

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky



Postavení žen ve společnosti

Diplomová práce

Autor práce: Bc. Denisa Veinholdová, Dis.

Vedoucí práce: RNDr. Jan Grosz

© 2018 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Denisa Veinholdová, DiS.

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Postavení žen ve společnosti

Název anglicky

The position of woman in the Czech Republic

Cíle práce

Cílem diplomové práce je analýza postavení žen v České republice na základě kvantitativních výzkumných metod. Tyto metody jsou prováděny ve vybrané oblasti a to v oblasti trhu práce. Pomocí těchto metod dojde k potvrzení či vyvrácení faktu, zdali jsou ženy na pracovních pozicích diskriminovány či nikoliv, ať už z pohledu výše platů nebo z pohledu postavení v dané firmě či společnosti.

Metodika

V první části diplomové práce je nutné vycházet z nastudovaných knižních zdrojů, ale také z internetového portálu. V teoretické části jsou popsány důležité pojmy, které se touto prací zabývají a která jsou velice důležitá a nezbytná pro pochopení dané problematiky.

Praktická část práce obsahuje dotazníkové šetření, které se zabývá statistickou analýzou dat.

Doporučený rozsah práce

cca 80 stran

Klíčová slova

zaměstnanost, diskriminace, gender, feminismus, trh práce

Doporučené zdroje informací

HNILICA, K : Stereotypy, předsudky, diskriminace. 1. vyd., Praha: Karolinum. 2010, 207 str. ISBN 978-80-246-1776-3

HRONOVÁ, S. – SEGER, J. – HINDLS, R. *Statistika pro ekonomy*. Praha: Professional publishing, 2006. ISBN 80-86419-99-1.

KŘÍŽKOVÁ, A: pracovní dráhy žen v ČR, 1.vyd. Praha, Sociologické nakladatelství; 258 str., ISBN 978-80-7419-054-4

OAKLEYOVÁ, A. : Pohlaví, gender a společnost, 01.vyd. Praha, Portál 2000, 171 str. ISBN 80-7178-403-6

Předběžný termín obhajoby

2018/19 ZS – PEF (únor 2019)

Vedoucí práce

RNDr. Jan Grosz

Garantující pracoviště

Katedra statistiky

Elektronicky schváleno dne 27. 2. 2018

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 5. 3. 2018

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 19. 11. 2018

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Postavení žen ve společnosti" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 21. 11. 2018

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala RNDr. Janu Groszovi za odborné vedení, za připomínky a za rady při zpracování této práce.

Postavení žen ve společnosti

Souhrn

Diplomová práce se zabývá statistickou analýzou postavení žen v České republice zaměřenou na trh práce. Tato práce je rozdělena na dvě části a to jak na část teoretickou, tak také na část praktickou.

Teoretická část práce se bude především zaměřovat na pojmy a definice související s problematikou gender. Dále zde bude vysvětlen pojem feminismus, pojem zaměstnanost a v neposlední řadě pojem diskriminace a jaké způsoby obrany v pracovně-právních vztazích existují a také jaké orgány nám k tomu mohou napomoci.

Praktická část práce se bude provádět na bázi dotazníkového šetření. Tato část práce se bude zaměřovat na diskriminaci žen na trhu práce. Bude zde uvedena věková hranice žen, nejvyšší dosažené vzdělání, pracovní pozice dané ženy a také, zda se některá z žen setkala s diskriminací na pracovišti, popřípadě, jak tomuto problému čelila.

Klíčová slova: zaměstnanost, diskriminace, gender, feminismus, trh práce

The position of woman in the Czech republic

Summary

This diploma thesis deals with the statistical analysis of the position of woman in the Czech Republic focused on the labor market. This thesis is divided into two parts, both the theoretical part and the practical part.

The theoretical part of the thesis will focus primarily on concepts and definitions related to gender issues. In addition, the term feminism, employment and last but not least, the term discrimination and what defenses exist in labor law relations, and what authorities can help.

The practical part of the thesis will be conducted on the basis of a questionnaire survey. This part of the work will focus on discrimination against woman in the labor market. There will be an age limit for woman, the highest education attained, the job position of the woman and whether some of the woman, have experienced discrimination in the workplace, or how she faced this problem.

Keywords: employment, discrimination, gender, feminism, the labor market

Obsah

Úvod	8
1 Charakteristika základních pojmů.....	9
1.1 Pojem gender	9
1.2 Pojem pohlaví	9
1.2.1 Genderová socializace	10
1.2.2 Gender mainstreaming	10
1.2.3 Genderové role	11
1.2.4 Genderové stereotypy	12
1.3 Pojem feminismus	13
1.3.1 První vlna feminismu	14
1.3.2 Druhá vlna feminismu	15
1.4 Pojem diskriminace	15
1.4.1 Přímá diskriminace.....	15
1.4.2 Nepřímá diskriminace	16
1.4.3 Pozitivní diskriminace	16
1.4.4 Negativní diskriminace.....	16
2 Gender a trh práce.....	17
2.1 Zaměstnanost žen a mužů	17
2.2 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo.....	17
2.3 Míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity	24
2.4 Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo	26
3 Typy genderové diskriminace.....	26
3.1 Věková diskriminace.....	26
3.2 Genderová segregace	28
3.3 Mzdová diskriminace.....	29
3.4 Znevýhodnění na pracovišti	30
3.5 Diskriminace mateřství.....	30
3.6 Zneužití práce žen.....	30
4 Pomoc při diskriminaci	31
4.1 Způsoby obrany v pracovně-právních vztazích	31
4.2 Vyjednávání nebo podání stížnosti nadřízenému	31
4.3 Mediace	31
4.4 Podání podnětu ke správnímu orgánu	31
4.5 Soudní cesta	32

5	Instituce a organizace	33
5.1	Úřad práce	33
5.2	Inspektoráty práce	33
5.3	Veřejný ochránce práv	34
5.4	Nevládní nezisková organizace	35
6	Mezinárodní srovnání.....	36
7	Metoda výzkumu.....	43
7.1	Cíl šetření	44
7.2	Předmět průzkumu.....	44
7.3	Objekt průzkumu.....	45
7.4	Charakteristika zdroje.....	45
7.5	Výzkumná metoda a technika průzkumu	46
7.5.1	Kvantitativní metoda	47
7.5.2	Kvalitativní metoda	49
7.6	Interpretace výsledků dotazníkového šetření.....	53
7.7	Shrnutí kvantitativního výzkumu	74
7.8	Interpretace výsledků strukturovaného rozhovoru	78
7.9	Shrnutí kvalitativního výzkumu.....	90
8	Vyhodnocení výsledků výzkumu	93
9	Doporučení.....	94
10	Závěr	96
11	Seznam použitých zdrojů	98
12	Seznam tabulek	101
13	Seznam obrázků	102
14	Seznam příloh.....	103
15	Přílohy.....	104

Úvod

Diplomová práce se zabývá problematikou postavení ženy ve společnosti. Jedná se o statistickou analýzu, která bude prováděna pomocí kvantitativních i kvalitativních metod.

V dnešní době je postavení ženy ve společnosti velice aktuálním a velice často probíraným tématem. O této problematice se můžeme dočíst v různých publikacích či odborných člancích. Už v raném dětství jsme se s touto problematikou mohli setkat. Naši rodiče nás od mala učili, že existuje rozdíl mezi mužem a ženou. V souvislosti s touto problematikou je užíván pojem pohlaví, popřípadě gender. Jedná se o odbornější název, který se začal používat ve druhé polovině 20. století a to v rámci feministického paradigmatu. Tento rozdíl není pouze biologického charakteru, ale jedná se také o charakter sociální.

Obor, který se zabývá pochopením muže a ženy se nazývá gender studies. S touto problematikou se můžeme setkat mezi různými kulturami. Postavení žen ve společnosti se výrazně zlepšilo zařazením ženy do vzdělávacího procesu, který se uskutečnil v 19. století, následně zařazením do pracovního procesu a v neposlední řadě také možností se podílet na volbách.

Rozdíl mezi mužem a ženou lze v dnešní době nejvíce spatřit v souvislosti s postavením na pracovním trhu. Ženy bývají hodně zřídka dosazovány do vedoucích pozic. Tuto pozici spíše obsazují muži, přestože ženy se mužům mohou velice dobře vyrovnat. Dnes již neexistuje pravidlo, že ženy se starají o chod domácnosti a musejí zastávat roli matky, manželky a hospodyně, ale už i muži jsou do této funkce často zařazováni. Není tomu tak ale ve všech kulturách. Je nutno podotknout, že do některých částí kultur se toto moderní pojetí dostalo pouze zřídka či nedostalo vůbec.

Rovnost mezi mužem a ženou také bývá často spojována s pojmem diskriminace. S tímto pojmem se ženy nejčastěji setkávají na trhu práce a to již na pohovorech, kdy jim jsou pokládány otázky, které se týkají jejich rodiny. Otázky typu kolik máte dětí či plánujete v blízké době rodinu, jsou otázky, které jsou v dnešní době zakázané, ale ne všichni zaměstnavatelé toto akceptují.

Teoretická část

1 Charakteristika základních pojmů

Tato kapitola bude zaměřena na nejznámější pojmy, které souvisí s tématem postavení žen ve společnosti. Mezi tyto pojmy spadá:

- pojem gender
- pojem pohlaví
- pojem feminismus
- pojem diskriminace

1.1 Pojem gender

Slovo gender pochází z řečtiny a můžeme ho přeložit jako rod. V dnešní době se místo pojmu rod, používá spíše slovo gender, které pochází z anglické terminologie.

Gender je pojem, který se zabývá chováním a vlastnostmi daného pohlaví, kulturními rozdíly, předsudky a také očekáváním mezi muži a ženami. Vztah mezi mužem a ženou je daný působením času a společnosti, neboť se nejedná o neměnný a přirozený stav. Společnost připisuje ženám a mužům různé role a vlastnosti, očekává od nich odlišné chování a taktéž dodržování norem, dle pohlaví, které jim náleží. (Oakley, 2000)

Gender je jedním z nejvýznamnějších znaků naší identity. V neanonymní komunikaci takřka vždy víme, zda hovoříme s mužem či s ženou, dívkou nebo chlapcem. V novém tisíciletí se používá pojem gender v oboru sociologie a dalších oborech, jako je například rodinná terapie. (Gjuričová, Kubička, 2009)

1.2 Pojem pohlaví

S pojmem gender úzce souvisí pojem pohlaví. Zatímco pojem gender spadá do kategorie společenské, tak pojem pohlaví spadá do kategorie biologické.

Pojem pohlaví poukazuje na rozdíly, které se týkají pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic. (Šiklová, 1999)

1.2.1 Genderová socializace

Thorová uvádí, že genderová socializace je proces, kdy se chlapci učí být chlapci a dívky dívkami. To, že je muž mužem a žena ženou, probíhá nejintenzivněji v dětském věku, ale tento proces probíhá po celý život. (Thorová, 2015)

Šnýdrová zase uvádí ve své knize, že genderová socializace může probíhat i prostřednictvím jemnějších skrytých signálů, mezi které můžeme zařadit například způsob jednání dospělého s dospělým, či jednání dospělého s dítětem. Lze sem také zařadit dětské oblečení, jeho barva, dětské účesy, hračky apod. (Šnýdrová, 2006)

Tento proces také ovlivňuje, jak děti a dospívající vnímají normy, jak už ve své rodině, tak také ve svém okolí a jak se dokáží vyrovnat s obrazy toho, jací a jaké by měli být. (Jarkovská, 2009)

1.2.2 Gender mainstreaming

Genderový mainstreaming neboli hlavní proud, znamená systematickou integraci priorit a potřeb žen a mužů. Tento proud spadá do všech organizačních postupů a opatření. To ovšem znamená, že genderové důsledky veškerých rozhodnutí a změn jsou brány v úvahu již ve stadiu jejich plánování. Dále potom dochází k monitorování a vyhodnocování skutečných dopadů opatření na život mužů a žen. Specifickou strategií a metodou k dosahování rovnosti, prevence diskriminace a vzniku nerovností v praxi můžeme nazvat jako genderový mainstreaming. Genderový mainstreaming přihlíží jak k biologickým odlišnostem žen a mužů, tak také k jejich odlišnému společenskému životu. V zemích EU začala být rovnost dle genderu právně zakotvována už od 60. let dvacátého století. Poprvé se o mainstreamingu hovořilo na světové konferenci Spojených národů v Nairobi v roce 1985. Existuje spousta příbuzných metod genderového mainstreamingu. Vzhledem k jejich obecnému charakteru je možné je využít, jak při vytváření celostátních právních, sociálně politických nebo ekonomických opatření, tak i v rámci jednotlivých organizací. (Křížková, Pavlica, 2004)

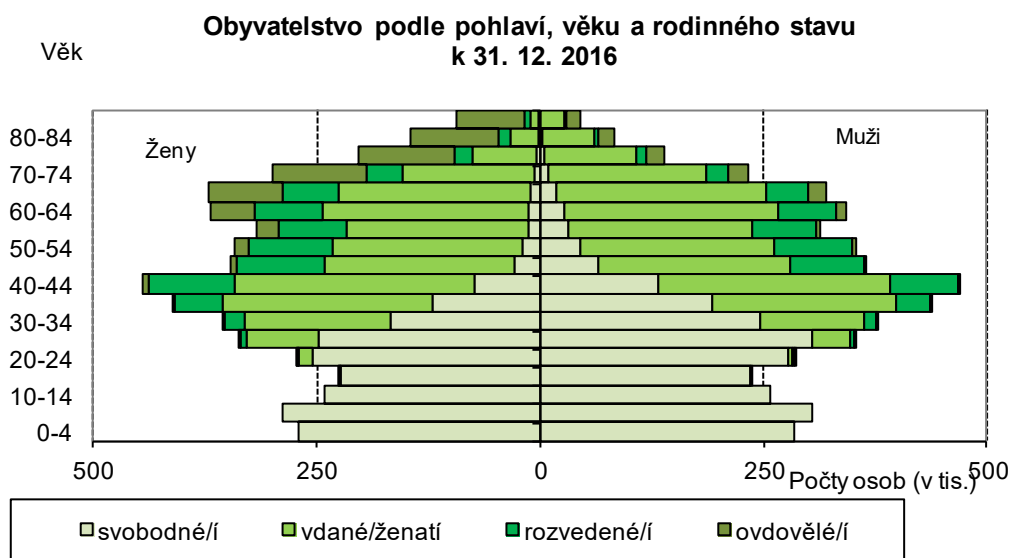
1.2.3 Genderové role

Genderové role představují ve společnosti široce akceptované představy o typických charakteristikách chování žen a mužů, spolu s atributy jejich životního stylu spolu s pozicí v uspořádání společnosti. Ženské genderové role je spojena s prožíváním a vyjadřováním emocí, péčí o druhé lidi, orientací zaměřenou na vztahy, vyšší mírou přizpůsobivosti až submisivity a také fyzickou atraktivitou s výrazným erotickým aspektem. Co se týče mužské genderové role, tak ta je naopak spojena s racionalitou, s technickými dovednostmi, s nižší mírou prožívání a vyjadřování emocí, s fyzickou silou, s dominancí až dokonce s agresivitou. (Ptáček, Bartůněk a spol, 2011)

Janošová uvádí, že genderové role, jsou v souladu s vnitřním prožíváním jedince a, že se výrazně proměňují, jak v historickém, tak ale také v sociokulturním kontextu. Jejich podoba a náplň se v různých kulturách a společenstvích výrazně liší. Proměny mužské a ženské role v čase jsou výraznější v naší společnosti, než u přírodních národů a společenství, kde převládají spíše tradice. (Janošová, 2008)

Renzetti ve své knize uvádí, že genderové role vznikly na základě biologických odlišností mezi mužem a ženou. Genderové role, které jsou odlišné, jak pro muže, tak pro ženy, jsou spojené s dodržováním určitých předpisů a pravidel, které se týkají chování a je nutné tyto pravidla a předpisy dodržovat. (Renzetti, 2003)

Obrázek 1 Obyvatelstvo podle pohlaví, věku a rodinného stavu



Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z ČSÚ

Popis: Na tomto grafu, který je z roku 2016 lze zaznamenat větší počet žen než mužů.

Z grafu lze vyčíst, že počet žen a mužů zůstává do 50 let poměrně stejný, kdežto od 60 let se rapidně zvyšuje počet žen a je tedy zřejmé, že se ženy dožívají vyššího věku než muži. Od 50 let se zvyšuje počet ovdovělých žen, oproti mužům, který je v 80 až 84 letech rapidní.

1.2.4 Genderové stereotypy

Golombok a Fivush prostřednictvím Kedron uvádí, že s genderovými stereotypy pracuje genderová lingvistika. V souladu s genderovými stereotypy oceňujeme lidi kolem sebe, ale také jednáme, mluvíme a dokonce i myslíme, i když si to ne vždy zdaleka uvědomujeme. Jedná se o zobecněné představy zformované v jakési kultuře a odrážející přesvědčení daných příslušníků o to, jak se mají muži a ženy chovat, jak by se měli oblékat a taktéž, jak by měli vypadat. Jedná se o soubor očekávání od mužů a žen. (Kedron, 2014)

Lippman, který byl novinář použil poprvé termín stereotyp v roce 1922. Tento termín použil poprvé, když lidé soudili ostatní lidi dle jejich etnické příslušnosti. Pojem stereotyp představuje určitou představu o lidech, která nebere v potaz jejich individualitu, ale je založená na skupinové příslušnosti těchto lidí. Nemusí se ovšem jednat pouze o vytvořený obraz o lidech, ale také o věcech. Naše společnost si taktéž vytvořila spoustu stereotypů. Mezi nejznámější stereotypy naší společnosti patří stereotypy o našich sousedech a to o Němcích, kteří jsou považováni za puntičkáře. Jako další stereotypy lze například uvést stereotypy o mladých lidech, kteří jsou považováni za líný, či právníky, které společnost považuje za lidi, kteří vydělávají hromadu peněz. (Brunch, 2007)

S genderovými stereotypy se můžeme také setkat na pracovním trhu. Pojem genderové stereotypy v pracovní sféře souvisí především s ženami. Od žen se očekává pouze, že budou zastávat svou roli a to pouze roli mateřskou a rodinou. Tyto představy jsou ovšem mylné. Dochází k determinaci jejich pracovních schopností a dovedností a ženy takto přicházejí o šance se uplatnit na pracovním trhu. (Čermáková, 2000)

Genderové stereotypy vytvářejí představu o tom, že převážně ženy si nedokáží v individuálním životě poradit nebo dokonce přežít bez druhého. Je potřeba zacházet s již narozeným dítětem jako s individuem než jako s mužem či ženou. Znamená to tedy, že děti bychom měli vychovávat a soudit dle jejich vlastních schopností a dovedností, ale také preferencí a zásluh a ne pouze na základě jejich biologických předpokladů. Genderové

stereotypy jsou rozhodujícím činitelem nejen v rodině, ale také v práci. Chceme-li je postupně odbourávat, musíme se snažit o zpochybňování jejich základu, ale taktéž o reálné změny v pracovní oblasti podle pohlaví. Zatímco v rodinné sféře se dá mnohé odstranit, například pomocí výchovy, tak v pracovní oblasti je potřebná podpora a vstřícné kroky ze strany zaměstnaneckých organizací či institucí. (Křížková, Pavlica, 2004)

1.3 Pojem feminismus

Rejzek uvádí v knize od Dočekalové, Švece a Daneše, že pojem feminismus pochází z francouzského féminisme a odvozuje se z latinského výrazu femina neboli žena. (Dočekalová, Švec, Daneš, 2010)

Zatímco Hummová ve stejné knize uvádí, že pojem feminismus označuje jednak doktrínu za rovná práva žen a s tím související i hnutí, za jejich dosažení. (Dočekalová, Švec, Daneš, 2010)

Jandourek zase uvádí, že feminismus je sociální hnutí, které usiluje o rovná práva žen. Práva žen pocházejí už z doby osvícenství. Mezi jeden nejdůležitějších spisů patří spis *A Vindication of the Rights of Woman* z roku 1792. Tento spis v letech 1759-1797 přepsala anglická spisovatelka Mary Wollstonecraftová, která v tomto spise požaduje, aby muži a ženy byli vzdělávány stejně. Feminismus byl původně hnutím napůl emancipovaných vzdělaných žen, později se ale stal součástí širokého ženského hnutí. Moderní feminismus tvrdí, že biologické rozdíly mezi ženou a mužem nestačí na vysvětlení všech rozdílů v jejich postavení a chování. Toto vše je pouze výtvar naší společnosti, který je možný odstranit.

Máme několik druhů feminismu. Mezi nejznámější feminismus, patří například socialistický feminismus, liberální feminismus a feminismus marxistický.

Socialistický feminismus prohlašuje, že postavení žen v dnešní době je částečně vysvětlitelné kapitalistickými výrobními vztahy, které vyžadují, aby ženy byly vychovány pro určitou roli v soukromém vlastnictví, v práci i při výchově dětí.

Liberální feminismus je proud, který se zaměřuje na rozdíly mezi soukromou a veřejnou sférou. V soukromé sféře je spousta neplacených úkolů. Mezi které patří například domácí péče nebo péče o děti. Ve veřejné sféře jde o moc a o peníze. Feministky používají pojem sexismus, který pro ně představuje to samé jako pojem rasismus. Jedná se o předsudky, které z ženy dělají utiskovanou a závislou bytost.

Feminismus marxistický je teorie, která se zaměřuje na odstranění kapitalismu, jakožto způsobu, jak osvobodit ženy. Marxistický feminismus tvrdí, že soukromé vlastnictví vede k ekonomické nerovnosti, k politickému zmatku a k nezdravým vztahům mezi mužem a ženou. Feministky, které se hlásí k marxistickému feminismu, mohou přímo navazovat na otce zakladatele, neboť Marx a Engels se postavením žen zabývali. (Jandourek, 2012)

1.3.1 První vlna feminismu

První vlna feminismu, která probíhala v letech 1830-1920, přinesla veliké pokroky v právní oblasti a veřejné emancipaci žen a vytvořila novou politickou identitu ženy. (Hummová, 1992)

Naše společnost byla ovlivněna náboženstvím. To ovšem nahlíželo na ženu stejně, jako tomu bylo v judaismu. V 18. století ženy zaujímaly podřadné postavení ve srovnání s muži. Ženy byly v domácnosti, staraly se o děti a o manžela a musely ho poslouchat a také se mu podřizovat. V této době neměly ženy prostor k seberealizaci ani k dosahování svých plánů. Jestliže v té době muž zemřel, měla žena horší postavení, neboť v té době ženy nemohly dědit a ze dne na den se z ní stala chudá žena, která nemohla ani rozhodovat o svých dětech. Mezi další problémy, které v této době ženy tížily, byly problémy spojené s nemožností sepsat závěť, nemožností vést soudní spory a nemožností se účastnit politických schůzí. Ovšem ten největší problém spočíval v nemožnosti dosáhnout vyššího vzdělání než muži. Ženy často proto zastávaly profese pouze služek, dělnic, prostitutek nebo kojné.

Počátek feministického hnutí je spojen s Velkou francouzskou revolucí a boji amerických osad. Tyto události napomohli k tomu, že ženy začaly být více a lépe vnímány.

Počátek tohoto hnutí je spojován s Olympe de Gouges. Tato žena stála v čele masového hnutí. Mezi další důležitou ženu tohoto hnutí patřila Mary Wollstonecraft, která napsala knihu *Obrana práv žen*, ve které popisuje, jak byly ženám vnuceny určité role, na základě mužských předsudků. (Osvaldová, 2004)

1.3.2 Druhá vlna feminismu

Druhá vlna feminismu probíhala v 50 – 70 letech 20. století. V této době ženy mohly už volit a vzdělávat se. Po válce ovšem došlo k demografickému rozdílu mezi počtem žen a mužů. Z tohoto důvodu byly opět ženy vtlačeny do života v domácnostech. Osvaldová ve své knize uvádí, že si ženy nemohly vydělat peníze a pokud si nějaké vydělaly, tak jim zákon odpíral právo na to, je vlastnit.

Nejznámější ženou této doby byla Simone de Beauvoir (1908-1986). Tato žena napsala studii Druhé pohlaví, kde se pokouší zjistit, proč jsou ženy v různých kulturách a historických etapách považovány za méněcenné ve srovnání s muži. Další známou ženou této vlny byla Betty Friedan (1921). Tato žena je přezdívána matkou feminismu.

1.4 Pojem diskriminace

Tato kapitola se bude zabývat pojmem diskriminace. Budou zde popsány čtyři druhy diskriminace.

Jedná se o diskriminaci přímou, diskriminaci nepřímou, pozitivní diskriminaci a také diskriminaci negativní.

1.4.1 Přímá diskriminace

Přímá diskriminace zásadně vykazuje důkaz, že s danou osobou bylo na základě diskriminačního důvodu zacházeno méně příznivě, než by se zacházelo s jinou osobou. Například s ženou bylo zacházeno méně příznivě než s mužem nebo s Romem bylo zacházeno méně příznivě, než s Čechem bílé brvy pleti. (Holdinská, 2010)

Přímá diskriminace se používá v případě, kdy určité práce vyžaduje daného jedince určitého pohlaví. S touto problematikou se můžeme setkat například v herectví nebo v modelingu. Dále se přímá diskriminace používá, když určitá práce vyžaduje určité rasy nebo určité vyznání. Sem spadá například role duchovních. (Michael, Stephen, 2015)

1.4.2 Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace je jednání či opomenutí, kdy dochází na základě neutrálního ustanovení nebo praxe k znevýhodnění některé osoby vůči jiným osobám. (Vybíhal a kolektiv, 2017)

Michael a Stephen ve své knize uvádějí, že k nepřímé diskriminaci dochází v ten okamžik, když zaměstnavatel uplatňuje pravidlo nebo politiku, které znevýhodňuje určitou skupinu či osobu. Zaměstnavatel se ovšem může bránit tím, že upřednostňoval danou politiku či pravidlo k dosažení legitimního cíle. (Michael, Stephen, 2015)

1.4.3 Pozitivní diskriminace

Diskriminaci pozitivní lze chápat, jako rozlišování, jehož podstatou je upřednostnění určité skupiny nebo subjektu na úkor jiných. Pozitivní diskriminaci můžeme v tomto směru také nazvat pozitivní akce. Jedná se o vytváření lepších podmínek pro znevýhodněné skupiny osob. Pozitivní diskriminace může mít ovšem negativní dopad na rovnost a to v případě, že z hlediska rovnosti je preference určité osoby či subjektu nežádoucí. Je nutné zde ovšem zmínit, že v odborné literatuře se od tohoto pojmu upouští a tento pojem se přestává používat. Nepřestal se používat samotný pojem, ale také metoda pozitivní diskriminace. Tento pojem se přestal používat z důvodu nepřilíš pozitivních výsledků a reakcí Američanů na Afroameričany. (Koldinská, 2010)

1.4.4 Negativní diskriminace

Negativní diskriminace znamená úmyslné nebo nedbalé vyloučení, rozlišování, zvýhodnění nebo znevýhodnění na základě jednoho z diskriminačních důvodů. (Černý, 2008)

Negativní diskriminace bývá častěji ošetřena právem, neboť bude v jejím důsledku docházet k omezování nebo dokonce vylučování některých subjektů či skupin a takové chování bude narušovat nebo dokonce ohrožovat zachování rovnosti ve společnosti. Základem negativní diskriminace je tedy ubránění práv danému subjektu. (Koldinská, 2010)

2 Gender a trh práce

Ženy se a trhu práce setkávají s nerovným odměňováním za práci. Společnost může ženy připravit na trh práce tak, aby na trhu práce dokázaly nabídnout své odborné znalosti a uplatnily své typické pracovní schopnosti a dovednosti, které mají. Ženy mají dobré komunikační dovednosti, jsou flexibilní, dokáží se dobře adaptovat a mají sociální empatii. Postavení žen na trhu práce se postupem času mění. Jedná se ovšem o proměny s dlouhodobějším horizontem. Ve společnosti se musí změnit názor na roli ženy ve věku digitalizace, virtuality a mobility. Dále je důležité pečovat o vzdělání žen, aby měly žádanou kvalifikaci, stimulovat vytváření pracovních míst pro ženy v regionech, kde mají omezené příležitosti a v neposlední řadě podporovat flexibilní normy zaměstnání a pracovní doby, které ženě pomohou skloubit, jak pracovní, tak také rodinný život. (Zuzana Dvořáková a kol., 2012)

2.1 Zaměstnanost žen a mužů

V Českém statistickém úřadu byly ženy v roce 2007 zastoupeny 28,6 %. Zaměstnané ženy pracují nejčastěji na technických, zdravotnických a pedagogických pozicích. V této kategorii je evidováno 27,6% zaměstnaných žen. Druhé místo tvoří ženy v provozních službách a v obchodě a třetí místo tvoří ženy v administrativní sféře. Ženy jsou zaměstnány v méně placených odvětvích, mezi které spadají služby, obchod, zdravotnictví a veřejná správa. Nerovnost finanční situace mezi muži a ženami, je dána tím, že ženy a muži zastávají různé pozice na trhu práce. V roce 2007 činil medián mezd žen 80,2% mediánu mezd mužů. Průměrná mzda žen jen 75,2% průměrné mzdy mužů. (Ženy a česká společnost, 2010)

Vývoj zaměstnanosti souvisí taktéž s počtem obyvatel v ČR. Obyvatelstvo je od 15 let členěno na ekonomicky aktivní obyvatelstvo a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.

2.2 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Ekonomicky aktivními obyvateli jsou ti, kteří se zapojují do pracovního procesu a získávají tím prostředky pro svojí vlastní existenci a existenci svých rodin. Mezi aktivní obyvatelstvo spadají lidé, kteří práci mají a ti, kteří ji na krátkou či dlouhou dobu nemají. (Nový, Surynek, 2006)

Tabulka 1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Věková skupina	1993	1995	2000	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (tis. osob)												
Ženy	2 261,2	2 287,7	2 298,8	2 282,0	2 287,4	2 279,8	2 274,7	2 300,2	2 336,7	2 329,6	2 347,3	2 372,8
15 - 19	147,3	108,3	46,9	24,2	20,2	15,5	14,1	12,9	11,5	13,3	13,2	12,9
20 - 24	196,5	243,2	263,7	166,5	148,3	143,7	131,1	137,9	134,7	127,4	129,3	118,8
25 - 29	219,4	216,5	269,2	280,3	251,1	243,7	236,9	233,0	241,1	237,0	233,6	233,6
30 - 34	252,9	261,5	257,8	302,8	299,2	286,6	276,1	259,9	258,4	245,6	238,8	244,5
35 - 39	339,1	307,7	289,8	289,6	316,6	340,5	358,1	367,2	370,5	358,5	346,6	333,6
40 - 44	374,8	370,8	315,3	303,6	315,8	310,0	313,2	325,7	337,5	358,8	372,5	390,8
45 - 49	361,9	373,4	365,1	314,7	302,4	310,2	316,1	325,2	326,3	317,3	316,5	320,6
50 - 54	235,4	264,9	334,2	344,7	317,8	305,2	291,6	287,2	285,4	294,3	306,0	309,1
55 - 59	66,5	76,8	106,3	194,8	227,2	234,1	242,6	250,5	257,5	262,1	260,1	259,2
60 - 64	34,8	35,7	29,7	40,6	58,4	59,8	62,5	66,8	73,8	77,3	84,5	97,3
65 +	32,6	29,0	20,8	20,4	30,2	30,6	32,4	34,1	40,0	37,9	46,1	52,2
15 - 64	2 228,6	2 258,7	2 277,9	2 261,6	2 257,1	2 249,2	2 242,3	2 266,2	2 296,6	2 291,6	2 301,2	2 320,6
Muži	2 832,4	2 882,9	2 887,3	2 892,2	2 999,1	2 989,1	2 948,3	2 956,7	2 969,3	2 968,3	2 962,7	2 977,2
15 - 19	175,8	146,1	56,4	33,7	29,1	25,7	23,1	22,0	17,8	20,9	17,3	14,8
20 - 24	330,3	367,8	353,1	235,2	226,4	215,5	201,1	200,0	198,2	194,4	186,8	183,0
25 - 29	342,9	338,7	410,4	418,3	366,9	358,9	341,8	336,3	334,5	330,7	325,6	321,2
30 - 34	319,3	338,3	342,1	418,2	466,1	459,2	433,5	415,2	398,3	381,7	369,0	366,2
35 - 39	373,9	344,1	337,8	339,7	412,9	436,1	449,9	463,4	468,8	462,4	451,2	433,6
40 - 44	399,0	391,0	338,0	330,8	349,5	348,6	354,1	365,2	382,5	403,1	427,9	446,4
45 - 49	363,4	384,8	376,9	327,4	323,7	336,0	342,2	345,7	347,2	340,2	338,5	343,3
50 - 54	254,0	283,6	354,3	349,1	329,1	315,3	305,4	303,2	304,5	312,2	321,7	326,8
55 - 59	163,5	178,2	228,7	309,2	312,3	315,0	315,0	313,0	308,5	302,7	290,7	284,0
60 - 64	63,2	63,2	52,4	95,2	135,8	132,5	137,0	144,7	156,5	166,0	171,3	186,4
65 +	47,1	47,1	37,4	35,4	47,3	46,2	45,0	48,0	52,6	54,0	62,7	71,5
15 - 64	2 785,3	2 835,8	2 850,0	2 856,8	2 951,8	2 942,9	2 903,3	2 908,7	2 916,8	2 914,3	2 900,0	2 905,7

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z ČSÚ

Popis: Tabulka č. 1 ukazuje přehled ekonomicky aktivního obyvatelstva. Tato tabulka ukazuje přehled od roku 1993 až do roku 2016. Přehled ekonomicky aktivního obyvatelstva je uveden v tisících. Tabulka je rozdělena jak na ženy, tak také na muže, dle věku. Věk mužů a žen je v tabulce uveden od 15 do 64 let. Jak je z tabulky již zřejmé, míra

ekonomické aktivity u mužů je vyšší, než míra ekonomické aktivity u žen. Míra ekonomické aktivity u žen se od roku 1993 zvýšila pouze o 111 tisíc. Míra ekonomické aktivity u mužů se zvýšila o 145 tisíc.

Tabulka 2 Míra ekonomické aktivity obyvatelstva

Míra ekonomické aktivity (v %)												
Věková skupina	1993	1995	2000	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ženy	52,3	52,3	51,6	50,6	49,5	49,3	49,5	50,0	50,9	50,9	51,3	51,9
15 - 19	33,1	25,5	13,9	7,6	6,6	5,3	5,2	5,0	4,8	5,8	5,9	5,8
20 - 24	53,8	59,1	61,8	48,5	43,5	42,5	39,8	42,3	42,1	41,0	43,6	42,5
25 - 29	64,4	64,6	64,9	65,3	67,4	67,1	67,4	67,0	70,0	69,4	69,0	69,6
30 - 34	80,2	78,5	76,5	73,5	65,7	64,7	65,7	64,5	67,0	66,4	66,3	68,7
35 - 39	89,8	89,0	86,7	86,1	79,5	80,8	81,8	81,4	81,4	79,6	79,2	79,3
40 - 44	91,4	92,0	91,3	90,9	92,0	90,7	90,6	91,5	90,5	90,8	89,1	89,5
45 - 49	91,9	90,7	91,1	91,6	92,2	91,7	92,0	93,8	94,5	93,3	93,4	93,2
50 - 54	78,2	79,5	82,1	87,4	88,4	88,7	88,5	90,0	90,1	90,9	91,6	90,9
55 - 59	26,0	29,7	32,6	49,0	58,0	60,2	63,3	66,6	70,3	74,4	77,2	80,2
60 +	6,0	5,8	4,5	5,1	6,7	6,7	6,9	7,1	7,9	7,9	8,7	9,9
Muži	71,3	71,5	69,8	68,7	68,3	68,0	67,5	67,7	68,1	68,2	68,0	68,4
15 - 19	37,9	32,9	16,0	10,1	9,1	8,3	8,0	8,1	7,0	8,7	7,3	6,3
20 - 24	86,2	85,5	79,4	65,5	62,1	60,0	58,3	58,7	59,4	59,9	60,2	62,6
25 - 29	96,4	96,9	95,0	93,6	91,5	91,9	91,6	91,0	91,8	92,1	91,8	91,5
30 - 34	97,8	97,7	97,4	97,3	96,8	97,9	97,3	97,1	97,2	97,2	96,5	97,0
35 - 39	97,3	97,4	97,3	97,0	97,5	97,7	97,1	97,2	97,6	97,4	97,4	97,3
40 - 44	96,9	96,5	96,2	95,8	96,5	96,6	97,0	97,0	97,1	96,5	96,9	96,8
45 - 49	93,6	94,3	94,7	94,7	95,2	95,9	95,8	95,6	96,1	95,4	95,2	95,1
50 - 54	88,3	88,8	89,9	90,8	92,2	91,9	92,0	93,8	94,3	94,2	93,8	93,4
55 - 59	71,1	75,9	75,8	82,8	84,0	85,3	85,7	86,4	87,1	88,5	88,1	89,0
60 +	14,9	14,8	11,8	15,5	18,9	17,9	17,7	18,2	19,2	19,8	20,5	22,2

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z ČSÚ

Popis: Tabulka č. 2 ukazuje míru ekonomické aktivity, která je uvedena v procentech. Jedná se o míru ekonomické aktivity, jak u žen, tak také u mužů. Míra ekonomické aktivity je uvedena od roku 1993 do roku 2016. Míra ekonomické aktivity je rozdělena dle věku mužů a žen. Jedná se o věk od 15 do 60 let a výše. Jak je již z tabulky zřejmé, míra ekonomické aktivity, jak u žen, tak taktéž u mužů se snižuje.

Tabulka 3 Přehled zaměstnaných a nezaměstnaných osob za rok 2016 až 2018

Rok	Měsíc	Počet zaměstnaných			Počet nezaměstnaných		
		Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy
2016	M 01	4964,1	2790,2	2173,8	229,1	106,6	122,5
	M 02	4984,3	2802,5	2181,8	223,8	104,8	119,0
	M 03	5003,1	2805,7	2197,4	215,4	103,4	112,0
	M 04	4999,7	2802,2	2197,5	213,9	104,5	109,4
	M 05	5003,4	2793,7	2209,7	217,1	104,1	113,0
	M 06	5000,7	2794,8	2206,0	219,9	105,4	114,5
	M 07	5010,7	2803,0	2207,7	218,9	102,5	116,5
	M 08	5008,3	2802,1	2206,2	204,7	97,6	107,1
	M 09	5023,7	2808,2	2215,5	203,8	94,9	109,0
	M 10	5036,4	2810,6	2225,8	196,2	94,0	102,1
	M 11	5056,5	2817,1	2239,3	193,0	90,6	102,4
	M 12	5064,5	2821,9	2242,6	186,9	88,8	98,2
2017	M 01	5071,1	2827,1	2244,0	183,8	83,6	100,2
	M 02	5071,9	2833,8	2238,1	180,8	80,9	100,0
	M 03	5073,7	2838,3	2235,4	173,2	68,8	104,4
	M 04	5072,4	2834,9	2237,5	179,2	76,2	103,0
	M 05	5066,3	2831,9	2234,5	161,7	73,6	88,1
	M 06	5068,7	2834,5	2234,2	153,7	70,6	83,1
	M 07	5086,4	2837,8	2248,6	149,1	67,8	81,4
	M 08	5112,8	2850,9	2261,9	144,4	66,2	78,1
	M 09	5118,2	2850,5	2267,7	140,7	63,6	77,1
	M 10	5120,2	2854,3	2265,8	134,7	62,5	72,1
	M 11	5110,7	2850,7	2259,9	125,7	57,5	68,1
	M 12	5121,4	2855,0	2266,4	124,1	57,1	67,0
2018	M 01	5127,3	2860,1	2267,2	133,3	55,1	78,2
	M 02	5138,0	2862,3	2275,7	124,4	56,4	68,0
	M 03	5143,1	2867,1	2276,0	119,2	52,9	66,3
	M 04	5147,3	2864,4	2282,9	123,7	53,3	70,4
	M 05	5138,8	2862,5	2276,3	122,7	54,8	67,8
	M 06	5130,5	2850,9	2279,6	124,8	57,7	67,1
	M 07	5126,4	2851,4	2275,0	123,0	58,5	64,4

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z ČSÚ

Popis: Tabulka č. 3 ukazuje počet zaměstnaných a nezaměstnaných osob za rok 2016 až rok 2018. Počet zaměstnaných a nezaměstnaných osob je uveden dle příslušného měsíce a roku. Počet zaměstnaných a nezaměstnaných osob je rozdělen na muže a ženy. V tabulce je uveden jak celkový počet zaměstnaných, tak také nezaměstnaných žen, a mužů.

Z tabulky lze vyčíst, že se počet nezaměstnaných žen i mužů od roku 2016 snížil, ovšem počet nezaměstnaných žen je vyšší než počet nezaměstnaných mužů. Je potřeba také uvést, že i počet zaměstnaných žen a mužů se od roku 2016 navýšil.

Tabulka 4 Podíl žen ve vrcholovém managementu největších českých firem v ČR v letech 2009 – 2016 (v procentech)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Finance	28,23	31,13	34,82	45,17	42,55	44,04	38,52	47,14
IT	5,97	5,09	4,26	3,16	3,12	3,28	3,78	5,15
Marketing	25,47	33,27	37,15	41,64	40,98	40,72	35,47	45,10
Obchod	13,02	12,10	11,72	15,91	13,79	17,06	15,94	15,63
Personalistika	57,11	64,69	69,87	79,34	78,47	79,46	75,90	77,10
Vrcholové vedení	3,83	4,71	4,97	5,51	6,14	6,14	5,82	8,04
Celkem	22,22	25,04	26,25	29,57	28,06	30,07	27,95	26,71

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z Bisnode, databáze Manažeri velkých firem ČR

Popis: V oblasti financí se podíl žen v posledním udaném roce a to tedy v roce 2016, pohyboval na 47,14 %. V oblasti IT byl podíl žen nejmenší a to pouhých 5,15 %. Druhá oblast s nejmenším podílem žen, byla oblast vrcholového vedení, kde ženy byly zastoupeny pouhými 8,04 %. Nejvíce zastoupenou oblastí, byla oblast personalistiky, kde ženy byly zastoupeny 77,10 %. Z tabulky je zřejmé, že největší podíl žen ve vrcholovém managementu, byl zaznamenán v roce 2014, kdy podíl žen ve vrcholovém managementu dosahoval 30,07 %. Oproti tomu, nejnižší podíl žen ve vrcholovém managementu byl zaznamenán v roce 2009.

Tabulka 5 Majoritní vlastníci českých firem

	Počet firem	Podíl na celku
Majoritní vlastník žena	64 998	14,17 %
Majoritní vlastník muž	260 887	56,89 %
Ostatní*	132 683	28,93 %

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z databáze a výpočty Bisnode

Popis: Jak již z tabulky vyplývá, počet žen, které vlastní nějakou firmu či společnost je velice nízký. Oproti tomu, počet mužů, kteří vlastní nějakou firmu je až 4x větší než u žen. Muži vlastní 260 887 firem, což činí 56,89 % podílu na celku, kdežto ženy vlastní pouhých 64 998 firem, což je 14,17 % podílu na celku.

Tabulka 6 Odvětví podle přítomnosti žen ve statutárních orgánech a dozorčích radách

Obory s největším podílem žen v orgánech	Podíl	Obory s nejmenším podílem žen v orgánech	Podíl
Předškolní vzdělávání	74,65%	Poskytování přístupu k internetu přes pevnou síť	7,27%
Denní péče o děti	69,68%	Sladkovodní akvakultura	7,69%
Kadeřnické, kosmetické a podobné činnosti	57,14%	Výroba ostatních čerpadel a kompresorů	7,86%
Vzdělávání v jazykových školách	56,60%	Výroba, přenos a rozvod elektřiny	8,70%
Všeobecná ambulantní zdravotní péče	56,52%	Poskytování přístupu k internetu přes bezdrátovou síť	9,07%
Zubní péče	53,15%	Výroba komunikačních zařízení	9,30%
Ostatní činnosti související se zdravotní péčí	52,79%	Správa počítačového vybavení	9,38%
Ambulantní a zubní zdravotní péče	49,58%	Činnosti sportovních klubů	9,70%
Specializovaná ambulantní zdravotní péče	49,56%	Opravy počítačů a periferních zařízení	9,87%
Účetnické a auditorské činnosti, daňové poradenství	49,25%	Činnosti související s bezdrátovou telekomunikační sítí	9,94%
Maloobchod s farmaceutickými přípravky	48,65%	Opravy kovodělných výrobků	10,00%
Umělecké vzdělávání	46,72%	Opravy strojů	10,33%
Poskytování ostatních osobních služeb j. n.	46,09%	Výroba strojů a zařízení pro všeobecné účely	10,45%
Činnosti pro osobní a fyzickou pohodu	45,39%	Výstavba vodních děl	10,62%
Ostatní činnosti související se zdravotní péčí j. n.	45,36%	Omítkářské práce	10,71%

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z databáze Bisnode

Popis: Tabulka je rozdělena na obory s největším podílem žen a na obory s nejnižším počtem žen. Nejvíce jsou ženy zastoupeny v orgánech společnosti, které podnikají v předškolním vzdělávání a denní péči o děti. Oproti tomu, nejmenší zastoupení žen, které nepřesahuje osm procent, je ve statutárních orgánech firem, které podnikají v oblasti poskytování přístupu k internetu, sladkovodní akvakultury a výroby čerpadel.

Tabulka 7 Vzdělanostní struktura podle populace v ČR za 2. čtvrtletí 2018

Vzdělání	Muži	Ženy
Základní	460,5	761,9
Střední bez maturity	1 709,8	1 193,1
Střední s maturitou	1 358,7	1 713,9
Vysokoškolské	826,7	901,7
Bez vzdělání a nezjištěno	8,4	4,6

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z ČSÚ

Popis: Tabulka č. 7 ukazuje strukturu populace v ČR, rozdělenou na muže a ženy, dle vzdělanosti. Tabulka je rozdělena od nejnižšího vzdělání, tedy vzdělání základního, až po vzdělání nejvyšší a to vzdělání vysokoškolské. Z tabulky lze vyčíst, že počet mužů se základním vzděláním je nižší, než počet žen se základním vzděláním. Oproti tomu, počet žen s vysokoškolským vzděláním je vyšší, než počet mužů s vysokoškolským vzděláním. Celkově ženy dosahují vyššího vzdělání než muži. Jedině u středního vzdělání bez maturity, dosahují muži vyššího počtu, než ženy.

2.3 Míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity

Celková zaměstnanost se ve 2. čtvrtletí roku 2018 zvýšila o 91,8 tisíc osob a dosáhla 5 289 tisíc. Počet nezaměstnaných osob se naopak snížil a to o 40,5 tisíc.

Míra zaměstnanosti pro lidi ve věku 15-64 let, očištěná od sezonních vlivů dosáhla v červnu roku 2018 74,9%. Oproti červnu roku 2017 se zvýšila o 1,5 %. Míra zaměstnanosti mužů po sezonním očištění dosahovala 81,6% a míra zaměstnanosti žen činila 67,9%.

Míra zaměstnanost osob ve věku od 15 do 29 let očištěná o sezonní vlivy dosahovala 48,5%. Míra zaměstnanosti osob ve věku od 30 do 49 let očištěná o sezonní vlivy dosahovala 88,5% a míra zaměstnanosti osob ve věku 50 do 64 let činila 75,1%.

Obecná míra nezaměstnanosti pro lidi ve věku od 15 do 64 let očištěná o sezonní vlivy dosáhla v červnu roku 2018 2,4%. Meziročně se tato míra snížila o 0,6%.

Míra nezaměstnanosti u mužů již několik let neklesá, ale v letošním roce dosáhla 1,9% a míra nezaměstnanosti u žen dosáhla 2,9%.

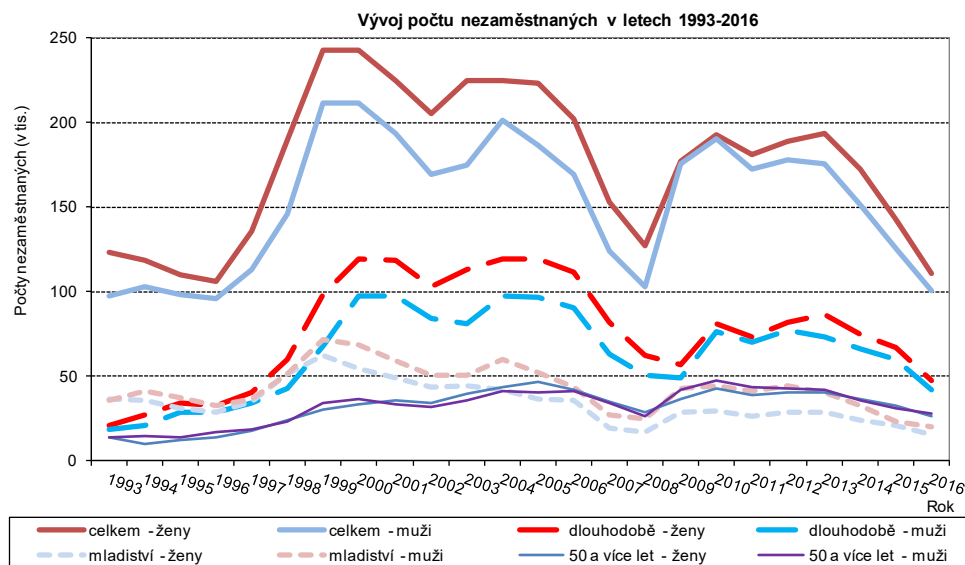
Míra ekonomické aktivity pro obyvatele ve věku od 15 do 64 let očištěná o sezonní vlivy činila 76,7%. Oproti červnu roku 2017 se zvýšila o 1,1%. Po sezonním očištění míra ekonomické aktivity mužů převýšila míru ekonomické aktivity žen a to o 13,4%.

Meziročně se zvýšil počet žen i mužů v hlavním zaměstnání. Tento počet se zvýšil o 91,8 tisíc. Počet lidí, kteří pracují na plný úvazek, se zvýšil oproti roku 2017 o 71,5 tisíc. Taktéž se zvýšil počet lidí, kteří pracují na kratší pracovní dobu a to o 20,3 tisíc.

Navýšení počtu zaměstnaných osob, který se navýšil o 90,6 tisíc je způsobeno počtem osob na pozici zaměstnanců.

Největší nárůst zaměstnaných osob se projevil v terciálním sektoru, kam spadají služby. Tento sektor se navýšil o 84,2 tisíc. Oproti tomu se nárůst zaměstnaných lidí v primárním sektoru navýšil pouze o 2,4 tisíc.(www.czso.cz)

Obrázek 2 Vývoj počtu nezaměstnaných



Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z ČSÚ

Popis: Graf č. 2 uvádí vývoj nezaměstnaných od roku 1993 do roku 2016. Z grafu je zřejmé, že celkově jsou více nezaměstnané ženy než muži. Od roku 1993 se ovšem tento počet snížil. Nejvíce nezaměstnaných žen bylo v roce 1998. Tento problém přetrvával až do roku 2000. Po tomto roce se počet nezaměstnaných žen rapidně snížil. Nejméně nezaměstnaných žen bylo na konci roku 2007. Počet nezaměstnaných žen se ovšem po roce 2007 opět navýšil. Nejvíce nezaměstnaných mužů bylo v roce 1998 stejně, jako žen, akorát v menší míře. Nejméně nezaměstnaných mužů bylo v roce 2007

Tabulka 8 Nezaměstnanost podle úrovně vzdělání a věku za 2. čtvrtletí 2018

Délka trvání nezaměstnanosti	Muži	Ženy
Méně než 3 měsíce	14,4	17,8
Od 3 měsíců do méně než 6 měsíců	8,1	13,8
Od 6 měsíců do méně než 1 roku	12,5	15,8
Od 1 roku do méně než 2 let	6,9	7,4
Od 2 let do méně než 4 let	5,1	6,5
4 roky a více	5,3	4,5

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z ČSÚ

Popis: Tabulka č. 8 popisuje nezaměstnanost podle úrovně vzdělání za 2. čtvrtletí roku 2018. Tabulka je rozdělena na muže, ženy a na délku trvání nezaměstnanosti. Údaje jsou uvedeny v tisících. Z tabulky lze vyčíst, že nezaměstnané v době kratší než 3 měsíce bývají více ženy, než muži. Oproti tomu, muži bývají více nezaměstnaní, než ženy v období 4 let a více.

2.4 Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo

Ekonomicky neaktivní obyvatelé nejsou zařazeni do pracovního procesu. Je tomu tak z demografických či zdravotních problémů. Spadají sem děti, starší lidé, dlouhodobě nemocní lidé, invalidi nebo i lidé, kteří pracovat nechtějí. Prostředky pro zajištění vlastní existence či existence své rodiny mohou získávat legální cestou, pomocí pobírání renty nebo nelegální cestou prostřednictvím různých zločinů. (Nový, Surynek, 2006)

3 Typy genderové diskriminace

Ženy se rozdělují do skupin podle stupně ohrožení diskriminací. Existuje spousta genderových diskriminací, mezi které můžeme zařadit:

- věková diskriminace
- genderová segregace
- mzdová diskriminace
- znevýhodnění na pracovišti
- diskriminace mateřství

3.1 Věková diskriminace

Věková diskriminace neboli ageismus je rozlišování osob, jejichž vlastnosti a schopnosti jsou na irelevantním základě, jakým je chronologický věk neboli stáří. (Vidovičová, 2005)

Tento typ diskriminace patří v České republice k nejrozšířenějším diskriminacím a netýká se pouze starších osob, ale také mládeže. Takřka 40% osob ve věku od 18 do 29 let se setkalo s diskriminací na pracovním trhu na základě věku a 92% osob, je přesvědčeno, že vyšší věk má negativní vliv na jejich přijetí do zaměstnání. (Stehlíková, 2008)

Tabulka 9 Obyvatelstvo podle pohlaví a hlavních věkových skupin k 31. 12. 2016

Rok	Ženy		Muži		Celkem		Struktura v %	
	osoby	%	osoby	%	osoby	%	ženy	muži
Celkem								
Věk 15-59 let								
1993	3 218 572	60,6	3 247 506	64,7	6 466 078	62,6	49,8	50,2
1995	3 267 551	61,6	3 303 427	65,9	6 570 978	63,7	49,7	50,3
2000	3 330 741	63,2	3 376 152	67,6	6 706 893	65,3	49,7	50,3
2005	3 313 701	63,1	3 381 667	67,6	6 695 368	65,3	49,5	50,5
2008	3 301 344	61,9	3 422 632	66,6	6 723 976	64,2	49,1	50,9
2009	3 283 877	61,4	3 408 483	66,1	6 692 360	63,7	49,1	50,9
2010	3 256 233	60,7	3 378 699	65,4	6 634 932	63,0	49,1	50,9
2011	3 197 205	59,8	3 321 823	64,4	6 519 028	62,1	49,0	51,0
2012	3 163 424	59,1	3 289 640	63,7	6 453 064	61,4	49,0	51,0
2013	3 127 331	58,5	3 253 087	63,0	6 380 418	60,7	49,0	51,0
2014	3 100 068	57,8	3 229 401	62,4	6 329 469	60,1	49,0	51,0
2015	3 071 816	57,2	3 204 541	61,8	6 276 357	59,5	48,9	51,1
2016	3 046 771	56,7	3 183 897	61,2	6 230 668	58,9	48,9	51,1
Věk 60 a více let								
1993	1 116 212	21,0	741 971	14,8	1 858 183	18,0	60,1	39,9
1995	1 113 899	21,0	743 208	14,8	1 857 107	18,0	60,0	40,0
2000	1 128 507	21,4	766 712	15,3	1 895 219	18,5	59,5	40,5
2005	1 204 584	23,0	849 796	17,0	2 054 380	20,0	58,6	41,4
2008	1 309 767	24,6	953 792	18,6	2 263 559	21,6	57,9	42,1
2009	1 338 374	25,0	981 709	19,0	2 320 083	22,1	57,7	42,3
2010	1 368 783	25,5	1 010 913	19,6	2 379 696	22,6	57,5	42,5
2011	1 399 723	26,2	1 045 453	20,3	2 445 176	23,3	57,2	42,8
2012	1 428 585	26,7	1 074 180	20,8	2 502 765	23,8	57,1	42,9
2013	1 454 470	27,2	1 100 076	21,3	2 554 546	24,3	56,9	43,1
2014	1 481 700	27,6	1 126 061	21,8	2 607 761	24,7	56,8	43,2
2015	1 504 590	28,0	1 149 180	22,2	2 653 770	25,1	56,7	43,3
2016	1 528 735	28,4	1 172 142	22,5	2 700 877	25,5	56,6	43,4

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z ČSÚ

Popis: Tabulka č. 4 ukazuje obyvatelstvo podle pohlaví a podle věkových skupin. Tato tabulka ukazuje zaznamenané údaje od roku 1993 do roku 2016. V tabulce jsou uvedeni, jak muži, tak také ženy v procentuálním zastoupení. Dále je tabulka rozdělena dle věku a to na věk od 15 do 59 let a na věk od 60 let výše.

Z tabulky lze vyčíst, že počet žen i mužů ve věku od 15 do 59 se od roku 1993 snižuje. Oproti tomu, počet žen a mužů ve věku 60 a výše se od roku 1993 zvyšuje. Z tabulky lze dále vyčíst, že počet mužů ve věku od 15 do 59 let je vyšší než počet žen v tomto věku, kdežto počet mužů ve věku od 60 let výše je nižší než počet žen v tomto věku.

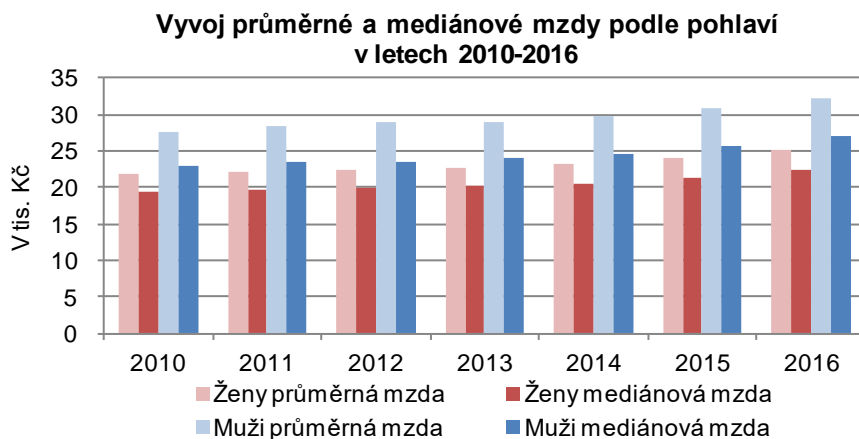
3.2 Genderová segregace

Genderovou segregací se rozumí, že trh práce je koncipován podle pohlaví. Ženy jsou obsazovány spíše na nižší pracovní pozice, mají nižší platy a nízkou možností kariérního růstu. Muži jsou naopak zaměstnáváni na místech s vyšší kompetencí a řídicí odpovědností. Tato segregace určuje, jak jsou ženy a muži koncentrováni v jednotlivých zaměstnáních. Segregaci lze rozdělit na horizontální a vertikální. Horizontální segregace dle pohlaví poukazuje na to, že ženy převažují v některých odvětvích národního hospodářství a vykonávají jiná zaměstnání než muži. Dle vertikální segregace, je zřejmé, že v rámci pracovního trhu zastoupení mužů stoupá s rostoucí úrovní řízení. Stále se vyskytuje malý podíl žen, které jsou generálními ředitelkami podniků či firem, obchodních nebo technických ředitelek. Srovnatelné množství ředitelů a ředitelek lze zaznamenat v personalistice a v odvětvích, kde se přijde do styku s veřejností. Každá z kvalifikovaných žen může během pohovoru dostat otázku, která se bude týkat jejího mateřství a způsobu řešení této otázky ve spojení s pracovními úkoly. Jedná se o diskriminaci, která bývá často důvodem k nepřijetí žen na střední či dokonce vyšší pozice. Tento typ diskriminace lze velmi těžko prokázat, neboť si zaměstnavatel dokáže vždy najít jiné důvody, které odůvodní pro následné nepovýšení. (Hubinková, 2008)

3.3 Mzdová diskriminace

Mzdová diskriminace znamená, že na trhu práce stejně kvalifikovaní pracovníci dostávají za stejný příspěvek k produkci rozdílnou mzdu. Při diskriminaci tohoto typu dochází k převaze nabídky nad poptávkou, neboť si zaměstnavatelé mohou vybírat dle svých preferencí. Diskriminace tohoto typu může spočívat v tom, že zaměstnavatel přiděluje určitým pracovníkům podřadnější práce a tím se jejich mzdové ohodnocení stává oprávněnou a spravedlivou. (Jurečka, 2013)

Obrázek 3 Vývoj průměrné a mediánové mzdy podle pohlaví



Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z ČSÚ

Popis: Na tomto grafu jsou uvedeny průměrné a mediánové mzdy žen a mužů za rok 2010 až 2016. Z grafu č. 3 vyplývá, že se jak průměrná, tak také mediánová mzda u žen i u mužů od roku 2010 zvýšila. Průměrná mzda u žen vstoupila od roku 2010 na 25 tisíc Kč. Průměrná mediánová mzda vstoupila u žen z necelých 20 tisíc Kč na necelých 25 tisíc Kč. U mužů je tento poměr o něco vyšší. Průměrná mzda u mužů vstoupila od roku 2010 výrazněji než u žen a to na necelých 35 tisíc Kč. Je tedy zřejmé, že ženy mají nižší průměrnou mzdu a to o nějakých 10 tisíc Kč. Průměrná mediánová mzda u mužů taktéž vstoupila od roku 2010.

3.4 Znevýhodnění na pracovišti

S pojmem znevýhodnění na pracovišti se můžeme setkat převážně se zaměřením na ženy, ale tento pojem se nemusí týkat pouze žen, ale může se týkat i mužů, popřípadě nějaké skupiny lidí. Mezi nejčastější znevýhodnění na pracovišti můžeme zařadit například přetěžování pracovníka či pracovnice úkoly ve srovnání s jinými zaměstnanci, separace jednoho člena týmu, znepríjemňování práce jednomu ze zaměstnanců, klepy, pomluvy a v tom nejhorším stádiu až ponižování, vyhrožování a šikana.

3.5 Diskriminace mateřství

Diskriminace z důvodu těhotenství anebo mateřství je považována za diskriminaci z důvodu pohlaví. Diskriminace se netýká pouze matek, ale taktéž mladých žen, které jsou svobodné a bezdětné, neboť pracovní trh předpokládá, že žena děti chce a jednou v životě mít bude. Mezi nejčastější otázky, které jsou často kladeny ženám, patří otázky typu:

- jaký je Váš rodinný stav?
- jste těhotná?
- jak máte staré děti?
- kdo Vám bude hlídat děti?
- jak často jsou děti nemocné?

I přesto, že je v dnešní době tento typ otázek během vstupního pohovoru zakázán, bývají otázky tohoto typu běžně používány.

3.6 Zneužití práce žen

Pojem zneužití práce žen taktéž úzce souvisí s pojmem genderová segregace a mzdová diskriminace. V dnešní době jsou ženy na pracovním trhu méně a hůře ohodnocovány než muži, přestože zastávají častokrát stejnou práci, jako muži.

4 Pomoc při diskriminaci

4.1 Způsoby obrany v pracovně-právních vztazích

V knize Trh práce a diskriminace popisuje Hubálek spolu se Zambojem a Štěpánkovou způsoby obrany v pracovně-právních vztazích a taktéž v rámci přístupu k zaměstnání. Mezi tyto možné způsoby patří vyjednávání nebo podání stížnosti nadřízenému, mediace, podání podnětu na úřad práce nebo inspektorát práce a v neposlední řadě soudní cesta.

4.2 Vyjednávání nebo podání stížnosti nadřízenému

Vyjednávání nebo podání stížnosti nadřízenému by měl být první z kroků, který by měl člověk provést, jestliže se stane obětí. V první řadě by se mělo napsat zaměstnavateli upozornění, že na pracovišti probíhá diskriminace. Pokud zaměstnavatel toho upozornění bude jakýmkoliv způsobem toho oznámení přehlížet a nebude tuto situaci řešit, může oběť, která je diskriminovaná přejít k samotné mediaci.

4.3 Mediace

Mediace je metoda, která se zabývá konfliktními situacemi, které jsou řešeny prostřednictvím nezávislé osoby, která se nazývá mediátor. Tento mediátor vyslechne obě dvě zúčastněné strany a snaží se najít možné řešení, pro vyřešení této situace. Mediace je metoda, která je používána v případě, že zúčastněné osoby jsou ochotny spolu vyjednat, ale nejsou schopny se sami mezi sebou domluvit. Pokud se tuto situaci povede vyřešit a zúčastněné osoby jsou schopny se spolu domluvit, tak se uzavře tzv. mediační dohoda. Tato metoda je pro všechny zúčastněné závazná.

4.4 Podání podnětu ke správnímu orgánu

Dalším možným způsobem, jak lze řešit diskriminaci, je podání podnětu ke správnímu orgánu. Jestliže došlo k diskriminaci ještě před zahájením pracovního poměru, je možné, aby tuto situaci řešil úřad práce. V případě, že k diskriminaci došlo již v průběhu pracovního poměru, tuto situaci již řeší inspektoráty práce.

4.5 Soudní cesta

Posledním a v neposlední řadě také nejhorším možným řešením, jak lze řešit diskriminaci je soudní cesta. V tomto případě je důležité se poradit s vhodným advokátem, který určí všechna možná rizika, pozitiva a taktéž negativa soudního jednání. V této oblasti je nutné postupovat co nejrychleji, aby nedošlo k promlčení lhůty k možnému podání žaloby. Je potřeba zajistit všechny možné důkazní materiály, mezi které patří například archivace korespondence.

Mezi negativa soudního jednání můžeme zařadit:

1. právní zastoupení
 - toto zastoupení může být vysoce nákladné
 - lze požádat soud o bezplatného advokáta nebo se nechat zastupovat nevládní organizací
2. poplatek za podání žaloby
 - poplatek můžete uhradit na účet soudu, v hotovosti na soudu či za určitých podmínek také prostřednictvím kolků
 - poplatek by měl být zaplacen hned s podáním žaloby
3. náhrada nákladů v případě neúspěchu sporu
4. zhoršení situace na pracovišti
5. délka soudního řízení
 - tato délka může být delší, jak dva roky

Soudní jednání, které se týká diskriminace je tzv. rozdělené důkazní břemeno mezi žalujícího a žalovaného. Obžalovaný je povinen prokázat, že byl znevýhodněn oproti jiné osobě a trvá na některém z diskriminačních důvodů. Žalovaný musí prokázat, že k tomuto způsobu diskriminace nedošlo, že důvodem tohoto jednání byl jiný motiv. (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008)

5 Instituce a organizace

Studie ukazují, že ženy začínají podnikat převážně z nemajetkových důvodů, jako je například nespokojenost v dosavadní práci, hledání rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem a seberealizace. Podnikat, vidí ženy jako nutnou potřebu, ihned po mateřské dovolené, kdy často nemohou najít právě uplatnění na pracovním trhu. Ženy, které začínají podnikat, čelí mnoha problémům. Může se jednat o počáteční kapitál, podnikatelský záměr nebo jiný druh výpomoci. Na trhu existuje spousta neziskových organizací, které podporují ženy v podnikání. Současné české organizace jsou zaměřeny na znevýhodněné skupiny nezaměstnaných žen, zvláště mladých matek, které se vrátily z mateřské dovolené nebo žen ve vyšším věku. Organizace, které pomáhají ženám začít podnikat, bývají často dotovány z EU. (Slavičková, 2016)

5.1 Úřad práce

Mezi hlavní činnosti úřadu práce patří:

- vykonávat kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti
- kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů
- poskytovat FO a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti (Spoustová, Králíková-Lužaić, Fialová, 2008)

Úřady práce jsou oprávněny zejména v rámci Zákona o zaměstnanosti. Úřad práce řeší případy, které mohou nastat během přijímacího pohovoru. Může taktéž zveřejnit pracovní nabídky, kontroluje subjekty dle stanovených kontrolních plánů. (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008)

5.2 Inspektoráty práce

Inspektoráty práce kontrolují dodržování pravidel, pro rovné zacházení, zákaz diskriminace, neposkytnutí stejné mzdy za stejně odvedenou práci nebo pravidel určených na ochranu těhotných zaměstnankyň nebo žen, které pečují o děti.

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty poskytují zaměstnancům zdarma základní informace a také poradenství, které se týká ochrany pracovních podmínek a taktéž pracovních vztahů.

Státní úřad inspekce práce může udělit pokuty při zjištění nedostatků. Tyto přestupky mohou být za přestupky FO nebo správní delikty PO na úseku rovného zacházení. (Spoustová, Králíková-Lužaić, Fialová, 2008)

Mezi pravomoc inspektorátu práce patří řešení problémů spojených s nerovným zacházením v pracovněprávním vztahu. Po uzavření pracovní smlouvy jsou zaměstnavatelé povinni dodržovat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci, jestliže se jedná o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance kterýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv. Jestliže dojde k porušení povinností zaměstnavatele, je vhodné se nejdříve obrátit na zaměstnavatele s žádostí o sjednání nápravy. Jestliže tento postup nevedl k nápravě, je nutné se obrátit na inspektorát práce. Inspektoráty jsou členěny podle krajů. Dva kraje mají jeden společný inspektorát. (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008)

5.3 Veřejný ochránce práv

Mezi hlavní činnosti veřejného ochránce práv patří:

- poskytování metodické pomoci obětem diskriminace
- provedení právního vyhodnocení situace a nabídnutí nejvhodnější možnosti dalšího postupu
- podle potřeby poradit nebo nabídnout spolupráci při zajištění důkazů,
- provést průzkum v oblasti diskriminace
- zveřejňovat zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací
- zajišťování výměny informací s evropskými institucemi pro rovné zacházení
- zjišťování, zda úřady v souladu se zákonem samy odhalují a postihují diskriminační jednání

Veřejný ochránce práv je zastoupen pouze jednou osobou. Jedná se o nezávislý a nestranný státní orgán, který stojí mimo veřejnou správu a není tedy úřadem.

Ze zákona je povolán vykonávat kontrolní činnost a dohlížet na veřejnou správu.

Je volen Poslaneckou sněmovnou, Parlamentu ČR na 6 let.

Sídlem ochránce je Brno. (www.ochrance.cz)

5.4 Nevládní nezisková organizace

NNO patří v současné době k nejsilnějším poskytovatelům základní právní pomoci a dalších služeb pro osoby pociťující diskriminaci. Většina organizací sídlí ve velkých městech, což způsobuje problémy v dostupnosti.

Mezi hlavní činnosti NNO patří

- právní pomoc a poradenství
- mediacce
- prosazování systémových změn
- strategická litigace
- situační testing
- sociální práce a nízkoprahové služby
- zvyšování odborných kapacit NNO
- motivační aktivity (Sokačová, 2010)

6 Mezinárodní srovnání

V rámci mezinárodního srovnání postavení žen na trhu práce bude provedeno porovnání v odměňování žen v ČR a v zemích EU.

Tabulka 10 Pořadí vlivu žen v hodnocených evropských zemích na tuzemskou ekonomiku

Země	Celkové pořadí	Podíl vlastněných firem pod vedením žen	Podíl podle počtu zaměstnanců	Podíl podle tržeb	Podíl podle čistého zisku
Slovinsko	1.	2.	2.	1.	1.
Maďarsko	2.	1.	1.	3.	2.
Rakousko	3.	4.	3.	2.	5.
Německo	4.	7.	5.	4.	3.
Polsko	5.	3.	4.	6.	4.
Srbsko	6.	9.	9.	5.	6.
Chorvatsko	7.	8.	6.	7.	7.
Norsko	8.	11.	7.	10.	9.
Slovensko	9.	5.	8.	9.	8.
Švýcarsko	10.	10.	11.	8.	10.
Česká republika	11.	6.	10.	11.	11.

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z Bisnode

Popis: Tabulka č. 10 ukazuje pořadí vlivu žen v hodnocených evropských zemích na tuzemskou ekonomiku. Tabulka obsahuje celkem 11 zemí. Mezi tyto země, patří samozřejmě i Česká republika, která je zde na 11 místě. Tabulka je rozdělena na podíl vlastněných firem pod vedením žen, na podíl podle počtu zaměstnanců, na podíl podle tržeb a také na podíl podle čistého zisku. Česká republika je na posledním místě, co se týče podílu podle tržeb a také podle čistého zisku. V podílu podle počtu zaměstnanců se Česká republika umístila na předposledním místě. Mezi státy, které se řadí na první místa v tomto rozdělení, patří Slovinsko, Maďarsko, Rakousko a lze sem taktéž zařadit Polsko spolu s Německem.

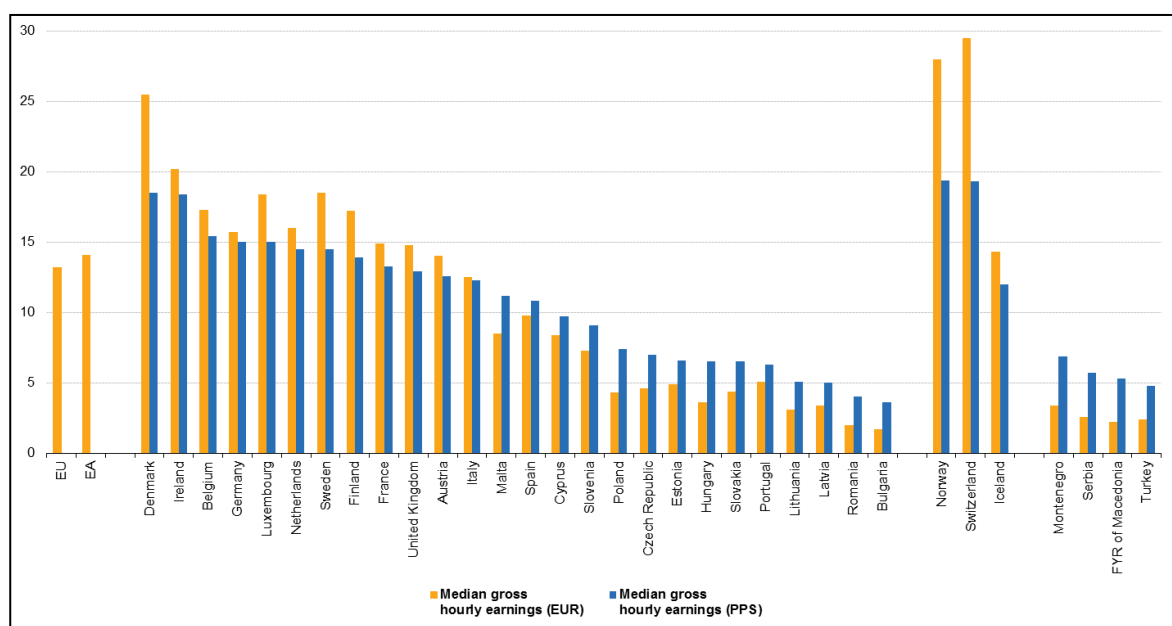
Tabulka 11 Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo podle věku a vybraných důvodů za rok 2016

Země	Studující či se jinak připravující na výkon povolání		Péče o děti či zdravotně postižené dospělé		Zdravotní důvody		Ostatní důvody	
	15 – 24 let		25 – 49 let		50 – 64 let		15 – 74 let	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Belgie	91,7	92,8	22,8		23,8	27,4	6,3	8,9
Bulharsko	77,6	82,2	33,7	2,2	23,3	32,3	2,4	5,4
Česká republika	91,1	96,8	73,1	4,3	6,2	11,6	1,2	1,2
Dánsko	70,8	72,9	7,4		50,0	50,9	10,4	10,8
Estonsko	84,5	94,8	65,6		52,2	51,0	1,9	3,5
Finko	67,2	69,7	36,3	2,8	29,0	27,2	6,8	7,2
Francie	89,2	91,6	40,6	3,2	20,4	21,3	9,7	5,5
Chorvatsko	88,6	87,7	22,0		13,5	21,3	3,7	3,2
Irsko	90,6	92,9	45,3	8,2	23,5	46,5	2,3	2,2
Itálie	86,4	86,5	30,8	1,5	7,6	16,1	26,2	11,1
Kypr	89,1	88,9	41,1		17,0	34,0	0,9	1,3
Litva	89,0	89,6	20,8		35,4	51,4	4,3	7,6
Lotyšsko	88,1	87,6	30,1		31,0	40,8	3,0	2,7
Lucembursko	80,9	85,1	24,7		11,4	17,2	15,8	5,4
Maďarsko	84,6	92,0	63,3	7,2	28,3	44,7	5,2	4,8
Malta	88,8	93,2	29,9		8,2	25,1	29,9	3,0
Německo	85,6	88,4	40,1	2,5	21,3	30,2	12,9	6,9
Nizozemsko	71,5	72,9	24,1	1,3	43,6	55,6	9,5	5,4
Polsko	87,1	91,4	45,9	4,7	20,7	45,3	1,7	1,1
Portugalsko	90,0	89,9	18,0		35,4	37,1	3,6	3,9
Rakousko	68,6	87,2	43,0		11,0	19,5	2,0	3,0
Rumunsko	77,4	86,8	10,0		17,2	25,0	22,3	20,2
Řecko	90,1	90,6	23,3		4,7	10,5	26,4	4,5
Slovensko	89,5	94,1	73,8	9,0	25,1	34,7		
Slovinsko	95,1	93,6	17,1	2,0	14,5	17,5	2,5	1,9
Španělsko	89,5	90,1	23,6	2,1	26,5	44,2	17,4	3,9
Švédsko	68,2	70,2	18,8	1,6	61,0	56,1	6,3	7,0
Velká Británie	77,3	82,8	55,7	13,2	27,6	42,9	5,2	5,3

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z ČSÚ

Popis: Tabulka č. 11 ukazuje ekonomicky neaktivní obyvatelstvo podle věku a vybraných důvodů za rok 2016. Tabulka je rozdělena na ženy a na muže. Tabulka je také rozdělena dle důvodů a let dané ženy či muže. Česká republika patří mezi země s nejvíce studujícími či se jinak připravujícími ženami a muži na výkon povolání a taktéž patří mezi země s největším počtem žen a mužů, kteří se starají o děti či zdravotně postižené dospělé. Česká republika ovšem patří mezi země s nejnižším počtem zdravotních a ostatních důvodů.

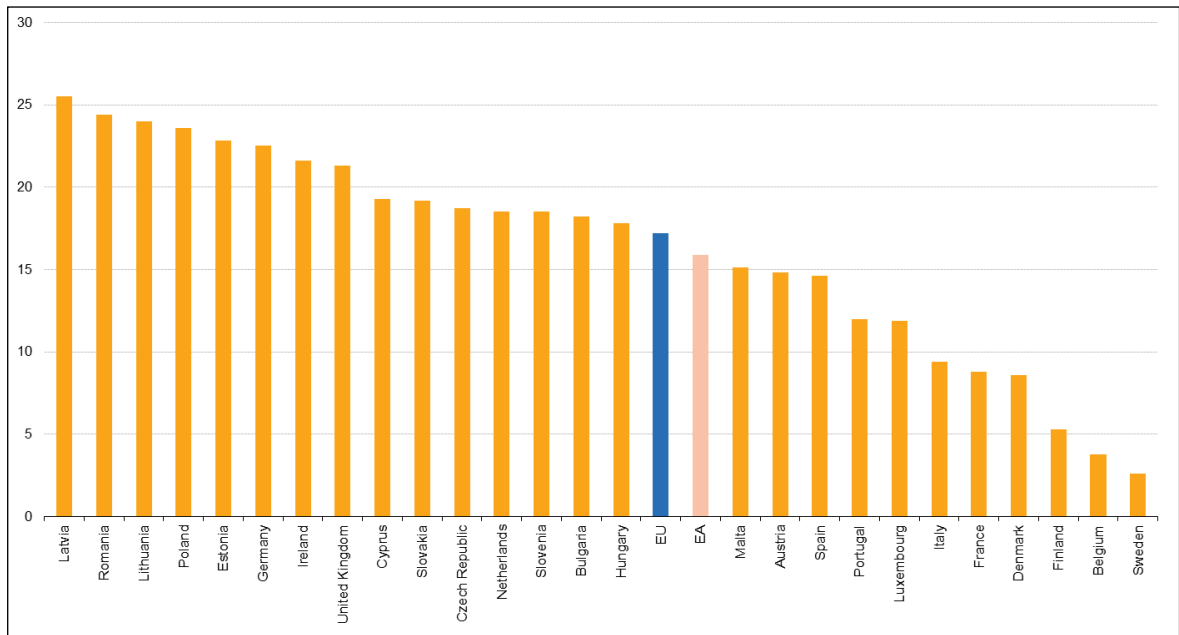
Obrázek 4 Průměrný hrubý hodinový zisk, EUR a PPS za rok 2014



Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z Eurostat

Popis: Na tomto obrázku lze vidět průměrný hrubý hodinový zisk. Hrubý hodinový zisk ukazuje mzdy a platy, které jsou získány zaměstnanci na plný či částečný úvazek za hodinu zaplacenou v referenčním měsíci. V tomto případě se konkrétně jedná o měsíc říjen roku 2014. Jedná se o mzdy či platy, které jsou získané dříve, než se odečtou jakékoliv daňové či sociální příspěvky. Z grafu je zřejmé, že mezi státy, které mají nejvyšší průměrný hrubý hodinový zisk, patří Dánsko, Norsko a Švýcarsko. Oproti tomu, mezi státy s nejnižším průměrným hrubým hodinovým ziskem, patří Bulharsko, Rumunsko a Lotyšsko spolu s Litvou. O moc lépe na tom není ani Česká republika, která je na tom podobně, jako Polsko, Estonsko, Maďarsko nebo Slovensko či Portugalsko.

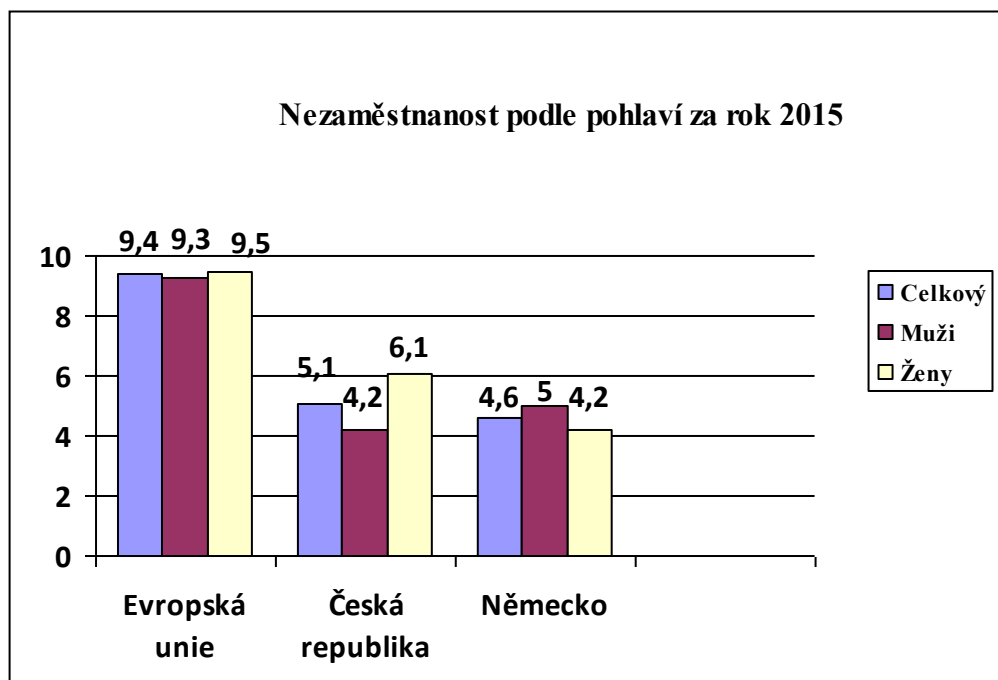
Obrázek 5 Podíl osob s nízkými platy v členských státech EU za rok 2014 (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z Eurostat

Popis: Na tomto obrázku lze vidět podíl osob s nízkými platy v členských státech EU. Tyto údaje jsou z roku 2014 a jsou uvedené v procentech. Z grafu lze vyčíst, že mezi země s nejvyššími platy, patří například Švédsko, Belgie, Finsko nebo Dánsko. Oproti tomu, mezi země s nejnižšími platy spadá Litva, Rumunsko, Litva nebo Polsko.

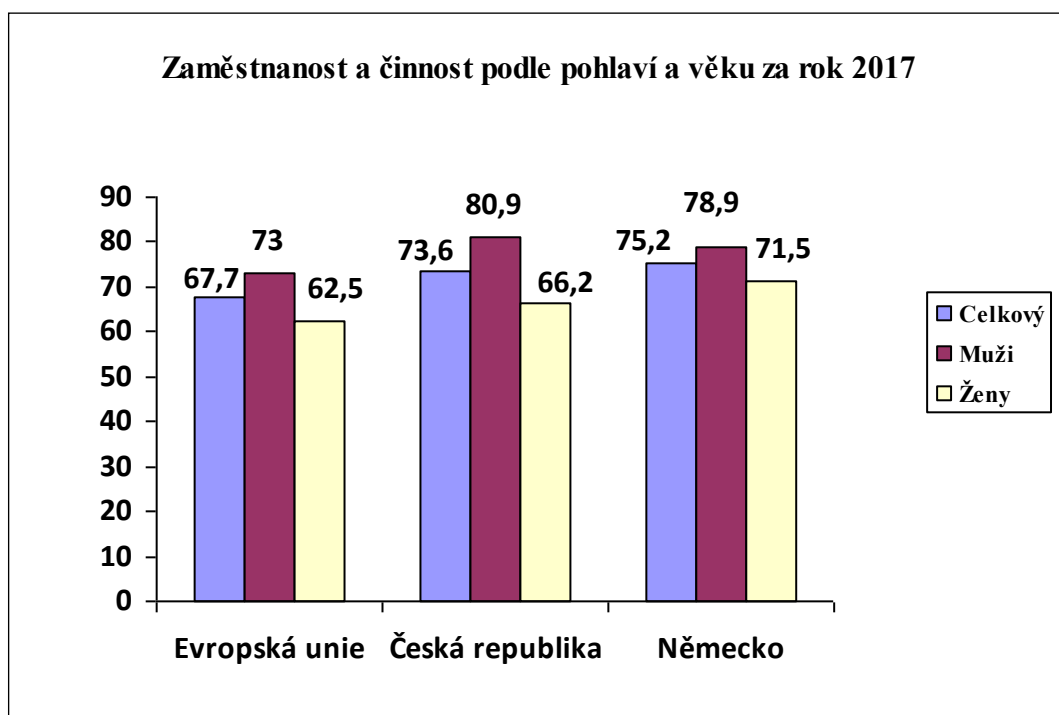
Obrázek 6 Nezaměstnanost podle pohlaví za rok 2015



Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z Eurostat

Popis: Obrázek č. 6 ukazuje nezaměstnanost podle pohlaví a věku za rok 2015. V obrázku je uvedený graf, ve kterém je zastoupena Česká republika, Německo a Evropská unie. Graf ukazuje celkovou nezaměstnanost, nezaměstnanost žen a také nezaměstnanost mužů. Z grafu je zřejmé, že Německo má více nezaměstnaných mužů než žen, kdežto Česká republika, má více nezaměstnaných žen než mužů. Z celkového porovnání lze usoudit, že Česká republika má přesto vyšší nezaměstnanost než Německo.

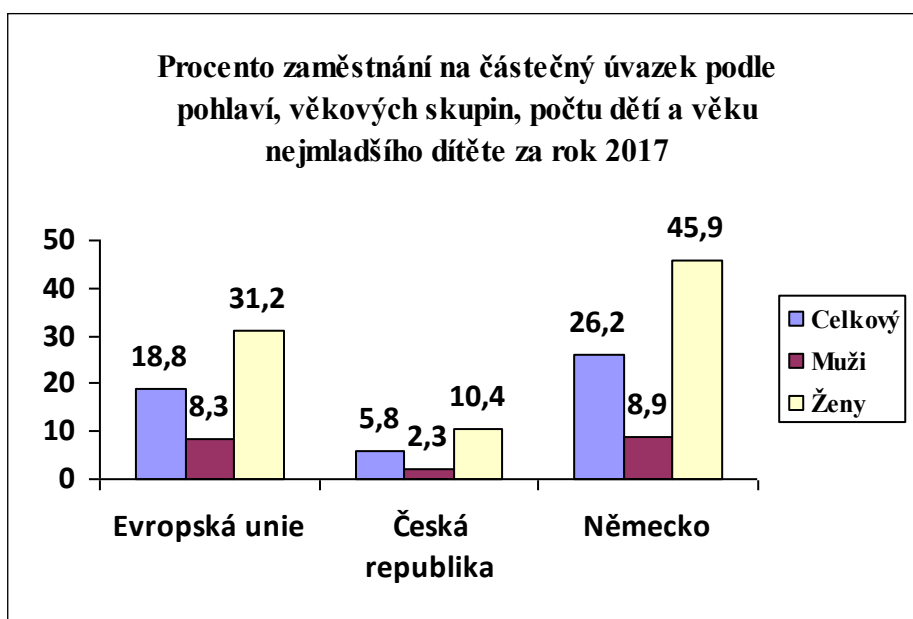
Obrázek 7 Zaměstnanost a činnost podle pohlaví a věku za rok 2017



Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z Eurostat

Popis: Obrázek č. 7 ukazuje, že míra zaměstnanosti podle věku a pohlaví, je vyšší v zastoupení mužů v České republice, oproti Německu. Oproti tomu, míra zaměstnanosti podle věku a pohlaví je vyšší v zastoupení žen v Německu, než v České republice. Celková zaměstnanost je ovšem vyšší v Německu než v České republice. Co se týče zaměstnanosti v Evropské unii, zaměstnanost žen i mužů, následně i celkové zastoupení je nižší, než v Německu či České republice.

Obrázek 8 Procento zaměstnání na částečný úvazek dospělých podle pohlaví, věkových skupin, počtu dětí a věku nejmladšího dítěte



Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z Eurostat

Popis: Obrázek č. 8 ukazuje, zaměstnanost žen a mužů na částečný úvazek. Toto zastoupení je zobrazeno v procentech. Z obrázku lze vyčíst, že v Německu jsou, jak muži, tak také ženy více zaměstnání na částečný úvazek, než muži a ženy v České republice. V Německu je zastoupení mužů na částečný úvazek 4x vyšší než v České republice. Co se týká Evropské unie, zastoupení žen na částečný úvazek je vyšší než zastoupení mužů na částečný úvazek.

Analytická část

Tato diplomová práce je rozdělena na dvě části a to, jak na část teoretickou, tak také na část praktickou. Teoretická část, která se zabírala pojmy, které souvisí s danou problematikou, již byla výše popsána a nyní bude popsána druhá část, neboli část empirická, popřípadě část praktická.

7 Metoda výzkumu

Pro tuto část práce byla zvolena jak kvalitativní, tak také kvantitativní metoda, neboli jeho kombinovaná forma. Tato forma byla zvolena k ucelenějšímu pohledu na zkoumanou problematiku.

V první části bude provedeno dotazníkové šetření, které se bude zabývat cílem šetření. Toto šetření se bude zabývat diskriminací, která je zaměřena na diskriminaci žen na pracovišti v městě Lovosice. Dále se bude dotazníkové šetření zabírat předmětem průzkumu. Zde budou obyvatelé města Lovosice odpovídat na otázku, zda si myslí, že jsou ženy na pracovním trhu v Lovosicích diskriminovány či nikoliv, zda mají stejné postavení ve firmě či společnosti, jako muži a v neposlední řadě i zda jsou stejným způsobem odměňovány.

S předmětem průzkumu také souvisí objekt průzkumu, kterým budou již zmiňovaní obyvatelé města Lovosice, kteří se vyjádří k dané problematice. Toto dotazníkové šetření bude prováděno metodou a technikou průzkumu, za pomoci polostrukturovaných otázek, které byly předloženy obyvatelům města Lovosice. Bude zde také charakterizován zdroj průzkumu spolu s charakteristikou respondentů a v neposlední řadě zde budou vyhodnoceny výsledky dotazníkového šetření.

V druhé části bude proveden strukturovaný rozhovor, který bude veden se třemi oslovenými respondentkami o zkoumané problematice. Před zahájením výzkumu byly zvoleny čtyři výzkumné cíle. Každý z těchto cílů obsahoval jemu odpovídající podotázky, na které dotazované ženy odpovídaly.

7.1 Cíl šetření

Cílem této práce je, zaměřit se na diskriminaci žen na trhu práce za pomoci řízeného rozhovoru a dotazníkového šetření. Diskriminace žen, tj. diskriminace, která je založena na základě pohlaví a je jednou z nejčastějších diskriminací, které se na trhu práce objevují.

V první části bude provedeno dotazníkové šetření, pomocí něhož se bude zjišťovat, jak obyvatelé města Lovosic vnímají diskriminaci žen na pracovním trhu a, zda mají místní obyvatelé povědomí o dané problematice. Na základě výpovědí místních obyvatel by měly být potvrzeny či vyvráceny hypotézy.

V druhé části bude proveden řízený rozhovor se třemi dotazovanými ženami o dané problematice. Před zahájením výzkumu byly zvoleny čtyři výzkumné cíle. Každý z těchto cílů obsahoval jednu odpovídající podotázku, na které dotazované ženy odpovídaly.

7.2 Předmět průzkumu

Prvním předmětem průzkumu je nalezení odpovědí na otázku, jaký názor mají obyvatelé Lovosic na diskriminaci žen na trhu práce.

Obyvatelům města Lovosice byly předloženy konkrétní otázky, ve kterých jsem se zajímala o to, zda si respondenti myslí, že ženy mají stejné postavení ve firmě či společnosti, jako muži a zda jsou i stejným způsobem odměňovány. Dále, co mě zajímalo, byla otázka, která se týkala toho, jak vnímají obyvatelé města Lovosice postavení ženy na trhu práce vůči postavení v rodině. Konkrétně toho, zda manažeři různých firem, kteří zaměstnávají matky v jejich firmách, by jim měli vyjít vstříc, co se týče rodiny a práce. Další a velmi důležitou otázkou, která byla pokládána respondentům, byla otázka, která se zaměřovala na to, zda v dnešní době mají vůbec nějaké informace o tom, kde mohou najít pomoc při diskriminaci na pracovišti a zda tyto organizace řeší tuto nepříjemnou problematiku dostatečně a dokáží dotyčnému v této situaci pomoci.

Druhým předmětem průzkumu bylo nalezení odpovědí na otázku, zda se některá ze tří oslovených žen setkala v minulosti či nyní s diskriminací na pracovišti. Byly osloveny ženy z velkých firem, které působí v městě Lovosice. Ženám byly položeny otázky, zabývající se diskriminací žen na pracovišti, které obsahovaly čtyři výzkumné cíle a následující podotázky, které s danými cíli souvisely.

7.3 Objekt průzkumu

Objektem průzkumu jsou jak obyvatelé města Lovosic, tak také oslovené ženy, které pracují ve velkých firmách v městě Lovosice. V Lovosicích žijí obyvatelé všech věkových kategorií a také lidé s různým stupněm vzdělání. Lovosice mají necelých 9 tisíc obyvatel. Tento průzkum obsahoval jak kvalitativní, tak taktéž kvantitativní metodu. Kvantitativní metoda byla provedena za pomoci polostrukturovaného dotazníku. Dotazník, ve kterém se nacházejí, jak standardizované otázky, tedy otázky s pevně danou strukturou, tak také otevřené otázky, kde se každý z respondentů mohl vyjádřit svými vlastními slovy. V tomto průzkumu bylo ovšem osloveno pouze 50 respondentů. Respondenti odpovídali celkem na 15 otázek. Byly osloveny, jak ženy, tak také muži. Dotazníkového šetření se zúčastnili respondenti různé věkové kategorie a různého stupně vzdělání.

Kvalitativní metoda byla provedena na základě strukturovaného rozhovoru. Tento rozhovor byl proveden se třemi respondentkami, které odpovídaly na otázky, které jim byly předloženy. Jednalo se celkem o 16 otázek, které byly položeny respondentkám. Dle jejich výpovědí byly potvrzeny či vyvráceny zvolené hypotézy.

7.4 Charakteristika zdroje

Průzkum dotazníkového šetření byl proveden v městě Lovosice. Město Lovosice jsem si vybrala pro tento výzkum z důvodu toho, že zde žiji již od svého narození a tudíž zde znám většinu místních lidí i zařízení, které se v tomto městě nacházejí. V městě Lovosice žijí jak mladí lidé, ať už s dětmi či bez dětí, tak také starší lidé a důchodci. Konkrétní rozdělení respondentů podle pohlaví, věku a nejvyššího dosaženého vzdělání je posléze uvedeno v kapitole 8.7, která se zabývá charakteristikou oslovených respondentů.

Město Lovosice je malé město, které má necelých 9000 obyvatel a jeho hlavní dominantou je národní přírodní rezervace Lovoš. Město Lovosice je proslavené svou protáhlou dispozicí. Jedná se o město, které je taktéž velkým dopravním uzlem. V tomto městě se nachází řada zajímavých staveb, jako je například secesní radnice, která je jednou z nejkrásnějších a také jednou z nejnavštěvovanějších staveb města Lovosice. V městě se nachází také řada staveb s duchovní tematikou, které dominuje barokní chrám svatého Václava. Tento chrám stojí ve středu města, kde je největší ruch a odehrává se veškeré dění, tudíž se jedná o nepřehlédnutelný prvek tohoto města. V opomenutí nemůže být ani

barokní kaple svatého Františka Serafinského nebo kaple Panny Marie Einsiedelské, která se nachází u místního hřbitova.

Významnou stavbou Lovosic je také městský úřad, který sídlí poblíž secesní radnice a ve kterém probíhalo dotazníkové šetření. V tomto městském úřadě se nachází řada odborů, mezi které patří odbor dopravy a silničního hospodářství, odbor sociálních věcí a zdravotnictví, odbor majetku a investic, stavební úřad a územní plánování, odbor ekonomický, odbor životního prostředí, odbor správních činností a obecní živnostenský úřad, odbor tajemníka, útvar obrany a krizového řízení, samotné vedení úřadu a sídlí zde i starosta města Lovosice.

Město Lovosice pojímá také několik velkých firem či společností, které dávají obyvatelům města Lovosice větší možnost pracovních nabídek, tudíž zde nedochází k vysoké nezaměstnanosti. Díky těmto velkým firmám, které pojímají několik pracovních pozic a pracovních míst, je zde větší šance na možnost pracovního růstu a zvýšení pracovní kvalifikace. Do těchto fabrik se sjíždějí i lidé z okolních vesnic a měst, kteří napomáhají městu Lovosice k lepší a větší perspektivě. V těchto firmách pracují, jak obyvatelé města Lovosice, tak také lidé z okolních vesnic a měst, ale také lidé všech možných národností. Tudíž je zde větší riziko diskriminace, ať už z důvodu rasové či jiné oblasti.

7.5 Výzkumná metoda a technika průzkumu

Pro tuto práci byla vybrána kvalitativní i kvantitativní metoda.

7.5.1 Kvantitativní metoda

Kvantitativní metoda byla provedena za pomoci polostrukturovaných otázek. Otázek standardizovaných, kde je pevně daná struktura a otázek otevřených, kde se daný respondent může vyjádřit svými vlastními slovy. Tento typ dotazníkového šetření byl zvolen z důvodu toho, aby se respondenti mohli dostatečně vyjádřit k dané problematice a také, aby mohli zodpovědět hlavní otázku tohoto průzkumu a to otázku, zda jsou ženy diskriminovány na trhu práce.

Toto dotazníkové šetření probíhalo v městě Lovosice. V tomto dotazníkovém šetření bylo osloveno 50 respondentů. Jednalo se, jak o ženy, tak také o muže.

Pro dotazníkové šetření byly zvoleny čtyři hypotézy, které budou následně potvrzeny či vyvráceny. Dotazník obsahoval celkem 15 otázek.

Dotazníky byly umístěny na městském úřadě v Lovosicích, po následné dohodě se starostou města Lovosice. Na tomto úřadě bylo ponecháno 50 dotazníků s žádostí o jejich pravdivé vyplnění do stanoveného termínu. Dotazníky byly ponechány na městském úřadě v Lovosicích po dobu tří měsíců. Vyplnění tohoto dotazníkového šetření bylo ovšem anonymní. Obyvatelé města Lovosice toto zařízení často navštěvují, proto toto zařízení bylo vybráno, jako nejlepší místo pro toto dotazníkové šetření.

Záznamy z dotazníkového šetření nebyly zaznamenány na žádné elektronické zařízení. Odpovědi byly pouze zapsány na papír a posléze vyhodnoceny a zpracovány pomocí počítačového vybavení a doplněny následně o grafy, tabulky a statistické vyjádření k dané problematice.

7.5.1.1 Hypotézy a otázky pro kvantitativní formu výzkumu

Hypotéza č. 1 (H1) – Obyvatelé města Lovosice mají povědomí o diskriminaci žen na pracovišti a jsou informováni, na koho se v případě potřeby mohou obrátit.

Hypotéza č. 2 (H2) – Ženy jsou na stejných pracovních pozicích jako muži podhodnocovány a mají nižší platové ohodnocení

Hypotéza č. 3 (H3) – Ženy jsou méně zastoupeny ve vrcholovém managementu než muži

Hypotéza č. 4 (H4) - Ženy na mateřské dovolené nemají na pracovním trhu možnost dosáhnout stejných pracovních příležitostí, jako ženy bezdětné.

Otázky v dotazníku:

1. Myslíte si, že je rozdíl v platovém ohodnocení mezi muži a ženami na stejných pracovních pozicích? **(H2)**
2. Myslíte si, že je rozdíl v postavení mužů a žen ve společnosti? **(H3)**
3. Vyhovuje Vám trend rozdělení prací na mužské a ženské? **(H3)**
4. Domníváte se, že muži mají vyšší platy a větší výhody než ženy? Popřípadě jaké? **(H2)**
5. Máte možnost nějakého pracovního růstu? **(H3)**
6. Myslíte si, že ve vedení firem jsou více zastoupeni muži či ženy? **(H3)**
7. Myslíte si, že jsou matky na trhu práce nějakým způsobem znevýhodněny? Popřípadě jakým způsobem? **(H4)**
8. Myslíte si, že by zaměstnavatel měl ženám na mateřské dovolené vycházet vstříc, co se týče skloubení práce s rodinným životem? **(H4)**
9. Setkala jste se s diskriminací na Vaši osobu? **(H1)**
10. Víte na koho, popřípadě na jakou instituci či organizaci se obrátit v případě diskriminace? **(H1)**
11. Navrhla byste nějaká opatření, která by pomohla lidem, kteří se setkali s diskriminací? **(H1)**
12. Domníváte se, že existuje v ČR diskriminace žen na trhu práce? **(H1)**

13. Setkala jste se někdy s nerovným zacházením s muži a ženami ze strany zaměstnavatele? **(H1)**
14. Má Vaše pracovní pozice pevně stanovená pravidla pro stanovení výše platu či mzdy? **(H2)**
15. Měli by tyto instituce či organizace existovat? **(H4)**

7.5.2 Kvalitativní metoda

Kvalitativní metoda byla provedena za pomoci strukturovaného neboli řízeného rozhovoru. V tomto typu rozhovoru jsou pevně dané otázky, které se mohou dále rozvíjet, dle potřeby přeskakovat. Pozitivum tohoto rozhovoru je v tom, že jednotlivé otázky lze doplňovat dle rozvíjejícího se rozhovoru. Tento druh rozhovoru je volnější a flexibilnější než rozhovor standardizovaný.

Před zahájením výzkumu byly zvoleny čtyři výzkumné cíle. Každý z těchto cílů obsahoval jemu odpovídající podotázky.

Tento rozhovor se zabýval postavením žen ve společnosti. Rozhovor byl prováděn se třemi respondentkami. Všechny tři respondentky byly vybrány z největších firem, které se v městě Lovosice nachází, ale každá z těchto respondentek měla jiné pole působení.

7.5.2.1 Cíle a otázky pro kvalitativní formu výzkumu

Cíl č. 1 - Jakými kompetencemi disponuje diskriminovaná žena

U tohoto cíle, chtěla autorka zjistit, jakými odbornými kompetencemi disponuje diskriminovaná žena.

Otázky k cíli č. 1:

1. Jste?
 - a) Muž
 - b) Žena

2. V jaké věkové kategorii se nacházíte?
 - a) 20 - 30 let
 - b) 31 - 45 let
 - c) 46 – 55 let
 - d) 56 – 65 let
 - e) 66 let a více

3. Jaký je Váš nejvyšší stupeň dosavadního vzdělání?
 - a) Základní vzdělání
 - b) Vyučena v oboru
 - c) Střední odborné vzdělání bez maturity
 - d) Střední odborné vzdělání s maturitou
 - e) Vyšší odborné vzdělání
 - f) Vysokoškolské vzdělání

4. Jaký je Váš nynější rodinný stav?
- a) Svobodná
 - b) Vdaná
 - c) Rozvedená
 - d) Ovdovělá

Cíl č. 2 – Ženy se setkaly s diskriminací na pracovním trhu

U tohoto cíle, chtěla autorka zjistit, zda se ženy setkaly s diskriminací na pracovním trhu na jejich osobu v současném či minulém zaměstnání.

Otázky k cíli č. 2:

1. Setkala jste se s diskriminací na Vaši osobu v minulém či současném zaměstnání? Pokud ano, o jakou diskriminaci se jednalo? Šlo o diskriminaci ze strany spolupracovníku nebo o diskriminaci ze strany zaměstnavatele? Jak dlouho diskriminace trvala?
2. Setkala jste se s diskriminací při pracovním pohovoru? Pokud ano, o jaký typ diskriminace se jednalo?
3. Byla jste během pohovoru dotazována na nevhodné otázky ze strany zaměstnavatele? Pokud ano, jaké konkrétní, nevhodné otázky Vám byly pokládány ze strany zaměstnavatele?
4. Setkala jste se s diskriminací na Vaši osobu z důvodu věku? Domníváte se, že by zaměstnavatel měl upřednostňovat mladší svobodné ženy před ženami staršími, které mají větší zkušenosti a popřípadě už i děti?
5. Setkala jste se s diskriminací na Vaši osobu z důvodu jiné národnosti? Popřípadě, myslíte si, že by ve firmě či společnosti měli pracovat lidé stejné národnosti nebo Vám vyhovuje pracovat s lidmi z různých koutů světa?

Cíl č. 3 – Ženy nemají stejné pracovní podmínky jako muži

U tohoto cíle, chtěla autorka zjistit, zda mají ženy stejné pracovní podmínky jako muži na trhu práce.

Otázky k cíli č. 3:

1. Myslíte si, že ženy mají stejné pracovní podmínky jako muži ve Vaší firmě či společnosti? Pokud ne, v čem jsou muži vůči ženám ve Vaší firmě či společnosti upřednostňováni? Jaké výhody mají muži vůči ženám ve Vaší firmě?
2. Jsou ve Vaší firmě či společnosti rozděleny práce na mužské a ženské? Souhlasíte s tímto rozdělením?
3. Jsou muži ve Vaší firmě či společnosti odměňováni více než ženy za odvedenou stejnou práci? Pokud ano, myslíte si, že je to správné? Souhlasíte s tím? Pokud ne, jak byste tuto problematiku řešila? Eventuálně, co dělat, aby se tento problém ve Vaší firmě či společnosti nevyskytoval?
4. Myslíte si, že je ve Vaší firmě či společnosti dáována přednost mužům? Pokud ano, myslíte si, že je to správné? V čem jsou muži vůči ženám upřednostňováni ve Vaší firmě?

Cíl č. 4 – Ženy jsou diskriminovány z rodinných důvodů

U tohoto cíle, chtěla autorka zjistit, zda jsou ženy diskriminovány na pracovním trhu z rodinných důvodů či nikoliv.

Otázky k cíli č. 4:

1. Diskriminoval Vás někdy zaměstnavatel z důvodu skloubení rodinného a pracovního života? Pokud ano, jak jste tento problém řešila? Domníváte se, že zaměstnavatel má právo takto ženu diskriminovat?
2. Nastaly někdy komplikace z pozice zaměstnavatele, když jste náhle žádala o volno z rodinných důvodů? (nemoc, úraz dítěte apod.) Pokud ano, jak jste tento problém vyřešila a, jak se posléze zachoval zaměstnavatel?
3. Myslíte si, že jsou matky na trhu práce nějakým způsobem znevýhodněny? Popřípadě jakým?

7.6 Interpretace výsledků dotazníkového šetření

Dotazníkového šetření na téma Postavení žen na trhu práce se zúčastnili obyvatelé města Lovosic, které jsem poprosila o jejich anonymní vyjádření na toto téma. Dotazníky byly umístěny na Městském úřadě v Lovosicích. Dotazníky byly ponechány u informační tabule, kam bývají umístěny ty nejdůležitější informace pro občany a kam obyvatelé Lovosic nejčastěji soustřeďují svůj zrak. Toto místo mi proto přišlo, jako neadekvátnější k ponechání mých dotazníků.

Z celkového počtu 50 dotazníků, se na jejich vyplnění podílelo 39 respondentů, což je 78 % respondentů.

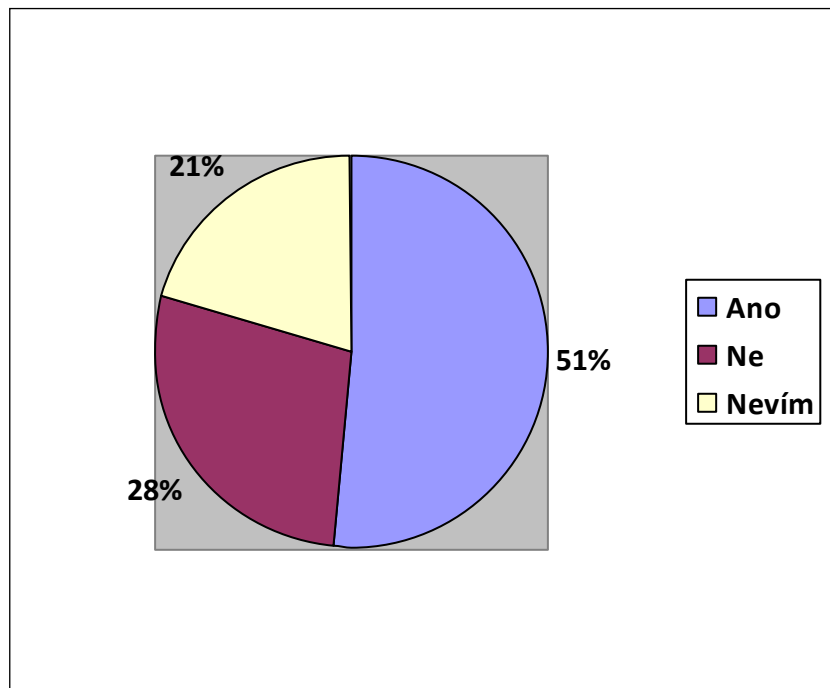
Otázka č. 1: Myslíte si, že je rozdíl v platovém ohodnocení mezi muži a ženami na stejných pracovních pozicích?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

Tabulka 12: Rozdíl v platovém ohodnocení mezi muži a ženami

Platové ohodnocení	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	20	51,28
Ne	11	28,20
Nevím	8	20,51

Obrázek 9: Rozdíl v platovém ohodnocení mezi muži a ženami



Zdroj: vlastní zpracování

Na otázku, zda si obyvatelé města Lovosice myslí, že je rozdíl v platovém ohodnocení mezi muži a ženami na stejné pracovní pozici, odpovědělo ze 78 % respondentů 51 % respondentů, že ano, 28 % respondentů, že ne a 21 % respondentů odpovědělo, že neví.

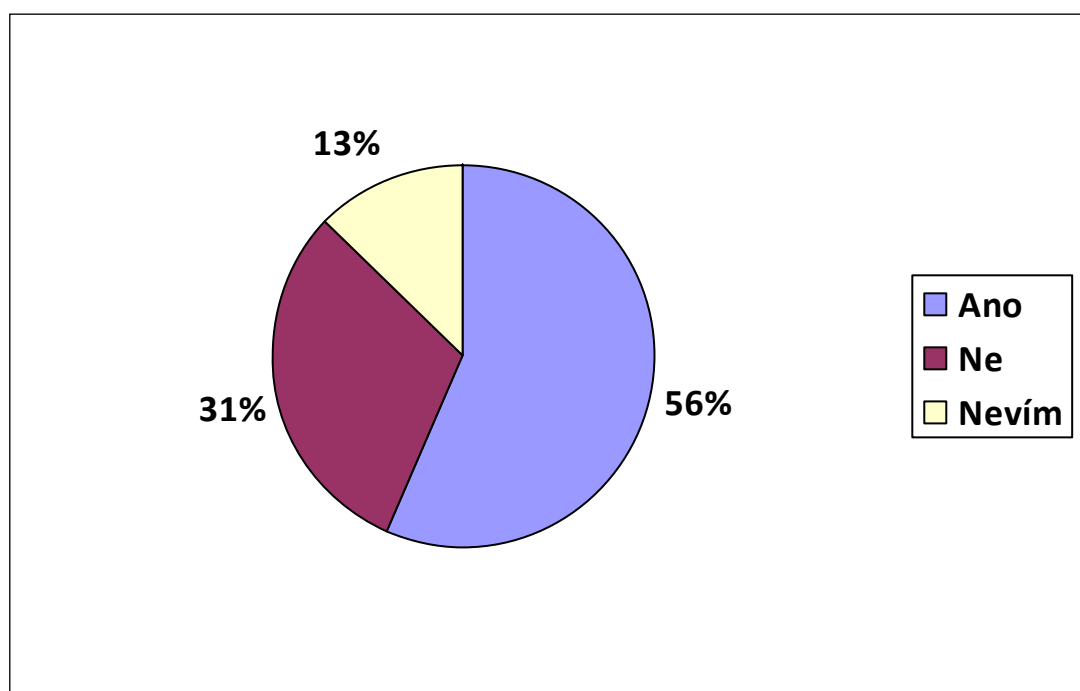
Otázka č. 2: Myslíte si, že je rozdíl v postavení mužů a žen ve společnosti?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

Tabulka 13: Rozdíl v postavení mužů a žen ve společnosti

Rozdíl v postavení mužů a žen ve společnosti	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	22	56,41
Ne	12	30,76
Nevím	5	12,82

Obrázek 10: Rozdíl v postavení mužů a žen ve společnosti



Zdroj: vlastní zpracování

Obyvatelé města Lovosice si z 56,41 % myslí, že ve firmách či společnostech mají muži rozdílné postavení než ženy. Oproti tomu, necelých 31 % respondentů si nemyslí, že muži mají rozdílné postavení ve firmě či společnosti než muži. Skoro 13 % respondentů odpovědělo na tuto otázku, že neví, zda mají muži ve firmách či společnostech rozdílné postavení než ženy.

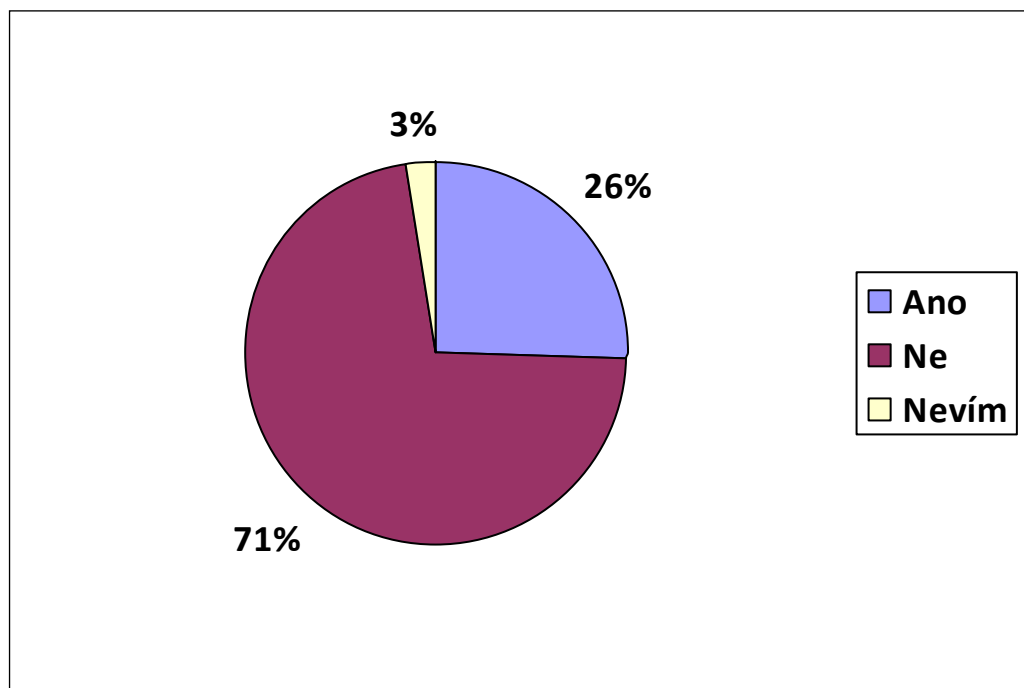
Otázka č. 3: Vyhovuje Vám trend rozdělení prací na mužské a ženské?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

Tabulka 14: Trend rozdělení prací na mužské a ženské

Trend rozdělení prací na mužské a ženské	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	10	25,64
Ne	28	71,79
Nevím	1	2,56

Obrázek 11: Trend rozdělení prací na mužské a ženské



Zdroj: vlastní zpracování

Na otázku, která se týkala trendu rozdělení prací na mužské a ženské, odpovědělo z celkových 78 % respondentů, 71,79 % respondentů, že jim nevyhovuje trend rozdělení prací na mužské a ženské. Obyvatelé města Lovosice tedy nesouhlasí s tím, aby se práce rozdělovaly na mužské a ženské.

Pouze 25,64 % respondentů odpovědělo, že jim vyhovuje trend rozdělení prací na mužské a ženské. Pouhých 2,5 % respondentů odpovědělo, že neví, zda jim vyhovuje trend rozdělení prací na mužské a ženské.

Otázka č. 4: Domníváte se, že muži mají vyšší platy a větší výhody než ženy?

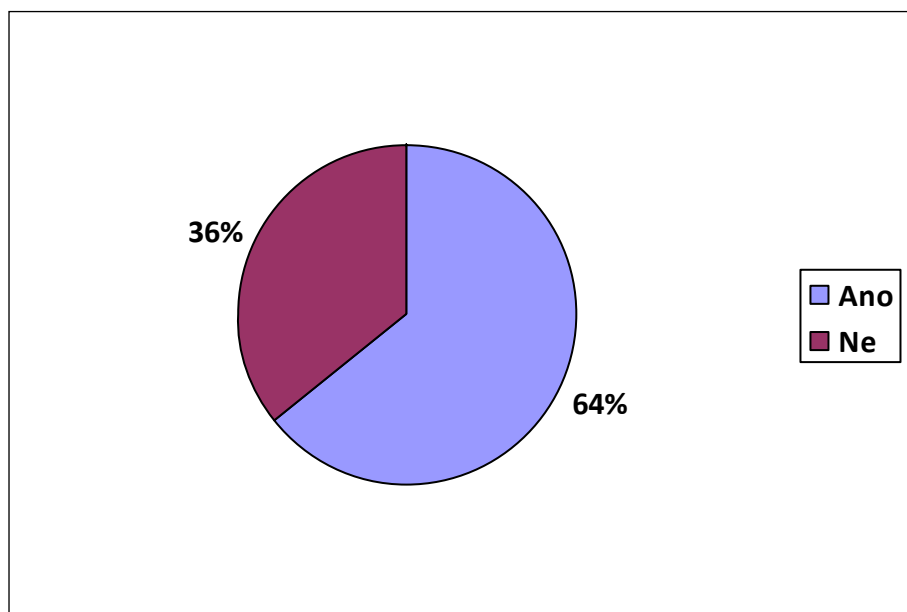
Popřípadě jaké?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Odpověď

Tabulka 15: Mají muži vyšší platy a větší výhody než ženy

muži vyšší platy a větší výhody než ženy?	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	27	69,23
Ne	12	38,46

Obrázek 12: Mají muži vyšší platy a větší výhody než ženy



Zdroj: vlastní zpracování

Z celkových 78 % dotazovaných respondentů, si 69,23 % respondentů myslí, že muži mají vyšší platy než ženy a také, že mají větší výhody než ženy. Skoro polovina dotazovaných respondentů, tedy 38,48 % si myslí, že muži nemají vyšší platy ani větší výhody než ženy.

U této otázky mohli respondenti i volně odpovídat na podotázku, jaké výhody mají muži oproti ženám na pracovním trhu. Nejčastější odpovědí bylo, že si respondenti myslí, že muži mají výhodu v tom, že jsou více obsazováni na manažerské pozice než ženy. Další nejčastější odpovědí byla odpověď, že mužům nejsou pokládány nevhodné otázky během pohovoru, které se týkají například věku nebo dětí. Poslední nejčastější odpovědí byla odpověď zabývající se odměňováním. Obyvatelé města Lovosice uvedli, že si myslí, že muži mají vyšší platy než ženy za stejně odvedenou práci.

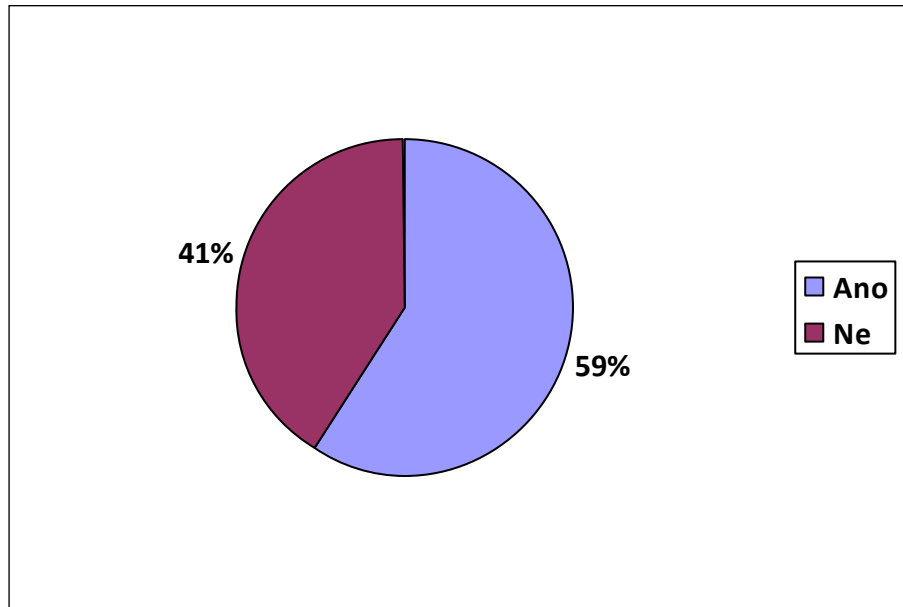
Otázka č. 5: Máte možnost nějakého pracovního růstu? Pokud ne, z jakého důvodu?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Odpověď

Tabulka 16: Máte možnost nějakého pracovního růstu?

Možnost pracovního růstu	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	23	58,97
Ne	16	41,02

Obrázek 13: Máte možnost nějakého pracovního růstu?



Zdroj: vlastní zpracování

Z 39 dotazovaných respondentů, tedy 78 % respondentů, 58,97 % respondentů má možnost pracovního růstu ve firmě či společnosti, ve které pracuje. Z toho 41,02 % respondentů odpovědělo, že ve své práci nemají možnost žádného pracovního růstu.

U této otázky se vyskytly dvě nejčastější odpovědi, proč respondenti nemají možnost žádného pracovního růstu ve firmě či společnosti ve které pracují. Jedním důvodem bylo, že respondenti dosáhli nejvyššího stupně vzdělání a nemají možnost se na jejich pracovních pozicích už posouvat výše. Jako druhý důvod uvedli respondenti, že firma, ve které pracují, neumožňuje žádný další pracovní růst.

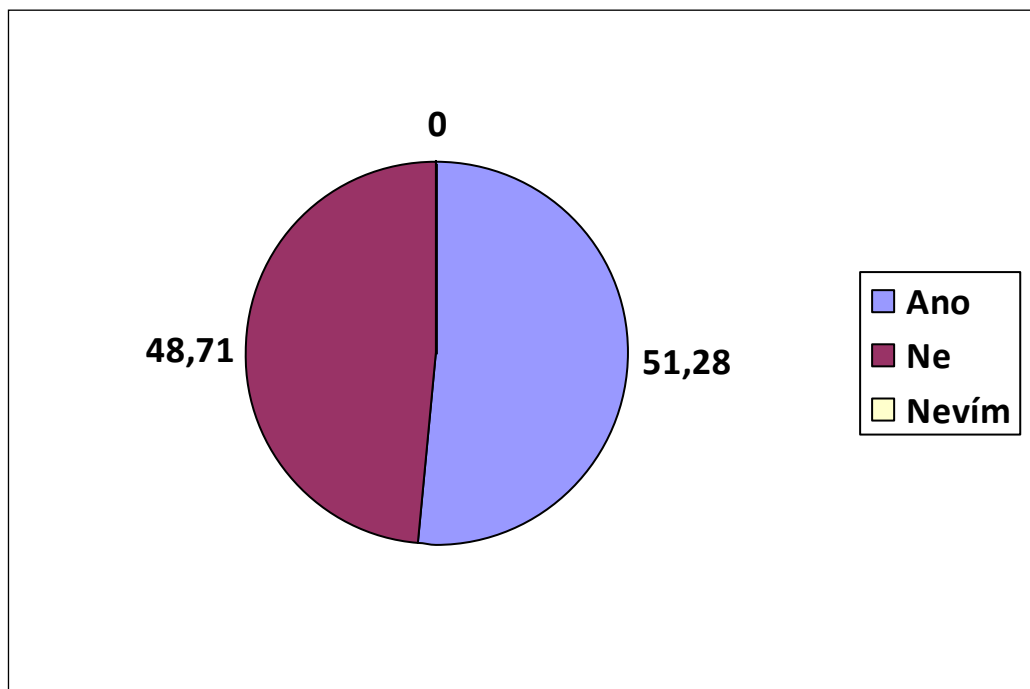
Otázka č. 6: Myslíte si, že ve vedení firem jsou více zastoupeni muži či ženy?

- a) Muži
- b) Ženy
- c) Nevím

Tabulka 17: Myslíte si, že ve vedení firem jsou více zastoupeni muži či ženy

Ve vedení firem jsou více zastoupeni muži než ženy?	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	30	76,92%
Ne	9	23,07%
Nevím	0	0

Obrázek 14: Myslíte si, že ve vedení firem jsou více zastoupeni muži či ženy



Zdroj: vlastní zpracování

Na otázku, zda si obyvatelé města Lovosice myslí, že jsou ve firmách zastoupeni více muži než ženy, jednoznačně odpověděli, že na pozicích jednatelů či ředitelů firem jsou více zastoupeni muži než ženy. Na tuto otázku odpovědělo necelých 77 % respondentů, že ano a 23,07 % respondentů, že ne. Pro potvrzení této otázky nemusíme chodit daleko. Stačí se zamyslet nad naší politickou sférou, kde jsou více zastoupeni muži než ženy nebo se zaměřit na pár velkých firem či společností, které v České republice fungují.

Přestože jsou muži více zastoupeni na manažerských pozicích, ženy nezůstávají opodál a začínají se také prosazovat. Počet žen prozatím stoupá pouze v soukromých firmách. Ve státních firmách je Česká republika v zastoupení žen stále na úrovni 90 let minulého století. V celkovém srovnání, v rámci Evropy, je Česká republika na čtvrtém místě od konce v počtu zastoupení žen ve vedení firem.

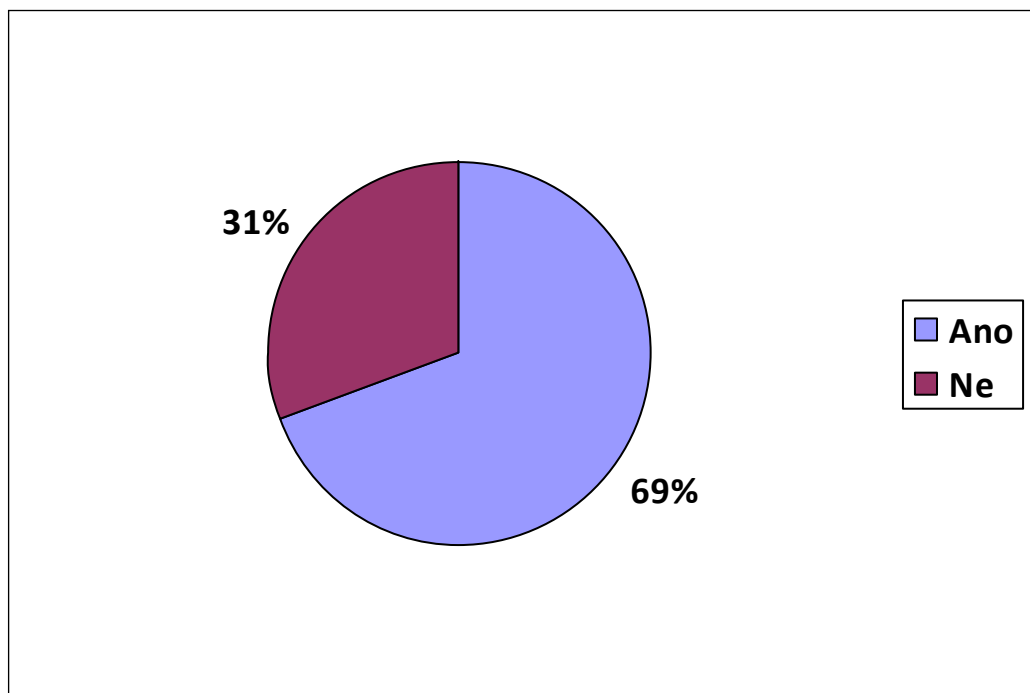
Otázka č. 7: Myslíte si, že jsou matky na trhu práce nějakým způsobem znevýhodněny? Popřípadě jakým způsobem?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Odpověď

Tabulka 18: Myslíte si, že jsou matky na trhu práce nějakým způsobem znevýhodněny? Popřípadě jakým způsobem?

Jsou matky na trhu práce nějakým způsobem znevýhodněny?	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	27	69,23
Ne	12	30,76

Obrázek 15: Myslíte si, že jsou matky na trhu práce nějakým způsobem znevýhodněny?



Zdroj: vlastní zpracování

Zodpovězení této otázky mě velice zajímalo, neboť i já jsem žena a tato otázka se mě také týká. Prozatím jsem se ještě matkou nestala, ale o to lepší je pro mě se dozvědět odpovědi na tuto otázku. Zatím jsem měla možnost pracovat pouze na brigádách a proto je pro mě překvapivým zjištěním, kolik respondentů odpovědělo, že si myslí, že jsou ženy, jakožto matky na trhu práce znevýhodněny. Jednalo se o 69,23 % respondentů ze 78 %. Opačný pohled na to mělo 30,76 % respondentů, kteří odpověděli, že si nemyslí, že jsou ženy, jakožto matky na pracovním trhu znevýhodněny.

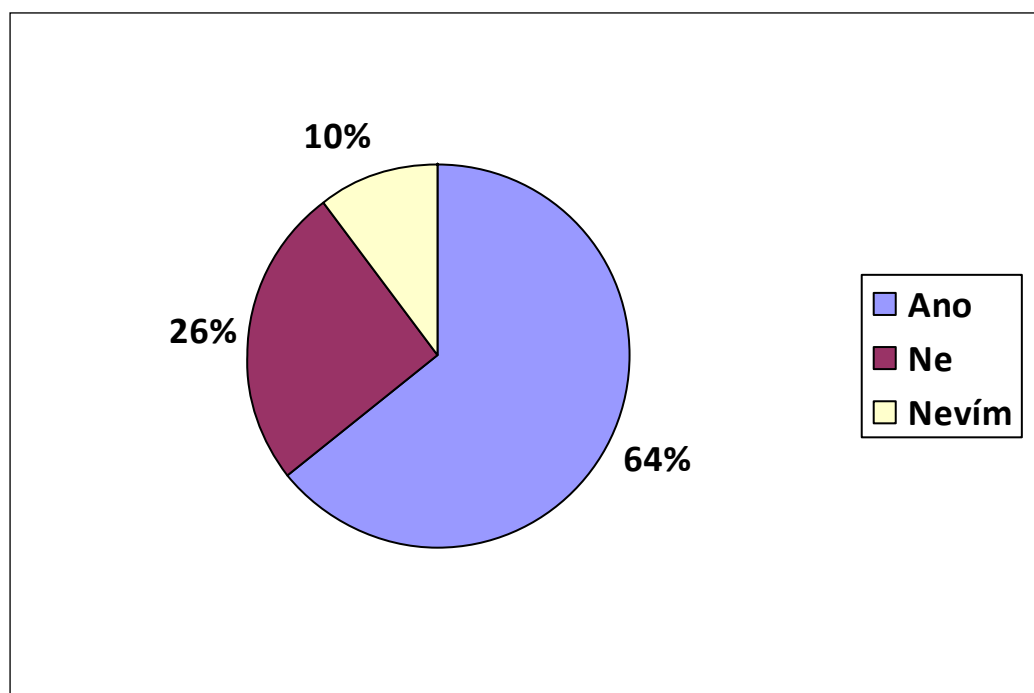
Otázka č. 8: Myslíte si, že by zaměstnavatel měl ženám na mateřské dovolené vycházet vstříc, co se týče skloubení práce s rodinným životem?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

Tabulka 19: Měl by zaměstnavatel ženám na mateřské dovolené vycházet vstříc, co se týče skloubení práce s rodinným životem?

Měl by zaměstnavatel ženám na mateřské dovolené vycházet vstříc, co se týče skloubení práce s rodinným životem?	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	25	64,10
Ne	10	25,64
Nevím	4	10,25

Obrázek 16: Měl by zaměstnavatel ženám na mateřské dovolené vycházet vstříc, co se týče skloubení práce s rodinným životem?



Zdroj: vlastní zpracování

Tato otázka úzce souvisí s otázkou předchozí, Na otázku, zda by měl zaměstnavatel vycházet vstříc ženám na mateřské dovolené, odpovědělo 64,10 % respondentů, že ano a 25,64 % respondentů, že ne. Pouze 10,25 % respondentů na tuto otázku nemělo odpověď, tudíž odpověděli nevim.

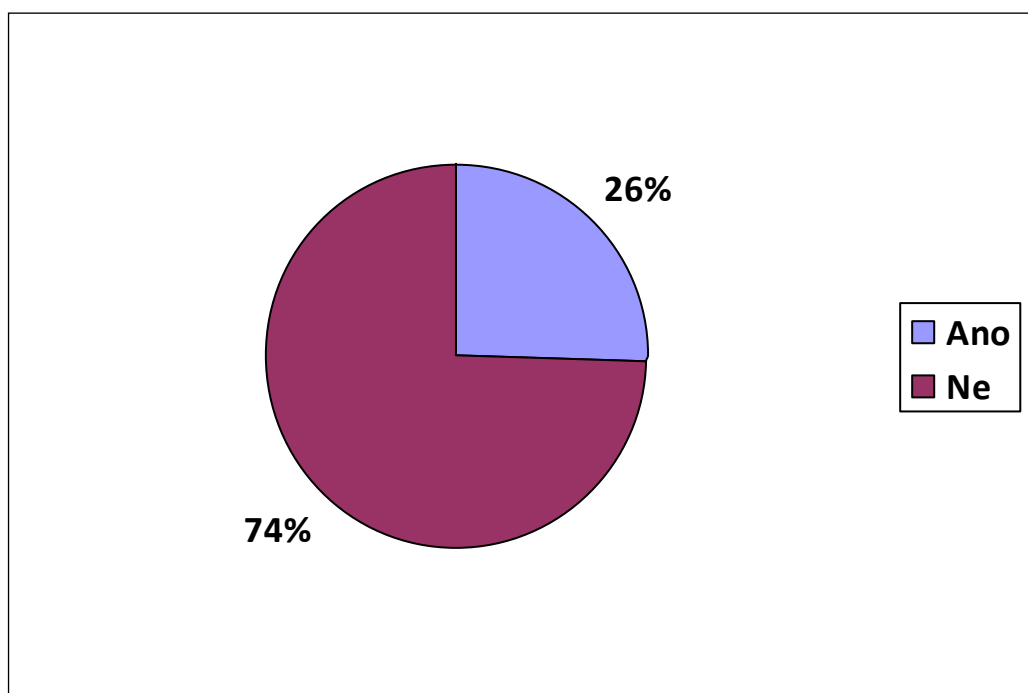
Otázka č. 9: Setkala jste se s diskriminací na Vaši osobu?

- a) Ano
- b) Ne

Tabulka 20: Setkala jste se s diskriminací na Vaši osobu?

Setkala jste se s diskriminací na Vaši osobu?	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	10	25,64
Ne	29	74,35

Obrázek 17: Setkala jste se s diskriminací na Vaši osobu?



Zdroj: vlastní zpracování

Z odpovědí, které jsou vidět jak v tabulce, tak také na grafu, je zřejmé, že obyvatelé města Lovosice se naštěstí z větší části nesetkali s diskriminací na jejich osobu. I přestože se v Lovosicích nachází několik větších firem, které zaměstnávají lidi různých národností, tato problematika se v městě Lovosice nevyskytuje. Ze 78 % dotazovaných respondentů, odpovědělo 25,64 % respondentů, že se setkali s diskriminací na jejich vlastní osobu.

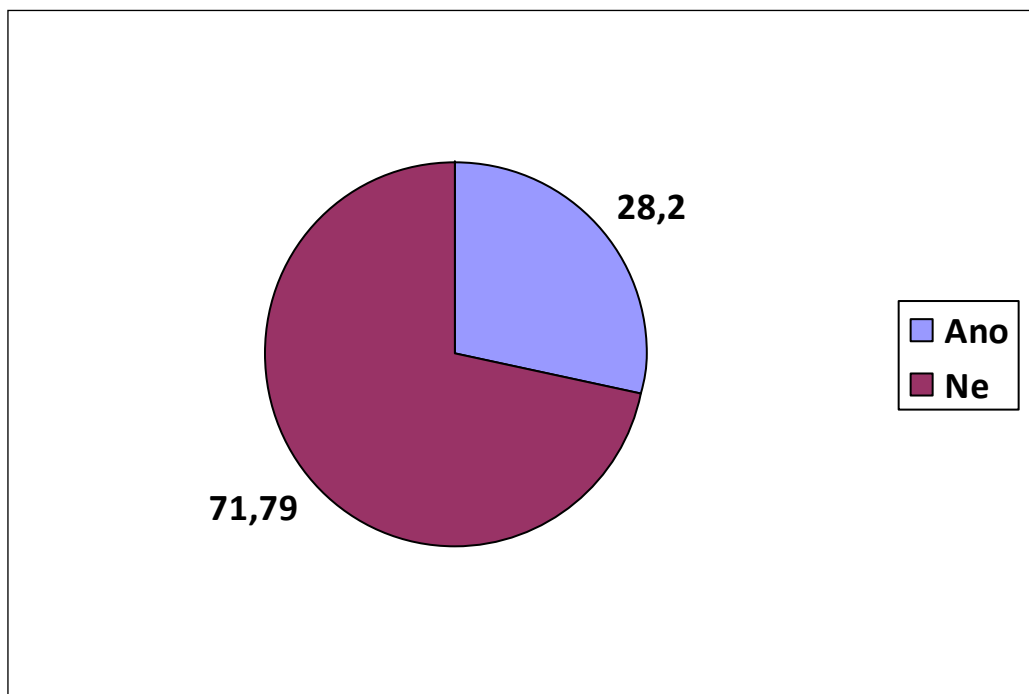
Otázka č. 10: Víte na koho, popřípadě na jakou instituci či organizaci se obrátit v případě diskriminace?

- a) Ano
- b) Ne

Tabulka 21: Víte na koho, popřípadě na jakou instituci či organizaci se obrátit v případě diskriminace?

Víte na koho, popřípadě na jakou instituci či organizaci se obrátit v případě diskriminace?	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	11	28,20
Ne	28	71,79

Obrázek 18: Víte na koho, popřípadě na jakou instituci či organizaci se obrátit v případě diskriminace?



Zdroj: vlastní zpracování

Jak je již zřejmé z uvedených odpovědí, které jsou zobrazeny, jak v tabulce, tak také v grafu, většina dotazovaných respondentů nemá ponětí o tom, na jakou organizaci či instituci se obrátit v případě diskriminace. Dotazovaní respondenti nevědí, jaké organizaci nebo instituce v dnešní době existují a, kdo jim může s řešením tohoto problému pomoci.

Ze 78 % dotazovaných respondentů, uvedlo 71,79 % respondentů, že neví, na jakou instituci se obrátit v případě diskriminace. Pouze 28,20 % respondentů uvedlo, že ví, na koho se v případě diskriminace obrátit.

Lidé, kteří již byli nebo jsou diskriminováni, kolikrát tento problém ani neřeší. Diskriminace se v dnešní době týká především žen, které jsou zejména diskriminovány z důvodu věku. Diskriminovaní lidé se mohou obrátit na svého zaměstnavatele, se kterým se tento problém mohou pokusit vyřešit. Pokud tato metoda selže, je možnost kontaktovat mediátora, úřady či inspektoráty práce a v neposlední řadě lze tento problém řešit soudní cestou.

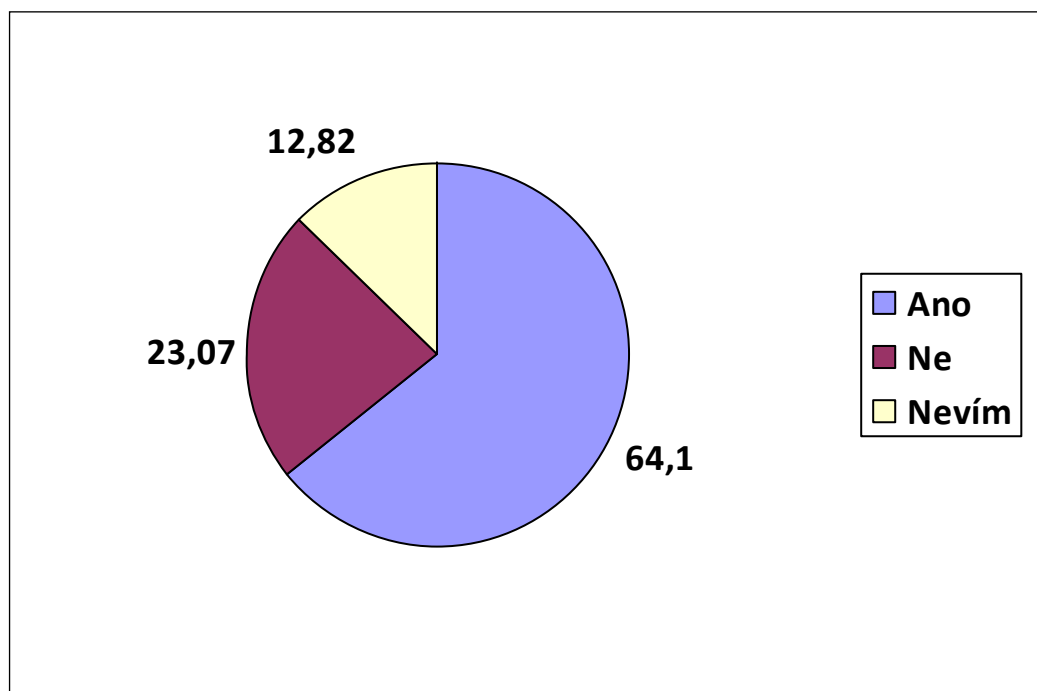
Otázka č. 11: Měli by tyto instituce či organizace existovat?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

Tabulka 22: Měli by tyto instituce či organizace existovat?

Měli by tyto instituce či organizace existovat?	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	25	64,10
Ne	9	23,07
Nevím	5	12,82

Obrázek 19: Měli by tyto instituce či organizace existovat?



Zdroj: vlastní zpracování

Tato otázka navazuje na otázku předcházející, která se zabývala tím, zda lidé mají ponětí o tom, že existují organizace či instituce, na které se dotyčný může obrátit v případě diskriminace. Jak již bylo výše uvedeno, lidé neznají žádné instituce, které by jim pomohly při řešení tohoto problému.

Z tohoto důvodu nejspíše uvedli, že by tyto instituce nebo organizace měli existovat, aby lidé o nich měli větší povědomí o těchto organizacích a, aby v případě diskriminace věděli, na koho se obrátit.

64,10 % respondentů souhlasí s tím, aby tyto organizace existovali, 23,07 % respondentů je proti a 12,82 % respondentů nemá na tuto otázku odpověď.

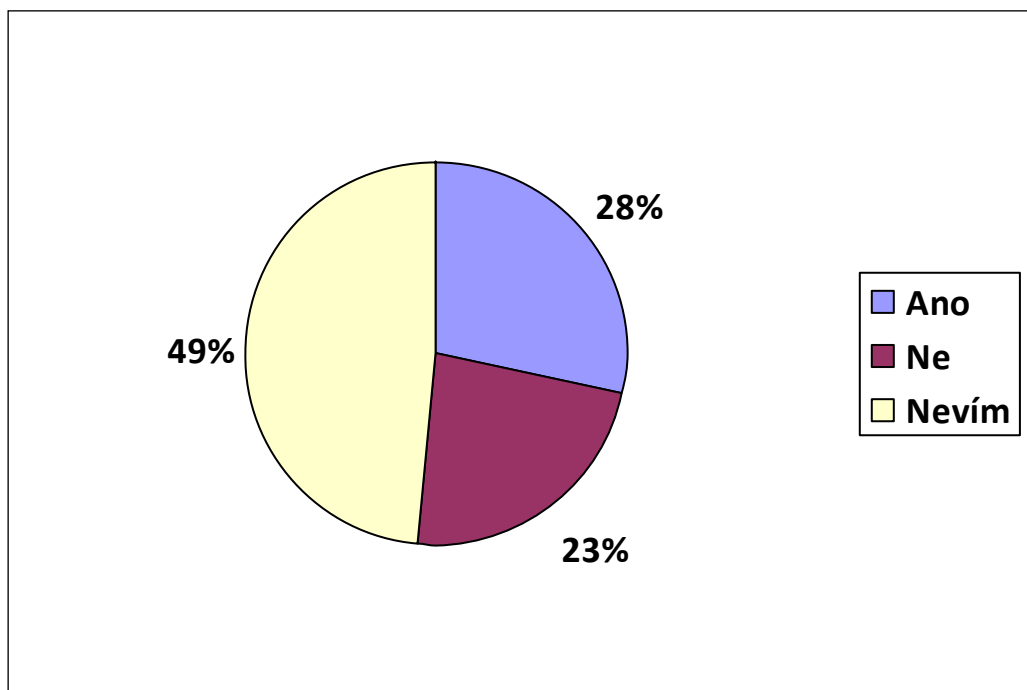
Otázka č. 12: Navrhla byste nějaká opatření, která by pomohla lidem, kteří se setkali s diskriminací?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

Tabulka 23: Navrhla byste nějaká opatření, která by pomohla lidem, kteří se setkali s diskriminací?

Navrhla byste nějaká opatření, která by pomohla lidem, kteří se setkali s diskriminací?	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	11	28,20
Ne	9	23,07
Nevím	19	48,71

Obrázek 20: Navrhla byste nějaká opatření, která by pomohla lidem, kteří se setkali s diskriminací?



Zdroj: vlastní zpracování

Na tuto otázku, odpovědělo z celkových 78 % dotazovaných respondentů, pouhých 28 % respondentů, že by navrhli opatření, která by pomohla lidem, kteří se s diskriminací již setkali.

Oproti tomu o něco méně respondentů, tedy 23 %, odpovědělo, že by opatření, která by pomohla lidem, kteří se setkali s diskriminací, nenavrhla.

Největší procento respondentů, tedy 49 %, odpovědělo, že neví, zda by navrhli opatření, která by pomohla lidem, kteří se s diskriminací již setkali.

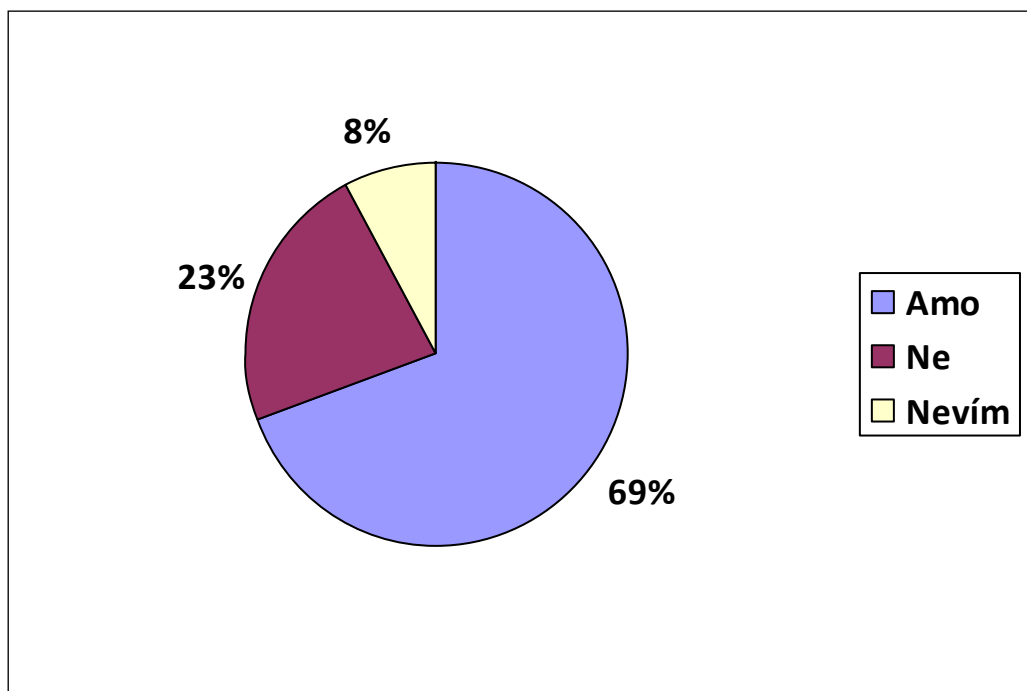
Otázka č. 13: Domníváte se, že existuje v ČR diskriminace žen na trhu práce?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

Tabulka 24: Domníváte se, že existuje v ČR diskriminace žen na trhu práce?

Domníváte se, že existuje v ČR diskriminace žen na trhu práce?	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	27	69,23
Ne	9	23,07
Nevím	3	7,69

Obrázek 21: Domníváte se, že existuje v ČR diskriminace žen na trhu práce?



Zdroj: vlastní zpracování

Dotazovaní respondenti se domnívají, že v České republice existuje diskriminace žen na pracovišti. Uvedlo to 69,23 % respondentů. 23,07 % dotazovaných respondentů s tímto tvrzením nesouhlasí a 7,69 % respondentů uvedlo, že neví.

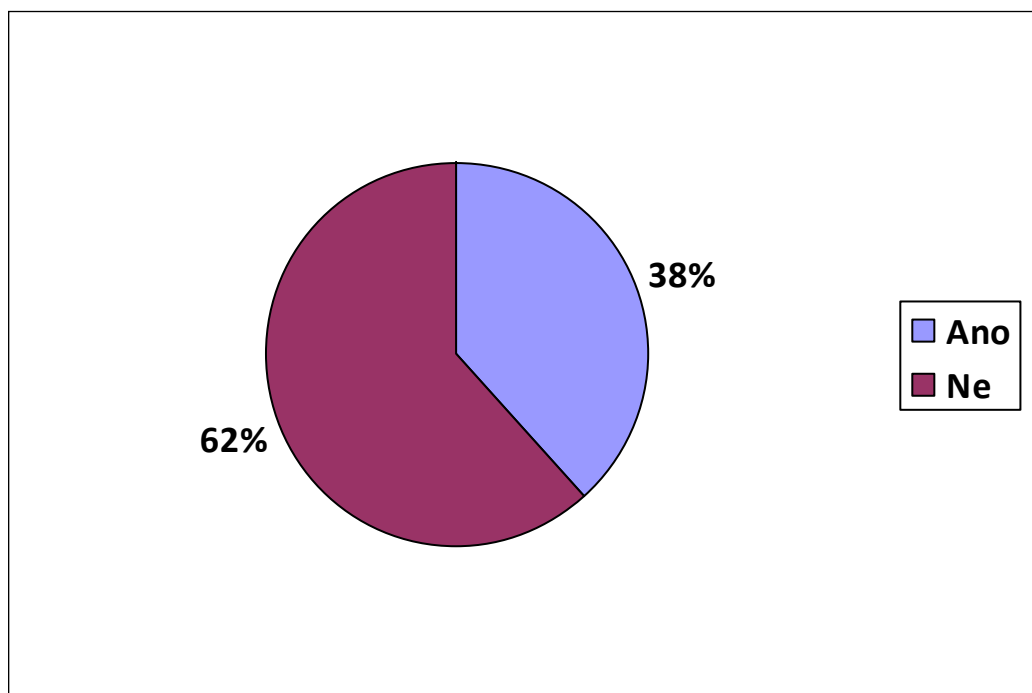
Otázka č. 14: Setkala jste se někdy s nerovným zacházením s muži a ženami ze strany zaměstnavatele?

- a) Ano
- b) Ne

Tabulka 25: Setkala jste se někdy s nerovným zacházením s muži a ženami ze strany zaměstnavatele?

Setkala jste se někdy s nerovným zacházením s muži a ženami ze strany zaměstnavatele?	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	15	38,46
Ne	24	61,53

Obrázek 22: Setkala jste se někdy s nerovným zacházením s muži a ženami ze strany zaměstnavatele?



Zdroj: vlastní zpracování

Na otázku, která se zabývala nerovným zacházením mezi mužem a ženou ze strany zaměstnavatele, odpovídalo celkem 39 respondentů, tedy 78 %. Ze 78 % respondentů odpovědělo 61,53 % respondentů, že se nesetkalo s nerovným zacházením mezi mužem a ženou ze strany zaměstnavatele a 38,64 % odpovědělo, že se s tímto nerovným zacházením ze strany zaměstnavatele již setkali. Ať už v minulém či současném zaměstnání.

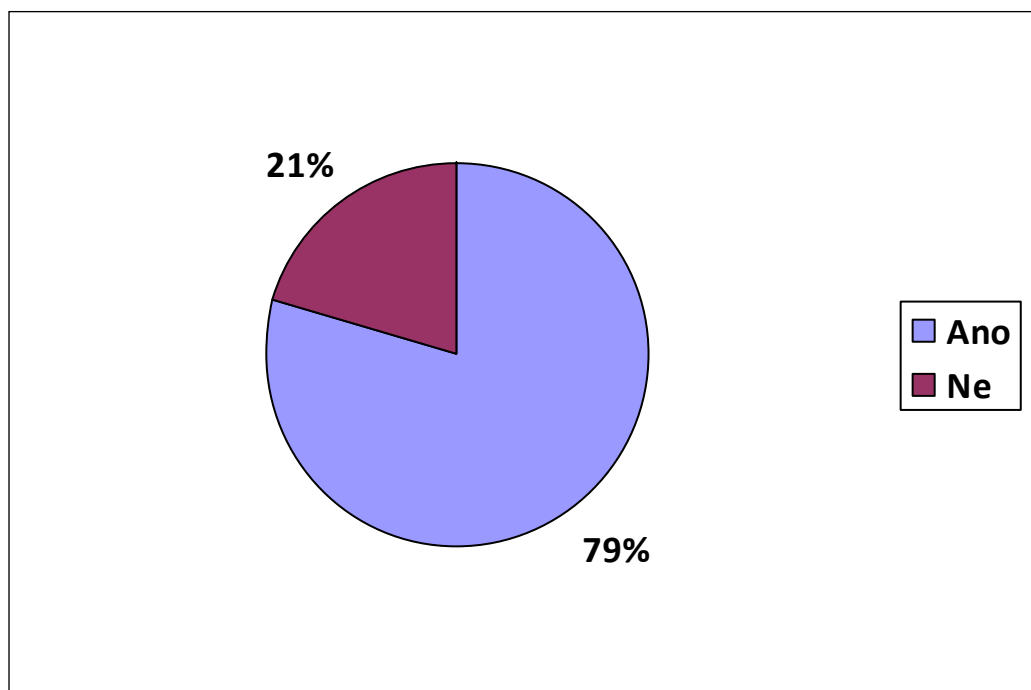
Otázka č. 15: Má Vaše pracovní pozice pevně stanovená pravidla pro stanovení výše platu či mzdy?

- a) Ano
- b) Ne

Tabulka 26: : Má Vaše pracovní pozice pevně stanovená pravidla pro stanovení výše platu či mzdy?

Má Vaše pracovní pozice pevně stanovená pravidla pro stanovení výše platu či mzdy?	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	31	79,48
Ne	8	20,51

Obrázek 23: Má Vaše pracovní pozice pevně stanovená pravidla pro stanovení výše platu či mzdy?



Zdroj: vlastní zpracování

Z celkových 78 % dotazovaných respondentů 79,48 % respondentů odpovědělo, že jejich pracovní pozice má pevně stanovená pravidla pro stanovení výše platu či mzdy. Pouze 8 respondentů, tedy 20,51 % respondentů nemá pevně stanovená pravidla pro stanovení výše platu či mzdy.

7.7 Shrnutí kvantitativního výzkumu

Cílem kvantitativní metody neboli dotazníkového šetření bylo zjistit, zda si obyvatelé města Lovosice myslí, že jsou ženy na pracovním trhu diskriminovány či nikoliv. Tento průzkum měl stanovené čtyři hlavní hypotézy. Tyto hypotézy byly potvrzeny, ale některé z nich byly i popřeny.

Hypotéza č. 1:

Na otázku, která se týkala diskriminace a to konkrétně otázka „Setkala jste se s diskriminací na Vaši osobu“, odpovědělo z 39 respondentů, tedy 78 %, 10 občanů, což je 25,64 % dotazovaných respondentů, že ano a 29 dotazovaných respondentů, tedy 74,35 %, že ne.

V otázce „Víte na koho, popřípadě na jakou instituci či organizaci se obrátit při diskriminaci, odpovědělo ano 28,20 % a ne odpovědělo 71,79 %.

Otázka, která se zabývala tím, zda si občané města Lovosice myslí, že by měli existovat instituce nebo organizace, které se diskriminací zabývají, odpovědělo z celkových 39 dotazovaných respondentů, tedy 78 %, 25 respondentů, tedy 64,10 %, že ano, 9 respondentů, tedy 23,07 %, že ne a pouhých 5 respondentů, což je 12,82 % odpovědělo, že neví.

S předchozí otázkou souvisí také otázka „Navrhla byste nějaká opatření, která by pomohla lidem, kteří se s diskriminací setkali“, odpovědělo pouhých 28,20 % dotazovaných respondentů, že ano, 23,07 % dotazovaných respondentů, že ne a 48,71 % dotazovaných respondentů odpovědělo, že neví, zda by navrhly nějaká opatření, která by pomohla lidem, kteří se s diskriminací již setkali.

Na otázku, zda si obyvatelé města Lovosice myslí, že v České republice existuje diskriminace žen na pracovním trhu, odpovědělo z celkových 39 dotazovaných respondentů, tedy 78 % respondentů, 27 respondentů, tedy 69,23 %, že v České republice existuje diskriminace žen na trhu práce. 9 respondentů, tedy 23,07 % dotazovaných

respondentů toto tvrzení vyvrací a pouhý 3 obyvatelé, tedy 7,69 % dotazovaných respondentů neví, zda v České republice existuje diskriminace žen na pracovním trhu.

Hypotéza č. 1 se potvrdila, ale jen částečně. Obyvatelé města Lovosice mají názor, že v České republice existuje diskriminace žen na pracovním trhu a jsou i toho názoru, že by měli existovat nějaké organizace či instituce, které se zabývají diskriminací. Na druhou stranu se většina lidí sama ještě s diskriminací nesešla a neví na koho nebo na co, se v případě diskriminace obrátit.

Hypotéza č. 2:

Na rozdíl v platové ohodnocení mezi muži a ženami, odpovědělo 20 dotazovaných respondentů, tedy 51,28 %, že si myslí, že je rozdíl v platovém ohodnocení, mezi muži a ženami. 11 dotazovaných respondentů, což je 28,20 %, odpovědělo, že si nemyslí, že je rozdíl v platovém ohodnocení mezi muži a ženami. 8 dotazovaných respondentů, tedy 20,51 %, odpovědělo, že neví, zda je rozdíl v platovém ohodnocení, mezi muži a ženami.

Otázka, která se zabývala vyššími platy mezi muži a ženami, odpovědělo z celkových 78 % dotazovaných respondentů, 27 respondentů, že muži mají vyšší platy než ženy a 12 respondentů toto tvrzení vyvrací.

Z celkových 38 dotazovaných respondentů, kteří odpověděli na otázku, zda se setkali s nerovným zacházením mezi muži a ženami ze strany zaměstnavatele, odpovědělo 15 dotazovaných respondentů, že se setkali s nerovným zacházením mezi muži a ženami a 24 dotazovaných respondentů se s tímto nerovným zacházením mezi muži a ženami nesešlo.

Hypotéza č. 2 se potvrdila, i-když jen částečně. Obyvatelé města Lovosice se domnívají, že jsou rozdíly v platovém ohodnocení mezi muži a ženami a taktéž se domnívají, že muži mají vyšší platy než ženy. Oproti tomu se obyvatelé města Lovosice doposud nesešli s nerovným zacházením mezi muži a ženami ze strany zaměstnavatele. Toto tvrzení vyvrátilo 24 respondentů z 39 dotazovaných respondentů.

Hypotéza č. 3:

Obyvatelé města Lovosice si z 56,41 % myslí, že ve firmách či společnostech mají muži rozdílné postavení než ženy. Oproti tomu, necelých 31 % respondentů si nemyslí, že muži mají rozdílné postavení ve firmě či společnosti než muži. Skoro 13 % respondentů odpovědělo na tuto otázku, že neví, zda mají muži ve firmách či společnostech rozdílné postavení než ženy.

Na otázku, která se týkala trendu rozdělení prací na mužské a ženské, odpovědělo z celkových 78 % respondentů, 71,79 % respondentů, že jim nevyhovuje trend rozdělení prací na mužské a ženské. Obyvatelé města Lovosice tedy nesouhlasí s tím, aby se práce rozdělovaly na mužské a ženské. Pouze 25,64 % respondentů odpovědělo, že jim vyhovuje trend rozdělení prací na mužské a ženské. Pouhých 2,5 % respondentů odpovědělo, že neví, zda jim vyhovuje trend rozdělení prací na mužské a ženské.

Z 39 dotazovaných respondentů, tedy 78 % respondentů, 58,97 % respondentů má možnost pracovního růstu ve firmě či společnosti, ve které pracuje. Z toho 41,02 % respondentů odpovědělo, že ve své práci nemají možnost žádného pracovního růstu.

Na otázku, zda si obyvatelé města Lovosice myslí, že jsou ve firmách zastoupeni více muži než ženy, jednoznačně odpověděli, že na pozicích jednatelů či ředitelů firem jsou více zastoupeni muži než ženy. Na tuto otázku odpovědělo necelých 77 % respondentů, že ano a 23,07 % respondentů, že ne. Pro potvrzení této otázky nemusíme chodit daleko. Stačí se zamyslet nad naší politickou sférou, kde jsou více zastoupeni muži než ženy nebo se zaměřit na pár velkých firem či společností, které v České republice fungují.

Hypotéza č. 3 se potvrdila. Obyvatelé města Lovosice si myslí, že ve firmách či společnostech mají muži rozdílné postavení než ženy a také si myslí, že muži jsou více zastoupeni ve vrcholovém managementu a to na pozicích jednatelů nebo ředitelů firem. Obyvatelům města Lovosice ovšem nevyhovuje trend rozdělení prací na mužské a ženské. Tento trend nevyhovuje celkovým 71,79 % dotazovaných respondentů. Ovšem 58,97 % dotazovaných respondentů, má možnost pracovního růstu, v jejich firmě či společnosti.

Hypotéza č. 4:

Na otázku, zda si obyvatelé města Lovosice myslí, že jsou ženy, jakožto matky na trhu práce znevýhodněny, odpovědělo 69,23 % respondentů ze 78 %, že si myslí, že jsou ženy, jakožto matky na trhu práce znevýhodněny. Opačný pohled na to mělo 30,76 % respondentů, kteří odpověděli, že si nemyslí, že jsou ženy, jakožto matky na pracovním trhu znevýhodněny.

Na otázku, zda by měl zaměstnavatel vycházet vstřícně ženám na mateřské dovolené, odpovědělo 64,10 % respondentů, že ano a 25,64 % respondentů, že ne. Pouze 10,25 % respondentů na tuto otázku nemělo odpověď, tudíž odpověděli nevim.

Z celkových 78 % dotazovaných respondentů 79,48 % respondentů odpovědělo, že jejich pracovní pozice má pevně stanovená pravidla pro stanovení výše platu či mzdy. Pouze 8 respondentů, tedy 20,51 % respondentů nemá pevně stanovená pravidla pro stanovení výše platu či mzdy.

Hypotéza č. 4 se potvrdila. Obyvatelé města Lovosice se domnívají, že ženy, jakožto matky na pracovním trhu jsou znevýhodněny. Taktéž si myslí, že by zaměstnavatel měl matkám na mateřské dovolené vycházet vstřícně. Většina obyvatel města Lovosice také má ve své práci pevně stanovená pravidla, pro stanovení výše platu či mzdy.

7.8 Interpretace výsledků strukturovaného rozhovoru

Cíl č. 1 - Jakými kompetencemi disponuje diskriminovaná žena

U tohoto cíle, chtěla autorka zjistit, jakými odbornými kompetencemi disponuje diskriminovaná žena.

Otázka č. 1:

Jste?

- a) Muž
- b) Žena

Otázka č. 2:

V jaké věkové kategorii se nacházíte?

- a) 20 - 30 let
- b) 31 - 45 let
- c) 46 – 55 let
- d) 56 – 65 let
- e) 66 let a více

Otázka č. 3:

Jaký je Váš nejvyšší stupeň dosavadního vzdělání?

- a) Základní vzdělání
- b) Vyučena v oboru
- c) Střední odborné vzdělání bez maturity
- d) Střední odborné vzdělání s maturitou
- e) Vyšší odborné vzdělání
- f) Vysokoškolské vzdělání

Otázka č 4:

Jaký je Váš nynější rodinný stav?

- a) Svobodná
- b) Vdaná
- c) Rozvedená
- d) Ovdovělá

Respondentka č. 1:

První dotazovanou ženou byla svobodná slečna Milena.

Slečna Milena dosáhla středoškolského vzdělání zakončené maturitní zkouškou a pohybovala se ve věkové kategorii 20 – 30 let.

Respondentka č. 2:

Druhou dotazovanou ženou byla svobodná paní Veronika, která taktéž dosáhla středoškolského vzdělání zakončené maturitní zkouškou, stejně, jako první dotazovaná respondentka slečna Milena.

Paní Veronika se pohybovala ve věkové kategorii 31 – 45 let.

Respondentka č. 3:

Třetí a také poslední ženou byla paní Marcela, která dosáhla bakalářského studia. Paní Marcela se pohybovala se ve věkové kategorii 31 – 45 let.

Cíl č. 2 – Ženy se setkaly s diskriminací na pracovním trhu

U tohoto cíle, chtěla autorka zjistit, zda se ženy setkaly s diskriminací na pracovním trhu na jejich osobu v současném či minulém zaměstnání.

Otázka č. 1:

Setkala jste se s diskriminací na Vaši osobu v minulém či současném zaměstnání? Pokud ano, o jakou diskriminaci se jednalo? Šlo o diskriminaci ze strany spolupracovníku nebo o diskriminaci ze strany zaměstnavatele? Jak dlouho diskriminace trvala?

Respondentka č. 1:

Respondentka č. 1 uvedla, že se s diskriminací na její osobu doposud neseťkala, jak ze strany zaměstnavatele, tak taktéž ze strany spolupracovníků, jak v současném, tak také minulém zaměstnání.

Respondentka č. 2:

Respondentka č. 2 taktéž uvedla, že se s diskriminací na její osobu doposud neseťkala.

Respondentka č. 3:

Respondentka č. 3 uvedla, že se s diskriminací seťkala a to ze strany zaměstnavatele. Respondentka uvedla, že diskriminace na její osobu trvala půl roku.

Otázka č. 2:

Setkala jste se s diskriminací při pracovním pohovoru? Pokud ano, o jaký typ diskriminace se jednalo?

Respondentka č. 1:

Respondentka č. 1 uvedla, že se setkala s diskriminací při pracovním pohovoru a, že jí připadaly diskriminační otázky ze strany budoucího zaměstnavatele, ohledně plánování těhotenství a následného nástupu na mateřskou dovolenou.

Respondentka č. 2:

Respondentka č. 2 uvedla, že se doposud s diskriminací během přijímacího pohovoru nesešla.

Respondentka č. 3:

Respondentka č. 3 uvedla, že pracovní pohovory absolvovala třikrát a při nich se žádný problém nevyskytl.

Otázka č. 3:

Byla jste během pohovoru dotazována na nevhodné otázky ze strany zaměstnavatele? Pokud ano, jaké konkrétní, nevhodné otázky Vám byly pokládány ze strany zaměstnavatele?

Respondentka č. 1:

Respondentka č. 1 uvedla, že během pohovoru byla ze strany zaměstnavatele dotazována na nevhodné otázky. Jednalo se o jejího budoucího zaměstnavatele. Respondentce byly pokládány otázky typu „Kdy plánujete děti?“ „Kolik dětí chcete?“

Respondentce také bylo řečeno, že pokud chce pracovat v jejich firmě, tak, že v horizontu dvou let by bylo dobré, aby neplánovala odchod na mateřskou dovolenou.

Respondentka č. 2:

Dotazovaná respondentka uvedla, že ani během pohovoru nebyla diskriminována ze strany zaměstnavatele a nebyly jí pokládány žádné nevhodné otázky.

Respondentka č. 3:

Jak již bylo zmíněno v předcházející otázce, tak respondentka č. 3 absolvovala tři pracovní pohovory za svůj život a prozatím při nich nenastal žádný problém.

Otázka č. 4:

Setkala jste se s diskriminací na Vaši osobu z důvodu věku? Domníváte se, že by zaměstnavatel měl upřednostňovat mladší svobodné ženy před ženami staršími, které mají větší zkušenosti a popřípadě už i děti?

Respondentka č. 1:

Na otázku, která se týkala toho, zda se dotazovaná respondentka setkala s diskriminací z důvodu věku a zda se domnívá, že by zaměstnavatel měl upřednostnit mladší svobodné ženy, před ženami staršími, které mají větší zkušenosti a popřípadě už i děti, odpověděla dotazovaná respondentka, že naopak byla svědkem toho, že zaměstnavatelé dávali přednost pouze starším ženám a mladší ženy nechtěli přijmout, kvůli budoucímu odchodu na mateřskou dovolenou

Respondentka č. 2:

Druhá dotazovaná respondentka uvedla, že nebyla diskriminována z důvodu věku, ale domnívá se, že nižší věk nezaručuje spolehlivost, flexibilitu, ani žádné jiné osobní kompetence daného člověka.

Respondentka č. 3:

Respondentka č. 3 odpověděla, že se s diskriminací na její osobu z důvodu věku setkala. Uvedla, že zaměstnavatel dělal záměrně rozdíly mezi ženami do 30 ti let pracující v jeho firmě a mezi ženami po 30 ti letech. Dále uvedla, že místo toho, aby zohledňoval zkušenosti a praxi všech žen ve firmě. Pracovní pozic, které vymezil každé ženě, neodpovídaly ani zdaleka podmínkám pro tyto místa stanovenými.

Otázka č. 5:

Setkala jste se s diskriminací na Vaši osobu z důvodu jiné národnosti? Popřípadě, myslíte si, že by ve firmě či společnosti měli pracovat lidé stejné národnosti nebo Vám vyhovuje pracovat s lidmi z různých koutů světa?

Respondentka č. 1:

Respondentka č. 1 uvedla, že se s diskriminací z důvodu jiné národnosti nesešla. Myslí si, že je jedno, kolik národností pospolu pracuje a nikdy ve svém zaměstnání neměla problém pracovat s lidmi jiné národnosti.

Respondentka č. 2:

Respondentka č. 2 uvedla, že se taktéž s diskriminací z důvodu národnosti nesešla. Myslí si, že na národnosti nezáleží, ale vždy je spíše důležitý ten konkrétní člověk, který danou práci vykonává. Dle respondentky není důležité, jakou národnost dotyčný má.

Respondentka č. 3:

Respondentka č. 3 uvedla, že se s tímto problémem doposud nesešla.

Cíl č. 3 – Ženy nemají stejné pracovní podmínky jako muži

U tohoto cíle, chtěla autorka zjistit, zda mají ženy stejné pracovní podmínky jako muži na trhu práce.

Otázka č. 1:

Myslíte si, že ženy mají stejné pracovní podmínky jako muži ve Vaší firmě či společnosti? Pokud ne, v čem jsou muži vůči ženám ve Vaší firmě či společnosti upřednostňováni? Jaké výhody mají muži vůči ženám ve Vaší firmě?

Respondentka č. 1:

Na tuto otázku odpověděla respondentka, že u nich ve firmě jsou převážně muži ve vedoucích pozicích. Jedná se o poměr 5:1. Muži jsou upřednostňováni na pozicích obchodních zástupců a ženy pracují na nižších pozicích pod nimi.

Respondentka č. 2:

Ve firmě respondentky č. 2 pracují pouze ženy. Ženy tedy pracují ve firmě respondentky č. 2, jak na vyšších, tak taktéž na nižších pozicích.

Respondentka č. 3:

Respondentka č. 3 uvedla, že v podniku ve kterém pracovala, neměli muži stejné podmínky, jako ženy. Muži měli se zaměstnavatelem tzv. „přátelský vztah“, chodívali na obědy, měli poskytnuté benefity, častější volno atd. Toto platilo i pro „vybrané ženy“ v mladším věku, které se zaměstnavatelem udržovaly dobré vztahy.

Otázka č. 2:

Jsou ve Vaší firmě či společnosti rozděleny práce na mužské a ženské? Souhlasíte s tímto rozdělením?

Respondentka č. 1:

U této otázky uvedla respondentka, že v jejich firmě práce na mužské a ženské oficiálně rozděleny nejsou, ale prakticky ano.

Respondentka č. 2:

Jak již bylo zmíněno v předchozí otázce, tak u referentky č. 2 ve firmě pracují pouze ženy, tudíž není možné v jejich firmě rozdělovat práce na mužské a ženské.

Respondentka č. 3:

Referentka č. 3 odpověděla na tuto otázku, že neví, zda přesně jsou v jejich firmě rozděleny práce na mužské a ženské, každopádně pracovní pozice v této firmě nebyly rozděleny na základě zkušeností a prací, ale podle oblíbenosti a především věku.

Otázka č. 3:

Jsou muži ve Vaší firmě či společnosti odměňováni více než ženy za odvedenou stejnou práci? Pokud ano, myslíte si, že je to správné? Souhlasíte s tím? Pokud ne, jak byste tuto problematiku řešila? Eventuálně, co dělat, aby se tento problém ve Vaší firmě či společnosti nevyskytoval?

Respondentka č. 1:

Na otázku, která se týká odměňování za stejně odvedenou práci, odpověděla respondentka, že u nich ve firmě nedělají muži a ženy zároveň na stejných pozicích, tudíž není schopna tuto otázku posoudit a odpovědět na ni.

Respondentka č. 2:

Respondentka č. 2 nesouhlasí s odměňováním mezi muži a ženami za stejně odvedenou práci a domnívá se, že by ženy měly být odměňovány stejně, jako muži, za stejně provedenou práci.

Respondentka č. 3:

Na tuto otázku odpověděla respondentka č. 3, že jsou muži v jejich firmě odměňováni více než ženy. Odměňování neprobíhalo formou navyšování mezd, ale navyšování benefitů, tzn. placení obědů u poledních přestávek, pracovní aktivity se zaměstnavatelem, jako squash, tenis, víkendové turnaje v golfu, pracovní cesty se stejnými osobami postrádající kompetence k těmto aktivitám. Toto se týkalo opět výlučně mužů nebo, jak již bylo dříve zmíněno i mladších žen.

Otázka č. 4:

Myslíte si, že je ve Vaší firmě či společnosti dávána přednost mužům? Pokud ano, myslíte si, že je to správné? V čem jsou muži vůči ženám upřednostňováni ve Vaší firmě?

Respondentka č. 1:

Dle respondentky č. 1 jsou muži v jejich firmě upřednostňováni v obchodních záležitostech. Respondentka dále udává, že neví, zda je to proto, že firma na této pozici preferuje muže nebo proto, že se doposud nenašla taková žena, která by tuto práci zvládla.

Respondentka č. 2:

Jak již bylo několikrát zmíněno, respondentka č. 2 pracuje pouze v kolektivu žen, tudíž muži v této společnosti nejsou upřednostňováni.

Respondentka č. 3:

Respondentka č. 3 opět v této otázce zmínila, že muži byli upřednostňováni v jejich firmě. Dále uvedla, že se jedná o soukromou firmu, tudíž si zaměstnavatel sám určuje své podmínky. Proto se rozhodla po dlouhé době dát výpověď a firmu opustit. Respondentka ještě uvedla, že s tímto nadhodnocováním určitých skupin naprosto nesouhlasí.

Cíl č. 4 – Ženy jsou diskriminovány z rodinných důvodů

U tohoto cíle, chtěla autorka zjistit, zda jsou ženy diskriminovány na pracovním trhu z rodinných důvodů či nikoliv.

Otázka č. 1:

Diskriminoval Vás někdy zaměstnavatel z důvodu skloubení rodinného a pracovního života? Pokud ano, jak jste tento problém řešila? Domníváte se, že zaměstnavatel má právo takto ženu diskriminovat?

Respondentka č. 1:

Dotazovanou respondentku zaměstnavatel diskriminoval pouze během pohovoru a to dotazováním se na nevhodné otázky, jak již bylo zmíněno výše.

Respondentka č. 2:

Respondentka č. 2 nebyla diskriminována z důvodu skloubení rodinného a pracovního života a uvedla, že si myslí, že zaměstnavatel nemá právo na diskriminaci tohoto typu.

Respondentka č. 3:

Respondentka č. 3 uvedla, že se s tímto problémem doposud nesešla. Respondentky děti byli již samostatné a v podstatě odstěhované, když se stala pracovnící pro zmiňovaného zaměstnavatele a proto tyto problémy řešit nemusela. Uvedla, že se ve firmě nacházeli i mladší ženy, které potřebovaly větší flexibilní pracovní dobu. Tento „luxus“ byl ovšem opět dopřáván jen zmiňované skupině lidí.

Otázka č. 2:

Nastaly někdy komplikace z pozice zaměstnavatele, když jste náhle žádala o volno z rodinných důvodů? (nemoc, úraz dítěte apod.) Pokud ano, jak jste tento problém vyřešila a, jak se posléze zachoval zaměstnavatel?

Respondentka č. 1:

Na tuto otázku mi dotazovaná respondentka odpověděla, že jednou požádala svého zaměstnavatele o dovolenou z důvodu nemoci a byly jí nabídnuty ze strany zaměstnavatele takzvané „sick days“, neboli firemní benefit, který Vám umožňuje několik dní, které si můžete ročně vybrat. Jedná se většinou o 3 až 5 dní za rok. Tyto benefity bývají využívány právě tehdy, pokud se necítíte dobře a začíná na Vás něco lézt. V tomto případě nedošlo k žádnému problému, jak ze strany zaměstnance, tak také zaměstnavatele.

Respondentka č. 2:

Během pracovní kariéry referentky č. 2 doposud nevznikly žádné komplikace ze strany zaměstnavatele při žádání dovolené či volna z důvodu nemoci či úrazu dítěte.

Respondentka č. 3:

Respondentka č. 3 uvedla, že u zmíněného zaměstnavatele z její strany nikdy nedošlo, ovšem dodala, že se tyto problémy v jejich firmě vyskytly.

Otázka č. 3:

Myslíte si, že jsou matky na trhu práce nějakým způsobem znevýhodněny? Popřípadě jakým?

Respondentka č. 1:

U respondentky ve firmě nejsou matky vůbec znevýhodněny. Respondentka uvedla, že si myslí, že v znevýhodněné jsou v jejich firmě spíše ženy bezdětné a posléze dodala, že si nemyslí, že by to byla záležitost pouze jejich firmy, ale, že se tento problém týká většiny firem či společností.

Respondentka č. 2:

Dotazovaná respondentka se domnívá, že matky na trhu práce nejsou žádným způsobem znevýhodněny, neboť má pocit, že matkám na trhu práce jsou nabídnuty zkrácené úvazky či dokonce si ženy mohou pracovní dobu přizpůsobit, dle jejich potřeb a skloubit popřípadě rodinný a pracovní život.

Respondentka č. 3:

Dotazovaná respondentka č. 3 uvedla, že v jejich firmě k takovému znevýhodnění docházelo, ovšem ve dvou ostatních firmách, ve kterých působila, se s tímto nikdy nesešla. Dodala: „ Mohu jen říci, že v dnešní době jsou povětšinou upřednostňovány ženy mladší, které prozatím neplánují rodinu. Když jsem absolvovala ve svých 20 ti letech své pohovory, častokrát jsem se setkávala s otázkou, zda v nejbližším čase plánuji rodinu, což mi připadalo absolutně nepatřičné. Neboť jsem v této době ještě studovala a pozici brala spíše jako přivýdělek, vybrali si nakonec mně, protože o místo se ucházela i žena cca 27 let, partner, stavěli rodinný dům a zaměstnavatel z toho usoudil, že nejspíše rodinu založí dříve nežli já, proto jsem se pro firmu stala „výhodným vzorkem“.

7.9 Shrnutí kvalitativního výzkumu

Cíl č. 1:

U tohoto cíle, chtěla autorka pouze zjistit, jakými odbornými kompetencemi disponuje diskriminovaná žena.

Osloveny byly tři respondentky. Všechny tyto respondentky měly jiné pole působení. Jednalo se o dvě ženy se středoškolským vzděláním, které bylo zakončené maturitní zkouškou a o jednu ženu, která dosáhla vysokoškolského vzdělání s bakalářským titulem.

První dotazovaná žena byla ženou nejmladší. Tato žena se pohybovala se ve věkové kategorii 20 – 30 let. Ostatní dvě ženy se pohybovaly ve stejné věkové kategorii a to ve věkové kategorii 31 – 45 let.

Cíl č. 2:

U tohoto cíle, chtěla autorka zjistit, zda se ženy setkaly s diskriminací na trhu práce. Dotazované byly tři ženy. Ze tří dotazovaných žen se s diskriminací na pracovním trhu setkala pouze jedna a to nejstarší dotazovaná žena. U této ženy proběhla diskriminace ze strany zaměstnavatele z důvodu věku, která trvala půl roku. Diskriminace žen na pracovním trhu z důvodu věku bývá nejčastější diskriminací, která se na pracovním trhu vyskytuje.

S touto diskriminací souvisí i diskriminace z důvodu jiné národnosti, na kterou byly ženy taktéž dotazovány. Ženy uvedly, že se touto diskriminací na pracovišti prozatím nesetkaly.

S předchozím problémem také souvisí diskriminace během pohovoru a to dotazováním se na nevhodné otázky při něm. Z dotazovaných respondentek uvedla pouze jedna, že se setkala s diskriminací během pohovoru. Uvedla, že během pohovoru byla dotazována na nevhodné otázky ze strany zaměstnavatele. Jednalo se o otázky, které se zabývaly následným těhotenstvím a rodinným životem a to konkrétně otázky typu, kdy plánuje děti, kolik dětí chce apod.

Cíl č. 2 se potvrdil, ačkoliv se diskriminace na pracovním trhu týkala pouze jedné z dotazovaných žen. U této ženy se jednalo o diskriminaci ze strany zaměstnavatele z důvodu věku.

Cíl č. 3:

U tohoto cíle, chtěla autorka zjistit, zda mají ženy stejné pracovní podmínky, jako muži.

U tohoto cíle byly dotazovány ženy na otázku, zda v jejich firmě mají muži stejné pracovní podmínky, jako ženy. Ze tří dotazovaných žen uvedly dvě, že jejich firmě existují rozdíly mezi muži a ženami.

Druhá otázka, která byla ženám položena, byla otázka, která se zaměřovala na rozdělení prací na mužské a ženské. Jedna respondentka uvedla, že v jejich firmě pracují pouze ženy, proto v jejich firmě k tomuto rozdělení nedochází. První a také nejmladší respondentka uvedla, že v jejich firmě toto rozdělení existuje, ale pouze prakticky ne oficiálně. Třetí a také nejstarší dotazovaná respondentka uvedla, že v jejich firmě nejsou pracovní pozice rozděleny na mužské a ženské, ale že pracovní pozice v jejich firmě jsou rozděleny na základě zkušeností a dovedností.

S rozdělením prací souvisí také odměňování za odvedenou práci. Respondentkám byla položena otázka, zda jsou muži více odměňováni v jejich firmě či společnosti než ženy. První z respondentek uvedla, že muži v jejich firmě pracují na rozdílných pozicích oproti ženám, tudíž i odměňování za odvedenou práci je rozdílné. Druhá dotazovaná respondentka pracuje ve firmě pouze s ženami, jak se již několikrát výše zmínila, proto není možné se zaměřovat na odměňování mezi muži a ženami za stejně odvedenou práci. Ve firmě u třetí respondentky jsou muži více odměňováni než ženy a to prostřednictvím benefitů a příležitostných nabídek ze strany zaměstnavatele formou večeří, sportovních aktivit apod.

Cíl č. 3 se potvrdil, ačkoliv dvě ze tří dotazovaných žen uvedly, že v jejich firmě existují rozdíly mezi muži a ženami a jedna respondentka uvedla, že v jejich firmě jsou muži více odměňováni než ženy. Toto odměňování probíhá prostřednictvím různých benefitů a příležitostných nabídek ze strany zaměstnavatele.

Cíl č. 4:

U tohoto cíle, chtěla autorka zjistit, zda jsou ženy na pracovním trhu diskriminovány z rodinných důvodů či nikoliv.

Všechny tři respondentky uvedly, že se doposud s tímto problémem nesetkaly, ačkoliv jedna z respondentek uvedla, že se tento problém již u nich ve firmě vyskytl.

Na otázku, zda ženám byla poskytnuta dovolená z důvodu nemoci či úrazu dítěte ze strany zaměstnavatele, odpověděla jedna respondentka, že jí byly nabídnuty tzv. sick days.

U druhé respondentky ve firmě se prozatím tento problém nevyskytl.

Stejně tak třetí respondentka se prozatím s tímto problémem nesetkala, ačkoliv se tento problém v jejich firmě již vyskytl.

Cíl č. 4 se jako jediný z cílů nepotvrdil. Ani jedna z respondentek se nesetkala doposud s diskriminací na pracovním trhu z rodinných důvodů. Stejně tak ani u jedné z dotazovaných respondentek nevznikl problém, když žádala o dovolenou z důvodu nemoci či úrazu dítěte.

8 Vyhodnocení výsledků výzkumu

Autorka diplomové práce prováděla výzkum pomocí kvalitativní i kvantitativní metody. Průzkum byl prováděn pomocí dotazníkového šetření a řízeného rozhovoru.

Pomocí dotazníkového šetření byli osloveni obyvatelé města Lovosice. Dále byl proveden řízený rozhovor se třemi respondentkami, které byly dotazovány na otázky, které souvisí s diskriminací žen na pracovním trhu.

Z obou částí výzkumu lze jasně usoudit, že se v městě Lovosice diskriminace žen na pracovišti neprokázala. I přesto, že jedna z dotazovaných respondentek uvedla, že se v zaměstnání setkala s diskriminací ze strany zaměstnavatele z důvodu věku, celkový průzkum potvrdil, že se většina dotazovaných respondentů s diskriminací doposud neseetkala i přesto, že většina dotazovaných respondentů uvedla, že si myslí, že v České republice diskriminace žen existuje. Průzkum prokázal, že obyvatelé města Lovosice spíše nemají ponětí na co nebo koho se v případě diskriminace obrátit.

Z výzkumného šetření lze taktéž usoudit, že si obyvatelé města Lovosic myslí, že je rozdíl v platovém ohodnocení, mezi muži a ženami, stejně jako dotazované respondentky. Z celkových 78% odpovědělo 51,28%, že je rozdíl v platovém ohodnocení mezi muži a ženami.

Dále z výzkumu vyplývá, že si obyvatelé města Lovosic myslí, že mají muži rozdílné postavení ve firmě či společnosti, stejně jako dotazované ženy. Dvě ze tří žen uvedly, že v jejich firmě či společnosti existují rozdíly mezi muži a ženami, stejně tak, jako uvedly, že v jejich firmě jsou práce rozděleny na mužské a ženské.

Poslední výzkumné šetření ukázalo, že obyvatelé města Lovosice jsou přesvědčeni o tom, že ženy, jakožto matky, jsou na trhu práce znevýhodněny. Jsou přesvědčeni i o tom, že by každý zaměstnavatel měl matkám na trhu práce vycházet vstříc. Oproti tomu, dotazované respondentky toto šetření popírají. Uvedly, že se doposud s tímto problémy neseetkaly.

9 Doporučení

V roce 2017 inspekce práce odhalila nejvíce případů diskriminace. Jednalo se celkem 115 případů. Diskriminace byla odhalena nejčastěji z důvodu věku a pohlaví. Jako další problém bylo prokázáno nerovné zacházení v oblasti odměňování, problém v oblasti sexuální orientace a taktéž problém související se zdravotním stavem dotyčného. V minulém roce kontroloři zjistili 106 porušení zákona. Toto porušení bylo při výběru nových zaměstnanců. Objevily se inzeráty, které obsahovaly znění: „Hledáme ženu s odrostlými dětmi nebo mladou sympatickou kolegyni“.

Jako největší nedostatek, který jsem vyzpozovala z dotazníkového šetření, spatřuji v tom, že lidé nejsou dostatečně informováni o tom, jaké instituce či organizace existují a dokáží člověku pomoci při diskriminaci. S tím souvisí i otázka, že lidé chtějí, aby tyto instituce existovali a pomáhali lidem, v řešení tohoto problému.

V dnešní době je mnoho žen, které se s diskriminací na pracovišti setkaly nebo setkávají, ale tento problém neřeší. Ženy tento problém neřeší právě z důvodu toho, že nevědí na koho se obrátit v případě diskriminace a z obav o ztrátu zaměstnání.

Lidem obecně chybí přehled o tom, co dělat, popřípadě na jakou organizaci se v případě diskriminace obrátit. Jako první bych doporučila v případě diskriminace, toto téma se pokusit vyřešit se svým zaměstnavatelem nebo s lidmi, kteří tento problém způsobili. Každý zaměstnavatel by se k této situaci měl postavit čelem a tuto problematiku ihned řešit pro lepší chod firmy či společnosti a, by zabránil dalším takovým nepříjemným situacím. Tento problém je možné se zaměstnavatelem řešit buď ústní formou, ale spíše se doporučuje forma písemná. Písemná forma je věrohodnější a obsahuje všechny náležitosti pro další možný postup pro objektivnější pohled. Forma této obrany je jednou z nejjednodušších, jak pro zaměstnance, tak také pro zaměstnavatele.

V případě, že tato možnost selže, je možnost se obrátit na nějaké specializované neziskové organizace, které by měli dotyčnému pomoci s touto problematikou.

Pokud i tato možnost selže, je možnost stížnost podat institucím, které mají diskriminační problematiku ve své agendě. Instituce, které řeší diskriminační problematiku, jsou například úřady a inspektoráty práce či úřad veřejného ochránce práv. V případě, že se diskriminovaný obrátí na inspektoráty práce a diskriminace se prokáže,

může inspektorát práce nově od 1. 1. 2015 uložit zaměstnavateli pokutu ve výši až 1 milionu korun.

Pokud ani jedna z variant tento problém nevyřešila a diskriminační útok nadále trvá a je takový, že se nedá už vydržet, doporučila bych pracovní poměr v dané firmě či společnosti ukončit a pracovní poměr se zaměstnavatelem rozvázat. Jestliže tento krok diskriminovaná žena uskuteční, pak má právo se od zaměstnavatele domáhat náhrady škody z důvodu snížení výdělku nebo dokonce ztráty výdělku.

Pro snížení těchto diskriminačních problémů, bych doporučila zvýšit kontroly úřadů a inspektorátů práce. Úřady a inspektoráty práce by měly zvýšit své kompetence, aby dokázaly dotyčnému pomoci s diskriminačním problémem. Jestliže se dotyčný obrátí na úřad práce z důvodu diskriminace, měl by úřad práce tuto problematiku umět řešit a s pomocí se obrátit i na personální agentury. Personální agentury by měly stát na straně zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání.

10 Závěr

Diplomová práce se zabírala problematikou postavení ženy ve společnosti. Jednalo se o statistickou analýzu, která byla prováděna pomocí kvantitativní i kvalitativní metody. Tato práce byla rozdělena na dvě části a to jak na část teoretickou, tak také na část praktickou.

Teoretická část práce se především zaměřovala na pojmy a definice, které souviseli s problematikou gender. Dále zde byl vysvětlen pojem feminismus, pojem zaměstnanost a v neposlední řadě pojem diskriminace spolu s druhy diskriminací, které mohou nastat. Byly zde také uvedeny způsoby obrany v pracovně-právních vztazích a také jaké orgány nám k tomu mohou napomoci.

Praktická část práce byla prováděna za pomoci kvantitativní metody neboli dotazníkového šetření a kvalitativní metody neboli řízeného rozhovoru.

První část praktické části neboli dotazníkové šetření bylo prováděno za pomoci polostrukturovaných otázek. Otázek standardizovaných, kde je pevně daná struktura a otázek otevřených, kde se daný respondent může vyjádřit svými vlastními slovy. Tento typ dotazníkového šetření byl zvolen z důvodu toho, aby se respondenti mohli dostatečně vyjádřit k dané problematice a také, aby mohli zodpovědět hlavní otázku tohoto průzkumu a to otázku, zda jsou ženy diskriminovány na trhu práce.

Toto dotazníkové šetření probíhalo v městě Lovosice. V tomto dotazníkovém šetření bylo osloveno 50 respondentů. Jednalo se, jak o ženy, tak také o muže.

Pro dotazníkové šetření byly zvoleny čtyři hypotézy, které byly následně potvrzeny či vyvráceny. Dotazník obsahoval celkem 15 otázek.

Dotazníky byly umístěny na městském úřadě v Lovosicích, po následné dohodě se starostou města Lovosice. Na tomto úřadě bylo ponecháno 50 dotazníků s žádostí o jejich pravdivé vyplnění do stanoveného termínu. Dotazníky byly ponechány na městském úřadě v Lovosicích po dobu tří měsíců. Vyplnění tohoto dotazníkového šetření bylo ovšem anonymní. Obyvatelé města Lovosice toto zařízení často navštěvují, proto toto zařízení bylo vybráno, jako nejlepší místo pro toto dotazníkové šetření.

Záznamy z dotazníkového šetření nebyly zaznamenány na žádné elektronické zařízení. Odpovědi byly pouze zapsány na papír a posléze vyhodnoceny a zpracovány

pomocí počítačového vybavení a doplněny následně o grafy, tabulky a statistické vyjádření k dané problematice.

Dotazníkové šetření se zabývalo cílem šetření. Toto šetření se zabývalo diskriminací, která je zaměřena na diskriminaci žen na pracovišti v městě Lovosice. Dále se dotazníkové šetření zabývalo předmětem průzkumu. Zde obyvatelé města Lovosice odpovídali na otázku, zda si myslí, že jsou ženy na pracovním trhu v Lovosicích diskriminovány či nikoliv, zda mají stejné postavení ve firmě či společnosti, jako muži a v neposlední řadě i zda jsou stejným způsobem odměňovány.

S předmětem průzkumu také souvisel objekt průzkumu. Toto dotazníkové šetření bylo prováděno metodou a technikou průzkumu, za pomoci polostrukturovaných otázek, které byly předloženy obyvatelům města Lovosice. Byl zde také charakterizován zdroj průzkumu spolu s charakteristikou respondentů a v neposlední řadě zde byly vyhodnoceny výsledky dotazníkového šetření.

V druhé části byl proveden strukturovaný rozhovor, který byl veden se třemi oslovenými respondentkami o zkoumané problematice. V tomto typu rozhovoru jsou pevně dané otázky, které se mohou dále rozvíjet, dle potřeby přeskakovat. Pozitivum tohoto rozhovoru je v tom, že jednotlivé otázky lze doplňovat dle rozvíjejícího se rozhovoru. Tento druh rozhovoru je volnější a flexibilnější než rozhovor standardizovaný.

Před zahájením výzkumu byly zvoleny čtyři výzkumné cíle. Každý z těchto cílů obsahoval jemu odpovídající podotázky.

Hlavní cíl práce byl naplněn za pomoci dílčích cílů.

Na závěr lze říci, že diskriminace žen na pracovním trhu v městě Lovosice se doposud nepotvrdila, ačkoliv diskriminace žen na trhu práce je v dnešní době velmi diskutovaným a aktuálním tématem.

11 Seznam použitých zdrojů

BRUNSCH, Claudia. *Stereotyping as a phenomenon in intercultural*

communication. München: GRIN Verlag GmbH, 2007. ISBN 978-363-8754-569.

ČERMÁKOVÁ, Marie. Gender a pracovní trh. In: *Společnost žen a mužů z aspektu*

gender: [sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha]. Praha: Open Society Fund, 1999.

s. 51-57. ISBN 9788023847703.

ČERNÝ, Petr. *Právní ochrana před extremismem: Beckova edice právní instituty Autor Petr Černý*. 1. Praha: Nakladatelství C H Beck, 2008. ISBN 8074000532.

DOČEKALOVÁ, Pavla, Kamil ŠVEC a Jaroslav DANEŠ. *Úvod do politologie*. Praha: Grada Publishing a.s., 2010. ISBN 8024729407.

JANDOUREK, Jan. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Praha: Grada Publishing a.s., 2012. ISBN 802477612X.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*. 1. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.

GJURIČOVÁ, Šárka a Jiří KUBIČKA. *Rodinná terapie: Systemické a narativní přístupy, 2., doplněné a přepracované vydání*. 1. Havlíčkův Brod: Grada Publishing a.s, 2009. ISBN 978-80-247-2390-7.

HUBINKOVÁ, Zuzana. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 1. Praha: Grada Publishing a.s., 2008. ISBN 802476976X.

HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L. *Trh práce a diskriminace*.

Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. 145 s. ISBN 978-80-254-2662-3

JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 2. Praha: Grada Publishing a.s., 2013. ISBN 8024786648.

KEDRON, Katerina. *Genderové aspekty ve slovanské frazeologii: Studia Philologica Pragensia*. 1. Praha: Karolinum Press, 2014. ISBN 8024622211.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. Praha: Nakladatelství C H Beck, 2010. ISBN 8074003434.

kolektiv. *Děti a jejich sexualita - rádce pro rodiče a pedagogy*. 1. Praha: CPress, Albatros Media a.s., 2017. ISBN 8026407644.

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

NOVÝ, Ivan a Alojs SURYNEK. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2. Praha: Grada Publishing a.s., 2006. ISBN 8024717050.

OAKLEYOVÁ, Anna. *Pohlaví, gender a společnost*. 1. Praha: Praha Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.

OREL, Miroslav, Radko OBEREIGNERŮ a Andrej MENTEL. *Vybrané aspekty sebepojetí dětí a adolescentů*. 1. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 8024449919.

OSVALDOVÁ, B. *Česká média a feminismus*. 1. vyd. Praha: Libri: Sociologické nakladatelství SLON, 2004. 158 s. ISBN 80-7277-263-5

PTÁČEK, Radek, Petr BARTŮNĚK a kolektiv. *Etika a komunikace v medicíně*. 1. Praha: Grada Publishing a.s., 2011. ISBN 8024772671.

RENZETTI, Claire M a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. 1. Praha: Praha Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

SLAVÍČKOVÁ, Pavla. *Ženy podnikatelky v minulosti a současnosti*. 1. Praha: NLN, 2016. ISBN 978-80-7422-508-6.

SPOUSTOVÁ, I., KRÁLÍKOVÁ-LUŽAIĆ, A., FIALOVÁ, E. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. Praha: Gender Studies, 2008. 96 s. ISBN 978-80-86520-09-4

ŠIKLOVÁ, Jiřina. Gender studies a feminismus na univerzitách ve světě a v České republice. In: Společnost žen a mužů z aspektu gender: [sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha]. Praha: Open Society Fund, 1999. s. 9-19. ISBN 9788023847703.

ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Manažerka a stres*. 1. Praha: Grada Publishing a.s., 2006. ISBN 8024760401.

VIDOVIČOVÁ, Lucie. *Věková diskriminace: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. 1. Brno: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2005. ISBN 8023946455.

Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15). 1. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2010. ISBN 8087110196.

Internetový zdroj:

STEHLÍKOVÁ, D. Nejčastější formou diskriminace v České republice je diskriminace na základě věku. Právní norma, která lidi na trhu práce chránila, neexistuje. [online]. Praha: MUDr. Džamila Stehlíková. Poslední revize: 19. 5. 2008. Dostupné na: <http://www.dzamilastehlikova.cz/8353/13/clanek/nejcastejsiformou-diskriminace-v-ceske-republice-je-diskriminace-na-zaklade-vekupravni-norma-ktera-lidi-na-trhu-prace-chranila-neexistuje/>

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. *Úkolem ochránce je přispívat k prosazování práva na rovné zacházení* [online]. Brno: Veřejný ochránce práv. Dostupné na: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/>

Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 2. čtvrtletí 2018: Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 2. čtvrtletí 2018. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 2. čtvrtletí 2018: Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 2. čtvrtletí 2018* [online]. 2018, 04.08.2018 [cit. 2018-08-04]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-2-ctvrtleti-2018>

12 Seznam tabulek

Tabulka 1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo	18
Tabulka 2 Míra ekonomické aktivity obyvatelstva.....	19
Tabulka 3 Přehled zaměstnaných a nezaměstnaných osob za rok 2016 až 2018	20
Tabulka 4 Podíl žen ve vrcholovém managementu největších českých firem v ČR v letech 2009 – 2016 (v procentech)	21
Tabulka 5 Majoritní vlastníci českých firem	22
Tabulka 6 Odvětví podle přítomnosti žen ve statutárních orgánech a dozorčích radách	22
Tabulka 7 Vzdelanostní struktura podle populace v ČR za 2. čtvrtletí 2018	23
Tabulka 8 Nezaměstnanost podle úrovně vzdělání a věku za 2. čtvrtletí 2018	25
Tabulka 9 Obyvatelstvo podle pohlaví a hlavních věkových skupin k 31. 12. 2016	27
Tabulka 10 Pořadí vlivu žen v hodnocených evropských zemích na tuzemskou ekonomiku	36
Tabulka 11 Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo podle věku a vybraných důvodů za rok 2016	37
Tabulka 12: Rozdíl v platovém ohodnocení mezi muži a ženami	54
Tabulka 13: Rozdíl v postavení mužů a žen ve společnosti	55
Tabulka 14: Trend rozdělení prací na mužské a ženské	56
Tabulka 15: Mají muži vyšší platy a větší výhody než ženy	57
Tabulka 16: Máte možnost nějakého pracovního růstu?	58
Tabulka 17: Myslíte si, že ve vedení firem jsou více zastoupeni muži či ženy	60
Tabulka 18: Myslíte si, že jsou matky na trhu práce nějakým způsobem znevýhodněny? Popřípadě jakým způsobem?	61
Tabulka 19: Měl by zaměstnavatel ženám na mateřské dovolené vycházet vstříc, co se týče skloubení práce s rodinným životem?	63
Tabulka 20: Setkala jste se s diskriminací na Vaši osobu?.....	64
Tabulka 21: Víte na koho, popřípadě na jakou instituci či organizaci se obrátit v případě diskriminace?	65
Tabulka 22: Měli by tyto instituce či organizace existovat?	67
Tabulka 23: Navrhla byste nějaká opatření, která by pomohla lidem, kteří se setkali s diskriminací?.....	68
Tabulka 24: Domníváte se, že existuje v ČR diskriminace žen na trhu práce?	70
Tabulka 25: Setkala jste se někdy s nerovným zacházením s muži a ženami ze strany zaměstnavatele?	71
Tabulka 26: : Má Vaše pracovní pozice pevně stanovená pravidla pro stanovení výše platu či mzdy?	73

13 Seznam obrázků

Obrázek 1 Obyvatelstvo podle pohlaví, věku a rodinného stavu	11
Obrázek 2 Vývoj počtu nezaměstnaných.....	25
Obrázek 3 Vývoj průměrné a mediánové mzdy podle pohlaví	29
Obrázek 4 Průměrný hrubý hodinový zisk, EUR a PPS za rok 2014.....	38
Obrázek 5 Podíl osob s nízkými platy v členských státech EU za rok 2014 (v %).....	39
Obrázek 6 Nezaměstnanost podle pohlaví za rok 2015	40
Obrázek 7 Zaměstnanost a činnost podle pohlaví a věku za rok 2017	41
Obrázek 8 Procento zaměstnání na částečný úvazek dospělých podle pohlaví, věkových skupin, počtu dětí a věku nejmladšího dítěte	42
Obrázek 9: Rozdíl v platovém ohodnocení mezi muži a ženami	54
Obrázek 10: Rozdíl v postavení mužů a žen ve společnosti.....	55
Obrázek 11: Trend rozdělení prací na mužské a ženské.....	56
Obrázek 12: Mají muži vyšší platy a větší výhody než ženy.....	57
Obrázek 13: Máte možnost nějakého pracovního růstu?	59
Obrázek 14: Myslíte si, že ve vedení firem jsou více zastoupeni muži či ženy	60
Obrázek 15: Myslíte si, že jsou matky na trhu práce nějakým způsobem znevýhodněny? .	62
Obrázek 16: Měl by zaměstnavatel ženám na mateřské dovolené vycházet vstříc, co se týče skloubení práce s rodinným životem?	63
Obrázek 17: Setkala jste se s diskriminací na Vaši osobu?	64
Obrázek 18: Víte na koho, popřípadě na jakou instituci či organizaci se obrátit v případě diskriminace?	66
Obrázek 19: Měli by tyto instituce či organizace existovat?	67
Obrázek 20: Navrhla byste nějaká opatření, která by pomohla lidem, kteří se setkali s diskriminací?.....	69
Obrázek 21: Domníváte se, že existuje v ČR diskriminace žen na trhu práce?	70
Obrázek 22: Setkala jste se někdy s nerovným zacházením s muži a ženami ze strany zaměstnavatele?	72
Obrázek 23: Má Vaše pracovní pozice pevně stanovená pravidla pro stanovení výše platu či mzdy?	73

14 Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník: Postavení žen ve společnosti

Příloha č. 2: Strukturovaný rozhovor

15 Přílohy

Příloha č. 1: Dotazník: Postavení žen ve společnosti

Dobrý den. Jmenuji se Denisa Veinholdová a jsem studentkou 2. ročníku navazujícího oboru

České zemědělské univerzity. Ráda bych Vás požádala o vyplnění krátkého dotazníku na téma „Postavení žen ve společnosti“. Tento dotazník slouží jako podklad pro mou výzkumnou část diplomové práce. Dotazník je zcela anonymní a slouží pouze pro mé studijní účely. Předem mnohokrát děkuji za Váš čas při vyplnění tohoto dotazníku.

1. Myslíte si, že je rozdíl v platovém ohodnocení mezi muži a ženami na stejných pracovních pozicích?
 - d) Ano
 - e) Ne
 - f) Nevím

2. Myslíte si, že je rozdíl v postavení mužů a žen ve společnosti?
 - d) Ano
 - e) Ne
 - f) Nevím

3. Vyhovuje Vám trend rozdělení prací na mužské a ženské?
 - d) Ano
 - e) Ne
 - f) Nevím

4. Domníváte se, že muži mají vyšší platy a větší výhody než ženy? Popřípadě jaké?
 - d) Ano
 - e) Ne
 - f) Odpověď

5. Máte možnost nějakého pracovního růstu?

d) Ano

e) Ne

6. Myslíte si, že ve vedení firem jsou více zastoupeni muži či ženy?

d) Muži

e) Ženy

f) Nevím

7. Myslíte si, že jsou matky na trhu práce nějakým způsobem znevýhodněny?

Popřípadě jakým způsobem?

d) Ano

e) Ne

f) Odpověď

8. Myslíte si, že by zaměstnavatel měl ženám na mateřské dovolené vycházet vstříc, co se týče skloubení práce s rodinným životem?

d) Ano

e) Ne

f) Nevím

9. Setkala jste se s diskriminací na Vaši osobu?

a) Ano

b) Ne

10. Víte na koho, popřípadě na jakou instituci či organizaci se obrátit v případě diskriminace?

c) Ano

d) Ne

11. Měli by tyto instituce či organizace existovat?

- d) Ano
- e) Ne
- f) Nevím

12. Navrhla byste nějaká opatření, která by pomohla lidem, kteří se setkali s diskriminací?

- d) Ano
- e) Ne
- f) Nevím

13. Domníváte se, že existuje v ČR diskriminace žen na trhu práce?

- d) Ano
- e) Ne
- f) Nevím

14. Setkala jste se někdy s nerovným zacházením s muži a ženami ze strany zaměstnavatele?

- c) Ano
- d) Ne

15. Má Vaše pracovní pozice pevně stanovená pravidla pro stanovení výše platu či mzdy?

- c) Ano
- d) Ne

Příloha č. 2: Strukturovaný rozhovor

1. Jste?
 - a) Muž
 - b) Žena

2. V jaké věkové kategorii se nacházíte?
 - a) 20 - 30 let
 - b) 31 - 45 let
 - c) 46 – 55 let
 - d) 56 – 65 let
 - e) 66 let a více

3. Jaký je Váš nejvyšší stupeň dosavadního vzdělání?
 - a) Základní vzdělání
 - b) Vyučena v oboru
 - c) Střední odborné vzdělání bez maturity
 - d) Střední odborné vzdělání s maturitou
 - e) Vyšší odborné vzdělání
 - f) Vysokoškolské vzdělání

4. Jaký je Váš nynější rodinný stav?
 - e) Svobodná
 - a) Vdaná
 - b) Rozvedená
 - c) Ovdovělá

5. Setkala jste se s diskriminací na Vaši osobu v minulém či současném zaměstnání?
Pokud ano, o jakou diskriminaci se jednalo? Šlo o diskriminaci ze strany spolupracovníku nebo o diskriminaci ze strany zaměstnavatele? Jak dlouho diskriminace trvala?

6. Setkala jste se s diskriminací při pracovním pohovoru? Pokud ano, o jaký typ diskriminace se jednalo?
7. Byla jste během pohovoru dotazována na nevhodné otázky ze strany zaměstnavatele? Pokud ano, jaké konkrétní, nevhodné otázky Vám byly pokládány ze strany zaměstnavatele?
8. Setkala jste se s diskriminací na Vaši osobu z důvodu věku? Domníváte se, že by zaměstnavatel měl upřednostňovat mladší svobodné ženy před ženami staršími, které mají větší zkušenosti a popřípadě už i děti?
9. Setkala jste se s diskriminací na Vaši osobu z důvodu jiné národnosti? Popřípadě, myslíte si, že by ve firmě či společnosti měli pracovat lidé stejné národnosti nebo Vám vyhovuje pracovat s lidmi z různých koutů světa?
10. Myslíte si, že ženy mají stejné pracovní podmínky jako muži ve Vaší firmě či společnosti? Pokud ne, v čem jsou muži vůči ženám ve Vaší firmě či společnosti upřednostňováni? Jaké výhody mají muži vůči ženám ve Vaší firmě?
11. Jsou ve Vaší firmě či společnosti rozděleny práce na mužské a ženské? Souhlasíte s tímto rozdělením?
12. Jsou muži ve Vaší firmě či společnosti odměňováni více než ženy za odvedenou stejnou práci? Pokud ano, myslíte si, že je to správné? Souhlasíte s tím? Pokud ne, jak byste tuto problematiku řešila? Eventuálně, co dělat, aby se tento problém ve Vaší firmě či společnosti nevyskytoval?
13. Myslíte si, že je ve Vaší firmě či společnosti dáována přednost mužům? Pokud ano, myslíte si, že je to správné? V čem jsou muži vůči ženám upřednostňováni ve Vaší firmě?

14. Diskriminoval Vás někdy zaměstnavatel z důvodu skloubení rodinného a pracovního života? Pokud ano, jak jste tento problém řešila? Domníváte se, že zaměstnavatel má právo takto ženu diskriminovat?
15. Nastaly někdy komplikace z pozice zaměstnavatele, když jste náhle žádala o volno z rodinných důvodů? (nemoc, úraz dítěte apod.) Pokud ano, jak jste tento problém vyřešila a, jak se posléze zachoval zaměstnavatel?
16. Myslíte si, že jsou matky na trhu práce nějakým způsobem znevýhodněny? Popřípadě jakým?