další otázky rovnoprávnosti patřily například ochrana žen před násilím a pohlavním zneužíváním, rozšiřování pracovních příležitostí, reforma rozvodového a majetkového zákonodárství a další.

3.1.2 Období světových válek

První světová válka znamenala výrazné posílení emancipace žen ve společnosti. Během války se musela většina mužů odebrat na frontu a bylo nutné nahradit chybějící pracovní sílu v období válečného hospodářství. Jejich místa tedy musely nahradit ženy a to i na pozicích, které do té doby byly zastoupeny výhradně muži, jako například ve státních úřadech nebo dopravě. Ženy však dokázaly, že jsou schopné je kvalitně nahradit. Zaměstnanost žen tedy prudce vzrostla a i přes jejich masové propouštění po skončení války, zůstaly pracovat v oborech, ve kterých se před tím neobjevovaly.

V meziválečném období byly vyzdvihovány ideály demokracie a rovnosti. Docházelo k rozvoji v oblasti vyššího vzdělávání žen a stále přibývalo absolventek odborných a vysokých škol. Zároveň během První světové války bylo ženám ve většině evropských zemí uznáno volební právo, v Československu to bylo roku 1920, a ženy se tak mohly spoluúčastnit na politickém životě státu. Práce už nebyla pro ženu pouhým alternativou sňatku, ale stávala se pro mnohé ženy novým smyslem života, ve kterém nalézaly uspokojení.

Druhá světová válka se nesla v podobném duchu jako válka První a postavení žen na trhu práce opět zásadně posílilo. Období světových válek a válečný rozvrat v

¹⁰RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 2003, s. 36. ISBN 80-246-0525-02.

Evropě ale zároveň znamenal jisté potlačení rozvoje feministických hnutí a jejich dalších požadavků na rovnoprávnost, v některých zemích byly zcela umlčeny.

3.1.3 Situace žen mezi léty 1945-1989 u nás

V poválečném období napomohl postavení žen ve společnosti vznik Organizace spojených národů, která stavěla jako jeden ze svých hlavních cílů rovnoprávnost žen a mužů už v roce 1945. Československo se ale od roku 1948 stalo součástí Sovětského bloku a vydalo se jiným směrem než západ. Ženská emancipace zde byla formálně podporována socialistickou ideologií a pro ženy to znamenalo především jejich masové zaměstnávání, díky zavedení pracovní povinnosti. Otázka zaměstnanosti žen tak nebyla konfrontována s kritikou či polemikou, ale zároveň byla ženám odebrána svobodná volba, zda chtějí pracovat či zůstat v domácnosti. Přitom tradiční představa rozdělení rolí v rodině, tedy že péči o děti a domácnost má zajišťovat žena, byla stále zachována. Žena tak musela po placené práci nastoupit na tzv. "druhou směnu", která spočívala v domácích pracích a výchově dětí a ze které byl muž vyloučen. Tato neplacená práce navíc neměla žádné společenské uznání a byla často přehlížena. Zaměstnanecká role ženy byla chápána jako primární, mateřská jako sekundární. Ideálem výchovy dětí byly týdenní jesle a mateřské školky, které ovšem společností nebyly příliš pozitivně přijímány.¹¹

Díky rovnému přístupu ke vzdělání nastal proces rychlého zvyšování kvalifikace a vzdělanostní úrovně žen. Nejvýraznější nárůst byl zaznamenán mezi ženami se středoškolským vzděláním s maturitou. Zároveň rostl i počet studentek vysokých škol. Zatímco v prvních letech po roce 1948 byly ženy na vysokých školách zastoupeny 24 % z celkového počtu studentů, během následujících patnácti let se jejich počet zvýšil na 41 %. Je třeba ale zmínit skutečnost, že společnost akceptovala ženy na vysokých školách pouze v některých oblastech, jako v medicíně, učitelství, farmacii nebo v humanitních oborech. Z jiných oblastí, především z technických oborů, byly ženy nadále vytěšňovány.¹² Nárůst vysokoškolsky vzdělaných žen sice znamenalo určité

¹¹WAGNEROVÁ, Alena. Co přinesl a co nepřinesl českým ženám socialistický model rovnoprávnosti. In: SOKAČOVÁ, Linda (ed.). *Gender a demokracie 1989-2009*. Praha: Gender Studies, 2009, s. 15. ISBN 978-80-86520-64-3

¹²Historie a vývoj vysokého školství 1919-2008: Vysoké školství po únoru 1948. [online] 2010. Praha: ČSÚ. [vid. 21.6.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20534966/w->

zlepšení jejich pracovního uplatnění, avšak jejich postavení ve srovnání s muži bylo stále výrazně nerovnocenné a zastávat řídicí funkce bylo výsadou mužů. Ženy s vysokoškolským vzděláním tak zpravidla zastávaly špatně placená a společensky podceňovaná místa v porovnání s muži vysokoškoláky.

Na konci šedesátých let se na Západě začíná prudce rozvíjet nové feministické hnutí za rovnoprávnost žen. V této době měly české a slovenské ženy před ženami ze západních zemí přibližně dvacetiletý předstih, a to jak v úrovni vzdělání a kvalifikace nebo integrace ve světě práce, tak i v sebevědomém podílení se na životě společnosti. Během období normalizace a takzvaného reálného socialismu tento předstih ale ztratily a úroveň mezi Západem a Východem se v této otázce v podstatě vyrovnala.¹³

Listopadem 1989 a rozpadem socialistického systému se i socialistická realizace modelu ženské emancipace stala historií. Obecně lze však říci, že socialismus nám zanechal poměrně vysoký standart dosažené rovnoprávnosti žen ve společnosti. K jeho podstatným rysům patří vysoká kvalifikační a vzdělanostní úroveň žen, skutečnost, že žena není pouhým sexuálním objektem, integrace žen do světa práce a v neposlední řadě i samozřejmost ekonomické nezávislosti na muži.¹⁴ Tento standart byl však vykoupen značným fyzickým i psychickým přetížením žen a řadou přetrvávajících nerovností.

3.1.4 Postavení českých žen po roce 1989

Po sametové revoluci byla zachována vysoká zaměstnanost žen a očekávaný masový návrat žen do domácností se po listopadu 1989 nekonal. Postavení žen se pak dále zlepšovalo i díky vzniku nových feministických a ženských hnutí, vlivu západních zemí a jejich emancipačních trendů a v neposlední řadě vstupu České republiky do Evropské unie a participace na politice rovnoprávných vztahů žen a mužů. Přesto se však v naší společnosti stále setkáváme s případy nerovnosti a diskriminace žen a to

3314a4.pdf/f8ba5ed6-17bb-46dc-bd04-b32c835dd315?version=1.0

¹³WAGNEROVÁ, Alena. Co přinesl a co nepřinesl českým ženám socialistický model rovnoprávnosti. In: SOKAČOVÁ, Linda (ed.). *Gender a demokracie 1989-2009*. Praha: Gender Studies, 2009, s. 17-18. ISBN 978-80-86520-64-3

¹⁴Tamtéž s. 18.

především na poli pracovním. Nejvíce viditelný je platový rozdíl v odměňování žen a mužů za stejně vykonanou práci, ale i segregace trhu práce, feminizace určitých povolání a znevýhodňující přístup k práci a kariéře. Problémem je, že pro české ženy tu už nejde o výdobytky, ale o samozřejmosti, jejichž význam pro vlastní postavení ve společnosti si často vůbec neuvědomují. Za socialismu byly české ženy emancipované, aniž si toho byly vědomy, protože o své rovnoprávné postavení ve společnosti, na rozdíl od žen ze západních zemí, nemusely bojovat. To dnes znamená značnou nevýhodu, protože se o svá práva nenaučily usilovat. Proto je dnes pro ženy a zároveň i pro celou společnost a její vývoj k demokracii velmi důležité, aby si toho české ženy vědomy byly a naučily si vydobýt svá práva a rovné postavení ve společnosti.¹⁵

3.2 Diskriminace na základě pohlaví

Diskriminace je obecně definována jako situace, ve které se s určitým člověkem zachází jinak než s ostatními lidmi z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii. Diskriminace žen pak zahrnuje rozdíl, vyloučení či omezení na základě příslušnosti k ženskému pohlaví, čímž je omezena možnost žen uplatnit svá práva na základě rovných podmínek s muži. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i znevýhodnění z důvodu těhotenství nebo mateřství a z důvodu pohlavní identifikace. Diskriminací na trhu práce je pak rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jehož cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.¹⁶

Přes hláсанé demokratické principy, které by měly zajišťovat rovná práva a spravedlivé životní podmínky všem jedincům bez rozdílu, jsme v současných západních společnostech stále svědky nerovnoprávného zacházení s ženami a muži ve smyslu diskriminace na základě pohlaví. Vedle toho existují mezi lidmi rozdíly, jež vyplývají z jejich postavení v právním vztahu, ze společenského statutu, věku,

¹⁵WAGNEROVÁ, Alena. Co přinesl a co nepřinesl českým ženám socialistický model rovnoprávnosti. In: SOKAČOVÁ, Linda (ed.). *Gender a demokracie 1989-2009*. Praha: Gender Studies, 2009, s. 19. ISBN 978-80-86520-64-3

¹⁶SPOUSTOVÁ, Ivana. Diskriminace a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce. In: FIALOVÁ, Eva (ed.). *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. ISBN 978-80-86520-20-9.

národnosti, náboženského vyznání či rasy. Tyto rozdíly pak mohou oslabovat postavení jedné osoby vůči druhé. Řada znevýhodňujících faktorů se dotýká právě žen ve větší míře než mužů a ovlivňuje tak obecně jejich postavení ve společnosti.¹⁷

Problematika rovnosti žen a mužů má dlouhou historii, a přestože v tomto ohledu došlo k pokroku a tuto rovnost je moderní demokratický stát povinen zajistit, stále můžeme v současné době narazit na příklady nerovnosti žen a mužů a to nejen na trhu práce. Velký vliv na strukturu a dynamiku pracovní sféry má fakt, že placená práce byla v historii řízena, organizována a z větší části vykonávána muži a tato skutečnost má za důsledek znevýhodněnou pozici žen v zaměstnání.¹⁸ Hlavními formami znevýhodnění, se kterými se ženy setkávají, jsou zejména diskriminace před vstupem do zaměstnání, nerovné pracovní podmínky, platová nerovnost a sexuální obtěžování na pracovišti.

3.3 Segregace trhu práce

Genderová segregace trhu práce znamená, že ženy a muži pracují v různých zaměstnáních, sektorech, pozicích nebo za různých smluvních a pracovních podmínek. Tyto rozdílnosti mají genderový význam a téměř vždy je jejich důsledkem genderová nerovnost.¹⁹ Pracovní segregace podle pohlaví tedy ukazuje míru koncentrace žen mužů v jednotlivých, sektorech, povoláních nebo pracovních pozicích, kde převládají zaměstnanci jednoho či druhého pohlaví. Tato koncentrace vzniká na základě nerovných vztahů žen a mužů, protože zastoupení mužů se bez ohledu na skutečné schopnosti a kvalifikaci přisuzuje vyšší důležitost a kompetence.

Tato genderová nerovnost spočívá často v tom, že ženy a muži mají tendenci pracovat v odlišných povoláních s rozdílnou úrovní odměňování. Zároveň rozdíly v odměňování či možnost získat pracovní místo, pozici či postup v zaměstnání nejsou

¹⁷KŘÍŽKOVÁ, Alena. MAŘÍKOVÁ, Hana a Zuzana UHDE. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. 1.vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, s. 16-18. ISBN 80-7330-090-7.

¹⁸DUDOVÁ, Radka. Kombinace práce a rodiny a sociologická teorie. In: KŘÍŽKOVÁ, Alena (ed.). *Kombinace rodinného a pracovního života v ČR: politiky, čas a peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2005, s. 19. ISBN 80-7330-077-X.

¹⁹KŘÍŽKOVÁ, Alena. Genderová segregace trhu práce – obraz statistiky. In: KŘÍŽKOVÁ, Alena (ed.). *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2009, s. 11. ISBN 978-80-7330-165-1

často vázány na rozdílnou úroveň kvalifikace a odpovědnosti vyžadované pro danou pozici, ale jsou vázány na gender. Ženy pak i na vedoucích pozicích převládají v oblasti školství, obchodu a služeb a zcela minimálně jsou zastoupeny v technických a zemědělských oborech. Navíc pokud jsou muži, kteří se obecně koncentrují v řídicích pozicích více než ženy, zaměstnání v oborech, které jsou obsazené převážně ženami, zastávají často vedoucí funkci, což znevýhodňuje společenský a ekonomický status žen.²⁰

Segregace na trhu práce existuje dvojího druhu. První je segregace horizontální, která se týká koncentrace žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních, která jsou často doprovázena odlišným finančním ohodnocením, přičemž u sektorů s převahou žen je mzdové ohodnocení práce nižší než u těch, ve kterých převažují muži. Druhým typem segregace je segregace vertikální, která znamená koncentraci žen a mužů na odlišných stupních hierarchie v zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti, pozice a platového ohodnocení.²¹

Studie²² navíc ukazují, že i pokud ženy proniknou do uzavřených struktur pracovního trhu a jsou zde úspěšné, dochází často k resegregaci, tedy že zaměstnanci ženského pohlaví nahradí zaměstnance pohlaví mužského. Tato situace může vzniknout, pokud je zaměstnavatel z důvodu nedostatku mužské pracovní síly, nucen zaměstnat ženy. Muži často tato zaměstnání opouštějí úmyslně, protože je vnímají jako obory, kde klesá kvalifikace, prestiž a v neposlední řadě mzda. I proto většina žen, které dosáhnou vedoucích a řídicích pozic, se uplatňují spíše ve feminizovaných a méně prestižních, tedy i finančně ohodnocených, oborech.²³

Segregace žen a mužů v zaměstnání existuje i v případě, že obě pohlaví vykonávají v určitém oboru stejnou pozici, ale ve skutečnosti je jejich náplň práce různá. Ženám se

²⁰VALENTOVÁ, Marie, ŠMÍDOVÁ, Iva a Tomáš KATRŇÁK. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti – mezinárodní srovnání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. [online]. 2007, roč. 8, č. 2, s. 44. [vid. 4.11.2014]. Dostupné z: http://www.gendersonline.cz/uploads/4f65927f9219ae00c4b73e6f9b0dc7612fba3c88_genderove-segregace-trhu-prace.pdf

²¹RADIMSKÁ, Radka. Genderové nerovnosti na trhu práce. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. [online]. 2002, roč. 4, č. 2-3, s. 3. [vid. 4.11.2014]. ISSN 1213-0028. Dostupné z: http://www.gendersonline.cz/uploads/16564aed756b0d368c0bff0b7326c2503b022776_rocnik03-2-3-2002.pdf

²²Tamtéž s. 3.

²³Tamtéž s. 3.

tak obecně přisuzují pracovní činnosti, které vyžadují nižší míru odpovědnosti či důležitosti oproti mužům. Pracovní segregace tak velmi silně ovlivňuje pracovní možnosti a ve větší míře znevýhodňuje ženy, protože pojem „ženská práce“ sebou již nese řadu negativních asociací. Existuje tak mnoho typů překážek, které ženy diskriminují při přijímání do zaměstnání nebo při postupu na vyšší pozice.

3.4 Rovné příležitosti

Rovnost příležitosti pro ženy a muže znamená, že obě pohlaví mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a stejným způsobem využívat příležitostí. Znamená to stejnou viditelnost pro obě pohlaví a stejné postavení ve všech sférách veřejného a soukromého života. Rovná příležitost na poli zaměstnání znamená rovný přístup při přijímání či povýšení zaměstnance na pracovní pozici na základě jeho vzdělání, zkušeností a individuálních schopností, aniž by byl jakýmkoli způsobem souzen podle svého pohlaví, věku či rasy.

Tento přístup ale v dnešní společnosti není zaručen a již při náboru do zaměstnání se můžeme často setkat s určitými diskriminačními přístupy. Během výběrového řízení je jedinec hodnocen nejen dosaženými zkušenostmi, ale i svou biologickou daností a jsou mu kladeny diskriminační otázky osobního charakteru, které nijak nesouvisí s osobními schopnostmi. Při přijímacím pohovoru se u žen často zjišťuje věk, počet dětí a plány v soukromém životě, ačkoli by se o tyto údaje neměli zajímat a otázky by se měly týkat kvalifikačních předpokladů a praxe uchazečky o zaměstnání.

Společenská očekávání předpokládají určité vzorce chování žen a mužů, které pak mohou mít vliv na rozhodování zaměstnavatele, kterého z uchazečů přijmout na volné místo. Pohlaví budoucího zaměstnance je často nevysloveným kritériem pro dosažení dané pozice a to především v oborech, které jsou zastoupeny spíše muži, jako jsou technické obory, nebo v odpovědnějších funkcích.

Stejně pravidlo platí i při kariérním postupu. Pokud chce žena dosáhnout pracovního povýšení, musí často prokázat nejen srovnatelné, ale mnohem lepší pracovní výsledky než muž, aby pozice dosáhla, protože ji znevýhodňuje už samotné pohlaví. V praxi bylo například pozorováno, že ženám se mnohdy podaří vystoupat ve firemní hierarchii na manažerské pozice a jejich kvalifikace by naznačovala možnost dalšího

postupu, ale ten najednou ustane, jako by měly nad hlavou takzvaný „skleněný strop“.²⁴ Tento skleněný strop je souborem neviditelných ale přesto existujících bariér, které jsou uplatňovány na ženy jako na celek a které jim brání v postupu na vyšší pozice v zaměstnání.²⁵ Tento skleněný strop zapříčiňuje, že ženy jen zřídka dosahují nejvyšších politických, ekonomických, akademických a profesních pozic. Skleněný strop spočívá ve znemožňování přístupu, buď přímo na tyto pozice, nebo znemožňování přístupu k cestám, které tyto pozice otevírají. Tento zmiňovaný "strop" je hranice, kam až jsou ženy ve svém postupu vpuštěny a výraz "skleněný" metaforicky vyjadřuje, že žena díky již dosaženým profesním kvalitám na danou pozici dohlédne a dokáže si představit působení v ní, ale nemá možnost přes tento strop proniknout. Především pak v dosahování na řídicí a nejvyšší manažerské pozice, ve kterých všeobecně převládají muži a mužské principy, má žena značně ztížené podmínky. Naopak mužům se v zaměstnáních pro ně atypických dostává při přijímání přednostního zacházení, a místo aby narazili na takovýto skleněný strop, postupují na kariérním žebříčku směrem vzhůru.²⁶

Jedním z nejsilnějších faktorů, který znevýhodňuje ženy při přijetí na určitou pozici, je mateřství a péče o dítě, která je všeobecně přisuzovaná pouze ženě a tento fakt pak samozřejmě ovlivňuje i její kariérní růst. Zaměstnavatel tedy již dopředu předpokládá, že žena bude muset svůj čas rozdělit mezi práci a rodinu a její pracovní flexibilita tak klesá. S touto formou diskriminace se ale často potýkají i bezdětné ženy, u kterých existuje pouhá potenciální možnost, že by otěhotnět mohly. Zaměstnavatelé tak předpokládají, že žena se na rozdíl od muže odebere na rodičovskou dovolenou, bude doma s nemocným dítětem a po práci se bude věnovat péči o domácnost a děti a z tohoto důvodu upřednostní uchazeče mužského pohlaví.

²⁴MACHOVCOVÁ, Kateřina. Výzkum potřeb personalistů, limitů a možností pro rozvoj rovných příležitostí pro ženy a muže. In: SOKAČOVÁ, Linda (ed.). *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006, s. 23. ISBN 80-86520-12

²⁵RADIMSKÁ, Radka. Genderové nerovnosti na trhu práce. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. [online]. 2002, roč. 4, č. 2-3, s. 2. [vid. 6.12.2014]. ISSN 1213-0028. Dostupné z: http://www.gendersonline.cz/uploads/16564aed756b0d368c0bff0b7326c2503b022776_rocnik03-2-3-2002.pdf

²⁶RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 2003, s. 282. ISBN 80-246-0525-02.

3.5 Rovné pracovní ohodnocení

Nerovnost ve finančním ohodnocení práce žen a mužů je pravděpodobně nejviditelnějším problémem rovnosti v současné společnosti. Rozdíl mezi průměrným měsíčním výdělkem žen a mužů je zčásti dán segregací pracovního trhu. Muži zastávají ve společnosti vedoucí či vyšší funkce častěji než ženy a zároveň celá odvětví, kde působí převážně muži, jsou prestižnější a finančně lépe ohodnocená. Velká část rozdílu v odměňování žen a mužů však zůstává nevysvětlena a lze ji připsat rozdílnému zacházení či rozdílnému odměňování z důvodu pohlaví. Tato nerovnost v odměňování je bezesporu projevem diskriminace na pracovním trhu. Přestože se hovoří o stále lepším postavení žen ve společnosti, pravdou je, že za poslední desetiletí rozdíl mezi platy žen a mužů příliš neklesl a v České republice se kolem roku 2008 dokonce mírně zvýšil.²⁷ To znamená, že ženy buď vydělávají na stejných pracovních pozicích méně peněz než muži, nebo se ženy nedostávají na lépe placené pozice. Ve skutečnosti dochází k obojímu.

V české legislativě je uzákoněn zákaz různého platového ohodnocení za stejně vykonanou práci.²⁸ Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší tedy i stejná mzda. I přes tento fakt je nejpatrnější nerovností mezi ženami a muži v zaměstnání právě nerovnost v odměňování za vykonanou práci. Tento zákon se totiž často obchází tím, že pozice ženy a muže jsou pouze jinak pojmenovány a spoléhá se na fakt, že se objektivně nedá snadno posoudit složitost, odpovědnost a namáhavost práce. Ta by se měla posuzovat podle dosaženého vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce. Dále pak také podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost a podle fyzické i psychické zátěže. Těchto faktorů ovlivňující výši mzdy za vykonanou práci je celá škála, a proto je u mnohých typů zaměstnání problémem dokázat, že je zaměstnanec z hlediska platového hodnocení diskriminován.

Ženy tedy obecně vydělávají méně než muži, i když je jejich pozice z hlediska

²⁷PLESKOVÁ, Kateřina. *Průvodce na cestě k rovnosti mužů a žen*. 3.vyd. Brno: Nesehnutí, 2008, s. 18. ISBN 978-80-87217-01-6.

²⁸Tamtéž s.18.

kvalifikace srovnatelná. To jasně ukazuje jakou hodnotu má žena nebo muž na trhu práce, kde je mužská pracovní síla hodnocena jako výkonnější a stabilnější a tedy i lépe finančně ohodnocována.

3.6 Sexuální obtěžování na pracovišti

Sexuální obtěžování na pracovišti představuje jeden z projevů a současně jednu z příčin genderové nerovnosti na trhu práce. Může se jednat o nežádoucí posměšky, poznámky, návrhy nebo i fyzický kontakt sexuální povahy a nevíтанé žádosti o sexuální služby. Z individuálního hlediska zaměstnance je sexuální obtěžování příčinou mnoha negativních zkušeností v práci, způsobuje déletrvajícím stres, slabé uspokojení z práce a zvýšené tendence opustit zaměstnání. Ačkoli může docházet rovněž k sexuálnímu obtěžování mužů ženami a obtěžování stejného pohlaví, ve většině případů jsou obětmi obtěžování ženy ze strany mužů. Fenomén sexuálního obtěžování představuje jeden z hlavních instrumentů prosazování mužské nadřazenosti a působí jako nástroj systematického snižování statusu žen v zaměstnání.²⁹

Ženy se se sexuálním obtěžováním setkávají téměř ve všech typech zaměstnání a jedním z nejsilnějších předpokladů jeho výskytu je míra kontaktu mezi muži a ženami na pracovišti. Sexuální obtěžování v zaměstnání se vztahuje především k nerovnostem v postavení žen a mužů v pracovních vztazích, proto hraje významnou roli mocenský aspekt. Nejčastější výskyt sexuálního obtěžování je v oborech dominovaných muži, kde toto obtěžování slouží jako forma potvrzení dominance a kontroly mužů nad ženami, které by se jinak staly jejich rovnocennými partnerkami.³⁰

Sexuální obtěžování může být fyzické povahy, ale mnohem častěji je to forma psychického tlaku na jedince. Na rozdíl od čistě fyzického násilí je proto psychické sexuální obtěžování často složitě prokazatelné. Mnoho žen navíc raději zaměstnání opustí, aby zamezily dalšímu obtěžování, namísto podání stížnosti na svého

²⁹UHDE, Zuzana. Kořeny genderové nespravedlnosti: kritický přístup. In: UHDE, Zuzana (ed.). *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, s. 20-21. ISBN 80-7330-090-7

³⁰RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 2003, s. 284. ISBN 80-246-0525-02.

nadřízeného nebo spolupracovníka. Zároveň nenapomáhá ani fakt, že i přes významnost tohoto častého jevu na pracovišti, je sexuální obtěžování v české společnosti často vnímáno jako uměle vytvořený problém, jehož význam je zbytečně přeceňován, což má negativní důsledky na proces jeho odstraňování.

4. Vliv rodiny

Jedním z významných diskriminačních faktorů žen na pracovním trhu je bezesporu faktor rodiny a především pak nerovnoměrně rozdělaná péče o dítě. Tato dělba práce na domácí půdě odráží genderovou roli ženy, jako pečovatelky o rodinu a domácnost, kterou jí společnost připisuje. Muž je této úlohy v rámci genderových rolí zproštěn. Zásah rodiny do průběhu pracovní dráhy žen a mužů se tak podstatně liší. Zatímco pro ženu často znamená založení rodiny zpomalení či pozastavení jejich pracovní nebo kariérní dráhy, muž se ničeho podobného nemusí obávat a naopak existence rodiny působí v životě muže spíše jako faktor, který urychluje jeho postup vpřed.³¹ Žena se ale v určité fázi svého života musí rozhodovat mezi svou kariérou a rodinou a do jaké míry je ochotna obětovat jedno na úkor druhého a toto rozhodnutí, ať už je jakékoli, pak ovlivňuje budoucí život ženy. Požadavky trhu práce a rodiny se totiž nevyhnutelně střetávají.

Pracovní trh vyžaduje nevázaného jedince, který organizuje svůj život podle požadavků zaměstnavatele a ne podle svých soukromých závazků. V tradičním modelu rodiny, tedy v soužití dvou jedinců, jeden, zpravidla muž, podřizuje svůj život pracovnímu trhu a ten druhý požadavkům rodiny a domácnosti. V současné době však zpravidla obě pohlaví usilují o uplatnění na pracovním trhu. Od žen se ale dále částečně vyžaduje, že svou pracovní dráhu podřídí rodinným zájmům.³² U žen se totiž tradičně předpokládá, že to budou právě ony, kdo se odebere na rodičovskou dovolenou, budou zůstat doma s nemocným potomkem a po práci se budou věnovat rodině a péči o domácnost, což se pro ně stává velkým handicapem na trhu práce.

Pracovní dráha žen tak bývá kvůli výchově dětí často přerušována a to má za následek ztrátu potřebné kvalifikace v průběhu jejich života. I muž však může být v tomto ohledu do jisté míry diskriminován, je mu totiž přidělena role hlavního živitele rodiny a z výchovy potomstva je tak částečně vyloučen. Současná situace zároveň ztěžuje

³¹MAŘÍKOVÁ, Hana. Trh práce a rodičovství. In: HECZKOVÁ, Libuše (ed.). *Vztahy, jazyky, těla: texty z 1. konference českých a slovenských feministických studií*. Praha: ERMAT, 2007, s. 118. ISBN 978-80-903086-6-4.

³²DUDOVÁ, Radka. Kombinace práce a rodiny a sociologická teorie. In: KRÍŽKOVÁ, Alena (ed.). *Kombinace rodinného a pracovního života v ČR: politiky, čas a peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2005, s. 14. ISBN 80-7330-077-X.

mužům možnost starat se o dítě, a to nejen z finančních důvodů, ale také kvůli obavám z posměchu a z diskriminace v zaměstnání.

4.1. Mateřská a rodičovská dovolená

Péče o děti je vnímána jako typicky ženská role a proto je rodičovská dovolená čerpána především matkami. Ženy jsou v tomto období nuceny přerušit pracovní dráhu a věnovat se péči o potomka, zatímco muži se zaměřují na svou roli živitele rodiny a pokračují v profesním životě. Tato pauza v pracovní dráze žen, se pak často stává příčinou problémů v souvislosti dostatečné kvalifikace žen na poli práce a diskriminačních přístupů zaměstnavatelů.

Mateřská dovolená je nástrojem sociální politiky státu, který dává ženě po narození dítěte nárok na pracovní volno a na čerpání státních příspěvků. Nárok na mateřskou dovolenou upravuje zákoník práce v § 195, podle něhož přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, pokud se jí narodí jedno dítě, a 37 týdnů, pokud se jí narodí dvě nebo více dětí. Dále nesmí být kratší více než 14 týdnů a nesmí skončit před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Kromě mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci či zaměstnankyni na jejich vlastní žádost rodičovskou dovolenou, kterou mohou čerpat jak matky, tak otcové dítěte. Tato dovolená slouží k prohloubení péče o dítě a rodiči náleží ode dne narození dítěte a to v rozsahu, o který požádají, nejdéle však do tří let dítěte.³³

Od roku 2004 je možná během trvání rodičovské dovolené i souběžná výdělečná činnost,³⁴ která rodičům v první řadě zlepšuje jejich ekonomické zázemí z finančního hlediska, ale zároveň může vyrovnat ztráty znalostí nezbytné k vykonávání zaměstnání, které by v opačném případě mohly během dovolené vzniknout. K tomu je ale nezbytně nutná flexibilita pracovních úvazků. Na našem trhu práce však nejsou v dostatečné míře nabízeny alternativní způsoby organizace práce v průběhu rodičovské dovolené, jako například kratší úvazky, pružná pracovní doba nebo práce z domova, které by

³³Zákoník práce. [online]. 2011. [vid. 8.3.2015]. Dostupné z: <http://www.zakonik-prace-online.cz/kompletni-zneni/>

³⁴NEŠPOROVÁ, Olga. Životní styl rodin s otci na rodičovské dovolené. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. [online]. 2006, roč. 7, č. 1, s. 32. [vid. 8.3.2015]. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/94fc30c9a7a54f04c4d931c45e61b134f3f98f80_zivotni-styl-rodin-s-otci-na-rodicovske-dovolene.pdf

umožnili ekonomickou aktivitu rodičům menších dětí. Tento nedostatek spolu s diskriminačním přístupem zaměstnavatelů, téměř neexistujícím veřejným zařízením pro péči o děti do tří let a dlouhou mateřskou dovolenou z velké části vytlačuje české ženy v tomto období z trhu práce.³⁵

4.2 Návrat žen na trh práce

Návraty žen zpět do pracovního procesu po ukončené rodičovské dovolené, bývají často velmi problematické, a to zejména pokud se žena nevrací ke svému původnímu zaměstnavateli, který je povinen zaměstnankyni její pracovní pozici zajistit i po skončení dovolené, ale je nucena si hledat nové pracovní místo. Rozvázání pracovního poměru se zaměstnankyní a zároveň matkou malých dětí, která zůstává doma po dovršení třetího roku dítěte, bývá totiž obvyklou praxí zaměstnavatelů. Avšak ani tato povinnost zaměstnavatelů nezaručuje hladký návrat žen do původního zaměstnání po rodičovské dovolené. Ženy, které jsou v době dovolené na své pozici zastoupeny, musí po svém návratu často čelit nevstřícným pracovním podmínkám a může jim být naznačováno, že po dovolené již pro ně na pracovišti není místo. To může po nějaké době dospět i k ukončení pracovního poměru, ať už ze strany zaměstnavatele či na žádost samotné zaměstnankyně, která se tak rozhoduje na základě nepříznivých vztahů v zaměstnání.

Jedním z důvodů problematického návratu žen na trh práce je ztráta potřebné kvalifikace. Pracovní trh je vysoce konkurenčním prostředím, které předpokládá flexibilního, soutěživého a ambiciózního jedince budujícího svoji pracovní kariéru lineárně bez delších pauz a přerušení. Přestože ženy nejsou oficiálně nezaměstnané, fakticky jsou vyloučeny z trhu práce a při návratu po několikaleté pracovní pauze může žena přijít o určité znalosti či dovednosti v důsledku jejich nevyužívání v praxi nebo se musí přizpůsobit novým technologiím a postupům, které se v čase změnily.

Dalším důvodem může být i řešení otázky kombinace práce a rodiny v životě ženy.

³⁵KŘÍŽKOVÁ, Alena. Nepříliš harmonická realita: rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. [online]. 2007, roč. 8, č. 2, s. 62. [vid. 8.3.2015]. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/b3379e3f92b88df3c88800e0f1bce18e7c6fd3df_nepriilis-harmonicka-realits.pdf

Neexistuje zde totiž dostatečné institucionalizované řešení této otázky a není zaručen vstřícný přístup k pracující osobě, která pečuje o své děti. V této fázi by byla nasnadě například možnost flexibility pracovního úvazku, která by ženě usnadnila přechod z rodičovské dovolené na plný pracovní úvazek. Ale naopak je to většinou zaměstnanec, který se musí přizpůsobit nárokům a potřebám zaměstnavatele, což může být pro ženu s malými dětmi problematické.

Velkým znevýhodněním je pak již samotný vztah zaměstnavatele k přijetí ženy do zaměstnání. U ženy se totiž a priori předpokládá, že bude zůstat doma s dětmi, pokud onemocní a že na ní bude viset odpovědnost za chod domácnosti. Přestože existuje zákaz diskriminace z hlediska pohlaví, rodinného stavu a rovného zacházení, je tento důvod diskriminace velmi těžko prokazatelný a zaměstnavatelé ho často nerespektují.

4.3. Kombinace práce a rodiny

Nutnost kombinace pracovního a rodinného života je realitou velké většiny populace naší společnosti. Tato realita se proměňuje díky ekonomickým a sociálním podmínkám, ale zároveň i díky změnám hodnot jednotlivců či párů. Co se týče změn ekonomických a sociálních podmínek, jsou to především vzrůstající nejistota a strach ze ztráty zaměstnání, vzrůstající náročnost práce a požadavek zaměstnanosti žen. Zároveň se mění i ženské pracovní strategie, které kladou větší důraz na vlastní ekonomickou aktivitu.

V naší společnosti se ustálil model dvoupříjmové domácnosti, jelikož se ženy dlouhodobě podílejí na pracovním trhu a tím lze jejich roli označit jako spoluživitelky rodiny. Důvod tohoto dvoupříjmového modelu tkví ve většině případů ve finanční potřebě zajistit rodinu a běh domácnosti, který často není možný udržet pouze s jedním příjmem, ale rovněž i v potřebě seberealizace ženy na pracovní půdě. Ať už je důvodem jedno či druhé, stále ve společnosti přežívá tradiční představa o uspořádání genderových rolí v rodině, kdy žena nese hlavní zodpovědnost za péči o děti a domácnost. Toto nerovnoměrné rozložení povinností znevýhodňuje ženy, které po opuštění placeného zaměstnání míří do svých domovů, kde mají na starosti péči o domácnost a dochází tak ke dvojitmu zatížení žen.

Přestože však v České republice stále přetrvávají tradiční názory na rozdělení rolí žen a mužů v rodině, za poslední dvě desetiletí dosáhly značného posunu směrem k postojům genderově liberálnějším a stále více mužů se automaticky zapojuje do chodu domácnosti, což napomáhá ženě v dosažení rovnováhy mezi prací a rodinou a genderové rovnosti.³⁶ Tento pozitivní posun v oblasti neplacené práce se ale bohužel neodehrává na poli práce placené, kde český pracovní trh svými strategiemi stojí proti rodině. Alena Křížková uvádí, že přestože podpora harmonizace pracovního a rodinného života je jednou z priorit evropské strategie zaměstnanosti a strategie řešení demografických změn, zejména pak nízké zaměstnanosti žen a nízké porodnosti a tato opatření mají napomoci k dosažení genderové rovnosti jak ve sféře práce, tak i ve sféře rodiny, je v České republice bohužel nedostatek institucionalizovaných strategií nebo podmínek nastavené politikou zaměstnanosti, které by kombinaci pracovní a rodinné zátěže usnadňovaly.³⁷

Soukromý život zaměstnanců není v současné době pro zaměstnavatele důležitý, a naopak je vnímán spíše jako zátěž pracovního výkonu. Trh práce, co se týče podmínek pro harmonizaci práce a rodiny, tak zůstává stále spíše neflexibilní a ženy jsou často nuceny vytvářet si vlastní strategie k dosažení této rovnováhy. Toto rozhodování se pak logicky liší podle priorit žen, na které má v neposlední řadě vliv i jejich úroveň dosaženého vzdělání. Ženy s vysokoškolským vzděláním, které investovaly čas a úsilí do studia na vysoké škole, se zpravidla chtějí uplatnit na trhu práce a být zde úspěšné. Proto je především pro tyto ženy otázka správné harmonizace jejich kariéry a rodiny velmi důležitá a je jedním z klíčových faktorů ovlivňující jejich životní spokojenost.

³⁶VALENTOVÁ, Marie. Přerušení účasti na trhu práce z důvodu péče o děti a subjektivní vnímání jejich důsledků. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. [online]. 2009, roč. 10, č. 2, s. 33. [vid. 15.3.2015]. Dostupné z:

http://www.genderonline.cz/uploads/983f9fa53ddfc0d6fe39a37392fd3136b952df4a_preruseni-na-ucasti-na-trhu-prace.pdf

³⁷KŘÍŽKOVÁ, Alena. Nepříliš harmonická realita: rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. [online]. 2007, roč. 8, č. 2, s. 60. [vid. 15.3.2015]. Dostupné z:

http://www.genderonline.cz/uploads/b3379e3f92b88df3c88800e0f1bce18e7c6fd3df_nepriilis-harmonicka-realits.pdf

4.4. Odkládané rodičovství a plánovaná bezdětnost

Model tradiční rodiny v manželském svazku má sice v naší společnosti stále dominantní postavení, sňatky a založení rodiny se však odkládají do pozdějšího věku a část obyvatel se rozhoduje pro alternativní styl života, jakým je život bez sňatku či plánovaná bezdětnost. Plánovaná bezdětnost úzce souvisí s dlouhodobými změnami partnerského, rodinného a reprodukčního chování, mezi které patří mimo jiné právě pokles porodnosti, odklad prvních porodů do pozdějšího věku a nárůst počtu bezdětných lidí, kteří si tento způsob života dobrovolně zvolili.

Co se týče ekonomických faktorů, jde o rostoucí nejistotu ekonomického postavení na pracovním trhu, související s přerušením kariérního postupu či ztráty kvalifikace z důvodu založení rodiny, což je především pro ženy handicapem v prostředí tržní společnosti, a dále pak i finanční a bytové nároky. Rovněž se proměňují i hodnoty a preference, protože život v západních společnostech vytváří rámec hodnot, který upřednostňuje mobilní, svobodné a bezdětné jedince, připravené reagovat na měnící se požadavky pracovního trhu a rodinné hodnoty odsunuje do pozadí.

Odkládaná či plánovaná bezdětnost ve většině případů souvisí rovněž s úrovní dosaženého vzdělání. Jedinec, který se rozhodne pro studium a dosažení vyššího vzdělání, činní tak většinou za předpokladu, že dosáhne i vyššího postavení na trhu práce a finančního zaopatření. Založení rodiny však stojí proti tomuto cíli a výrazně tento proces brzdí. Mnohem častěji se pro odložení rodiny či bezdětnost rozhodují ženy s vysokoškolským vzděláním, pro které se rodičovství stává bariérou v pracovním životě. Vysokoškolačky totiž vzhledem k náročnější profesi obtížněji kombinují výchovu dětí se zaměstnáním a jsou bržděny v jejich kariérním postupu. Proto některé ženy raději dávají přednost nezávislosti a seberealizaci a vyhýbají se závazkům, které by je dlouhodobě omezovaly.

Všechny zmíněné faktory pak souvisí i se změnou chápání rodičovství, které už není povinností, ale stává se především zodpovědností. Tato změna ovlivňuje rozhodování, které se stává mnohem více racionální a lidé berou v potaz dopady jejich jednání a rozhodnutí na budoucí život a předem proto zvažují jeho přínosy a ztráty, které mohou vyústit k odložení či úplnému vyloučení založení rodiny.

5 Reálná situace žen na trhu práce v České republice

Statistická data ukazují, že ženy zpravidla nedosahují na pracovním trhu takových úspěchů jako muži. Přestože je trh práce v České republice charakteristický vysokou zaměstnaností žen a jejich přítomnost je zde běžnou praxí s dlouholetou tradicí, postavení žen na trhu práce stále vykazuje zřetelné nerovnosti. Přetrvávající diskriminace žen v České republice spočívá zejména v nižších výdělcích žen a tedy jejich mzdovém znevýhodnění, v segregaci pracovního trhu podle pohlaví, v obtížnějším dosahování řídicích a rozhodovacích pozic, jak v podnikatelské, tak veřejné sféře, či skryté diskriminaci osob pečujících o děti, což jsou z velké většiny právě ženy. Zároveň v české společnosti stále přetrvávají stereotypy o nižší schopnosti ženské pracovní síly, které jsou umocňovány tendencí žen k sebepodhodnocování a k rezignaci na rovnoprávné zacházení.

5.1 Postoj veřejnosti k postavení žen na pracovním trhu

Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce Křížkové a Haškové³⁸ se zaměřil na postoj české veřejnosti na zhoršenou pozici žen na pracovním trhu a na hlavní důvody diskriminace žen na trhu práce. Tento průzkum pochází z roku 2003, ale podle mého názoru se postoje naší společnosti k tomuto tématu nějakým markantnějším způsobem za posledních 10 let nezměnily. Ze zmiňovaného výzkumu vyplývá, že většina populace, přesněji 77 %, považovala ženy, nebo některé skupiny žen, za znevýhodněné v porovnání s muži. Horší pozici ženy si nejvíce uvědomovaly ženy samotné. 36 % žen a pouze 14 % mužů považovalo ženy obecně jako jednoznačně znevýhodněné na trhu práce. Zhruba polovina ženské i mužské populace si myslela, že znevýhodněné jsou některé skupiny žen. Pouze desetina žen, ale celá třetina mužů, si myslely, že v postavení žen a mužů není podstatný rozdíl. Některé skupiny mužů byly považovány za znevýhodněné pouze 1 % žen a 3 % mužů. Zároveň v pěti skupinách, které byly podle veřejného mínění nejvíce znevýhodněny na pracovním trhu, byly tři skupiny, které zahrnují ženy a naopak žádná, která

³⁸KŘÍŽKOVÁ, A a H. HAŠKOVÁ. *Průzkum veřejného mínění o postavení mužů a žen na trhu práce*. [online] Výzkumná zpráva pro MPSV ČR Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003. s. 10-15. [vid. 20.5.2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12450/postaveni-zen-na-trhu-prace.pdf>

by zahrnovala výhradně muže. Mezi tyto skupiny se řadili – ženy s dětmi v předškolním věku, lidé s nízkým vzděláním, ženy staršího věku, ženy po mateřské dovolené a lidé zdravotně handicapovaní. Zároveň je zajímavé, že téměř polovina žen, tedy 48 %, a 39 % mužů považovali za jednu z nejvíce znevýhodněnou skupinu ženy samoživitelky, ale muže samoživitele označilo za znevýhodněnou skupinu pouze 10 % mužů a 7 % žen. To jen dokazuje fakt, že v rámci znevýhodnění na pracovním trhu nejde jen o zátěž související s péčí o děti, ale především o pohlaví samotné a o postoji populace k ženám obecně.

Pokud se zaměříme na skupinu vysokoškolsky vzdělaných žen, pak výsledky dotazníkových šetření³⁹, které zkoumali názory vysokoškoláků na společenskou a pracovní pozici českých žen a její příčiny, ukazují, že téměř dvě třetiny vysokoškolaček a polovina vysokoškoláků souhlasí s tvrzením, že ženy mají oproti mužům omezené šance dosáhnout úspěchu. Příčiny tohoto omezení však ženy vidí jinde než muži. Analýza dotazníkového šetření odhalila celkem tři příčiny, které podle vysokoškoláků zabraňují ženám v dosahování vyšších pozic. Podle mužů vysokoškoláků nemají ženy v porovnání s muži dostatek schopností požadovaných na trhu práce a nejeví o kariéru takový zájem, další příčinou je pak podle mužů ženská role matky a pečovatelky o domácnost. Samy ženy s vysokoškolským vzděláním označují jako příčinu nedostatek příležitostí k jejich sebeprosazení způsobeného částečně i mužskou exkluzí žen z atraktivních pracovních pozic. Ženy jsou pak rovněž podle výzkumů považovány za nesamostatné v rozhodování, nesoutěživé a bez autority, což jsou schopnosti, které jsou klíčové ve vyšších či řídicích funkcích.⁴⁰

5.2 Vzdělání

Vzdělání bezesporu patří mezi nejvýznamnější klíčové faktory, které ovlivňují postavení jedince na pracovním trhu. Pokud se zaměříme na terciální vzdělávání, pak můžeme v České republice zaznamenat nárůst počtu studentů vysokých škol mezi léty 2001 a 2010. Zatímco v roce 2001 studovalo vysokou školu téměř 204 tisíc osob, v

³⁹ HAŠKOVÁ, Hana. *Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce*. [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2000. s. 447. [vid. 21.6.2015]. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/67cf8e9c46d916be69c01c1a6edc9e9238f3fb12_370_441HASKO.pdf

⁴⁰ Tamtéž s. 449-450.

roce 2010 se jednalo již o 396 tisíc studentů. Po roce 2010 pak počet vysokoškolských studentů mírně klesá. V roce 2013 studovalo v České republice 368 tisíc osob. Ve věkové kategorii 20 až 29 let studovalo v roce 2013 více jak čtvrtina populace, na rozdíl od roku 2001, kdy bylo mezi osobami ve věku 20 až 29 let pouze 12 % vysokoškolských studentů. Výrazněji, než počet studentů celkem, rostl počet studujících žen. Na počátku sledovaného období studovalo vysokou školu přibližně 98 tisíc žen a v roce 2013 více než 206 tisíc, konkrétně se jednalo o nárůst o 110 %. Vedle celkového nárůstu studujících žen, bylo zaznamenáno i vrůstající zastoupení studentek v poměru se studenty. Zatímco v roce 2000 připadlo na 100 mužů studujících vysokou školu 99 žen, v roce 2012 to bylo již téměř 134 studentek na 100 studentů.⁴¹ Ženy tedy k roku 2012 zastupovaly přes 57 % všech studentů vysokých škol. Celkem mělo k roku 2013 vysokoškolské vzdělání 16 % všech žen a 17 % všech mužů.

Spolu s narůstajícím počtem studentů, vzrůstá i počet vysokoškolských absolventů. V roce 2013 absolvovalo vysokou školu v České republice téměř 92 tisíc studentů, což je třikrát více než tomu bylo v roce 2001, a z toho téměř 56 tisíc žen. Absolventek vysokých škol je po celé sledované období více jak 50 %. V roce 2001 tvořily ženy na všech absolventech 51 % a v roce 2013, již 61 %.⁴² Zastoupení žen mezi absolventy vysokých škol je tedy dlouhodobě vyšší než zastoupení mužů, z čehož lze usuzovat, že ženy dosahují zpravidla vyšší úspěšnosti při dokončování vysokoškolského studia.

Stejný trend můžeme nalézt i u absolventů vyšších odborných škol a středních škol s maturitou, kde rovněž ženy převažují nad muži. Středoškolské vzdělání s maturitou je vůbec nejvíce zastoupenou vzdělanostní skupinou mezi ženami, v roce 2013 mělo středoškolské vzdělání s maturitou 37 % všech žen. Muži pak nejčastěji dosahují

⁴¹Ženy a muži v datech: Vzdělání. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414k04.pdf/1c36bae7-8e79-48c2-a3c5-1e808158d603?version=1.1>

⁴²Studenti a absolventi vysokých škol v ČR. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/23202203/1_vs_studenti_celkem.pdf/ee3da927-10f1-4393-b685-8f78c260d93f?redirect=https%3A%2F%2Fwww.czso.cz%2Fcsu%2Fczso%2Fkatalog-produktu%3Fp_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3Dabsolventi%2Bvysok%25C3%25BDch%2B%25C5%25A1kol%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_redirect%3D%252Fweb%252Fczso%252Fkatalog-produktu-vydavame

výučního listu, k roku 2013 bylo vyučeno bez maturity celkem 41 % všech mužů.⁴³

Pokud se zaměříme na vysokoškolské obory, pak největší zájem je mezi studenty o obory Společenské vědy, Obchod a Právo, který v roce 2013 studovalo více než 120 tisíc osob, což bylo 32 % z celkového počtu studentů. Zároveň se od roku 2001 do roku 2013 zvýšil počet studentů tohoto oboru téměř 2,5krát, což je spolu s oborem služeb a přírodních věd nejvýraznějším nárůstem počtu studentů mezi všemi obory. Naopak nejmenší nárůst studentů od roku 2001 zaznamenal obory Technické vědy, Výroba a Stavebnictví, který činil pouhých 9 % studentů. Nejméně vysokoškolských studentů je v oborech Zemědělství, Veterinářství a Služby, v nichž v roce 2013 studovalo pouze 18 tisíc osob.⁴⁴

Zároveň je patrná i segregace různých oborů vysokých škol podle pohlaví, u kterých se zastoupení žen a mužů různí. Technické vědy patří k oborům, které jsou nejvíce zastoupeny muži. Z celkového počtu studentů k roku 2013, který byl přes 81 tisíc, bylo téměř 70 % studujících mužů. Naopak obory nejvíce zastoupeny ženami v roce 2013 byly Pedagogika, učitelství a sociální péče, kde z celkového počtu studentů bylo celých 82 % žen, a Zdravotnictví, lékařství a farmaceutické vědy, kde byly ženy zastoupeny 73 %.⁴⁵ Různé zastoupení žen a mužů v některých oborech, reflektuje společensky očekávané zaměření jedince, v souvislosti s jeho pohlavím. Typickými příklady jsou technické obory a stavitelství, kde dominují muži. Učitelství či zdravotnictví jsou pak obory typické pro ženy. Tyto obory jsou totiž pokládány za typicky ženské nebo typicky mužské a tato stereotypní charakteristika ovlivňuje i rozhodování jedinců při výběru studijního oboru, a to ať vědomě či nevědomě. Zároveň se dá očekávat, že si ženy i muži budou vybírat zaměstnání ve stejném oboru, který vystudovali a tato míra segregace se pak automaticky odrazí i v pracovních sektorech těchto oborů, ve kterých bude převládat jedno nebo druhé pohlaví.

⁴³Ženy a muži v datech: Vzdělání. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414k04.pdf/1c36bae7-8e79-48c2-a3c5-1e808158d603?version=1.1>

⁴⁴Zaostřeno na ženy a muže: Vzdělání: Studenti vysokých škol podle skupin oborů v akademickém roce 2013/2014. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25704419/3000023313.pdf/c45a8538-a852-4154-a68b-a8d7a2233e40?version=1.1>

⁴⁵Tamtéž.

5.3 Zaměstnanost žen v České republice

Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce z roku 2003⁴⁶, jehož autorkami jsou Křížková a Hašková, uvádí, že práce je druhou nejdůležitější hodnotou, hned po rodině, jak pro muže, tak i pro ženy. K roku 2003 byla práce velmi nebo spíše důležitá v životě 86 % mužů a 84 % žen. Význam práce zůstává vysoký po celý život, ale mění se v čase. Například nejvíce žen považovalo práci jako velmi důležitou ve svém životě v období mezi 45 až 59 lety. V tomto věku totiž většině žen již odpadá starost o malé děti a mohou se plně realizovat ve svém zaměstnání, které tak získává vyšší hodnotu. Naopak pro muže byla práce nejdůležitější mezi roky 33 až 44, kdy z důvodu založení rodiny visí hlavní zodpovědnost za finanční zaopatření rodiny právě na příjmu muže. Ve stejném věkovém období 33 až 44 byla pro ženy v životě nejdůležitější hodnotou rodina, pro 94 % žen byla rodina velmi důležitá. Tyto rozdíly v průběhu životního cyklu žen a mužů odpovídají tradičnímu rozdělení rolí žen a mužů v rodině. Kdy na ženu připadá role pečovatelky o děti a domácnost a na muže role zabezpečovatele rodiny.

Hlavním významem práce je pro ženy i muže finanční zajištění a vylepšení rodinného rozpočtu, 70-80 % mužů a žen toto považovalo za důležitou hodnotu v rozhodování, zda pracovat. Dalšími důvody, které označila téměř polovina žen a mužů jsou nezávislost, zabezpečení pro nemoc a stáří, záliba v práci a kontakt s lidmi. Zajímavé je, že rozdíly ve významech důvodů mezi ženami a muži nejsou ani v jednom případě statisticky významné, to znamená, že ženy i muži mají stejné hodnoty v oblasti práce a zaměstnání a ženy jsou vedeny stejnými důvody proč pracovat jako muži.

Není tedy překvapení, že ženy jsou na českém trhu práce silně zastoupeny a k roku 2013 tvořily 44 % všech zaměstnaných obyvatel. Ekonomická aktivita žen je poměrně stabilní a od roku 1993 se pohybuje kolem hranice 50 %, u mužů pak kolem 70 %. V roce 2013 bylo ekonomicky aktivních 51 % všech žen a 68 % všech mužů.⁴⁷

⁴⁶KŘÍŽKOVÁ, A a H. HAŠKOVÁ. *Průzkum veřejného mínění o postavení mužů a žen na trhu práce*. [online]. Výzkumná zpráva pro MPSV ČR Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003. s. 5-9. [vid. 21.5.2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12450/postaveni-zen-na-trhu-prace.pdf>

⁴⁷Zaostřeno na ženy a muže: Práce a mzdy: Míra ekonomické aktivity a ekonomicky aktivní obyvatelstvo. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024401.pdf/5d4fdd32-ae22-431d-82d0-0187e2bf3b0b?version=1.1>

Tato míra ekonomické aktivity se mění spolu s věkem. Nejsilnější skupinou mezi pracujícími ženami jsou ženy ve věkové kategorii 40 až 49 let a nejvíce se tak v tomto období blíží míře zaměstnanosti mužů ve stejné věkové kategorii. Naopak největší nepoměr v zastoupení žen na trhu práce v porovnání s muži je kolem věku 25 až 39, kdy je jejich zastoupení na trhu práce kolem 70 % na rozdíl od mužů, u kterých dosahuje 90-97 %. Ženy totiž v tomto období nejčastěji opouští pracovní dráhu z důvodu založení rodiny, na rozdíl od mužů, kteří kontinuálně pokračují ve své pracovní dráze. Ve věkové skupině 30 až 34, kdy zastoupení mužů je 97 %, je zastoupení žen pouhých 67 %. Ženy v domácnosti, které pečují o rodinu, jsou zároveň nejpočetnější skupinou ekonomicky neaktivních žen, pokud nezapočítáváme 64 % žen v důchodu a 17 % studujících žen.⁴⁸ Tento fakt potvrzuje stereotypní rozdělení rolí v rodině, kdy žena zůstává s dětmi doma a muž se věnuje kariéře. Další výraznější rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů pak můžeme registrovat ve věkové kategorii 60 až 64 let, kde je téměř o polovinu více pracujících mužů než žen a to nejčastěji z důvodu dřívějšího odchodu žen do důchodu. Ve věkové kategorii 40 až 59 let nejsou tyto rozdíly tak výrazné a poměr ekonomicky aktivních mužů a žen se spíše vyrovnává. Přesto však ve všech věkových kategoriích je na trhu práce vyšší zastoupení mužů v porovnání se ženami.⁴⁹

5.4 Segregace pracovního trhu podle pohlaví

Vzdělanostní úroveň žen je vysoká a významně přispívá k jejich vysoké zaměstnanosti. Ve společnosti ale stále přetrvává tradiční rozdělení na takzvané ženské a mužské obory, což je označováno jako horizontální segregace trhu práce. Budoucí rozdělení trhu práce se projevuje již ve výběru studijních oborů a dochází tak k rozdělení dívek a chlapců do rozdílných vzdělávacích směrů. To se pak odráží na zastoupení žen a mužů v různých odvětvích na pracovním trhu. Statistiky potvrzují, že ženy jsou ve

⁴⁸Zaostřeno na ženy a muže: Práce a mzdy: Důvody ekonomické neaktivity. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024403.pdf/f2ce6079-a312-4499-9712-a3e8fb4a8b50?version=1.1>

⁴⁹Zaostřeno na ženy a muže: Práce a mzdy: Míra ekonomické aktivity a ekonomicky aktivní obyvatelstvo. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024401.pdf/5d4fdd32-ae22-431d-82d0-0187e2bf3b0b?version=1.1>

větší míře zastoupeny ve společenskovedních oborech a muži naopak v technických. V roce 2013 byl počet zaměstnanců v národním hospodářství přibližně 4 937 tisíc žen a mužů, kdy zastoupení žen mezi všemi zaměstnanci bylo 46 %. Zaměstnanci muži byli nejvíce koncentrováni ve zpracovatelském průmyslu, stavebnictví a dopravě a skladování. Ve zpracovatelském průmyslu bylo zaměstnáno 854,4 tisíc mužů, 386,5 tisíc mužů ve stavebnictví a 223,4 tisíc mužů v dopravě a skladování. Zpracovatelský průmysl má nejvyšší zastoupení i mezi zaměstnankyněmi, kde byl k roku 2013 jejich počet 430,9 tisíc. Zaměstnaných žen se dále nejvíce vyskytovalo v oblasti velkoobchodu a maloobchodu se zastoupením 331,6 tisíc žen, ve zdravotní a sociální péči se zastoupením 271,9 tisíc žen a 247,8 tisíc žen bylo zaměstnaných v oblasti vzdělávání.⁵⁰ Mezi takzvané mužské sektory národního hospodářství, ve kterých dominují převážně muži, patří například stavebnictví a doprava a skladování. Ve stavebním průmyslu v roce 2013 tvořily ženy pouhých 8 % z celkového počtu zaměstnanců a v sektoru dopravy a skladování to bylo 26 % zaměstnankyň. Naopak sektory, které se vyznačují vysokou zaměstnaností žen v porovnání s muži, jsou zdravotní a sociální péče, kde bylo v roce 2013 zaznamenáno 82 % zaměstnaných žen, a vzdělávání, kde byly ženy zastoupeny téměř 77 %.⁵¹ Práce žen tedy souvisí většinou s péčí a starostmi o druhé a je velmi často méně finančně ohodnocená než takzvaná mužská práce a to bez ohledu na výši dosaženého vzdělání.⁵²

⁵⁰Ženy a muži v datech: Práce a mzdy. 2014. [online]. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414k05.pdf/299f9ac6-9696-4d26-984d-6b3068a7df16?version=1.1>

⁵¹Zaostřeno na ženy a muže: Práce a mzdy: Zaměstnání podle odvětví ekonomické činnosti. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024407.pdf/58b32f9a-c2c2-4a3e-9ddc-dde092e05ff4?version=1.1>

⁵²ŠINDLEROVÁ, Ivana. *Ženy na trhu práce: jak na nezaměstnanost a diskriminaci*. Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR. 2005. s. 5.

Tabulka: Zaměstnání podle odvětví ekonomické činnosti 2013 (v tisících)

Odvětví	Celkem	Muži	%	Ženy	%
Zpracovatelský průmysl	1285,3	854,4	66	430,9	34
Stavebnictví	420,3	386,5	92	33,8	8
Doprava a skladování	301,9	223,4	74	78,5	26
Velkoobchod, maloobchod	605,4	273,8	45	331,6	55
Zdravotní a sociální péče	339,2	67,3	18	271,9	82
Vzdělávání	322,6	74,8	23	247,8	77

Rovněž stojí za to zmínit fakt, že byl u všech zaměstnanců v národním hospodářství sledován nárůst celkového počtu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků. Změnil se ale i podíl mužů a žen v tomto celkovém počtu. Ještě v roce 2005 bylo zastoupení vysokoškolsky vzdělaných mužů stále o něco vyšší než zastoupení žen a podíl mužů vysokoškoláků zaměstnaných v národním hospodářství činil 15 % všech zaměstnaných a podíl žen vysokoškolaček 13 %. V posledních letech však platí, že mezi zaměstnanci je vyšší podíl žen s vysokoškolským titulem než mužů. V roce 2013 bylo zaznamenáno 23 % vysokoškolsky vzdělaných zaměstnankyň a 21 % zaměstnanců.⁵³

Pokud se zaměříme na oblast podnikání na trhu práce, ženy podle statistických analýz výrazně méně podnikají v porovnání s muži. Z celkového počtu podnikatelských subjektů v České republice, který v roce 2013 činil 881,9 tisíc osob, představovali ženy 33 %, což je zhruba o 3,5 % vyšší údaj než v roce 2010. Mezi zaměstnanými ženami tvořili podnikatelky 14 %, zatímco v roce 2005 činil tento podíl 9 %. Můžeme tedy zaznamenat nárůst počtu podnikajících žen na rozdíl od mužů podnikatelů, kteří sice představovali v roce 2013 21 % z celkového počtu zaměstnaných mužů, avšak jejich

⁵³Ženy a muži v datech: Práce a mzdy. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414k05.pdf/299f9ac6-9696-4d26-984d-6b3068a7df16?version=1.1>

počet se od roku 2005 nijak výrazně nezměnil.⁵⁴

Největší podíly podnikajících na celkovém počtu všech zaměstnaných byly v roce 2013 činnosti v oblasti nemovitostí, konkrétně se jednalo o 46 % podnikajících ze všech zaměstnanců, dále profesní, vědecké a technické činnosti se 44 % podnikajících a oblast stavebnictví s podílem 41 % podnikajících subjektů. Zatímco muži kopírovali celý tento trend a jejich podíl ze všech zaměstnaných v daných oborech byl nejvyšší ve všech třech zmíněných odvětvích, ženy zastávaly nejvyšší podíl ze všech zaměstnaných pouze v prvních dvou činnostech a třetí nejvýraznější podíl podnikajících žen ze všech zaměstnaných byl zaznamenán v peněžnictví a pojišťovnictví.⁵⁵

Nejvíce podnikatelských subjektů z celkového počtu všech podnikatelů se soustřeďuje v oblasti stavebnictví. V tomto oboru podniká celkem 166.2 tisíc osob, což je téměř jedna pětina všech podnikajících subjektů. Zároveň je to sektor s největším nepoměrem v podílu podnikajících žen a mužů. Muži představují celých 98 % podnikajících osob ve stavebnictví, což téměř vylučuje ženy z podnikání v této oblasti. Opačný případ se mezi žádným sektorem podnikání nevyskytuje.⁵⁶

Podobně jako u zaměstnanců rostl v posledních letech počet podnikajících s vysokoškolským vzděláním. Pokud se zaměříme na ženy, tak můžeme zaznamenat výrazný nárůst podílu žen mezi všemi podnikajícími s vysokoškolským titulem, který v roce 2005 činil 28 %, a v roce 2013 představovala jeho hodnota celých 40 %. Rovněž narůstá i podíl vysokoškolsky vzdělaných žen mezi všemi podnikatelkami. V roce 2005 jejich podíl činil přibližně 20 %, v roce 2013 jejich podíl dosahoval více jak 30 % všech podnikajících žen. Růstový trend vysokoškolského vzdělání můžeme zaznamenat i v případě podnikajících mužů, u nich je ale tento růst velmi mírný v porovnání s podnikajícími ženami. Za předpokladu, že se tempo zmiňované růstu u

⁵⁴Ženy a muži v datech: Práce a mzdy. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414k05.pdf/299f9ac6-9696-4d26-984d-6b3068a7df16?version=1.1>

⁵⁵Tamtéž.

⁵⁶Zaostřeno na ženy a muže: Práce a mzdy: Podnikatelé v civilním sektoru NH podle odvětví ekonomické činnosti. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024413.pdf/ca392259-a136-493f-aa6b-bb894088ded8?version=1.1>

obou pohlaví nezmění, lze očekávat, že ženy s vysokoškolským titulem budou mezi podnikajícími v převaze v porovnání s muži.

Díky nerovným podmínkám, které se týkají žen při dosahování vyšších nebo řídicích pozic, dochází i k vertikální segregaci trhu práce. Obecně platí, že čím vyšší stupeň řízení, tím menší počet žen. Příkladem může být statistická analýza, které rozděluje postavení v hlavním zaměstnání v civilním sektoru na zaměstnance, zaměstnavatele a osoby pracující na vlastní účet a zaznamenává zastoupení mužů a žen v jednotlivých kategoriích. Počet zaměstnanců činil v roce 2013 přes 4920 tisíc osob, z toho 44 % tvořily ženy. Mezi všemi ekonomicky aktivními ženami byl podíl žen zaměstnankyň 87 %, zatímco u mužů to bylo 79 %. V celkovém počtu ekonomicky aktivních mužů byl tedy podíl mužů zaměstnanců nižší, než tomu je u žen. Ve zbylých dvou kategoriích je však trend opačný. Mezi zaměstnavateli, jejichž celkový počet byl v roce 2013 166 tisíc, převažují muži, konkrétně je to více než 125 tisíc mužů zaměstnavatelů, což je 75 % všech zaměstnavatelů. Zároveň podíl všech žen zaměstnavatelek na celkovém počtu ekonomicky aktivních žen činil 2 % na rozdíl od mužů, u kterých tento podíl činil 5 % z celkového počtu zaměstnaných mužů. Rovněž u pracujících osob na vlastní účet je podíl mužů na všech zaměstnáních o více než 60 % vyšší než u žen.⁵⁷ Z těchto dat je patrné, že ženy převažují v zaměstnaneckém sektoru a muži jsou naopak ve větší míře zastoupeni v pozicích zaměstnavatelů, na rozdíl od nízkého počtu žen v těchto pozicích. V roce 2013 bylo rovněž zaznamenáno více než 271 tisíc zaměstnaných zákonodárců a řídicích pracovníků, z toho pouhá čtvrtina žen, konkrétně 74 tisíc, což činilo 3 % všech zaměstnaných žen. Je tedy zřejmé, že jsou to ve většině případů muži, kdo zastává vedoucí či řídicí funkce na pracovním trhu a to i přes fakt, že ženy dosahují průměrně vyššího vzdělání než muži a logicky by tedy měli mít lepší kvalifikaci pro kariérní postup. Tyto fakta tak odrážejí hodnotu ženské a mužské práce v naší společnosti, kdy hodnota mužské práce převyšuje hodnotu práce ženské.

⁵⁷Zaostřeno na ženy a muže: Práce a mzdy: Postavení v hlavním zaměstnání v civilním sektoru. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024405.pdf/d0d7bdaf-7d1e-484a-83e0-271eab2f049a?version=1.1>

5.5 Platové ohodnocení žen a mužů v ČR

Mezi nerovnosti v postavení žen a mužů na pracovním trhu patří především prokazatelný rozdíl v platech žen a mužů a to i na stejné pozici klasifikace zaměstnání. Tento rozdíl je jasně viditelný i ve výsledcích statistických výzkumů, týkajících se platového ohodnocení žen a mužů.⁵⁸ Muži dosahují v porovnání se ženami vyššího platového ohodnocení ve všech zkoumaných kategoriích, nezávisle na věku či dosaženého vzdělání.

Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd⁵⁹, jak mužů, tak i žen se v předešlých dvou desetiletích zvýšily. Od roku 1996 do roku 2005 se dokonce téměř zdvojnásobily. Od této doby je však nárůst velmi mírný. Celková průměrná hrubá mzda v roce 2013 činila 26444 Kč a mediánová mzda 22557 Kč. Průměrné i mediánové mzdy žen byly však vždy nižší než mzdy mužů. Rozdíl mezi průměrnou mzdou žen a mužů se podle statistik sice mírně snižuje, avšak rozdíl zůstává stále vysoký. Ženy podle statistik dosahovaly v roce 2013 78 % průměrné hrubé mzdy mužů a 84 % mediánu mzdy mužů.⁶⁰

Rozdíl v odměňování žen a mužů souvisí i s výší dosaženého vzdělání. Podle statistik se rozdíl v průměrné měsíční mzdě žen a mužů ještě prohlubuje v případě vysokoškolského vzdělání. Ženy zde v roce 2013 dosahovaly zhruba 70 % průměrné mzdy mužů a 75 % mediánu mezd mužů. Nejmenší rozdíl, ačkoli stále nezanedbatelný, je mezi středoškoláky s maturitou, kde převažují v celkové populaci právě ženy. V této kategorii ženy v průměru dosahovaly 80 % průměrné mzdy mužů a 84 % mzdy mediánové. Ženy podle statistických dat v průměru dosahují průměrných mezd mužů, kteří jsou o vzdělávací třídu níže než ony.⁶¹

⁵⁸Ženy a muži v datech: Práce a mzdy. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414k05.pdf/299f9ac6-9696-4d26-984d-6b3068a7df16?version=1.1>

⁵⁹ Medián mzdy získáme tím, že srovnáme všechny zkoumané mzdy od nejvyšší po nejnižší a najdeme mzdu, která se nachází přímo uprostřed, tato mzda je medián zkoumaných mezd.

⁶⁰Zaostřeno na ženy a muže: Práce a mzdy: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024437.pdf/821e3ddb-3cf2-49e7-8c0f-e7efacf754c7?version=1.1>

⁶¹Zaostřeno na ženy a muže: Práce a mzdy: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2013. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z:

Rozdíl v platovém ohodnocení se rovněž mění v souvislosti s různými věkovými kategoriemi žen a mužů. Ve věkové kategorii 25 až 29 let nebyl v roce 2013 rozdíl ve výši mzdy žen a mužů tak markantní. Ženy v této věkové kategorii dosahovaly 94 % mediánové mzdy mužů. Největší rozdíl však nastal ve věkové kategorii 35 až 39 let, kdy ženy v průměru dosahovaly pouze 75 % mediánové mzdy mužů. V tomto období totiž ženy nejčastěji odchází na mateřskou a rodičovskou dovolenou a naopak mužská pracovní pozice sílí, z důvodu závislosti na mužském hlavním příjmu v domácnosti. Muži tak mohou bez přerušení budovat kariéru, což má vliv i na budoucí výši jejich mzdy a proto je pro ženy velmi obtížné je opět dohnat a tento rozdíl snížit. V následujících věkových kategoriích tento rozdíl opět pozvolna klesal, ale stále byl poměrně vysoký. Nejmenší rozdíl nastal ve věkové kategorii 60 až 64 let, kdy činil pouze okolo 4 %. Tato zdánlivě nízká hodnota je zapříčiněna faktem, že v tomto věku zůstávají na trhu práce především jedinci s vyšším vzděláním a kvalifikací a tedy i s vyšším příjmem. Lidé s nízkým příjmem v této věkové kategorii z velké části odchází do důchodu.⁶²

5.6 Formy harmonizace práce a rodiny

Z předešlých statistických dat vyplývá jasné znevýhodnění žen na pracovním trhu v porovnání s muži. Není to však z důvodu horších schopností či znalostí, ale znevýhodnění žen pramení především z jejich společensky očekávané role v rodině a nastavením trhu práce a zaměstnavatelské politiky. Ženy mají, díky zakořeněné představě o rozdělení ženských a mužských rolí v rodině, na starosti vedle svých pracovních povinností i velkou většinu úloh v domácnosti spojenou s péčí o děti. Proto je pro ženy obecně důležitější správný způsob harmonizace rodinných a pracovních závazků. Tím spíše pokud se zaměříme na ženy s vysokoškolským vzděláním, u kterých můžeme předpokládat, že záměrem jejich studia bylo dosažení lepší pozice na pracovním trhu a kariéra pro ně má vysokou hodnotu.

<https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024438.pdf/8e151a06-f5d0-4e79-920b-e46054ea7ec7?version=1.1>

⁶²Ženy a muži v datech: Práce a mzdy. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414k05.pdf/299f9ac6-9696-4d26-984d-6b3068a7df16?version=1.1>

Z výzkumu veřejného mínění Křížkové a Haškové⁶³ o postavení žen na trhu práce vyplývá, že v českých podmínkách je harmonizace pracovního a rodinného života dosahována ve větší míře individuální strategií jednotlivců než například strategiemi státu či zaměstnavatelů. Zatímco nejčastější strategií ekonomicky aktivních žen bývá dohoda s partnerem o vzájemné pomoci v domácnosti, hlavní strategií mužů je přenechání hlavní zodpovědnosti za rodinu a domácnost na partnerce. Mezi další zdroje podpory pro rodiny s dětmi patří například pomoc členů rozšířené rodiny s péčí o děti a domácnost nebo služby pro rodiny s dětmi. Zařízení péče pro děti využívá většina rodin s dětmi v předškolním věku. Avšak zařízení pro děti do tří let je v České republice nedostatečné množství.⁶⁴

Další strategií harmonizace práce a rodiny je ochota zaměstnavatelů při uzavírání individuálních dohod o náplni práce a rozložení pracovní doby. Co se týká alternativních forem práce, nejsou tak časté jako jiné formy harmonizace a rovněž se liší míra jejich využívání mezi ženami a muži. Muži ve větší míře než ženy využívají alternativní formy práce poskytující jistou míru nezávislosti na zaměstnavateli, konkrétně flexibilní pracovní dobu nebo možnost vykonávat práci z domova. Ženy většinou spoléhají na jejich možný pracovní zástup jinou osobou nebo zkrácený pracovní úvazek. Tyto alternativní formy práce se nazývají „family-friendly“ formy práce, protože mají za cíl příznivě přispívat k rovnováze mezi prací a rodinou. Avšak i u těchto forem práce může docházet k určitým problémům. Práce na částečný úvazek může například vést k nárůstu neplacených přesčasů a rovněž je spojována s nízkým platovým ohodnocením. U práce vykonávané z domácnosti zase hrozí ztráta přímých sociálních vztahů jedince nebo neschopnost správné organizace práce. V některých případech brání těmto alternativním formám práce samotných charakter náplně dané práce, ale ve větší míře případů k tomu přispívá neochota zaměstnavatele přistoupit na některou z těchto forem.⁶⁵

⁶³KŘÍŽKOVÁ, A a H. HAŠKOVÁ. *Průzkum veřejného mínění o postavení mužů a žen na trhu práce*. [online]. Výzkumná zpráva pro MPSV ČR Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003. s. 23. [vid. 26.5.2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12450/postaveni-zen-na-trhu-prace.pdf>

⁶⁴Tamtéž s. 17-37.

⁶⁵Tamtéž s. 24-36.

Zajímavým poznatkem z výzkumu Křížkové a Haškové⁶⁶ je, že alternativní forma práce, kterou jedinec ve svém životě upřednostňuje, se mezi ženami a muži liší. Ženy daleko více než muži požadují zkrácení pracovního úvazku. Muži by naopak upřednostnili možnost práce z domova. Tento fakt poukazuje na přetrvávající rozdělení ženských a mužských rolí v rodině, popřípadě v celé společnosti. Úspěšnost muže je ve společnosti dána jeho dosaženou pozicí na pracovním trhu, která je spojená s jeho rolí hlavního živitele domácnosti. U žen, jejichž role je pečovatelka o rodinu a domácnost, je úspěšnost dána částečně jejich pozicí trhu práce, ale zároveň úspěšným skloubením své práce a péče o rodinu.

⁶⁶KŘÍŽKOVÁ, A a H. HAŠKOVÁ. *Průzkum veřejného mínění o postavení mužů a žen na trhu práce*. [online]. Výzkumná zpráva pro MPSV ČR Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003. s. 30-31. [vid. 26.5.2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12450/postaveni-zen-na-trhu-prace.pdf>

6. Strategie posilující rovnost žen a mužů na pracovním trhu

Od roku 1989 došlo v naší společnosti k řadě politických, ekonomických a sociálních změn. Tyto změny sebou přinesly nové možnosti a příležitosti, které ovlivnily životy jednotlivců na poli pracovním i rodinném. Díky těmto změnám zároveň vzniká v naší společnosti potřeba vytvořit nové strategie, ať už na vládní či občanské úrovni, vedoucí k odstranění diskriminace a nerovnosti mezi ženami a muži.

Důležitým faktorem v odstraňování nerovností ve společnosti je informovanost o celé problematice, seznámení se s novými zákony o rovnosti a schopnost si svá práva také prosadit. Zároveň je nutné, aby zaměstnavatel kladl důraz na dodržování lidských práv a vyhýbal se genderově stereotypním předpokladům, které ve společnosti převládají, a které jsou základem diskriminačních přístupů vůči zaměstnanci.

6.1 Státní strategie posilující rovnost žen a mužů

Důležitým vládním orgánem, který zajišťuje rovnost žen a mužů na trhu práce je Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Tato Rada je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Byla zřízena usnesením vlády České republiky č. 1033 ze dne 10. října 2001. Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů připravuje návrhy směřující k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže. Hlavní náplní Rady je projednávání a doporučování základních koncepčních směrů postupu vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže a stanovuje okruhy priorit pro projekty jednotlivých vládních resortů na podporu realizace těchto rovných příležitostí. Zároveň vyhledává a identifikuje aktuální problémy ve společnosti, týkající se rovných příležitostí a hodnotí efektivitu řešení těchto problémů. Dále jsou při Radě vlády zřízeny další výbory podporující rovnost žen a mužů jako například Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů, Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách, Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích nebo Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života.⁶⁷

⁶⁷ Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. [online]. [vid. 17.6.2015]. Dostupné z:

Dalším vládním orgánem, který se zabývá problematikou rovnosti žen a mužů je Ministerstvo práce a sociálních věcí, konkrétně Oddělení rovných příležitostí žen a mužů, který je zřízen v rámci Sekce náměstka ministra pro sociální začleňování a rovné příležitosti. Toto oddělení má za úkol vytvářet celostátní koncepce, strategie a akční plány národní politiky rovných příležitostí.⁶⁸

Mezi důležité vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice patří genderový mainstreaming. Genderový mainstreaming je specifickou strategií a metodou dosahování rovnosti, prevence diskriminace a vzniku nerovností v praxi. Tato strategie spočívá v začlenění hlediska obou pohlaví do každodenních otázek, na všech úrovních rozhodování a ve všech oblastech politiky. Znamená to, že všechny návrhy je nutné zvažovat z hlediska příležitostí žen a mužů, situací a potřeb s cílem dosáhnout rovnosti žen a mužů. Této rovnosti je třeba dosahovat změnou norem a přerozdělením moci a zdrojů v oblasti příslušné činnosti.⁶⁹ Gender mainstreaming je tedy nástroj systematického začleňování priorit potřeb žen a mužů do všech organizačních postupů a možné genderové důsledky jsou tak brány v úvahu už při jejich plánování. Dále pak dochází k pozorování a vyhodnocování skutečných dopadů každého opatření na život žen a mužů. Snaží se tak vyhnout stereotypizaci a zjednodušování ženských a mužských rolí a zároveň přihlížet k biologickým odlišnostem obou pohlaví a jejich společenským a životním podmínkám.⁷⁰

Mezi další významné dokumenty patří Listina základních práv a svobod nebo Zákoník práce, který definuje rovné příležitosti a rovné zacházení pro obě pohlaví na pracovním trhu a rovněž definuje diskriminační jednání zaměstnavatelů. Jako členská země Evropské unie, máme rovněž povinnost přijmout a dodržovat směrnice Rady Evropy a Evropského parlamentu, které mimo jiné stanovují rovný přístup žen a mužů v zaměstnání. V Evropské unii patří problematika rovnosti mužů a žen k tématům, kterým je věnována velká pozornost a zásada rovnosti představuje klíčový princip

<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/uvodni-stranka-rady-vlady-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-121632/>

⁶⁸ *Oddělení rovných příležitostí žen a mužů*. [online]. [vid. 18.6.2015]. Dostupné z:

<http://www.mpsv.cz/cs/12162>

⁶⁹ ASKLÖF, C., STRANDBERG, H. a K. E. WENANDER. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003, s. 52.

⁷⁰ KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2004, s. 104. ISBN 80-7261-117-8.

práva Evropské unie. Tato legislativa je platná pro všechny členské státy Evropské unie a má přednost před jejich vnitrostátním právem. Proto je i Česká republika povinná tento princip uplatňovat.

V neposlední řadě je třeba zmínit působení vědeckých pracovníků Sociologického ústavu Akademie věd ČR, jehož vědecké oddělení Gender a sociologie zkoumá genderovou problematiku a postavení žen v české společnosti. Toto oddělení představuje jednu z klíčových vědeckých institucí v České republice, které se věnují postavení žen a mužů ve společnosti. Oddělení provádí vlastní výzkumy a propojuje je s teoretickými koncepty dané problematiky, čímž přispívá k analýze různých otázek spojených s genderovou problematikou. Zároveň se toto oddělení podílí na výuce sociologie genderu na vysokých školách a dalších přednáškových činnostech a na realizaci konceptu rovných příležitostí žen a mužů v České republice.⁷¹ Oddělení Gender a sociologie rovněž vydává časopis Gender, rovné příležitosti a výzkum, který se zaměřuje na rozvíjení feministických teoretických a metodologických konceptů a přístupů a také na prezentaci výsledků empirických výzkumů z oblasti genderu. Celkově tak napomáhá informovat veřejnost o problematice postavení žen ve společnosti.

6.2 Občanské organizace podporující rovnost žen a mužů

Neziskových organizací, které napomáhají v oblasti rovnosti žen a mužů ve společnosti, je v České republice celá řada. Mezi jednu z významných organizací patří bezesporu Gender Studies, o.p.s., což je nevládní organizace sloužící jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách postavení žen ve společnosti. Tato organizace se věnuje široké škále projektů zaměřených na postavení žen a mužů v naší společnosti. Cílem této organizace je sbírat, zpracovávat a dále šířit informace týkající se této problematiky. Rovněž mezi činnosti organizace patří provoz knihovny, která obsahuje publikace a materiály k tomuto tématu, nebo pořádání přednášek, školení a seminářů na téma rovné příležitosti pro ženy a muže.⁷²

⁷¹ *Gender a sociologie*. [online]. [vid. 17.6.2015]. Dostupné z: <http://www.soc.cas.cz/oddeleni/gender-sociologie>

⁷² *Gender Studies*. [online]. [vid. 18.6.2015]. Dostupné z: <http://www.genderstudies.cz/gender-studies/kdo-jsme.shtml>

Další významnou organizací je Asociace pro rovné příležitosti, která vznikla jako sdružení nevládních neziskových organizací a která se zabývá nejrůznějšími aspekty rovnosti žen a mužů ve společnosti. Jejím cílem je aktivně se podílet na vytváření podmínek pro rovné příležitosti žen a mužů ve společnosti.⁷³

Za zmínění také stojí síť organizací Česká ženská lobby, která hájí práva žen v České republice. Tato síť je rovněž součástí Evropské ženské lobby, která sdružuje evropské ženské a genderové organizace a spolupracuje s Evropskou komisí Evropské unie.⁷⁴

V neposlední řadě má významné postavení mezi neziskovými organizacemi i občanské sdružení Fórum 50%, které realizuje aktivity podporující zastoupení žen na všech úrovních politiky. Jeho cílem je partita, tedy rovnoměrné zastoupení žen a mužů v politických a rozhodovacích funkcích.⁷⁵

⁷³ *Asociace pro rovné příležitosti*. [online]. [vid. 18.6.2015]. Dostupné z: <http://www.genderstudies.cz/gender-studies/spoluprace.shtml>

⁷⁴ *Česká ženská lobby*. [online]. [vid. 18.6.2015]. Dostupné z: <http://www.czlobby.cz/>

⁷⁵ *Fórum 50%*. [online]. [vid. 18.6.2015]. Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/cz/o-nas>

Závěr

Na základě statistických údajů, můžeme dospět k několika závěrům. Pokud se zaměříme na vzdělání, ženy v současné době dosahují stejných výsledků jako muži a v některých oblastech je i předčí. To znamená, že by měly mít stejné předpoklady pro jejich uplatnění na pracovním trhu jako muži. Tomu ale neodpovídá reálná situace. Ženy se často setkávají s nerovným přístupem již při vstupu do zaměstnání a je pro ně daleko složitější dosáhnout vysokých či řídicích pozic. Zároveň dochází již na vysokých školách k segregaci některých oborů, které jsou z velké většiny zastoupeny jedním pohlavím. Tato segregace se následně odráží i na trhu práce, kde se v určitých odvětvích koncentrují spíše ženy nebo muži. Koncentrace žen v určitém pracovním sektoru pak má navíc za následek pokles prestiže daného sektoru a s ním související pokles platového ohodnocení. Naopak příliv mužských pracovníků do určitého oboru, jeho prestiž zvyšuje, což je významná známka diskriminace a podceňování ženské pracovní síly.

Platové ohodnocení je nejspíše nejdiskutovanější a nejviditelnější nerovností žen a mužů na trhu práce. Rozdíl ve mzdách žen a mužů je poměrně vysoký. Ženy v průměru dosahují asi o čtvrtinu nižšího platu ve srovnání s průměrnými platy mužů. Tato nerovnost se sice pozvolným tempem snižuje, zůstává však stále vysoká nezávisle na faktu, že ženy v posledních letech představují nadpoloviční většinu studentů na vysokých školách. To by mělo znamenat, že budou dosahovat ve větším zastoupení vyšších pozic a budou i v průměru lépe platově ohodnocovány v porovnání s muži. Reálná situace je ale opačná a rozdíl v platovém ohodnocení se ještě prohlubuje, srovnáme-li platy vysokoškolsky vzdělaných žen a mužů. Zároveň tento nadpoloviční počet vysokoškolaček poukazuje na skutečnost, že ženy nejsou po dobu studia na vysoké škole diskriminovány, k diskriminaci tak dochází až s příchodem žen na pracovní trh.

Přestože je v České republice zaměstnanost žen vysoká a ženy dosahují stejného vzdělání a kvalifikace jako muži, je postavení ženy na trhu práce nerovné k postavení muže. Jednou z hlavních příčin tohoto znevýhodnění je konzervativní pohled české společnosti na rozdělení rolí v rodině. Trh práce, který byl v minulosti vytvořen a řízen převážně muži, odráží rovněž i mužské potřeby. Proto je trh práce příznivě nakloněn

mužům, jejichž role v rodině je role živitele, který má za úkol participovat na trhu práce a finančně tak zabezpečovat rodinu. Naopak pro ženy, jejíž rolí je péče o rodinu a domácnost, je současný stav trhu práce nevyhovující, protože nedostatečně zabezpečuje jejich potřeby. Zároveň je většina rodin závislá na dvou příjmech a tak se ženská role rozšiřuje i na roli spoluživitele domácnosti. Podle tradičních postojů společnosti by to však neměla být její hlavní životní náplň. Přitom z průzkumu veřejného mínění vyplývá, že práce má velmi vysokou hodnotu jak u mužů, tak i u žen.

Další příčinou znevýhodnění žen související s rodinou je skutečnost, že se ženy musí v určité době svého života rozhodovat mezi kariérou a péčí o děti, popřípadě uzpůsobit svoji pracovní dráhu i rodině a nalézt určitou formu kombinace těchto dvou sfér. Toto rozhodování je pak důležité především pro ženy s vysokoškolským vzděláním, u kterých se dá předpokládat, že je pro ně jejich kariéra velmi významná a potřebují tedy nalézt náležitou formu harmonizace rodiny a zaměstnání. Muži jsou tohoto rozhodování ve většině případů zbaveni, což ještě umocňuje jejich rozdílné postavení na trhu práce a podporuje znevýhodnění žen v porovnání s muži. Ženy rovněž často trpí ztrátou potřebné kvalifikace při návratu na pracovní trh po rodičovské dovolené.

Postavení žen na trhu práce je bezpochyby téma, kterému je třeba se v současné době věnovat. Podle statistických dat, které tato práce zkoumala, je pozice žen na pracovním trhu stále znevýhodněná s porovnání s muži. Toto znevýhodnění se v průběhu minulých let sice zlepšilo, ale rozdíl v postavení žen a mužů na trhu práce je i v dnešní době výrazný. Proto je třeba se této problematice i nadále věnovat a usilovat o rovnost žen a mužů v této oblasti.

Seznam použitých zdrojů:

- ABRAMS, Lynn. *Zrození moderní ženy: Evropa 1798-1918*. 1.vyd. Brno: CDK, 2005. ISBN 80-7325-060-8.
- ASKLÖF, C., STRANDBERG, H. a K. E. WENANDER. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003.
- Asociace pro rovné příležitosti*. [online]. [vid. 18.6.2015]. Dostupné z: <http://www.genderstudies.cz/gender-studies/spoluprace.shtml>
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- ČERMÁKOVÁ, Marie. *Proměny současné české rodiny: (rodina-gender-stratifikace)*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. ISBN 80-85850-93-1.
- ČERMÁKOVÁ, Marie. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. 1.vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN 80-7330-026-5.
- Česká ženská lobby*. [online]. [vid. 18.6.2015]. Dostupné z: <http://www.czlobby.cz/>
- DUDOVÁ, Radka. Kombinace práce a rodiny a sociologická teorie. In: KŘÍŽKOVÁ, Alena (ed.). *Kombinace rodinného a pracovního života v ČR: politiky, čas a peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2005. ISBN 80-7330-077-X.
- DUDOVÁ, Radka. Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života. 1.vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. ISBN 978-80-7330-119-4.
- Fórum 50%*. [online]. [vid. 18.6.2015]. Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/cz/o-nas>
- Gender a sociologie*. [online]. [vid. 17.6.2015]. Dostupné z: <http://www.soc.cas.cz/oddeleni/gender-sociologie>
- Gender Studies*. [online]. [vid. 18.6.2015]. Dostupné z: <http://www.genderstudies.cz/gender-studies/kdo-jsme.shtml>
- HAŠKOVÁ, Hana. *Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce*. [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2000. [vid. 21.6.2015]. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/67cf8e9c46d916be69c01c1a6edc9e9238f3fb12_370_441HASKO.pdf

- Historie a vývoj vysokého školství 1919-2008: Vysoké školství po únoru 1948.*
[online] 2010. Praha: ČSÚ. [vid. 21.6.2015]. Dostupné z:
<https://www.czso.cz/documents/10180/20534966/w-3314a4.pdf/f8ba5ed6-17bb-46dc-bd04-b32c835dd315?version=1.0>
- KOLDINSKÁ, Kristina. Pojmy a koncepty související s rovností. In: SKÁLOVÁ, Helena (ed.). *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v praxi*. Praha: Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30-8.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena. MAŘÍKOVÁ, Hana a Zuzana UHDE. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. 1.vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena. Genderová segregace trhu práce – obraz statistiky. In: KŘÍŽKOVÁ, Alena (ed.). *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1
- KŘÍŽKOVÁ, Alena. Nepříliš harmonická realita: rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. [online]. 2007, roč. 8, č. 2. [vid. 8.3.2015]. Dostupné z:
http://www.genderonline.cz/uploads/b3379e3f92b88df3c88800e0f1bce18e7c6fd3df_neprilis-harmonicka-realits.pdf
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a SLOBODA, Zdeněk. Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz. 1.vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1.
- LINHART, J. PETROUSEK, M. VODÁKOVÁ, A. a H. MAŘÍKOVÁ. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-310-5.
- LINKOVÁ, Marcela. Gender v sociologii. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. [online]. 2000, roč. 2, č. 4. [vid. 5.10.2014]. ISSN 1213-0028. Dostupný z:
http://www.genderonline.cz/uploads/222d4a5bbfcc508d7ca4045f1b451f57dc9e3d33_rocnik01-4-2000.pdf
- MACHOVCOVÁ, Kateřina. Výzkum potřeb personalistů, limitů a možností pro rozvoj rovných příležitostí pro ženy a muže. In: SOKAČOVÁ, Linda (ed.). *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12
- MAŘÍKOVÁ, Hana. Trh práce a rodičovství. In: HECZKOVÁ, Libuše (ed.). *Vztahy, jazyky, těla: texty z 1. konference českých a slovenských feministických studií*. Praha: ERMAT, 2007. ISBN 978-80-903086-6-4.

- MAŘÍKOVÁ, Hana. *Gender! Co to znamená?*. [online]. 2003. [vid. 20.10.2014].
Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=225&lst=103>
- NEŠPOROVÁ, Olga. Životní styl rodin s otci na rodičovské dovolené. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. [online]. 2006, roč. 7, č. 1. [vid. 8.3.2015]. Dostupné z:
http://www.genderonline.cz/uploads/94fc30c9a7a54f04c4d931c45e61b134f3f98f80_zivotni-styl-rodin-s-otci-na-rodicovske-dovolene.pdf
- Oddělení rovných příležitostí žen a mužů*. [online]. [vid. 18.6.2015]. Dostupné z:
<http://www.mpsv.cz/cs/12162>
- PLESKOVÁ, Kateřina. *Průvodce na cestě k rovnosti mužů a žen*. 3.vyd. Brno: Nesehnutí, 2008. ISBN 978-80-87217-01-6.
- Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů*. [online]. [vid. 17.6.2015]. Dostupné z:
<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/uvodni-stranka-rady-vlady-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-121632/>
- RADIMSKÁ, Radka. Genderové nerovnosti na trhu práce. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. [online]. 2002, roč. 4, č. 2-3. [vid. 4.11.2014]. ISSN 1213-0028.
Dostupné z:
http://www.genderonline.cz/uploads/16564aed756b0d368c0bff0b7326c2503b022776_rocnik03-2-3-2002.pdf
- RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-02.
- SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1.vyd. Brno: Albert, 2006. ISBN 80-7326-104-9.
- SOKAČOVÁ, Linda. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. 1.vyd. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9.
- SPOUSTOVÁ, Ivana. Diskriminace a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce. In: FIALOVÁ, Eva (ed.). *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.

Studenti a absolventi vysokých škol v ČR. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/23202203/1_vs_studenti_celkem.pdf/ee3da927-10f1-4393-b685-8f78c260d93f?redirect=https%3A%2F%2Fwww.czso.cz%2Fcsu%2Fczso%2Fkatalog-produktu%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3Dabsolventi%26vysok%25C3%25BDch%2B%25C5%25A1kol%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_redirect%3D%252Fweb%252Fczso%252Fkatalog-produktu-vydavame

ŠINDLEROVÁ, Ivana. *Ženy na trhu práce: jak na nezaměstnanost a diskriminaci.* Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR. 2005. s. 5.

UHDE, Zuzana. Kořeny genderové nespravedlnosti: kritický přístup. In: UHDE, Zuzana (ed.). *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice.* 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7

VALENTOVÁ, Marie, ŠMÍDOVÁ, Iva a Tomáš KATRŇÁK. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti – mezinárodní srovnání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum.* [online]. 2007, roč. 8, č. 2. [vid. 4.11.2014]. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/4f65927f9219ae00c4b73e6f9b0dc7612fba3c88_genderove-segregace-trhu-prace.pdf

VALENTOVÁ, Marie. Přerušení účasti na trhu práce z důvodu péče o děti a subjektivní vnímání jejich důsledků. *Gender, rovné příležitosti, výzkum.* [online]. 2009, roč. 10, č. 2.

VODÁKOVÁ, Alena a VODÁKOVÁ, Olga. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?.* 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-18-0.

WAGNEROVÁ, Alena. Co přinesl a co nepřinesl českým ženám socialistický model rovnoprávnosti. In: SOKAČOVÁ, Linda (ed.). *Gender a demokracie 1989-2009.* Praha: Gender Studies, 2009. ISBN 978-80-86520-64-3

Zákoník práce. [online]. 2011. [vid. 8.3.2015]. Dostupné z: <http://www.zakonik-prace-online.cz/kompletni-zneni/>

Zaostřeno na ženy a muže: Vzdělání: Studenti vysokých škol podle skupin oborů v akademickém roce 2013/2014. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25704419/3000023313.pdf/c45a8538-a852-4154-a68b-a8d7a2233e40?version=1.1>

Zaostřeno na ženy a muže: Práce a mzdy: Důvody ekonomické neaktivity. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024403.pdf/f2ce6079-a312-4499-9712-a3e8fb4a8b50?version=1.1>

Zaostřeno na ženy a muže: Práce a mzdy: Míra ekonomické aktivity a ekonomicky aktivní obyvatelstvo. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024401.pdf/5d4fdd32-ae22-431d-82d0-0187e2bf3b0b?version=1.1>

Zaostřeno na ženy a muže: Práce a mzdy: Zaměstnání podle odvětví ekonomické činnosti. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024407.pdf/58b32f9a-c2c2-4a3e-9ddc-dde092e05ff4?version=1.1>

Zaostřeno na ženy a muže: Práce a mzdy: Podnikatelé v civilním sektoru NH podle odvětví ekonomické činnosti. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024413.pdf/ca392259-a136-493f-aa6b-bb894088ded8?version=1.1>

Zaostřeno na ženy a muže: Práce a mzdy: Postavení v hlavním zaměstnání v civilním sektoru. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024405.pdf/d0d7bdaf-7d1e-484a-83e0-271eab2f049a?version=1.1>

Zaostřeno na ženy a muže: Práce a mzdy: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024437.pdf/821e3ddb-3cf2-49e7-8c0f-e7efacf754c7?version=1.1>

Zaostřeno na ženy a muže: Práce a mzdy: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2013. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024438.pdf/8e151a06-f5d0-4e79-920b-e46054ea7ec7?version=1.1>

Ženy a muži v datech: Práce a mzdy. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414k05.pdf/299f9ac6-9696-4d26-984d-6b3068a7df16?version=1.1>

Ženy a muži v datech: Vzdělání. [online]. 2014. Praha: ČSÚ. [vid. 4.5.2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414k04.pdf/1c36bae7-8e79-48c2-a3c5-1e808158d603?version=1.1>