

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2017-2021

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Lucie Vohánková

**Historický vývoj genderu a jeho aktuální postavení na trhu
práce**

Praha 2021

Vedoucí bakalářské/diplomové práce:

PaedDr. Josef Petrášek

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR FULL-TIME STUDIES

2017-2021

BACHELOR THESIS

Lucie Vohánková

**Historical development of gender and current position of
gender on the labor market**

Prague 2021

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PaedDr. Josef Petrášek

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská/diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval(a) samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal(a), v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 22.2.2021

Jméno autorky: Lucie Vohánková

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce PaedDr. Josefovi Petráškoví za jeho odbornou a vstřícnou pomoc při zpracování mé bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce se ve své teoretické části zabývá historickým vývojem genderu a genderem na trhu práce. Rozebírá genderové nerovnosti ve společnosti, genderové stereotypy, teoretická východiska genderu a feminismus s ním spojený, dále politiku nezaměstnanosti a platovou diskriminaci na trhu práce. V praktické části se pomocí dotazníkového šetření pokusí studentka vytvořit návrh řešení genderové nevyváženosti na trhu práce.

Klíčová slova

Gender, genderová nerovnost, genderové stereotypy, feminismus, platová diskriminace, politika nezaměstnanosti

Annotation

The Bachelor Thesis deals – within its theoretical part - deals with the historical development of gender and gender in the labor market. It analyzes gender inequalities in society, gender stereotypes, theoretic bases of gender and feminism connected with it, unemployment policy and pay discrimination in the labor market. In the practical part, the student will try to create a proposal for the solution of gender imbalance on the labor market.

Keywords

Gender, gender inequality, gender stereotypes, feminism, pay discrimination, unemployment policy

OBSAH

ÚVOD	7
TEORETICKÁ ČÁST	8
1 HISTORICKÝ VÝVOJ GENDERU	9
1.1 Genderová nerovnost ve společnosti	11
1.2 Genderové stereotypy	16
1.3 Teoretická východiska genderu	18
1.3.1 Feminismus	19
2 GENDER NA TRHU PRÁCE	22
2.1 Politika zaměstnanosti	25
2.2 Platová diskriminace na trhu práce	30
PRAKTICKÁ ČÁST	38
3 ANALÝZA GENDERU NA TRHU PRÁCE	38
3.1 Cíl výzkumu a metodika	38
3.2 Analýza dat	39
3.3 Shrnutí a doporučení	50
ZÁVĚR	51
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	52
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	57
SEZNAM PŘÍLOH	58

ÚVOD

Nerovnost mezi muži a ženami byla a stále je aktuálním tématem v naší společnosti. I v dnešní moderní době přetrvávají z hlediska genderu mnohé předsudky a genderové nerovnosti.

Hlavním tématem této práce je historický vývoj genderu a jeho aktuální postavení na trhu práce v České republice, kdy se budeme v první kapitole zabývat nejprve historickým vývojem genderu, genderovou nerovností a genderovými stereotypy včetně teoretických východisek genderu a feminismem.

Druhá kapitola práce je zaměřena na gender na trhu práce, na politiku zaměstnanosti a zejména pak na platovou diskriminaci na trhu práce.

V analytické části práce se budeme zabývat problematikou genderu na trhu práce, kdy budou respondenti dotázáni na otázky ohledně jejich zaměstnání, jejich zaměstnavatele a jejich pocitů ohledně trhu práce.

Při zpracování teoretické části této práce bylo čerpáno z dostupných odborných literárních a dalších relevantních zdrojů, z informací v rámci teoretické části a z výsledků a vyhodnocení analytické části práce byl vypracován závěr.

TEORETICKÁ ČÁST

1 HISTORICKÝ VÝVOJ GENDERU

V České republice se politická práva žen a jejich sociální ochrana vyvíjela od první republiky, kdy byly zakládány různé ženské spolky. V československé ústavě bylo zakotveno volební právo žen, sociální ochrana žen byla zanesena v právních předpisech až po období roku 1945 až 1989 do současnosti. Je faktem, že antidiskriminační zákon měl problematický průběh přijímání a problematickou koncepci (Koldinská, 2010).

V roce 1948 došlo likvidací prvorepublikového feminismu ke skončení západního evropského feminismu a obnovené polistopadové formy ženského aktivismu nepřekročily stín technokratického, politicky stranického anebo státního feminismu. Západní feministická kritika vyzývá k opuštění teorie genderu, je nabízen odlišný pohled na ženské hnutí, ale také na minulost a přítomnost (Vodrážka, 2017).

Některé studie a výzkumy se zabývají např. situací romských žen v České republice a možnostmi řešení, kdy je ze strany romských žen intenzivněji vnímáno znevýhodnění. Známý jsou např. případy nedobrovolné sterilizace romských žen (Koldinská, 2010).

Otázkou je, zda ženy vždy rozuměly či rozumějí vlastní historii. Např. na příkladu Milady Horákové je vidět, k jakým zásadním a dlouhodobým proměnám došlo po roce 1948 vlivem totalitární praxe v českém ženském hnutí a v celé společnosti, ale také jaký měly tyto negativní změny dopad na obnovující se ženský aktivismus a genderový diskurs po roce 1989 (Vodrážka, 2017).

Analýzy vzestupných a sestupných kariérních (zaměstnaneckých) posunů v letech 1989 až 2009 ukázaly, že jim dominuje návrat k sociálnímu původu. U těch jedinců, kteří byli mezigeneračně vzestupně mobilní před rokem 1989 byly identifikovány kariérní sestupy po roce 1989, navracejí se k sociálnímu původu svých rodičů. Naopak u těch, kteří prošli sestupnou sociální mobilitou za éry socialismu, jsou identifikovány po roce 1989 kariérní vzestupy (Katrňák, Fučík, 2010).

Důsledkem tohoto mobilitního vzorce je posilování vazby mezi třídní (výchozí) pozicí člověka a jeho aktuální pozicí na trhu práce. Česká společnost se v letech 1989 až 2009

restrafikovala, docházelo k ustanovení sociální třídy, která determinovala životní výsledky svých členů. Na jedné straně byla možnost podnikat a byl posilován efekt vzdělání a kvalifikace na zaměstnaneckou pozici, což znamenalo růst životních šancí, na druhé straně docházelo k posilování vazby mezi sociálním původem a třídní pozicí, kterou jedinec získal. Nedošlo tedy jen k třídní nerovnosti spojené s pozicemi na českém pracovním trhu, ale docházelo také ke genderovým nerovnostem (Katrňák, Fučík, 2010).

Tak jako se mění celá společnost, tak se mění také tradiční pojetí rodiny, změny v její struktuře a organizaci, mění se pozice zaměstnané matky a existují určité možnosti překonání konfliktu mezi ekonomickou a biologickou funkcí ženy. K výraznějším změnám v postavení žen v České republice došlo po převratu v roce 1989 (Wagnerová, 2017).

Gender se týká otázky tělesnosti jakožto materiality, tj. otázky, která se zdála v raném pojetí performativní konstituce genderu nedostatečně zohledněna (Butler, 2016).

K zařazení ženy či ženské instituce bylo podstatné hledisko počátku nového jevu, jsou popisovány aktivistky hnutí za vzdělání a rovnoprávnost žen, vysokoškolsky vzdělané a graduované ženy základních oborů vědy či umění, vědkyně různých oborů, ženy oceněné, představitelky vědeckých institucí, vysokoškolské pedagožky, představitelky vysokých škol, církví, političky, diplomatky, prozaičky, básnířky, lékařky a ošetrovatelky, novinářky, advokátky, notářky, pilotky, režisérky a další ženy (Hofmanová, 2016).

Lidé se dožívají v současné době vyššího věku v přiměřeném zdraví. Obavy z ekonomické zátěže a disharmonie pracovního trhu v souvislosti se stárnutím populace jsou vnímány jako výzva, která inspiruje k různým výzkumům, šetřením a analýzám. Jsou hledány odpovědi na otázky spojené s touto fylogeneticky unikátní situací, jsou nabízena možná řešení pro management organizací, pro lídry i tvůrce sociálních politiky a politiky zaměstnanosti (Rašticová, Bédiová, 2018).

Z výše uvedeného je zřejmé, že genderové nerovnosti byly v historickém kontextu daleko větší, nežli je tomu v současné době. Vývoj doby vede ke zlepšování situace z hlediska genderu ve všech oblastech, přesto se však genderová nerovnost vyskytuje. Byť v menším měřítku, než tomu bylo např. před sto lety.

V posledních letech je stále více zdůrazňován dopad globalizace na nejrůznější oblasti života. Protesty proti globalizaci a různá antiglobalizační hnutí mají mnoho definic a podob, různé strategie, taktiky a formy, a to i z hlediska genderu a feminismu (genderové důsledky politické, ekonomické a kulturní globalizace, feministická kritika globalizace) (Kolářová, 2009).

Společenské vlivy i teologické koncepce ovlivňovaly postavení žen negativně, což dokazuje, že neúčast žen v současné hierarchické struktuře církve neodpovídá Kristovu příkladu, ale že je tato skutečnost i společenskou křivdou ochuzující život církve a oslabující její svědectví světu (Kung, 2017).

V rámci genderu vznikala a dosud vznikají různá sociální hnutí, jejichž pozornost je zaměřena na gender v českém antiglobalizačním hnutí, na české ženské a feministické antiglobalizační aktivity. Jako průsečík feminismu a antiglobalismu ve světě je chápána ženská organizovanost zdola proti negativním dopadům neoliberálních politik (Kolářová, 2009).

Na postavení žen v evangeliích, v raném křesťanství, ve středověku, v období reformace a v současné moderní době je poohlíženo v kontextu společenských vlivů, teologických koncepcí i celkových proměn paradigmat. Je otázkou, proč bylo postavení ženy v rané církvi lepší, než je tomu v církvích současných, a to zejména v církvi katolické (zákaz svěcení žen, postoj k antikoncepci, k potratům a rozvodům). Minulá doba se vyznačovala např. hony na čarodějnice až po moderní feminismu (Kung, 2017).

Ženy patřily v době Ježíšova veřejného působení zcela přirozeně k volnému společenství jeho učedníků, a to i přesto, že účast ženy na veřejném životě byla tehdy nemyslitelná. Ježíšův otevřený přístup k ženám dosvědčují i evangelia. Společně s učedníky doprovázely ženy Ježíše z Galileje na jeho poslední cestě do Jeruzalémy, na Golgotu i při jeho pohřbu (Kung, 2017).

Gender je vnímán v historickém kontextu z hlediska postavení žen ve společnosti, jejich možnostmi přístupu ke vzdělání, na pracovním trhu i z hlediska postavení ženy v rodině.

Dále se budeme věnovat genderové nerovnosti ve společnosti.

1.1 GENDEROVÁ NEROVNOST VE SPOLEČNOSTI

Rovné postavení mužů a žen, gender či diskriminace jsou často skloňovanými pojmy v českém společenském dění, ale také v právních diskusích. V poslední době se stále více setkáváme s kauzami diskriminace na základě pohlaví, které jsou řešeny také českými soudy v souvislosti s judikaturou Evropského soudního dvora či Evropského soudu pro lidská práva (Koldinská, 2010).

Demokratické a méně či více nedemokratické názory na české dívčí školství se střetávají, a to od jeho skromných počátků až po uzákonění řádného vysokoškolského studia žen. Jedná se o filozofickou podstatu argumentů jednotlivých stran sporu, o obtížnost procesu emancipace žen v oblasti vzdělávání a o popis reflexí tohoto procesu v liberálním a konzervativním tisku, který se zajímá o problematiku žen a o historii genderu (Malínská, 2005).

Rodina, gender a společnost jsou v úzké souvislosti. Rodina je základní jednotkou společnosti, je jednotkou ekonomickou. Je zřejmé, že práce v domácnosti a péče o děti by měly být mezi mužem a ženou rozděleny rovným dílem (Maříková a kol., 2012).

Ani v současné společnosti toto rovné rozdělení však v mnoha rodinách neexistuje a pracující ženy musí zastat vedle svého zaměstnání ještě péči o rodinu a domácnost.

Často diskutovaným tématem v oblasti genderu je také sexuální obtěžování, které primárně poukazuje na aspekt uplatnění moci v patriarchálních systémech, nikoli na sexualitu nebo sexuální přitažlivost, jak by se mohlo zdát na první pohled. Sexuální obtěžování je příčinou a projevem genderové nerovnosti, tuto skutečnost je však nutno posuzovat v širším kontextu, protože hranice a formy sexuálního obtěžování jsou individuální a mohou být různě posuzovány (Křížková a kol., 2006).

Obtěžování žen a mužů z hlediska pohlaví a sexuálního obtěžování je předmětem analýz a studií, které jsou prováděny na základě teoretických východisek genderových vztahů a nerovností ve společnosti a na trhu práce. Je nutno zmínit také postoje odborů vzhledem k fenoménu sexuálního obtěžování a právní souvislosti této problematiky (Křížková a kol., 2006).

O sexuálním obtěžování se hovoří zejména v souvislosti s pracovním prostředím, kdy jsou zkoumány spojitosti s pracovními vztahy, organizační kulturou, pracovním prostředím, personálním managementem (Křížková a kol., 2006).

V rámci sexuálního obtěžování se jedná o projev a zároveň také o jednu z příčin genderové nerovnosti na pracovním trhu. Má vliv na finanční ohodnocení, na možnosti postupu, na rovnost příležitostí žen a mužů v zaměstnání, ale také na další faktory pracovního prostředí (Křížková a kol., 2006).

Sexuální obtěžování zahrnuje širokou škálu možných nátlaků, které vytvářejí nepřátelské a stresující prostředí a tato skutečnost vede v mnohých případech oběti sexuálního obtěžování k opuštění zaměstnání z důvodu systematického snižování sebevědomí, které nemusí mít vždy explicitně sexuální podtext (Křížková a kol., 2006).

Sexuální obtěžování je jedním z hlavních instrumentů prosazování mužské dominance a působí jako nástroj snižování statusu žen v zaměstnání. Z hlediska veřejnosti je sexuální obtěžování vnímáno často jen jako soukromá záležitost. Sexualizovaná realita pracovních vztahů je předmětem různých výzkumů, které jsou zaměřeny na konkrétní typy aktérů, jako jsou zaměstnanci a zaměstnankyně jako celek, vedení podniků a organizací, oběti sexuálního obtěžování, zástupci a zástupkyně odborů, a to i z hlediska právních souvislostí v českém i evropském právu (Křížková a kol., 2006).

U současné české populace je možno shledat různorodé problémy, které souvisejí se soukromým a pracovním životem a z toho vyplývají nerovně rozložená rizika. Nejen mezi mužem a ženou, ale také mezi generacemi vznikají rozdíly ve vybraných doménách životních drah a životních trajektorií. Životní dráhy v pozdně moderní společnosti mohou být složité (Hašková, 2014).

Rovnoprávnost, respektive nerovnoprávnost žen je řešena mnohdy zejména v souvislosti se skloubením rodinného a profesního života. Kombinace těchto dvou „životů“ je možná a po narození dítěte nemusí žena rezignovat na svůj soukromý ani profesní život, lze pracovat a zároveň pečovat o dítě. Je velmi důležité, aby spolu rodiče komunikovali, společně plánovali a podíleli se oba na chodu domácnosti a jejím zabezpečení, na výchově dětí a péči o něj (Marksová-Tominová, 2009).

Každá žena a každý muž má jiné individuální vlastnosti a zájmy a není nutné, aby se okolí dívalo na ženu, která brzy po porodu svého dítěte jde zpět do zaměstnání jako na krkavčí matku. Jsou ženy, které mateřství naplňuje a chtějí se svému dítěti věnovat v domácím prostředí co nejvíce let, jsou ženy, které touží vrátit se co nejdříve zpět do zaměstnání, neznamená to však, že by se o své dítě nechtěli starat a často jsou okolím nazývány kariéristkami ((Marksová-Tominová, 2009).

Každý člověk má jiné životní priority, každý touží po něčem jiném, má odlišné potřeby. Je spousta žen, které do zaměstnání co nejdříve po narození dítěte musí (samoživitelky), většinou z ekonomických důvodů anebo z důvodu stereotypu, právě ten může mít za následek osobní i ekonomickou nejistotu (Marksová-Tominová, 2009).

V současné době není již nic neobvyklého, že je žena ve svém zaměstnání úspěšnější než muž, vydělává více než on, je samostatná a nezávislá. V dnešní době není neobvyklé, že dítě či děti vychovává pouze žena, tedy jeden rodič a není také neobvyklé, že rodiče dětí nejsou v mnoha případech sezdáni (Marksová-Tominová, 2009).

Postavení ženy je zakotveno v rodinném či pracovním právu a prochází určitým vývojem, a to jak z hlediska společenského postavení žen, tak z hlediska vzdělávání a kvalifikace. Kritizován je v současné době malý počet žen ve vedoucích pozicích a ve veřejném životě, z hlediska odměňování a ekonomické efektivity ženské práce, z hlediska pracovní motivace anebo postoje mužů k zaměstnání žen (Wagnerová, 2017).

Je zřejmé, že vyšší účast žen na politickém a veřejném dění v naší společnosti by problematiku nerovností v postavení mužů a žen zlepšilo. Je těžké očekávat zlepšení situace v oblasti genderu, když o problematice genderu rozhodují ve větší míře právě muži.

Životy lidí jsou kromě radosti a pozitivních skutečností protkány různým vývojem, různými změnami, problémy či konflikty, jako je např. rozvod manželství, ztráta partnera anebo dopady krize na zaměstnanost žen a mužů, na kvalitu zaměstnání. Mnoho jedinců či rodin má zkušenosti s chudobou anebo s péčí o stárnoucí rodiče či o postiženého člena rodiny apod. Dochází k proměnám kombinování profesního a soukromého života a také ke genderově konvenční refamilializace (Hašková, 2014).

Bývají to většinou ženy, které se starají o děti a vychovávají je, uplatňují tzv. paragrafy na dítě v době jejich nemoci a pečují o něj, jsou to převážně ženy, které jsou zaměstnány v tzv. pomáhajících profesích, jako jsou sociální pracovníci, zdravotní sestry apod. Faktem je, že jsou zaměstnání, která se hodí více pro muže než pro ženy, žena by však měla mít právo sama rozhodnout, zda dané povolání zvládne či nikoliv.

V České republice i ve světě působí mnoho organizací, které se rovností mezi muži a ženami zabývají. V mezinárodním měřítku je to např. Mezinárodní organizace práce a rovnost mezi muži a ženami, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen a další dokumenty Organizace spojených národů, respektive ochrany žen (Koldinská, 2010).

Rovnost mezi muži a ženami je zakotvena také v dokumentech Rady Evropy, tj. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod Rady Evropy, zákaz diskriminace v Evropské úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod anebo samotná Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod ve vztahu k Úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen či Evropská sociální charta a další (Koldinská, 2010).

Rovné příležitosti mužů a žen, jak je uvedeno již výše, jsou zakotveny také v právu Evropské unie, jedná se zejména:

- *o rovné odměňování*
- *o rovný přístup k zaměstnání a přípravě na něj* včetně kariérního růstu
- *o rovné postavení mužů a žen v systémech sociálního zabezpečení*
- *o ochranu žen v těhotenství a raném mateřství*
- *o rovnost v rodičovství a podpora slad'ování pracovního a rodinného života* (práce na částečný úvazek, rodičovská dovolená)
- *o rovný přístup ke zboží a službám*
- *o procesní problematiku* (přenos důkazního břemene) a o další aspekty (Koldinská, 2010).

Chování mužů a žen je odlišné, v některých situacích či oblastech méně, v některých jsou odlišnosti mezi pohlavími výrazná. Ve společnosti jsou určeny mužské a ženské role, genderové role jsou kulturním prvkem. Kritérium pohlaví je důležité z demografického

hlediska, určité rozdíly jsou mezi muži a ženami např. v duševních hodnotách, v hodnotové orientaci na společenský úspěch apod. Silný vliv na gender má v posledních desetiletích ekonomická soběstačnost žen a jejich samostatné nakládání s finančními prostředky (Stříteský, 2015).

Gender je řešen v souvislosti nerovnosti mužů a žen, kdy nerovné se cítí zejména ženy, které i v současné moderní době, v době globalizace pobírají menší mzdu než muž, a to za stejně odváděnu práci, jsou v nerovném postavení s muži vzhledem k péči o dítě apod. Rození dětí a péče o ně je jedním z často diskutovaných témat, kdy by ženám měly být vytvářeny odpovídající podmínky, aby měly možnost skloubit práci a rodinu, aby nemusely rezignovat na dosavadní pracovní místo a kariérní růst, aby byly za práci ohodnoceny stejně jako muži, aby se mohly účastnit veřejného života (firemní školky, možnost práce na poloviční úvazek nebo home office apod.).

Existuje propojenost sociální struktury jednotlivých aktérů a akterek a také feministické přístupy, které zdůrazňují nutnost sociální změny směrem k rovné a spravedlivé společnosti v souvislosti s problematikou vzdělávání na trhu ve vztahu ke genderu (Jarkovská a kol., 2010).

Muži a ženy jsou si rovnocenní, muži nikdy nepoznají svoje mužství, pokud se neseťkají se ženou, a naopak ženy nebudou nikdy ženami, pokud se neseťkají s mužem. Jeden bez druhého nemohu být, žijeme v polaritním světě, v němž jsou však některé skutečnosti upřednostňovány a druhé potlačovány. Ženy a muži by měli spolupracovat, respektovat se, spojit své pohledy na svět a otevřít tak před sebou nekonečný potenciál. Je nutno přijmout rovnocennost mužů a žen (Jordánová a kol., 2007).

V každodenním životě se však setkáváme s nerovností mužů a žen, což je dáno jednak tím, že muž a žena jsou rozdílní co do stavby těla, fyzických možností a další aspektů, některá zaměstnání jsou vhodnější pro muže a jiná pro ženy, obě pohlaví by však měla mít možnost se sama rozhodnout, co chtějí dělat a neměly by jim být kladeny překážky si tyto sny uskutečnit. Jak ukazuje praxe, žena může být kosmonautkou, tak jako může být muž např. sociálním pracovníkem či kadeřníkem.

Historicky a sociálně proměnlivý jev představuje živelství. To může nabývat podoby výhradního živelství anebo spoluživelství, a to z perspektivy rodičů. Nutno je vnímat

důsledky určitého uspořádání rodičovských rolí pro seberealizaci a možnosti uplatnění rodičů v rodině i mimo ni. Pozornost je v tomto kontextu věnována také objasnění vzniku, reprodukce a legitimizace sociálních a genderových nerovností v rodinách s různými modely živitelství a pečovatelství (Maříková a kol., 2012).

Genderové nerovnosti v naší společnosti stále přetrvávají, i když se situace v oblasti genderu v posledních letech zlepšuje a nerovnosti mezi muži a ženami jsou postupně stírány. V této oblasti jsou překážkou ke zlepšení situace často přetrvávající předsudky neboli genderové stereotypy, které jsou předmětem následující podkapitoly této práce.

1.2 GENDEROVÉ STEREOTYPY

Široce rozšířené představy o genderu a komunikaci mohou mít nečekané a dalekosáhlé následky, protože ovlivňují naše postoje k fenoménu „date rape“ a také naše očekávání z hlediska studijních výkonů, což může vést k diskriminaci na trhu práce a na pracovišti (Cameron, 2017).

Existuje mnoho mýtů a předsudků o mužích a ženách, o odlišnostech mezi nimi. Společnost se na svět mužů a žen dívá často jako na dva oddělené světy. Je pravdou, že mezi muži a ženami dochází často k nedorozumění, ale stejní přece být nemůžeme. Na základě genderu si vytváříme svou identitu, určité rozdíly mezi muži a ženami, ať už po stránce fyzické či psychické budou vždy, odlišné jsou však nerovnosti z hlediska např. vzdělávání nebo pracovního uplatnění (Cameron, 2017).

Odmalička jsme vychovávaní rozdílně, kdy dívky jsou vedeny spíše do oblasti domácnosti a péče o dítě už tím, že je jim kupováno např. nádobíčko anebo panenky a je něco nepatřičného, kdy si chlapec hraje např. s panenkou, a ne s autíčky. Děti rozlišujeme i z hlediska barevného rozlišení, kdy dívky oblékáme do růžových barev a chlapce do modrého. Chlapci jsou vychovávaní k určité „tvrdomsti“, je jim vtlačováno, že nesmí plakat apod. Dívky jsou považovány za křehká stvoření a jsou tak i vychovávány.

Je faktem, že pokud žena řekne svůj názor anebo chce jednat samostatně, je mnohdy ihned považována za feministku. Pro mnohé není feminismus bojem za lepší práva žen, ale snahou o lepší svět pro všechny. Feminismus není cestou boje, ale je možností ke sblížení (Adichie, 2018).

Již od dětství jsou vytvářeny představy o maskulinitě a famininitě. Gender se projevuje již ve smíšených školních kolektivech z hlediska vztahů mezi chlapci a dívkami. Dětská genderová schémata ovlivňují komunikaci a vztahy ve smíšených skupinách, jsou založena na znacích socio-kulturní povahy a jsou výrazně komplementární. Schémata u mladších dětí jsou homogenní, u starších dětí pak narůstá flexibilita a variabilita těchto schémat (tzv. genderová schémata). Již při vzájemné kontaktu děti často tematizují genderové hranice, což je zapříčiněno zejména výchovou dětí rodiči (Smetáčková, 2016).

V českém prostředí je genderová analýza stále metodou poměrně neznámou, a to i přes svou objektivně vysokou úspěšnost, jak je patrné z publikovaných zahraničních projektů a výzkumů. Genderovou analýzu lze využít v praxi při řešení některých archeologických problémů, ale také při zkoumání kulturních a sociálních komponent. Značný důraz je kladen zejména na mezinárodní právo a právo Evropské unie, které tvoří základ současné národní právní úpravy v této oblasti (Remišová Věšínová, 2017).

Je faktem, že od dětství jsou děti vychovávány k různým předsudkům (růžová holčička a modrý chlapeček, kluci nepláčou apod., výběr hraček – kluci si hrají s auty, holky s panenkami apod.). S dítětem se dá vést společenský život, jde o životní styl rodiny (Marksová-Tominová, 2009).

Ne všechny ženy touží žít jen pro rodinu, pro děti, je mnoho žen, které se chtějí realizovat v zaměstnání, dále se vzdělávat, budovat si kariéru. Není řečeno, že každá žena touží po dítěti, po rodině. Nespokojenost s životem se pak projevuje negativně, a to jak k rodině, tak k blízkým a k okolí, mohou se projevit i psychosomatické potíže, frustrace (Marksová-Tominová, 2009).

V minulosti byl podporován model, kdy žena byla jen matkou a hospodyňkou. Dívkám nebylo umožněno vyšší vzdělání, což postupně přerůstalo v nespokojenost žen a

tyto požadovaly stejná práva jako muži, a to ve všech oblastech soukromého i veřejného života. Ženy toužili stále více po možnosti vzdělání a dalšího vzdělávání, po nezávislosti (Marksová-Tominová, 2009).

Hranice mezi muži a ženami se v posledních desetiletích stírají v mnoha aspektech, ať už se podíváme např. na vzhled a péči o ně, kdy muži dnes chodí na kosmetiku a ženy si např. oblíbily ke každodennímu nošení kalhoty a nebojí se výzev ani v rámci zaměstnání, kdy jsou na vedoucích pozicích anebo úspěšně podnikají.

Genderové stereotypy jsou postupně odbourávány, bude však potřebného ještě hodně času, než zcela vymizí. Na gender je pohlíženo z hlediska teoretických východisek, kterým je stručně věnována další podkapitola práce.

1.3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA GENDERU

Teoretická genderová analýza souvisí s archeologickou praxí, umožňuje archeologům nahlédnout do způsobu, jakým materiální kultura vytváří sociální vztahy mezi muži a ženami a jejich společenskými rolami. Na základě mnoha různých faktorů pomáhá určit role a objasnit vzájemnou interakci obou pohlaví v pravěké společnosti, z těchto skutečností a faktů lze pak vycházet v rámci genderu i v současnosti (Remišová Věšíňová, 2017).

V rámci genderu na trhu práce existují různé teorie nezaměstnanosti (např. Jevonsova teorie mzdy, Marxistická nezaměstnanost, Ricardova nezaměstnanost či Pigouova teorie nezaměstnanosti). Existují určité konkurenční nedokonalosti, v rámci nabídky práce se jedná o volbu mezi spotřebou a volným časem. Lidský kapitál je ekonomickou kategorií. Produktivitu pracovníka zvyšuje vzdělání, které signalizuje jeho schopnosti, vzdělání je pozitivní externalitou (Brožová, 2003).

Na problematiku rovnosti mužů a žen lze pohlížet z několika hledisek, např. z perspektivy sociálního práva, tedy právních norem, které upravují sociální ochranu a doplňují v určitém smyslu nedávno vydaný Komentář k antidiskriminačnímu zákonu. Co se týče pojmů a konceptů souvisejících s rovností, pak zde patří rovnost v oblasti lidského práva, formální a materiální rovnost, přímá a nepřímá diskriminace, diskriminační důvody, porušení rovnosti a rovnoprávnosti, ale zejména pohlaví a gender (Koldinská, 2010).

V rámci řešení genderu je vycházeno z teoretických východisek. Dále se budeme věnovat v souvislosti s genderovou nerovností blíže oblasti feminismu.

1.3.1 FEMINISMUS

České feministické hnutí prošlo mnoha proměnami, mělo své teoretické i ideologické zázemí i své souvislosti s evropským feministickým myšlením. Zvláštní pozornost byla věnována problematice ženského vzdělávání, mateřství a veřejné činnosti. Postupně docházelo k rozvoji ženské vzdělanosti a k profesnímu uplatnění žen v různých oblastech, oborech a odvětvích, k jejich zapojování do veřejného života (Bahenská a kol., 2011).

Předmětem výzkumů a studií jsou historická, estetická, sémiotická, sociální, politická, filozofická, psychologická, etnologická či antropologická východiska. Společné genderové východisko ožívají různé metody a metodologické postupy, které jsou základem interdisciplinarity jednotlivých pohledů na ženy, na gender, na mateřství a vychovatelství coby paradoxy modernity (Bahenská a kol., 2011).

Velká pozornost je věnována v poslední době antifeministickému pojednání, který poskytuje výčet počinů, kterými ženy dle mužů systematicky ničí jejich život. Žena je podle tohoto pojednání sobec, který bezohledně využívá muže k vlastnímu blahu, nechává se mužem žít, což vysvětlují muži nesmyslně a lživě péčí o rodinu (Hausmann, 2011).

Ženy muže dle antifeministického pojednání vydírají pomocí sexu a dětí, a dokonce různá občanská sdružení i některé státní instituce hájí práva žen na úkor mužů, a to např.

v souvislosti s fenoménem domácího násilí, které dle mužů působí právě ženy samy. Antifeministé varují muže před ženami, které ovládají svými zájmy tuto společnost. Jedná se o tzv. mužský šovinismus (Hausmann, 2011).

Feminismus prošel dlouhým vývojem a vyvinul se do podoby současné, kdy ne každý musí nutně souhlasit s jeho ideologií. Jsme svědky omezování svobody projevu, potlačování lidských práv a svobod i neřešení genderu, zejména postavení žen v současné společnosti. I když se situace výrazně v posledních desetiletích zlepšila, je stále mnoho aktuálně neřešených problémů v této oblasti, která si zaslouží v současné době zvýšenou pozornost (Paglia, 2019).

Je nutné sledovat v biografické perspektivě ženy různých věkových skupin v odlišných fázích rodinného cyklu a v různých situacích na pracovním trhu, a to na pozadí historického vývoje současné české společnosti i v kontextu teoretických přístupů feministické sociologie ke studiu pracovní a rodinné sféry (Křížová, 2011).

Jedná se o problematické přechody mezi školou a zaměstnáním, mezi mateřstvím a prací, mezi zaměstnaností a nezaměstnaností, mezi zdravím a nemocí a mnoha dalšími individuálními situacemi odehrávajícími se v kontextu makrosociálních přechodů od plánovaného k tržnímu hospodářství anebo ekonomického růstu do období ekonomického útlumu (Křížová, 2011).

Feminismus je určitou ideologií, která má své příznivce i odpůrce. Dále se ve druhé kapitole práce budeme již věnovat genderu na trhu práce, který je stále aktuálnějšími tématem zejména v současné globalizované době, v době používání moderních komunikačních a informačních technologií a tlaku na další vzdělávání, na pracovní výkon, na flexibilitu a další faktory.

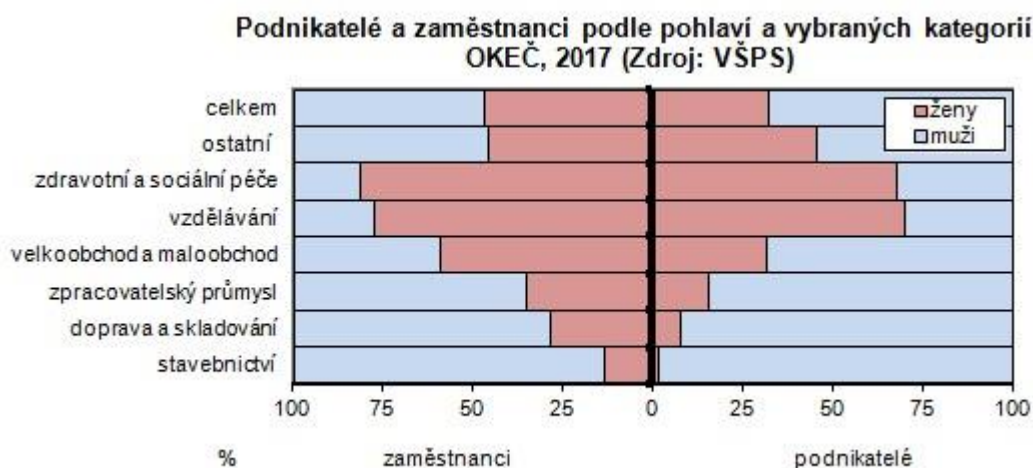
2 GENDER NA TRHU PRÁCE

Jsou profese, které jsou odjakživa doménou mužů a profese, ve kterých převládají ženy. Je to dáno charakterem dané profese, její fyzickou a psychickou náročností, požadavky na kvalifikaci a dalšími aspekty, jako je např. fyzická síla apod.

Význam pohlaví nebývá tradičním kritériem jen pro volbu povolání či profese, ale je také kritériem segmentace spotřebních trhů. Předpokladem je neměnnost mužské a ženské role, i když dochází k jejich pozvolným změnám, které mohou mít dopady na marketingovou orientaci firem. Mnohé výzkumy se zabývají diferencemi mužů a žen z hlediska spotřeby produktů vybraných kategorií, využívání volného a mimopracovního času, mediálním chováním a dalšími polohami včetně uplatnění mužů a žen na trhu práce (Stříteský, 2015).

Problematikou nerovného zacházení na základě pohlaví se setkávají ve své praxi advokáti, soudci, právníci státní správy či nevládní organizace, ale také ti, kdo se s touto problematikou setkávají, např. personalisté, management a další, a to v sociálněprávních souvislostech (Remišová Věšíňová, 2017).

Graf č. 1: Podnikatelé a zaměstnanci podle pohlaví a vybraných kategorií



Zdroj: https://www.czso.cz/csu/gender/4-gender_pracemzdy [online]. [cit. 2020-02-05].

Podle grafu č. 1 je zřejmé, že jsou zaměstnání, kde převládají ženy (např. zdravotní a sociální péče, velkoobchod a maloobchod) a zaměstnání, v nichž převládají muži (např. stavebnictví, doprava a skladování).

Nezaměstnanost je společenským jevem současnosti, rozdělujeme ji na plnou či přirozenou, na dobrovolnou a nedobrovolnou nebo dlouhou a krátkodobou. Dlouhodobá nezaměstnanost je negativní jevem, při kterém dochází k dlouhodobé ztrátě pravidelného příjmu, což má často za následek přinést snížení životní úrovně, rozpady partnerských vztahů, rodin, zadluženost, příp. bezdomovectví anebo zdravotní problémy, sklouznutí k požívání návykových látek apod. (Brožová, 2003).

Pravdou je a praxe to dokazuje, že ženy, které hledají zaměstnání po mateřské dovolené mají často problémy právě z důvodu péče o malé dítě, kdy se zaměstnavatelé obávají častých absencí těchto zaměstnankyň (tzv. paragrafy), kdy musí zaměstnavatelé shánět náhradu za dobu nepřítomnosti atd. Jde však jen o to, snažit se ženám – matkám přizpůsobit pracovní prostředí (např. homeworking, firemní jesle či mateřská škola, částečný pracovní úvazek apod.) (Marksová-Tominová, 2009).

Tyto genderové nerovnosti se promítají a zpětně ovlivňují významy přikládané placené i neplacené práci, životním šancím a možnostem uplatnění, volnému času anebo životní spokojenosti apod., což přispívá k objasnění konstrukce genderu a genderových vztahů v rodinách s dětmi předškolního nebo školního věku z perspektivy „dělání“ a „rozvolňování“ genderu (Maříková a kol., 2012).

V posledních letech není neobvyklé, že na mateřské dovolené jsou muži – otcové, a to zejména v případech, kdy žena – matka má vyšší mzdu nebo nechce opustit dobře finančně hodnocené pracovní místo apod. Mimo zaměstnání lze využít různé aktivity, např. neziskové organizace, pěstounskou a hostitelskou péči, rodinná, mateřská nebo jiná centra a další (Marksová-Tominová, 2009).

Nezaměstnanost znamená společenské náklady, ztrátu makroekonomického produktu, nevyužití ekonomické zdroje, ztrátu na daních, ztrátu lidského kapitálu (Brožová, 2003).

V českém školství jsou faktory podmiňující vzdělanostní aspirace a vzdělanostní segregaci chlapců a dívek. Rodinná rozhodování a budoucnosti školáků jsou ovlivňována. Pro rodiče dětí jsou často rozhodovacím faktorem různé předsudky při volbě dalšího studia či zaměstnání (např. to se pro dívku/chlapce nehodí, tam budeš mezi samými chlapci/dívkami apod.) (Jarkovská a kol., 2010).

Je nutno říct, že doba se mění, mění se celá společnost, mění se trh práce a s tím spojený systém vzdělávacího systému, kdy je nutná reakce na reálnou a aktuální situaci na trhu práce i na českých školách. Ve sféře placené práce jsou v současnosti překonávány genderové bariéry, není již neobvyklé, že kamion či autobus řídí žena anebo že práci zdravotní sestry vykonává muž (Jarkovská a kol., 2010).

Gender je možné pozorovat ve všech oblastech, např. také ve věznicích, kdy byl proveden výzkum ve vězeňské subkultuře mezi samotnými odsouzenými a byly sledovány mechanismy získávání prestiže a moci, na jejichž základě se ženy stávají buď vůdkyněmi anebo outsiderkami, pozornost byla věnována zejména lesbickým a pseudorodinným vztahům (Nedbálková, 2006).

Tento výzkum přiblížil způsob, jakým gender jako jedna ze základních struktur organizujících každodennost tohoto společenství funguje, zejména z hlediska sociální (re)produkce genderu a sexuality v ženských věznicích. Vězení je totální a genderovou institucí, kde pracují převážně ženy, ale i muži (Nedbálková, 2006).

Také např. situaci novinářů a novinářek ovlivňuje řada faktorů, které se spolupodílejí i na genderové diskriminaci této profese. Není opodstatněná obava, že zvýšení počtu žen v novinářské profesi a zlepšení postavení žen v redakcích přispěje k proměně reprezentací žen (i mužů) v mediálních obsazích anebo že promění charakter profese samotné, a to ve prospěch žen. Z tohoto hlediska mohou být závažnější strukturální a organizační vlivy (Vochocová, 2019).

I v dnešní době přetrvává praxe znevýhodnění a diskriminace žen na trhu práce. Za jednu z dominantních sfér žen je považována rodina a péče o děti, o domácnost, co je komplikací při budování pracovní kariéry. Je důležité mapovat genderovou strukturu trhu

práce, a to prostřednictvím konkrétních pracovních zkušeností a životní drah jednotlivých českých žen (Křížová, 2011).

Různá biografická vyprávění dávají vhledy do životních zkušeností českých žen různých generací, rozdílného věku či rozdílného vzdělávání a kvalifikace. V těchto vyprávěních ženy popisují své problematické nástupy do zaměstnání, obtíže provázející skloubení pracovního a rodinného života, znevýhodnění v důsledku mateřství, které brzdí ženy v jejich seberealizaci (Křížová, 2011).

Co se týče nekognitivních kompetencí v úspěchu na trhu práce v České republice, pak jsou genderové rozdíly mohou působit na osobnost jedince, na jeho sebehodnocení, motivaci a hodnoty. Na trh práce mají vliv také moderní komunikační a informační technologie, technologické změny ve 21. století, doba digitalizace a automatizace, které mají dopad na množství pracovních míst a na nové formy organizace práce a pracovních vztahů. Na trhu práce dochází k určitému kvalifikačnímu a dovednostnímu nesouladu. Na současném trhu práce je poptávka po dovednostech (Anýžová, 2019).

Např. Jarkovská a kol. (2010) se věnuje ve své knize „S genderem na trh“ kvalitativnímu výzkumu provedeného v rodinách a ve školách zasazeného do kontextu současných českých i evropských výzkumů vzdělávacího systému a sféry placené práce, a to se zaměřením na genderové aspekty. Děti základních škol se rozhodují o střední škole a o budoucím povolání na konci povinné školní docházky, mají svá očekávání, ale v cestě jim stojí také různé bariéry, které musí překonávat (Jarkovská a kol., 2010).

Trh práce musí zejména v dnešní době velké konkurence a globalizace reagovat na změny, které v naší společnosti vlivem globalizace a dalších aspektů dneška probíhají, ať už se jedná o demografické stárnutí populace nebo o rozvoj informačních a komunikačních technologií či o další vzdělávání apod. Musí reagovat na poptávku na trhu práce, musí situaci na trhu práce přizpůsobovat nabídku, a to bez jakékoliv diskriminace na základě pohlaví či věku apod., tedy bez jakékoli diskriminace.

Důležitým článkem na trhu práce, který tento výrazně ovlivňuje je politika zaměstnanosti, které je věnována další podkapitola práce.

2.1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Pracovní trh by měl fungovat tak, aby nezaměstnanost byla snižována a nikoli naopak. Měl by být stimulován ekonomický růst a měly by být dávány podněty k práci a k investování (Keynesovský přístup, Welfare state) (Brožová, 2003).

Před vstupem České republiky do Evropské unie:

- *byla vytvářena nová kultura podnikatelské činnosti (social economy)*
- *byla vytvářena nová kultura způsobilosti získat zaměstnání*
- *byla podporována a povzbuzována adaptabilita a strategie stejných příležitostí pro všechny*
- *byl vypracován Národní plán zaměstnanosti v České republice*
- *politiky trhu práce byly směřovány od pasivních k aktivním - byla zavedena podpora v nezaměstnanosti* (Brožová, 2003).

Na trhu práce se v posledních desetiletích objevovala nová sociální rizika, která se stala předmětem intenzivního výzkumu české sociální politiky. Tato rizika vyvolala potřebu reformy politické regulace trhu práce, a to zejména po vstupu České republiky do Evropské unie, a to mezi nezaměstnaností a novými sociálními riziky na trhu práce a také v souvislosti s institucemi českého sociálního státu. Riziko na trhu práce je reálným sociálním problémem a zároveň je politickou agendou (Katrňák, Fučík, 2010).

Aktivní politika zaměstnanosti je vypracována v návaznosti na strategii „Evropa 2020“ a „Národní program reforem České republiky. Mezi hlavní cíle aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- *zvýšení celkové míry nezaměstnanosti ve věkové skupině 20 až 64 let na 75 %*
- *zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků ve věku 55 až 64 let na 55 %*
- *snížení míry nezaměstnanosti mladých osob ve věku od 15 do 24 let o třetinu proti roku 2010*
- *snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu proti roku 2010* (MPSV, 2018).

Aktivní politika zaměstnanosti podporuje především uchazeče o zaměstnání, kterým je kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku nebo péče o dítě věnována při zprostředkování zaměstnání zvýšené péče. Jedním z cílů aktivní politiky zaměstnanosti je podpora přístupu žen k zaměstnání, a to odstraňováním překážek, které omezují participaci žen na trhu práce, patří sem také podpora rodinného a pracovního života (MPSV, 2018).

Fungování a dění na trhu práce má širší společenské souvislosti ekonomické, sociální a politické. Trh práce je analyzován prostřednictvím ekonomických názorů, a to od klasického *laissez faire* přístupu až po neoklasický koncept, Keynesovu interpretaci či Friedmanův koncept k současným teoretickým školám. Nezaměstnanost má svou charakteristiku a sociální důsledky. Lidský kapitál je významným aspektem konkurenceschopnosti každé ekonomiky (Brožová, 2003).

Aktivní politikou podpory rovnosti v odměňování lze docílit usnadnění situace diskriminovaných žen, které mají možnost se proti platové diskriminaci bránit (Havelková, 2007).

Již od dob Velké francouzské revoluce je přijímána v obecné rovině zásada, že všichni lidé jsou si rovni v důstojnosti i právech. Antidiskriminační zákon však budí mnoho emocí, které nejsou zdaleka vždy kladné. Tento zákon nastavuje zrcadlo předsudkům, stereotypům a tradicím. Jedná se o zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (Kvasnicová, 2015).

Antidiskriminační zákon má teoretická a právně-politická východiska. Řešena je zejména oblast práce a zaměstnání či odměňování, a to s návazností na právo Evropské unie. Každý má právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání, a to dle zákona o zaměstnanosti a také právo na individuální ochranu. Antidiskriminační zákon úzce souvisí se zákoníkem práce, dále se zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a zákonem o vojácích z povolání, zákonů v oblasti sociálního zabezpečení a také např. ke školskému zákonu (Kvasnicová, 2015).

Diskriminace se týká věku, pohlaví, náboženského vyznání, rasy, etnického původu, sexuální orientace. Diskriminace je zákonem zakázána např. z důvodu těhotenství či

rodičovství. Mezi formy diskriminace patří také již výše zmíněné sexuální obtěžování nebo pronásledování. Zaměstnavatelé mají povinnost zajišťovat rovné zacházení. Jsou dány přípustné formy rozdílného zacházení, např. podmínka minimálního věku, odborné praxe či doby zaměstnání (Kvasnicová, 2015).

Trh práce v České republice musí reagovat na aktuální situaci především ekonomickou, ale také politickou. Politika zaměstnanosti vymezuje práva a povinnosti jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů a všech dalších zainteresovaných institucí. V každém kraji či regionu, měště je rozdílná zaměstnanost, což souvisí s pracovními příležitostmi v daném regionu. V současné době mnoho lidí za zaměstnáním dojíždí nebo mění kvůli zaměstnání v některých případech i místo trvalého pobytu, a to jak jednotlivě, tak i s celou rodinou (Novák a kol., 2016).

V dnešní době se lidé dožívají vyššího věku a pokud jim to zdravotní stav dovolí a mají chuť, pak často ještě i v důchodovém věku pracují nebo podnikají a zaměstnávají zaměstnance, dále se vzdělávají. Obava z ekonomické zátěže a disharmonie trhu práce v souvislosti se stárnutím populace jsou vnímány jako výzva pro různé výzkumy, šetření a podrobné analýzy, které jsou podkladem pro vytváření politiky zaměstnanosti (Rašticová a kol., 2018).

Pracovní trh na evropském kontinentu zaznamenává fenomén, a to nerovné pracovní příležitosti v souvislosti s genderovým rozdělením obyvatelstva, a to zejména na přelomu 20. a 21. století. Hlavním faktorem jsou stereotypy, které jsou vytvářené od počátků formování trhu práce. U žen bylo předpokladem, že budou jako nositelky života především dobrými matkami a hospodyněmi a muž bude hlavou rodiny, která bude získávat prostředky pro obživu rodiny (Právní prostor, L. Šikel, 2015).

Český trh práce navazuje na evropský pracovní trh. Fungování trhu práce je založeno na základních ekonomických principech, střetává se zde nabídka s poptávkou, subjekty na trhu práce se snaží o maximalizaci svého užitku. Fungování trhu práce je složité i jedinečné, od ostatních trhů se liší. Český i evropský trh práce řeší spoustu problémů spojených s globalizací, s demografickým stárnutím populace atd. (Palíšková, 2014).

Na oblast trhu práce je nutno pohlížet z hlediska ekonomických, historických, právních a sociálních souvislostí. Zvláštní pozornost je nutno věnovat zejména důsledkům procesu globalizace na evropský trh práce a problematiku nezaměstnanosti (Palíšková, 2014).

Důležitým faktorem je kvalita pracovní síly, konkurenceschopnost jednotlivých států, a to z hlediska jedince a jeho uplatnění na pracovním trhu. Jsou hledány cesty a nástroje k řešení stávajících problémů, včetně rovného zacházení s muži i ženami nejen v pracovním procesu a v oblasti odměňování. Chronickým problémem evropského, ale i českého trhu je nezaměstnanost, a to jak u žen, tak u mužů (Palíšková, 2014).

Pro uplatnění jedince na trhu práce má velký význam vzdělání, délka praxe, jeho kvalifikace a další faktory, které jsou na dané místo požadovány (Palíšková, 2014).

Zaměstnavatelé se často hájí tím, že raději přijmou do pracovního poměru muže nežli ženu s malými dětmi, u které se obávají vyšší absence, z toho důvodu hledání záskoků apod. Některá pracovní místa nevyžadují v době nepřítomnosti v případě péče o dítě či nemoci zastupování a zaměstnanec je schopen si práci dodělat po návratu do zaměstnání, u některých pracovních pozic to může být problém.

Z praxe známe také případy, kdy je přijata na pracovní místo raději žena, které je však dáno menší finanční ohodnocení (plat či mzda), nežli by tomu bylo u zaměstnance – muže. Diskriminace pohlaví v praktickém životě existuje, nejsou zatím prováděna taková opatření, která by tuto situaci co nejrychleji a nejúčinněji změnila či alespoň zlepšila.

Z mého pohledu to bude mít většina žen stále těžší, neměla by však být tolerována platová diskriminace a za stejnou práci by měla být stejná odměna jak pro muže, tak pro ženu. Jen proto, že je zaměstnancem žena není možné této dávat menší platové ohodnocení. Přitom v mnoha případech může pracovat žena daleko odpovědněji, svědomitěji a pečlivěji nežli zaměstnanec – muž.

Česká republika je součástí evropského hospodářského prostoru. Trh práce by měl navazovat na evropský pracovní trh, nerovnosti pohlaví či diskriminace z hlediska genderu by neměly být tolerovány (Palíšková, 2014).

V České republice nejsou řešeny jen problémy z hlediska genderu, ale také jsou hledány příčiny nezaměstnanosti a hospodářské krize, jsou diskutovány základní principy kapitalismu včetně dluhových problémů, krizí kapitalismu a způsobů řešení hospodářské krize, jejímž důsledkem bývá nezaměstnanost, což je největší ekonomický světový problém dneška (Maruška, 2012).

Příčinou nezaměstnanosti jsou:

- *nedostatek hospodářské soutěže v ekonomických procesech*
- *existence půjčování investičních finančních zdrojů a natištěných peněz za účelem navýšení poptávky* (Maruška, 2012).

Tyto skutečnosti mají za následek navýšené či předražené ceny produktů oproti příjmům a vznikají tak nepřiměřené zisky, tj. nové investiční zdroje, které umožňují, aby tyto předražené produkty byly vykoupeny či prodány a vznikaly tak další nepřiměřené zisky a další dluhy (Maruška 2012).

Tyto skutečnosti poté mohou souviset také s genderem, protože v případě vyšší či vysoké nezaměstnanosti je dáván v zaměstnání přednost mužům.

Zadluženost jednotlivců a celého státu jako celku je nesplacitelná, jde o nevratitelný děj. Díky masivnímu půjčování nevznikají žádné hodnoty, ale naopak vznikají obrovské ztráty. (Maruška, 2012).

Faktem je, že tak, jako je odstranitelná hospodářská krize v nezaměstnanosti a další problémy současnosti, tak je odstranitelná i nerovnost mezi muži a ženami, i když to zřejmě bude trvat ještě dlouho dobu, než se problémy z hlediska genderu podaří vyřešit ke spokojenosti obou pohlaví ve všech oblastech každodenního života.

Již od patriarchální společnosti je možné pozorovat, že ženy neměly jinou možnost, než vychovávat děti a starat se o domácnosti. Muži zastávali fyzicky náročnou práci. V současné době jsou ženy již schopné zastávat mužskou práci. Na trhu práce je již léta zaznamenán výrazný rys, a to že ženy pracují v oborech, jako je zdravotnictví, školství, sociální služby, zato koncentrace mužů je pozorována v technických oborech (Právní prostor, L. Šikel, 2015).

Politika zaměstnanosti by měla být směřována k rovnosti postavení mužů a žen na trhu práce i z hlediska vzdělání a dalšího vzdělávání, které je významným aspektem k dalšímu uplatnění na trhu práce. Měly by být odbourávány genderové stereotypy a pozornost by měla být zaměřena zejména na platovou diskriminaci na trhu práce, čemuž je věnována podkapitola 2.2 této práce.

2.2 PLATOVÁ DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Příjmová a mzdová nerovnost je aktuálním problémem české společnosti. Ekonomy a sociology jsou prováděny ekonomické analýzy zaměřené na délku formálního vzdělávání, na věk, odvětví, region a také na gender. Faktorů, které ovlivňují postavení a úspěch jedince na trhu je celá řada, zkoumány jsou také kognitivní a non-kognitivní kompetence jedinců. Na diferenciaci příjmů měly v České republice výrazný vliv změny po roce 1989 (Anýžová, 2019).

Platový rozdíl mezi muži a ženami je v České republice druhý nejvyšší v rámci Evropské unie. Za rovné podmínky musí bojovat nejen samotní zaměstnanci, respektive zaměstnankyně, ale také zaměstnavatelé a stát. Jedním z nástrojů, jak proti platové diskriminaci bojovat jsou:

- *transparentně nastavená pravidla*
- *analytický nástroj Ministerstva práce a sociálních věcí LOGIB* (Kubešová, 2018).

LOGIB vznikl ve švýcarské Federální agentuře pro genderovou nerovnost a je v současné době využíván také v České republice. Tento analytický nástroj je schopen otestovat rovnost v odměňování bez toho, aby byla sdílena citlivá data a osobní údaje. Projekt poběží zatím dva roky (Kubešová, 2018).

Např. v Belgii bojují s nerovným odměňování povinným ročním auditem, v němž musí zaměstnavatelé vyčíslit náklady na mzdy mužů a žen, musí uvést jejich průměrnou mzdu dle pohlaví a medián mezd. Tyto informace jsou předávány Centrální bance, která

je zveřejňuje a co dva roky musí zaměstnavatelé analyzovat situaci v rámci odměňování a navrhnout, jak případné nerovnosti v odměňování mužů a žen napraví (Měšec.cz, 2017).

Nerovné platové podmínky mezi muži a ženami by neměly mít v současném emancipovaném světě místo. Jedná se o velmi ožehavé téma, protože tento problém v českých firmách neustále přetrvává. Nejde pouze o finanční stránku, ale také např. o nerovné příležitosti při dosahování postupu na pomyslném kariérním žebříčku (Kubešová, 2018).

Rozdíl průměrné roční mzdy mužů a žen byl dle oficiálních statistik v prvním pololetí roku 2018 v soukromém sektoru cca 96 tis. Kč. Rozdíl mezi platy mužů a žen se liší v rámci Evropské unie o 22 %. Průměrná mzda činila v prvním pololetí roku 2018 27 771 Kč, tj. o 23 % méně než u mužů. Ve veřejném sektoru činí tento rozdíl 18 %, průměrná mzda žen činila 31 928 Kč, u mužů to bylo o 9 866 Kč více. Tyto rozdíly jsou i přesto, že ženy v České republice mají vyšší vzdělání než muži (Kubešová, 2018).

Ze statistických údajů je zřejmé, že situace z hlediska platové nerovnosti mezi muži a ženami se nelepší, např. před patnácti lety činil rozdíl mezi platy mužů a žen ve veřejné sféře 16 %, tj. o 2 % méně, než tomu bylo v roce 2018. Za posledních dvanáct let se Česká republika propadla ze 144 místa hodnocených států na 88. příčku, je tedy v horší polovině v rámci žebříčku rovnosti Světového ekonomického fóra (Kubešová, 2018).

Institut rovného odměňování je koncipován v českém právním řádu a v právu Evropské unie, zejména pak v judikatuře Evropského soudního dvora. Je mnoho případů, která se týkají např. jen podezření na diskriminaci v odměňování. Zaměstnavatelé by měli provádět kroky k prevenci diskriminace (Havelková, 2007).

Menší platové ohodnocení oproti mužům může vést u žen ke ztrátě sebevědomí, ke vzniku genderových stereotypů, k ohrožení chudobou, protože je velký počet matek samoživitelek a má vliv také na reputaci celé České republiky (Vímvíc.cz, Kubešová, 2018).

Jak ukazuje praxe, tak jen tvrzení, že zaměstnavatelé jsou povinni zajistit všem zaměstnancům ani antidiskriminační zákon nejsou dostačující k odstranění nerovnosti mezi muži a ženami. Zaměstnavatelé mohou bojovat proti nerovným platovým

podmínkám a proti nerovnému zacházení různými nástroji, ale mohou být také původci větších rizik. Jedná se zejména o interní předpisy v organizacích či firmách, o nastavení spravedlivého systému hodnocení a odměňování zaměstnanců, o poskytování různých benefitů apod. (Vímvíc.cz, Kubešová, 2018).

Klíčovým prvkem je samotná prevence, tj. např. firemní etický kodex, konkrétní školení s tematikou nerovného zacházení mezi muži a ženami na pracovišti. Zaměstnanci by se neměli bát nahlásit jakákoli porušení nastavených pravidel a mělo by dojít k postihu osoby, která se provinila. Správný postoj zaměstnavatelů vůči zaměstnancům a rovné podmínky pro muže i ženy v rámci pracovních vztahů mohou pomoci zaměstnavatelům udržet si talentované zaměstnance, což vede k vyšší ziskovosti a zejména k větší spokojenosti zaměstnanců (Vímvíc.cz, Kubešová, 2018).

Z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu České republiky vznikl projekt Ministerstva práce a sociálních věcí 22 % k rovnosti, který je nápomocný zaměstnavatelům i zaměstnancům. Zaměstnanci mohou získat vyšší sebevědomí o svém postavení na trhu práce. (Vímvíc.cz, Kubešová, 2018).

Prameny právní úpravy mají svůj historický vývoj. Česká republika musí v rámci členství v Evropské unie plnit své povinnosti, z tohoto členství vyplývající, a to i v rámci dodržování rovnoprávného postavení mužů a žen na trhu práce, v pracovních vztazích, za jejich neplnění jsou ukládány sankce. Pozitivní dopady na společnost, na ženy i na zaměstnavatele má antidiskriminační zákonodárství (Havelková, 2007).

Každý, jak muž, tak i žena, má právo na budování kariéry, na její plánování a přípravu, na další vzdělávání. Úskalím přijímacího pohovoru může být skutečnost, že žena co by uchazečka o pracovní místo sdělí zaměstnavateli, že má malé dítě či děti (Malinová, 2011).

Rozdílné platové podmínky pro obory feminizované a mužské jsou značně rozdílné, ženy dosahují zhruba 70 % platu na stejných pozicích jako muži, u vysokoškolsky vzdělaných obyvatel je tento rozdíl daleko razantnější. Od druhé poloviny 20. století

vedly tyto nerovnosti k vytváření feministických hnutí a k mnoha diskusím (Právní prostor, L. Šikel, 2015).

České ženy jsou vzdělané, pracují stejný či vyšší počet hodin, starají se o domácnosti, o děti, přesto mají nižší plat než muži. V jejich prospěch nehraje ani vzdělání. Za stejnou práci náleží zaměstnancům či pracovníkům stejná odměna (Měšec.cz, 2017). Studie „Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů“, které zveřejnila Ministerstvo práce a sociálních věcí byl sledován zejména základní ukazatel tzv. GPD – gender pay gap, který určuje genderové rozdíly v odměňování žen a mužů. Zjištěné rozdíly neplatí ve všech profesích (Měšec.cz, 2017).

Graf č. 2: Průměrná měsíční mzda mužů a žen podle vzdělání (2017)



Zdroj: <https://www.mesec.cz/clanky/ak-se-lisi-plat-za-stejnou-praci-u-muze-a-u-zeny/> [online]. [cit. 2020-02-07].

Existují i extrémní případy, kdy byl shledán i padesáti procentní rozdíl v platech mezi muži a ženami, což činí více než 400 tis. Kč rozdíl za rok.

Graf č. 3: Zaměstnání s nejvyšší hodnotou GPD (2017).



Zdroj: <https://www.mesec.cz/clanky/ak-se-lisi-plat-za-stejnou-praci-u-muze-a-u-zeny/> [online]. [cit. 2020-02-07].

Evropská unie a jednotlivé státy se zabývají v posledních desetiletích rovným přístupem k ženám a mužům, a to zejména v souvislosti s rodičovskou dovolenou a z hlediska ochrany zaměstnání. V programových jednáních vlád zemí Evropské unie se objevují otázky zajištění rodičů v souvislosti se zajištěním péče o děti v předškolním věku (gender focal points) (Právní prostor, L. Šikel, 2015).

Evropská unie vydala Směrnici č. 2010/18 EU, kterou se snaží otevřít svůj trh práce ženám stejně jako mužům pomocí legislativních opatření (institucionální podpora otců rovné platové podmínky a další). Lze shledat navyšující se procentuální zastoupení žen v jednotlivých orgánech a společnostech, zdaleka však není dosaženo rovnoprávnosti žen a mužů, protože ženy jsou koncentrovány na nižších pozicích (Právní prostor, L. Šikel, 2015).

Předsudky, že žena se má starat o děti a jejich výchovu a o domácnost vytvořili v naší společnosti model, že muž musí za svou práci dostat odpovídající finanční ohodnocení, aby rodinu uživil a zajistil ji odpovídající životní úroveň. Ženy se postupně uplatňovaly v zaměstnání, do rodinné kasy přispívají, obdrží však za stejnou práci, kterou vykonávají i muži, daleko menší mzdu či plat než oni (Právní prostor, L. Šikel, 2015).

Vzhledem k tomu, že ženy pečují z větší části o děti v případě nemoci apod., než je tomu u mužů, zůstávají tak i na menších či středních postech, které jsou vedeny muži. V tomto systému tedy nelze nalézt rovnováhu, není to však omluvenkou, aby za stejnou práci nedostali žena a muž stejné platové ohodnocení (Právní prostor, L. Šikel, 2015).

Lze se jen domnívat, že budou připravena a do praxe aplikována postupně taková opatření, která budou snižovat propast mezi muži a ženami ve všech oblastech, a to jak v rodinném životě, tak v zaměstnání, z hlediska odměňování, vzdělávání a dalších oblastech.

Mzda má nárokové a nenárokové složky, je rozdíl mezi mzdou a platem či odměnou, je rozdíl mezi odměňováním a rovným zacházením a také rozdíl mezi odměnou a sociálním zabezpečením. Z hlediska posuzování hodnoty práce se jedná o obecná kritéria, v rámci posuzování individuálních výkonů patří ke konkrétním kritériím (Havelková, 2007).

Diskriminaci v odměňování rozlišujeme na přímou a nepřímou, které mohou mít dopad na jedno pohlaví. Může se jednat o diskriminaci založenou jednáním zaměstnavatele a o diskriminaci založenou národním zákonodárstvím. Zaměstnanci, a to muži i ženy, by měli mít dostupné informace o odměňování ze strany zaměstnavatele, což je i jednou z motivačních složek, z hlediska dodržování principu rovného odměňování funguje také veřejnoprávní kontrola. Zaměstnanec či zaměstnankyně, kteří se cítí diskriminováni z hlediska rovného odměňování mohou uplatnit soukromoprávní nárok, tj. žalobu na příslušnou instituci (Havelková, 2007).

Důležitým hlediskem je výběr partnera a společné výdělky, sdružování příjmů a výsledná nerovnost v rámci domácností. Stále aktuálnějším tématem je mzdová nerovnost v rámci vzdělanostních skupin. V posledních letech dochází k návratnosti kompetencí v

úspěchu na trhu práce, kdy jsou ceněny dovednosti, znalosti, ale také flexibilita, orientace na výkon, ochota dále se vzdělávat (Anýžová, 2019).

Lidským zdrojům a péči o ně a o jejich další rozvoj a vzdělávání je věnována v současné době již v mnoha firmách, podnicích či organizacích zvýšená pozornost, lidské zdroje jsou nejcennějším kapitálem každé organizace (Anýžová, 2019).

V některých rodinách vydělává více muž, v jiných žena, v jiných mají oba relativně vyrovnané příjmy. Je mnoho rodin, které praktikují střídavou péči, protože sdílení živitelských a jiných povinností v tomto typu rodinného uspořádání nebyla dosud v České republice věnována náležitá výzkumná pozornost (Maříková a kol., 2012).

Hodnoty rovnosti v ústavním pořádku České republiky prošly proměnami a úpravami. Ochrana lidských práv podléhá politickým vlivům. Právo na rovné zacházení a rovnost patří ke klíčovým faktorům a hodnotám současných demokratických právních států. Rovnost je chráněna jako hodnota sama o sobě (Právní prostor, V. Pospíšil, 2019).

Právo na rovné zacházení, a to se týká také rovného postavení mužů a žen, a to nejen na trhu práce a v rámci odměňování, je vyjádřením hodnotové orientace společnosti. Taková společnost je budována na základě rovnosti všech obyvatel, všech členů společnosti. Princip rovnosti a rovnoprávného postavení je výsledkem historického vývoje (Právní prostor, V. Pospíšil, 2019).

Např. v roce 2017 činila průměrná mzda více než 26 tis. Kč, dle statistických údajů na ni dosahovala polovina mužů, ale jen třetina žen. U dvaceti typů zaměstnání vydělávalo nad 30 tis. Kč měsíčně 34 % mužů, ale jen 8 % žen. Mzdy nad 50 tis. Kč mělo 8 % mužů a jen méně než 1 % žen. A situace není o moc lepší ani v současné době.

Graf č. 4: Podíly mužů a žen dle mzdových pásem ve dvaceti nejvíce zastoupených třídách zaměstnání



Zdroj: <https://www.mesec.cz/clanky/ak-se-lisi-plat-za-stejnou-praci-u-muze-a-u-zeny/> [online]. [cit. 2020-02-07].

Ve vývoji práva na rovné zacházení byla prvním milníkem Velká francouzská revoluce v roce 1789, dále to byla Deklarace práv člověka a Deklarace nezávislosti. Rovnost se stala jedním z ústředních principů konceptu ochrany lidských práv, dodala legitimitu ochraně lidské důstojnosti. Koncept lidské důstojnosti poskytuje právu na rovné zacházení obsahovou náplň a vytyčuje základní kontury jeho rozsahu. Rovnost nezahrnuje konkrétní práva, ale jen imperativ rovné pozornosti a úcty (Právní prostor, V. Pospíšil, 2019).

PRAKTICKÁ ČÁST

3 ANALÝZA GENDERU NA TRHU PRÁCE

Cílem praktické části bakalářské práce je porovnat názor respondentů na problematiku genderu a genderové rovnosti na trhu práce. Následné potvrzení či vyvrácení hypotéz a vytvoření návrhu na řešení problému. Pro sběr dat byla vybrána Praha.

3.1 Cíl výzkumu a metodika

Hlavním cílem výzkumu je pomocí dotazníkového šetření získat dostatečný počet respondentů a vytvořit návrh řešení genderové nevyváženosti na trhu práce.

Výzkum má dále zjistit :

- Znalost okolí (respondentů) o problematice genderu
- Genderové diskriminace u pohovorů
- Přítomnosti zažitých stereotypů v rodinách

Pro dotazníkové šetření byl použit dotazník. Dotazník zpracovatelka rozložila do tří částí. V první části se studentka zaměřila na informace o respondentovi. 1.-6. otázka se zaměřily na pohlaví, věk, pracovní sféru a vzdělání respondenta. 2. část dotazníku byla zaměřena na problematiku genderu, tudíž se otázky 7-11 zajímaly o respondentovi znalosti a zkušenosti ohledně genderu. Studentka se v těchto otázkách zeptala na zkušenosti se sexuálním obtěžováním, na aktivitu českých médií v této problematice a na zažité stereotypy v rodinách. V poslední části dotazníkového šetření (otázky č. 12-21) se zaměřujeme na problematiku genderu na trhu práce. Najdeme zde otázky o postavení žen na trhu práce, nebo o diskriminačních postupech při výběrových řízeních, o vyváženosti pohlaví na manažerských pozicích nebo zda mají ženy i muži stejné možnosti karierního postupu.

3.2 Analýza dat

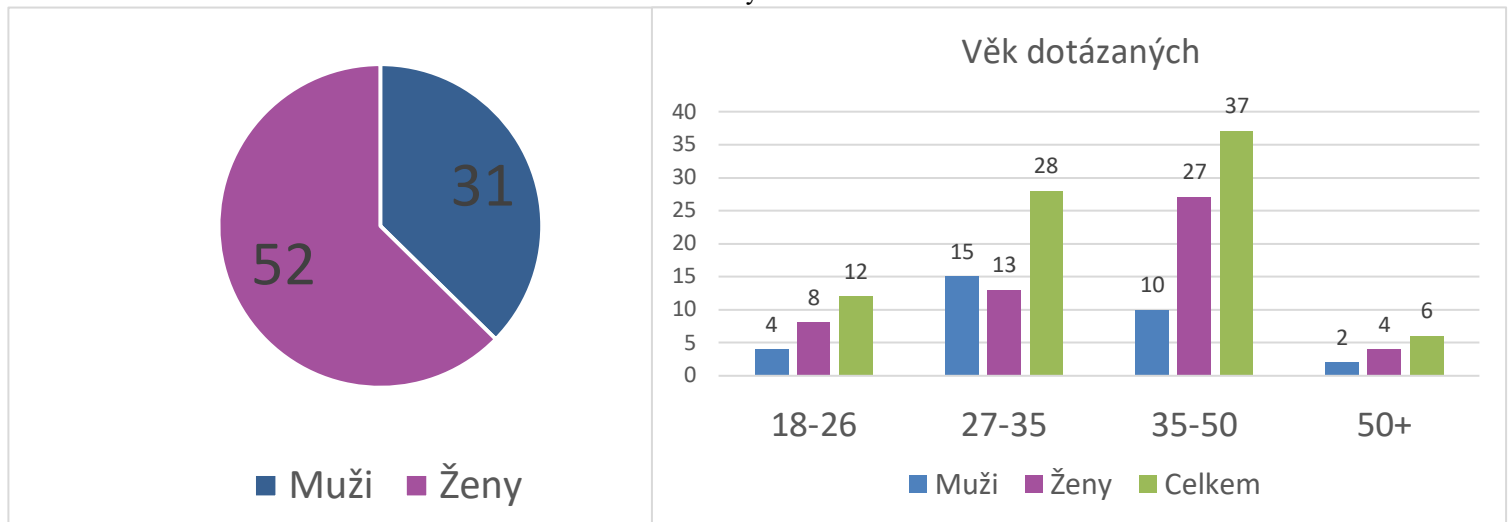
Analýza dat bude provedena podle jednotlivých otázek. U každé otázky budou vyhodnocené a zpracované odpovědi okomentovány a vyobrazeny grafem.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 83 respondentů.

Otázka č. 1 a 2: Pohlaví a věk respondentů

Z grafu č. 5 a č. 6 vyplývá, že na dotazník nejvíce odpovídali ženy ve věku 35-50 let.

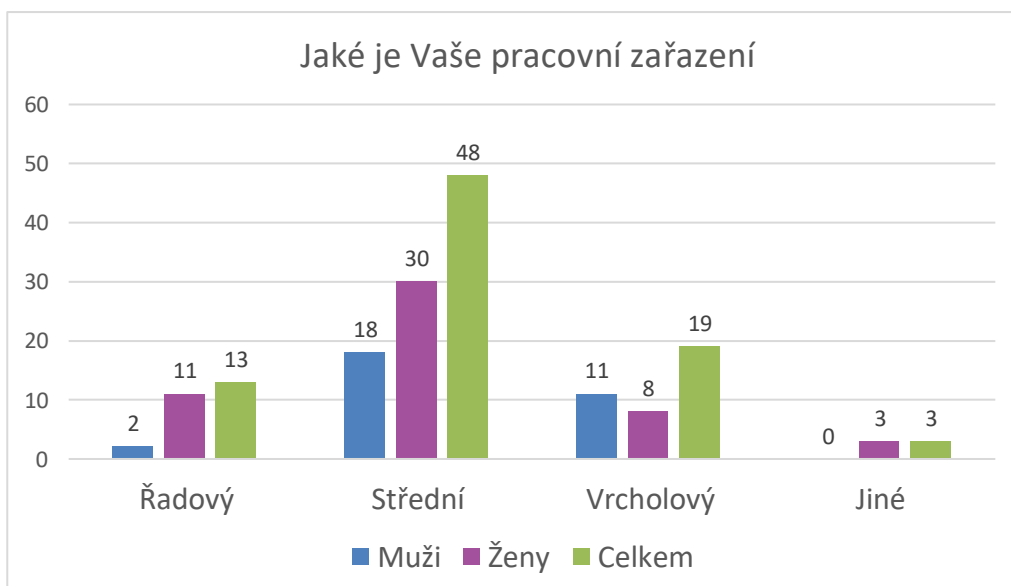
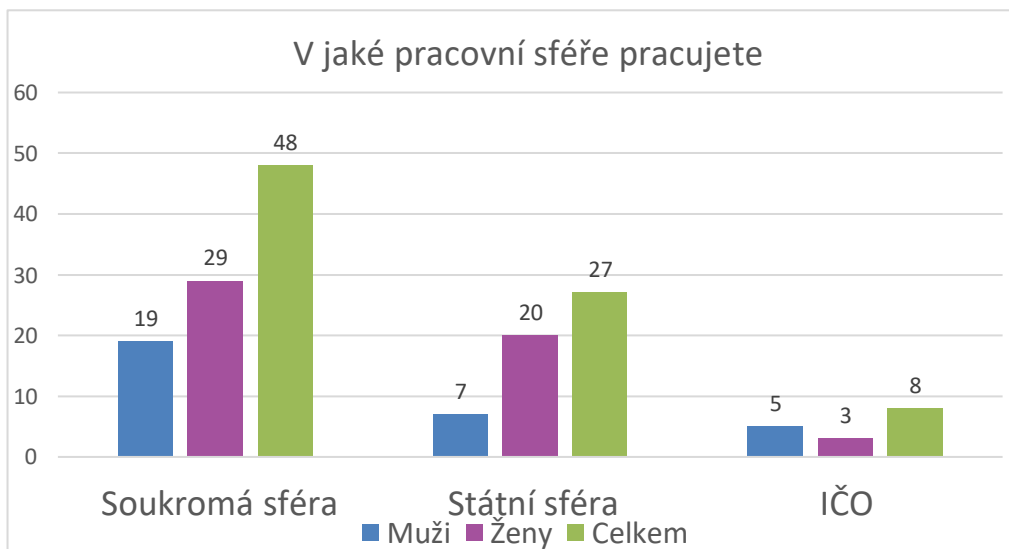
Graf č. 5 a č. 6: Pohlavní a věk dotazovaných.



Otázka č. 3 a 4: V jaké pracovní sféře pracujete? a Jaké je Vaše pracovní zařazení?

Většina z respondentů pracuje v soukromé sféře a to 48 z celkových 83. 27 respondentů pracuje ve státní sféře a zbylých 8 pracuje na IČO. Největší zastoupení žen je v soukromé sféře. 57% respondentů pracuje ve středním managementu. Pouze 22% respondentů pracuje ve vrcholovém managementu. Na celková čísla z dotazníku poukazuje graf č.7 a 8.

Graf č. 7 a č. 8: Zobrazení pracovní sféry respondentů. A pracovní zařazení z pohledu managementu.

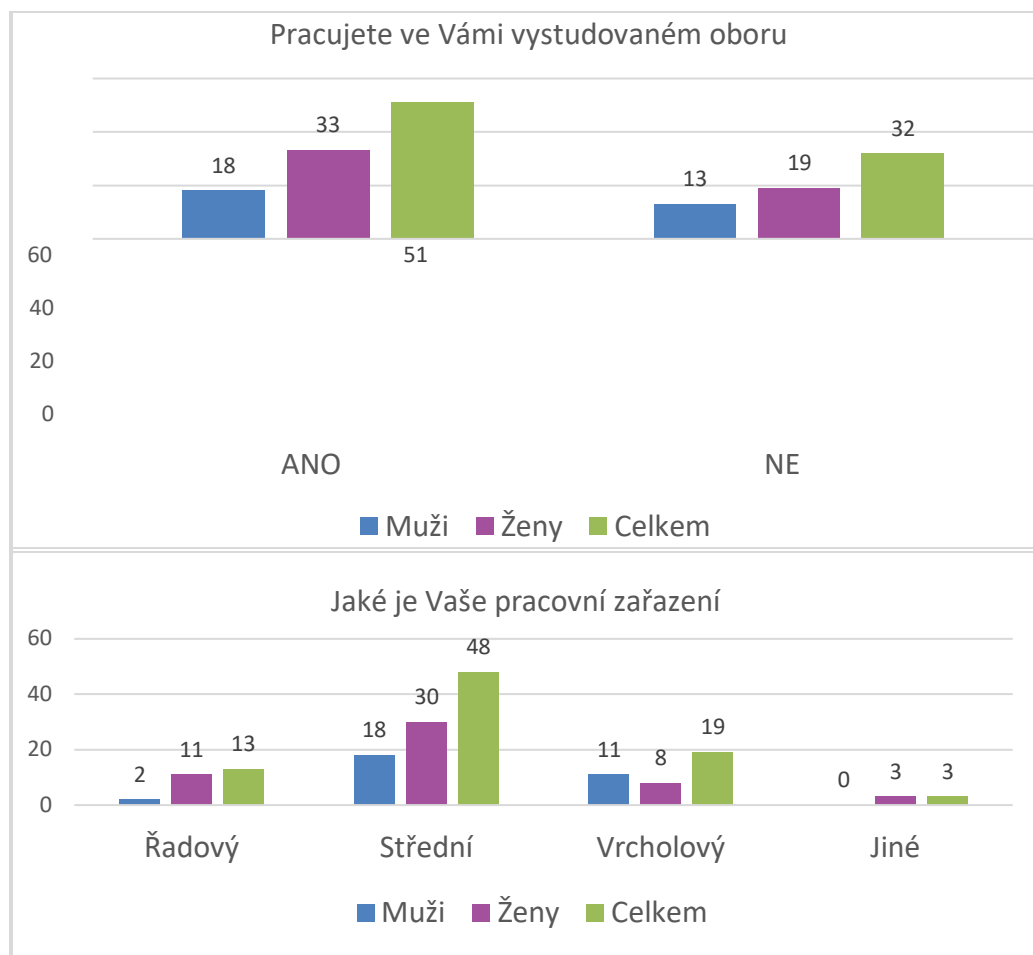


Otázka

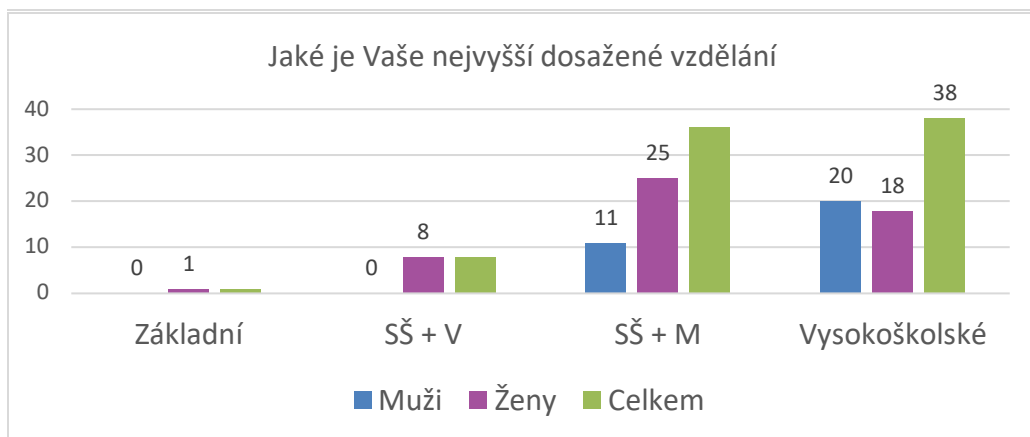
č. 5 a č. 6 a č.7: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?, Pracujete ve Vámi vystudovaném oboru? a Jaké je Vaše pracovní zařazení?

Z grafu č. 10 vyplývá, že většina respondentů pracuje ve svém oboru. Pouze 38% z dotazovaných pracuje mimo svůj vystudovaný obor. Z 83 respondentů je potom 38 s vysokoškolským titulem. Většina respondentů pracuje ve středním managementu. Ve vrchovém managementu pracují procentuálně spíše muži. U celkových výsledků je zřetelné, že respondenti a to hlavně ženy se drží svého vzdělání.

Graf č. 9, č.10 a č.11: Zobrazení nejvyššího dosaženého vzdělání respondentů. A práce ve vystudovaném oboru. .



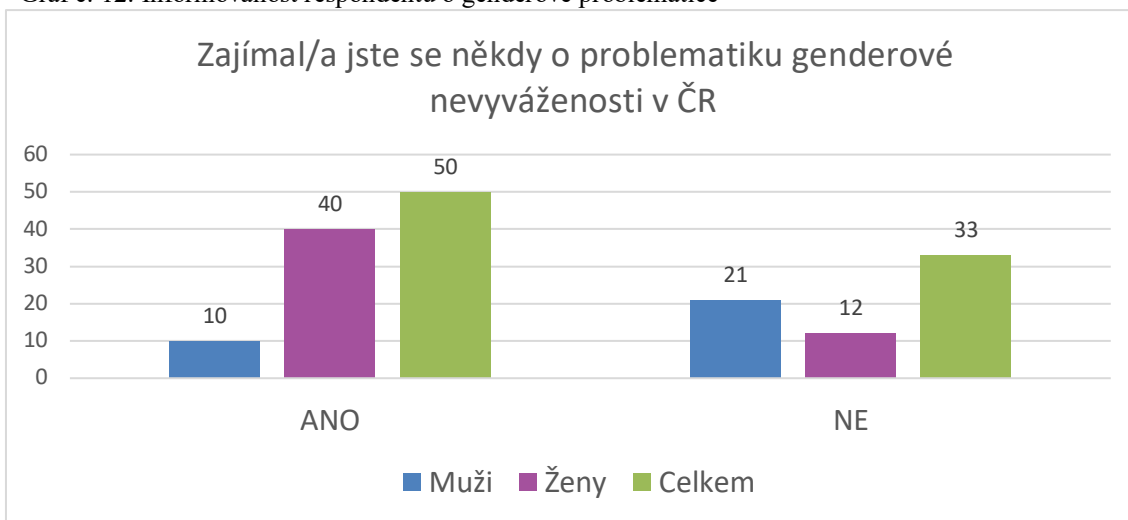
Otázka



č.8: Zajímal/a jste se někdy o problematiku genderové nevyváženosti v ČR?

Cílem této otázky bylo zjistit informovanost dotazovaných o dané problematice. Jak vidíme na grafu č. 12 Ženy se o problematiku genderu zajímají o něco více než muži. Přesto více než polovina dotazovaných byla někdy o genderové problematice informována a pouze 33 odpovědí z toho 12 žen a 21 mužů bylo záporných. Z tohoto zjištění lze usoudit, že se o problematiku zajímají spíše ženy, které se s tímto problémem přeci jen potýkají častěji.

Graf č. 12: Informovanost respondentů o genderové problematice

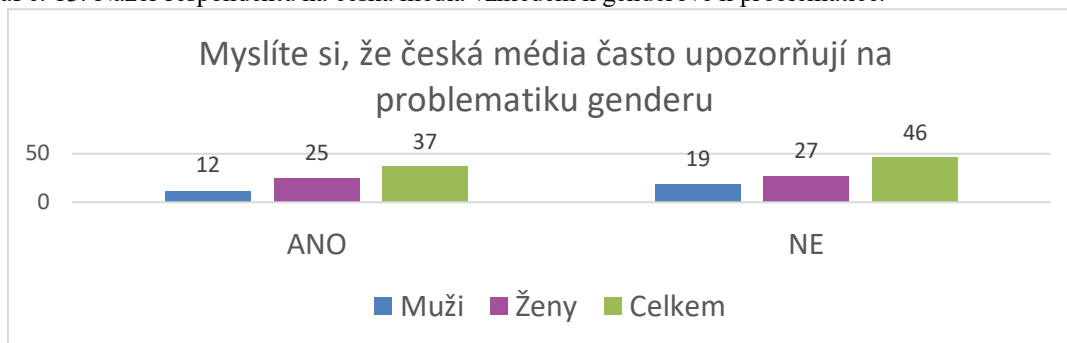


Otázka

Otázka č. 9: Myslíte si, že česká média často upozorňují na problematiku genderu?

Pouze 44 % respondentů se domnívá, že je v českých médiích je genderové problematice věnována dostatečná pozornost.

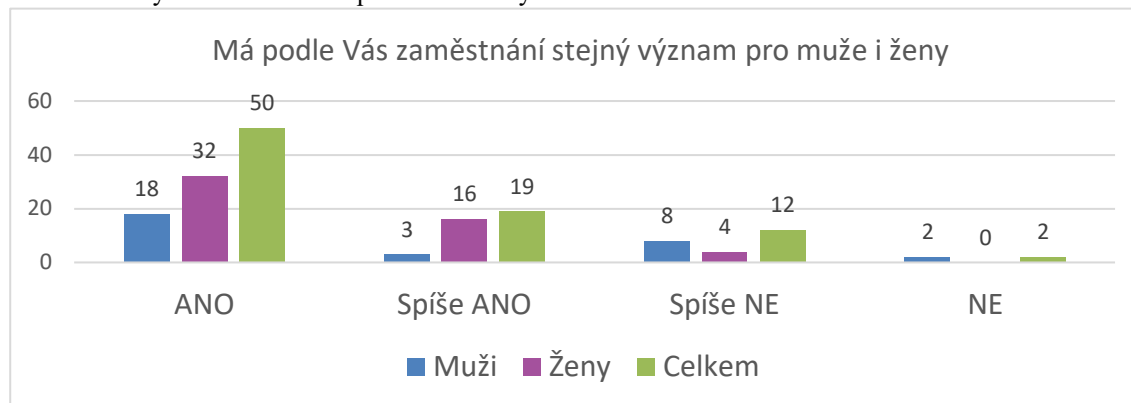
Graf č. 13: Názor respondentů na česká média vzhledem k genderové k problematice.



č.10: Má podle Vás zaměstnání stejný význam pro muže i ženy?

Jak ukazuje graf č. 14 pouze 2 respondenti z řad mužů si myslí, že ne. Naopak 50 odpovídajících vyhodnotilo situaci, že v dnešní době považují obě pohlaví práci za stejně významnou. Z grafu je tedy jasné, že ženy do práce chodit chtějí a má to pro ně určitý význam.

Graf č. 14: Význam zaměstnání pro muže a ženy.

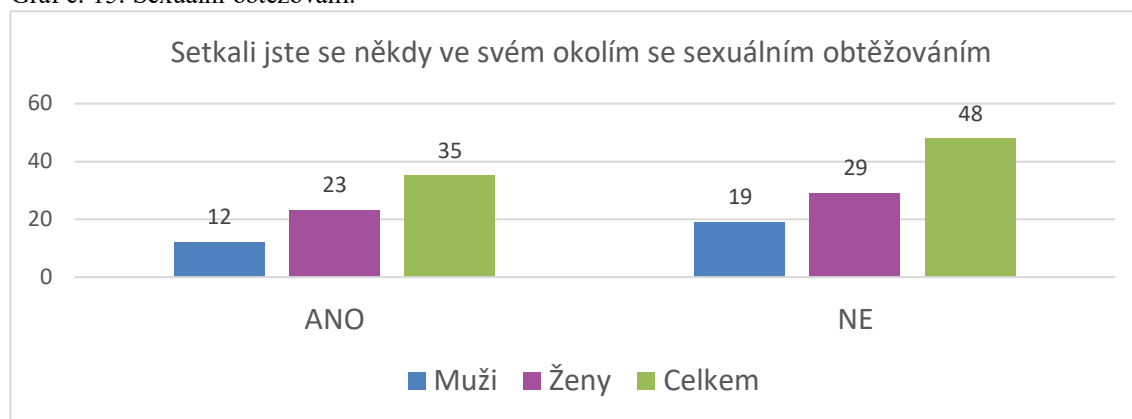


Otázka

Otázka č. 11: Setkali jste se někdy ve svém okolí se sexuálním obtěžováním?

57% to znamená více než polovina respondentů se nikdy ve svém okolí se sexuálním obtěžováním nesešla. 35 dotazovaných se se sexuálním obtěžováním setkala. Z 35 to bylo 23 žen a 12 mužů.

Graf č. 15: Sexuální obtěžování.

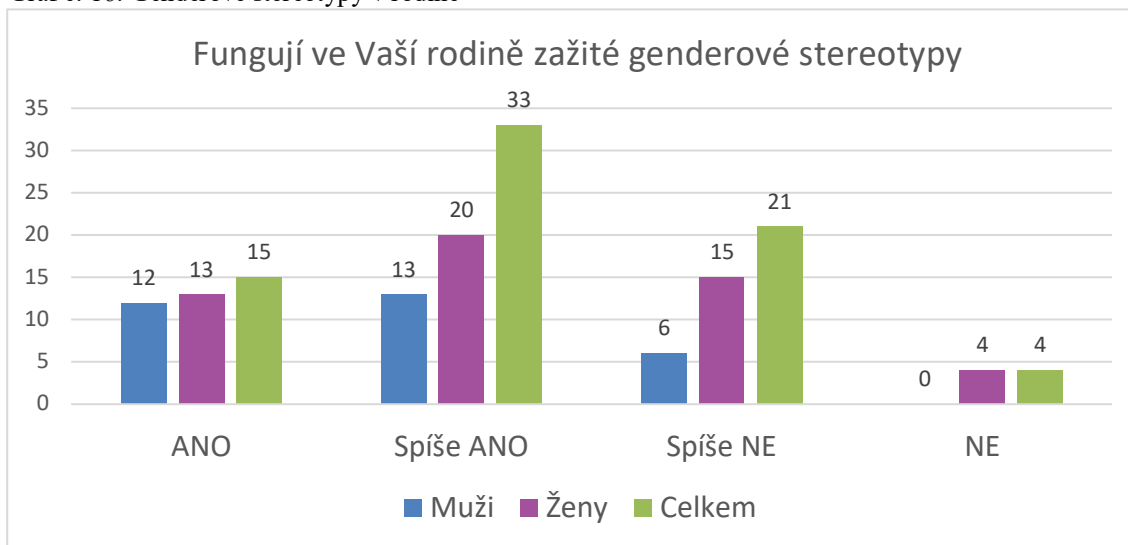


Otázka č. 12: Fungují ve Vaší rodině zažití genderové stereotypy?

Většina respondentů přiznala, že u nich v rodině stereotypy stále přežívají. Nejvíce odpovídali jako „spíše ano“ a to přesně 33 respondentů z 83. Dalších 15 respondentů je v genderové stereotypy v jejich rodině naprosto přesvědčeno, tudíž

pouze 30% odpovídajících se snaží nebo má rozdělené role jinak než to bylo v minulosti a posunuli se s dobou.

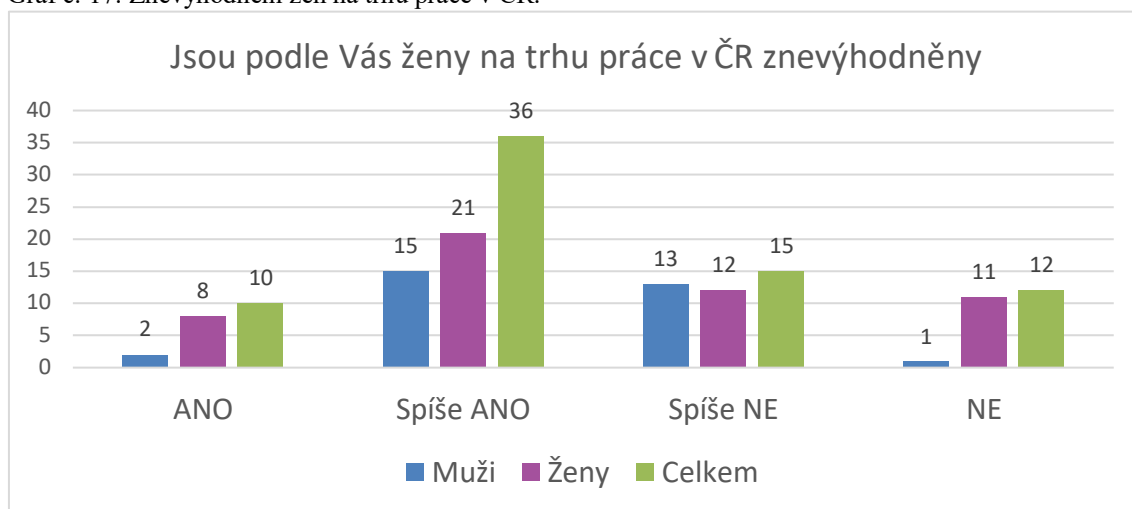
Graf č. 16: Genderové stereotypy v rodině



Otázka č. 13: Jsou podle Vás ženy na trhu práce v ČR znevýhodněny?

Z celkového počtu 83 dotazovaných souhlasí 55% s tvrzením, že jsou ženy na trhu práce znevýhodňovány. Nejčastější odpovědi bylo spíše ano a nejméně častou ne. Z grafu č. 17 vyplývá, že ženy jsou na trhu práce znevýhodňovány. Muži se s tvrzením ženského znevýhodnění tolik neztotožňují.

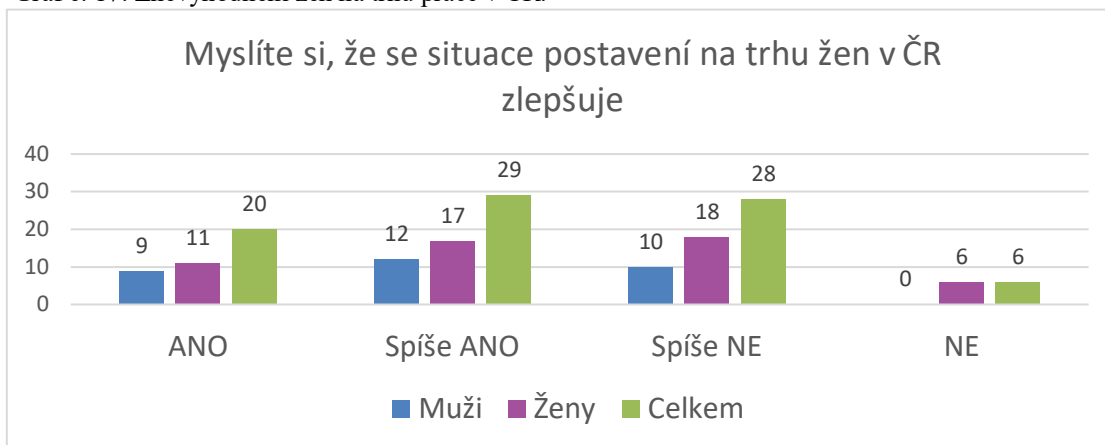
Graf č. 17: Znevýhodnění žen na trhu práce v ČR.



Otázka č. 14: Myslíte si, že se situace postavení na trhu práce žen v ČR zlepšuje?

S faktem, že se situace postavení žen na trhu práce v ČR zlepšuje nesouhlasí pouze 6 respondentů, ale dalších 28 zvolilo možnost spíše ne. Nejčastější možností byla odpověď spíše ano, ale pouze o jednoho dotazujícího. A celkově 20 dotazujících s tvrzením souhlasilo.

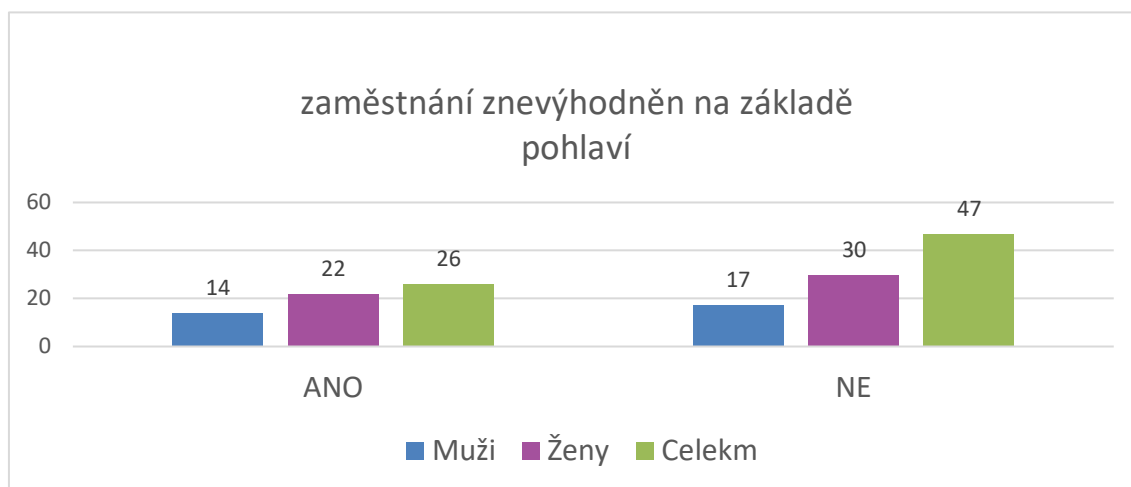
Graf č. 17: Znevýhodnění žen na trhu práce v ČR.



Otázka č.15: Setkali jste se někdy s někým, kdo byl u přijímání do zaměstnání znevýhodněn na základě pohlaví?

Na tuto otázku odpovědělo 26 dotazovaných ANO. Při zvolení této odpovědi se respondentům zobrazilo okno pro rozepsání se v otevřené odpovědi. V otevřených odpovědích se u žen nejčastěji opakovala možnost dotazu na dítě, plánování rodiny a jejich vztahovou situaci (zda je ve žena ve vztahu, manželství nebo svobodná). I u mužů se objevilo 14 dotazovaných, kteří měli nemilou zkušenost u pohovoru. U mužů se zejména jednalo o účast na výběrových řízeních pro oděvní nebo kosmetické společnosti, kdy dotazovaní uváděli, že personalistka ne příliš příjemnou cestou poukazovala na problém s jejich pohlavím. Jeden z respondentů uvedl, že při pohovoru byl tázan na sexuální úchytky a sexuální obtěžování v bývalém zaměstnání. Z grafu č. 18 tedy vyplývá, že objekty problematiky genderu nejsou v tomto směru pouze ženy.

Graf č. 18: Znevýhodnění u přijímacího řízení na základě pohlaví.

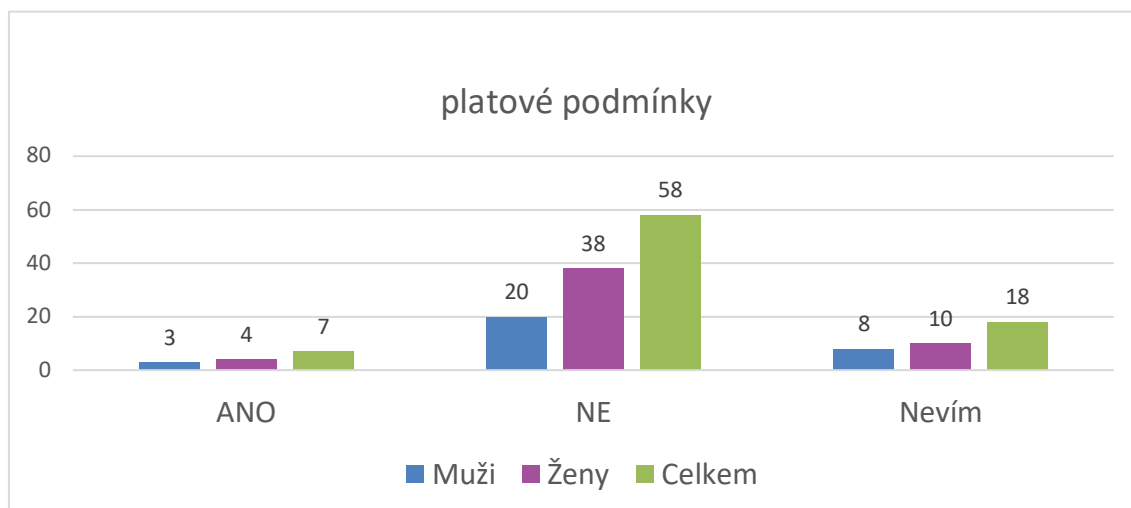


Setkali jste se někdy s někým, kdo byl u přijímání do

Otázka č. 16: Myslíte si, že muži a ženy na stejných pozicích mají stejné platové podmínky?

Necelých 70% dotazovaných odpovědělo jasně ne. Tento problém je asi nejviditelnějším problémem genderové nevyváženosti. Jak ukazuje i práce najdou se případy, kdy muž vydělá na stejné pozici o 400 tisíc Kč více než žena.

Graf č. 19: Platové podmínky mužů a žen

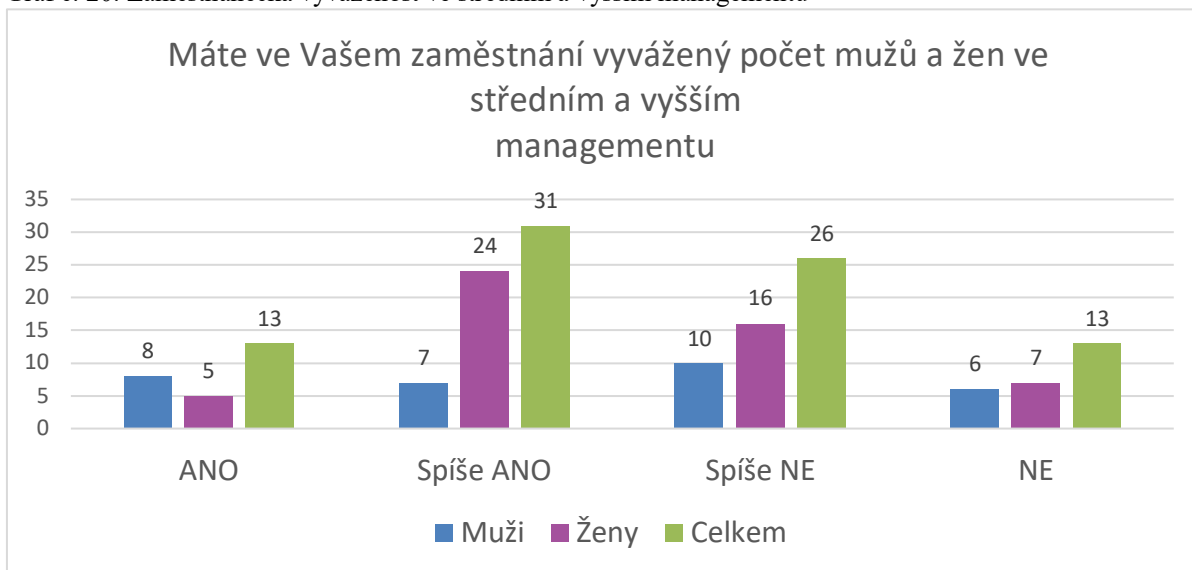


Myslíte si, že muži a ženy na stejných pozicích mají i stejné

Otázka č.17: Máte ve Vašem zaměstnání vyvážený počet mužů a žen ve středním a vyšším managementu?

Nejčastěji vybraná odpověď byla spíše ano, konkurovala jí ale odpověď spíše ne. Rozdíl mezi těmito odpověďmi se liší pouze o 5 odpovídajících.

Graf č. 20: Zaměstnanecká vyváženost ve středním a vyšším managementu



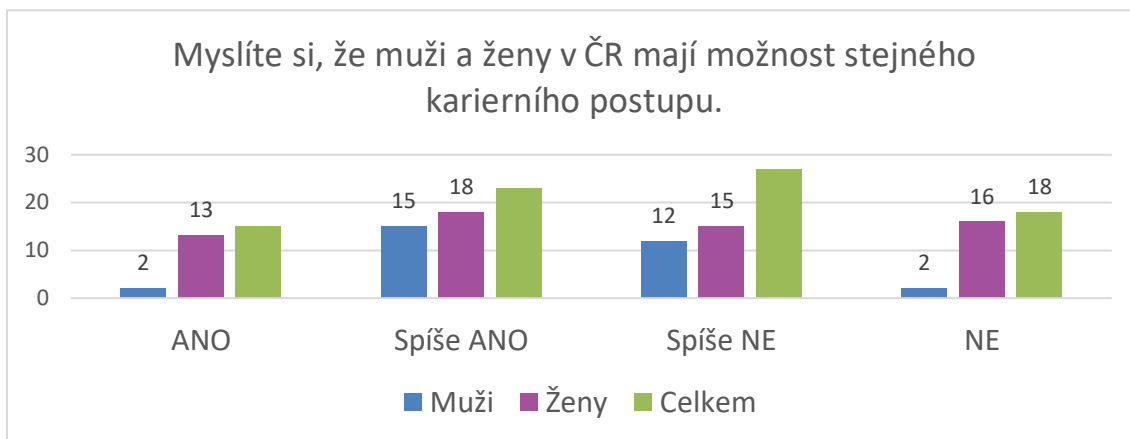
Otázka č. 18: Jste se svým zaměstnavatelem spokojen/a?

Překvapivě 49 respondentů z 83, tudíž více než polovina dotazovaných je ve svém aktuálním zaměstnání spokojena. Z šetření vyplývá, že spíše muži nejsou ve svém zaměstnání spokojeni. 58% dotazovaných mužů není spokojeno se svým zaměstnavatelem, nespokojených žen je oproti tomu pouze 30%

Otázka č.19: Myslíte si, že muži a ženy v ČR mají možnost stejného karierního postupu?

Nejčastější odpovědí bylo spíše ne, zodpovědělo takto 27 dotazovaných, spíše ano naopak volilo 23 dotazovaných. Výsledky těchto srovnání jsou v celku vyrovnané. Tento výsledek možná ovlivnil i fakt, že větší část respondentů se pohybuje v soukromé sféře a někteří dotazovaní pracují dokonce na živnostenský list.

Graf č. 21: Možnosti karierního postupu v ČR



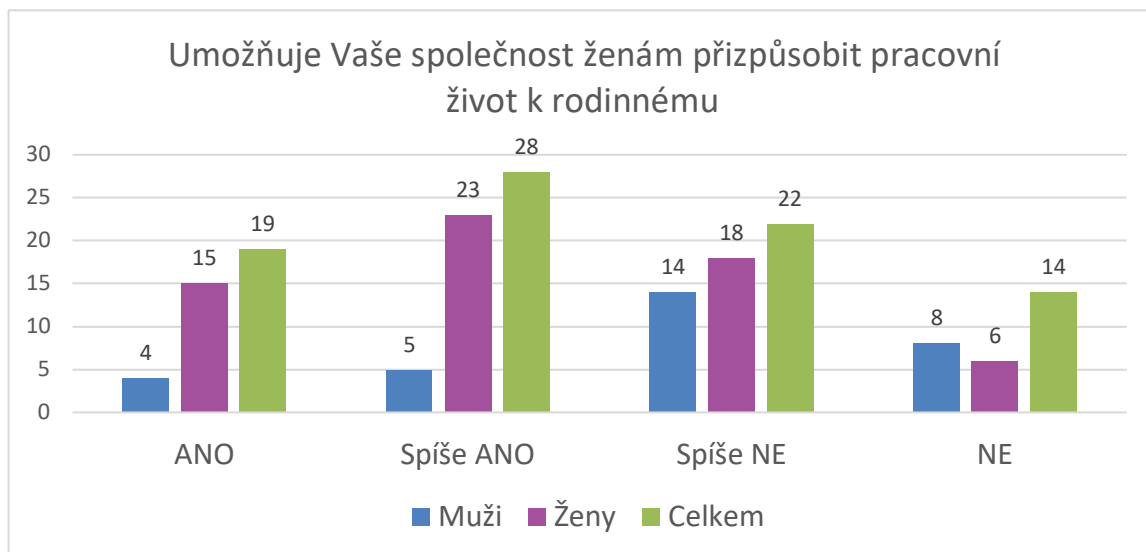
Otázka č.20: Pokud by jste byli v zaměstnání znevýhodňováni na základě Vašeho pohlaví, ukončili by jste tento pracovní poměr?

U této otázky odpovědělo 68 dotazovaných (82%) ano. Je tedy vidět, že jak muži, tak ženy jsou neradi v nepříjemných situacích, které se týkají jejich pohlaví. Muži byli přesto přesvědčivější, protože pouze 3 (9%) z nich odpověděli ne. Mezi ženami se našlo 12 (23%) respondentek, které by v zaměstnání na úkor jejich znevýhodňování i nadále zůstaly.

Otázka č. 21: Umožňuje Vaše společnost přizpůsobit pracovní život k rodinnému?

Nejčastější odpovědí bylo spíše ano, odpovědělo, tak 23 žen a 5 mužů ze všech dotazovaných, ano odpovědělo celkem 19 respondentů. Pokud dotazovaný zvolil tyto odpovědi, zobrazila se dotazovanému otevřená odpověď. Muži i ženy se shodly, že zaměstnavatel jim poskytuje v rámci možností práci z domu, jak v případě nemoci dítěte, tak v případě nutnosti dodělat práci po pracovní době. Dále zaměstnavatelé dotazovaných zajišťují soukromé školky a jesle v blízkosti jejich pracoviště, nebo z části hradí soukromé školy a jesle v blízkosti jejich bydliště. Několik žen také uvedlo, že jim jejich zaměstnavatel povoluje flexibilní pracovní dobu.

Graf č. 21: Přizpůsobení pracovního procesu ženám



3.3 Shrnutí a doporučení

Z provedeného výzkumu vyplývá, že názory a znalosti na genderovou problematiku se u mužů a žen liší. Větší množství mužů než žen je přesvědčeno, že ženy mají stejné možnosti kariérního růstu jako muži a dokonce si někteří myslí, že jsou ženy jsou hodnoceni jako muži. Na rozdíl ženy jsou v tomhle otevřenější a věří v lepší budoucnost. Překvapivé zjištění bylo kolik firem v soukromém sektoru podporuje ženy s dětmi a nabízí jim možnosti soukromých školek a jeslí.

Na základě dotazníkového šetření bych ráda uvedla obecná doporučení.

Doporučení pro zaměstnavatele:

- při přijímacím řízení hledět na kvalitu potenciálního zaměstnance a ne na jeho pohlaví, rodinný stav, počet dětí
- vzít si příklad z firem, které dávají možnost matkám a otcům lépe skloubit jejich rodinný život s pracovním
- nedělat platové rozdíly mezi mužem a ženou na stejných pozicích
- dávat všem stejné možnosti v kariérním růstu

Doporučení pro zaměstnance:

- pokuste se svým zaměstnavatelem mluvit o křivkách, které pociťujete

- pokud máte na pohovoru pocit, že Vás budoucí zaměstnavatel genderově znevýhodňuje nebo má snad sexistické poznámky nenastupujte do takového zaměstnání
- pokud Váš zaměstnavatel neřeší genderové problémy na pracovišti zkuste se obrátit na organizace, které se tímto problémem zabírají

ZÁVĚR

Jak vyplývá z teoretického zpracování a z výsledků a vyhodnocení analytické části práce, historický vývoj genderu a jeho aktuální postavení na trhu práce se mění a vyvíjí, dalo by se říct, k lepšímu, i když je ještě mnoho nerovností v řadě oblastí, ať už se jedná o postavení muže a ženy v rodině, v oblasti péče o děti a jejich výchovu anebo o přetrvávající nerovnosti z hlediska odměňování mužů a žen a jejich uplatnění na trhu práce. I v současné moderní době přetrvávají stále některé genderové předsudky a stále je aktuálním problémem nerovnost v odměňování mužů a žen za stejnou práci anebo nerovné uplatňování žen a mužů na trhu práce či v oblasti veřejného života.

Jak vyplynulo z výzkumu. Nestačí se pouze o problematiku zajímat, ale musí se její teorie i aplikovat. Společnosti se musí poučit z faktů a měnit strukturu, tak aby ženy mohly působit na stejných pozicích jako muži a za stejných platových podmínek.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. *Feminismus je pro každého: mluví muži a ženy opravdu různými jazyky?*. Brno: Host, 2018. Dnešní svět. ISBN 978-80-7577-468-2.

ANÝŽOVÁ, Petra. *Vzdělání, dovednosti a mobilita* [online]. 2019: Karolinum [cit. 2020-02-05]. ISBN 9788024642949.

BAHENSKÁ, Marie, Dana MUSILOVÁ a Libuše HECZKOVÁ. *Iluze spásy: české feministické myšlení 19. a 20. století*. České Budějovice: Vedita, 2011. Teologie (Vyšehrad). ISBN 978-808-6829-791.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-8642916-8.

BUTLER, Judith. *Závažná těla: o materialitě a diskursivních mezích "pohlaví"*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2016. Limes (Karolinum). ISBN 978802-4633-251.

CAMERON, Deborah. *Mýtus o Marsu a Venuši: mluví muži a ženy opravdu různými jazyky?*. Praha: Filosofia, 2017. Dnešní svět. ISBN 978-80-7007-513-5.

FORD, Martin, Monika BÉDIOVÁ, František STELLNER, Marek VOCHOZKA a Robert ZEMAN. *Roboti nastupují: automatizace, umělá inteligence a hrozba budoucnosti bez práce*. V Praze: Rybka Publishers, 2017. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-87950-46-3.

HAŠKOVÁ, Hana. *Vlastní cestou?: životní dráhy v pozdně moderní společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON) v koedici se Sociologickým ústavem AV ČR, 2014. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-178-7.

HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.

HAUSMANN, Josef. *Mužský šovinismus pro pokročilé: eseje o pohlaví, genderu a feminismu*. 5. vyd. Ústí nad Labem: Reneco, 2011. Reneta. ISBN 978-808-6563-398.

HOFFMANNOVÁ, Jaroslava. *Prvenství žen: ženy iniciativní, vzdělané a tvořivé*. Praha: Ústav T.G. Masaryka, 2016. ISBN 978-808-6142-562.

JARKOVSKÁ, Lucie, Kateřina LIŠKOVÁ a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-030-8.

JORDÁNOVÁ, Zdeňka, Kateřina LIŠKOVÁ a Iva ŠMÍDOVÁ. *Muž nebo žena?: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Vodnář, 2007. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86226-82-8.

KATRŇÁK, Tomáš a Petr FUČÍK. *Návrat k sociálnímu původu: vývoj sociální stratifikace české společnosti v letech 1989 až 2009*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2010. Sociologická řada. ISBN 978-80-7325-241-0.

KOLÁŘOVÁ, Marta. *Protest proti globalizaci: gender a feministická kritika*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009. Gender sondy. ISBN 978-80-86429-96-0.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Jak vypracovat bakalářskou a diplomovou práci*. Praha: Vydavatelství UJAK, ISBN 978-80-7452-106-5

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice: Československo 1945-1974 a reflexe vývoje před rokem 1989 a po něm*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Gender sondy. ISBN 978-807-4190-544.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Alena KŘÍŽKOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. Gender sondy. ISBN 80-733-0090-7.

KÜNG, Hans. *Žena v dějinách křesťanství: vzdělání a postavení žen v české společnosti v 19. a na počátku 20. století*. Praha: Vyšehrad, 2017. Teologie (Vyšehrad). ISBN 978807-4298-080.

KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-879-6.

MALINOVÁ, Lenka. *Rozvoj profesní kariéry: automatizace, umělá inteligence a hrozba budoucnosti bez práce*. V Praze: Oeconomica, 2011. ISBN 978-802-4517-964.

MALÍNSKÁ, Jana. *Do politiky prý žena nesmí - proč?: vzdělání a postavení žen v české společnosti v 19. a na počátku 20. století*. Praha: Libri, 2005. Gender sondy. ISBN 80727-7295-3.

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009. Rádci pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-736-7615-5.

MARUŠKA, Zdeněk. *Nenechte si líbit nezaměstnanost!: hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné*. [Olomouc: Z. Maruška], 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-802-6024-439.

MAŘÍKOVÁ, Hana, Alena KŘÍŽKOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2012. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-100-8.

NEDBÁLKOVÁ, Kateřina. *Spoutaná Rozkoš: sociální (re)produkce genderu a sexuality v ženské věznici*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2006. Gender sondy. ISBN 80-864-2965-2.

NOVÁK, Václav, Marek VOKOUN, František STELLNER, Marek VOCHOZKA a Robert ZEMAN. *Trhy práce v České republice po roce 1989: regionální komparace politik zaměstnanosti*. Praha: Setoutbooks.cz, 2016. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-808-6277-813.

PAGLIA, Camille. *Svobodné ženy, svobodní muži: eseje o pohlaví, genderu a feminismu*. Praha: Argo, 2019. ISBN 978-802-5730-713.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. V Praze: C.H. Beck, 2014. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-807-4002700.

RAŠTICOVÁ, Martina a Monika BÉDIOVÁ. *Práce, nebo důchod?: senioři, trh práce a aktivní stárnutí*. Brno: Sociologické nakladatelství, 2018. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7485-177-3.

REMIŠOVÁ VĚŠÍNOVÁ, Kamila. *Gender a pravěká společnost*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2017. Praehistorica. ISBN 978-80-246-3177-6.

SMETÁČKOVÁ, Irena. *Genderové představy a vztahy: sociální a kognitivní aspekty vývoje maskulinity a femininity v průběhu základní školy*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2016. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-229-6.

Statistická ročenka trhu práce v České republice ... Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 1998-. ISBN 978-80-7421-188-1.

STRŽÍTESKÝ, Václav. *Diference ve spotřebním chování mužů a žen: význam kritéria pohlaví v segmentaci spotřebních trhů*. Zlín: Radim Bačuvčík - VerBuM, 2015. ISBN 978-80-875-0065-1.

VODRÁŽKA, Mirek. *Rozumí české ženy vlastní historii?: kritika teorie genderu a stranického technokratického ženského aktivismu na pozadí justiční vraždy političky a feministky Milady Horákové*. Praha: Herrmann, 2017. Dnešní svět. ISBN 978-808-7054529.

VOCHOCOVÁ, Lenka. *Ženy (a muži) ve zpravodajských redakcích: mediální instituce pohledem genderových mediálních studií*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 978-802-4642-840.

WAGNEROVÁ, Alena. *Žena za socialismu: Československo 1945-1974 a reflexe vývoje před rokem 1989 a po něm*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2017. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-252-4.

Seznam použitých internetových zdrojů

Právní prostor, Vývoj normativní úpravy práva na rovné zacházení na území České republiky ve 20. století, V. Pospíšil, 2019. Dostupné z WWW:

<https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/vyvoj-normativni-upravy-prava-narovne-zachazeni-na-uzemi-ceske-republiky-ve-20-stoleti-cast-i> [online]. [cit. 2020-02-06].

Právní prostor, Genderová segregace na pracovním trhu, L. Šikel, 2015. Dostupné z WWW: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/genderova-segregacena-pracovnim-trhu> [online]. [cit. 2020-02-06].

Vímvic.cz, Jak udržet stejné platy mužů a žen ve firmách, A. Kubešová, 2018. Dostupné z WWW: <https://www.vimvic.cz/clanek/platy-muzu-a-zen-ve-firmach> [online]. [cit. 2020-02-06].

(Měšec.cz, Jak se liší plat za stejnou práci u muže a ženy, 2017. Dostupné z WWW: <https://www.mesec.cz/clanky/ak-se-lisi-plat-za-stejnou-praci-u-muze-a-u-zeny/> [online]. [cit. 2020-02-07].

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam grafů

Graf č. 1: Podnikatelé a zaměstnanci podle pohlaví a vybraných kategorií

Graf č. 2: Průměrná měsíční mzda mužů a žen podle vzdělání (2017)

Graf č. 3: Zaměstnání s nejvyšší hodnotou GPD (2017).

Graf č. 4: Podíly mužů a žen dle mzdových pásem ve dvaceti nejvíce zastoupených třídách zaměstnání

Graf č. 5 a č. 6: Pohlavní a věk dotazovaných.

Graf č. 7 a č. 8: Zobrazení pracovní sféry respondentů. a pracovní zařazení z pohledu managementu.

Graf č. 9, č.10 a č.11: Zobrazení nejvyššího dosaženého vzdělání respondentů. a práce ve vystudovaném oboru. .

Graf č. 12: Informovanost respondentů o genderové problematice

Graf č. 13: Názor respondentů na česká média vzhledem k genderové k problematice.

Graf č. 14: Význam zaměstnání pro muže a ženy

Graf č. 15: Sexuální obtěžování.

Graf č. 16: Genderové stereotypy v rodině

Graf č. 17: Znevýhodnění žen na trhu práce v ČR.

Graf č. 18: Znevýhodňování u přijímacího řízení základě pohlaví.

Graf č. 19: Platové podmínky mužů a žen

Graf č. 20: Zaměstnanecká vyváženost ve středním a vyšším managementu

Graf č.21: Možnosti karierního postupu v ČR

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník

Pohlaví

- Žena
- Muž

Věk

- 18-26
- 27-35
- 35-50
- 50+

V jaké pracovní sféře pracujete?

- Soukromá sféra
- Státní sféra
- Pracuji sám na sebe (IČO)

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní
- Středoškolské s výučním listem
- Středoškolské s maturitou
- Vysokoškolské

Jaké je Vaše pracovní zařazení?

- Řadový pracovník
- Střední management
- Vrcholový management
- Jiné

Pracujete ve Vámi vystudovaném oboru?

- Ano
- Ne

Zajímal/a jste se někdy o problematiku genderové nevyváženosti v ČR?

- Ano - Ne

Myslíte si, že česká média často upozorňují na problematiku genderu?

- Ano
- Ne

Má podle Vás zaměstnání stejný význam pro muže i ženy?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

Setkali jste se někdy ve svém životě se sexuálním obtěžováním?

- Ano
- Ne

Fungují ve Vaší rodině zažitá genderová stereotypy? (*Žena vaří, uklízí, stará se o děti, muž vydělává peníze*)

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

Jsou podle Vás ženy na trhu práce v ČR znevýhodněny?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

Myslíte si, že se situace postavení na trhu práce žen v ČR zlepšuje?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

Setkali jste se někdy s někým, kdo byl u přijímání do zaměstnání znevýhodněn na základě pohlaví?

- Ano
- Ne

Pokud jste v předchozí otázce odpověděli ano, popište prosím tuto situaci.

Myslíte si, že muži a ženy na stejných pozicích mají i stejné platové podmínky?

- Ano
- Ne
- Nevím

Máte ve Vašem zaměstnání vyvážený počet mužů a žen ve středním a vyšším managementu?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

Jste se svým zaměstnavatelem spokojen/a?

- Ano
- Ne

Myslíte si, že muži a ženy v ČR mají možnost stejného karierního postupu.

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

Pokud by jste byli v zaměstnání znevýhodňováni na základě Vašeho pohlaví, ukončili by jste tento pracovní poměr?

- Ano
- Ne

Umožňuje Vaše společnost ženám přizpůsobit pracovní život k rodinnému.

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

Pokud jste odpověděl/a v přechozí otázce ano, spíše ano popište jak?

Děkuji za zpracování dotazníku

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Lucie Vohánková

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Historický vývoj genderu a jeho aktuální postavení na trhu práce

Rok: 2021

Počet stran textu bez příloh:44

Celkový počet stran příloh:3

Počet titulů českých použitých zdrojů: 37

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů:4

Vedoucí práce: PaedDr. Josef Petrášek