

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra statistiky**



**Diplomová práce**

**Genderová studie v ekonomickém prostředí České republiky**

**Jana Teplá**

© 2015 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra statistiky

Provozně ekonomická fakulta

# ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jana Teplá

Provoz a ekonomika

Název práce

**Genderová studie v ekonomickém prostředí České republiky**

Název anglicky

**Gender study in the Czech Republic economic environment**

---

## Cíle práce

Cílem práce je genderová analýza rovnosti rolí mužů a žen v ekonomickém prostředí České republiky. Řešení si bude všimnout zvláště trhu práce. Na základě statistické analýzy vybraných ukazatelů a dat získaných prostřednictvím provedeného dotazníkového šetření budou diskutovány možné rozdíly v pracovních příležitostech mezi muži a ženami v České republice. Součástí řešení budou návrhy a doporučení ke zmírnění nebo k odstranění případných nedostatků.

## Metodika

Získaná databáze bude analyzována statistickými metodami z oblasti časových řad, indexní analýzy a analýzy závislosti kvalitativních znaků.

---

**Doporučený rozsah práce**

60-80 stran

**Klíčová slova**

Gender, trh práce, diskriminace, nerovnosti, pohlaví, management, pracovní příležitosti, úroveň vzdělání, zaměstnanost

**Doporučené zdroje informací**

- BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.  
Další literatura bude doporučena v průběhu zpracování diplomového úkolu.
- FERRAROVÁ, Eva. Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-03-2.
- HENDL, Jan. Přehled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat. 2. vyd. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-123-9.
- HINDLS, Richard. Statistika pro ekonomy. 8. vyd. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-43-6.
- KARSTEN, Hartmut. Ženy – muži: genderové role, jejich původ a vývoj. 1. vyd. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X.
- KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-343-1.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. 1. vyd. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena. Pracovní dráhy žen v České republice. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství; Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2011. ISBN 978-80-7330-192-7.
- Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice. 1. vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002. ISBN 80-86436-11-X.

**Předběžný termín obhajoby**

2015/06 (červen)

**Vedoucí práce**

doc. Ing. Marie Prášilová, CSc.

Elektronicky schváleno dne 29. 10. 2013

**prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 19. 1. 2015

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 20. 03. 2015

## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Genderová studie v ekonomickém prostředí České republiky" jsem vypracoval(a) 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 autor(ka) uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil(a) autorská práva třetích osob.

V Praze dne 27.3.2015

---

## Poděkování

Rád(a) bych touto cestou poděkoval(a) doc. Ing. Marii Prášilové, CSc., za odborné vedení, udělené rady a připomínky, a za vstřícný osobitý přístup při vedení této diplomové práce.

# Genderová statistika v ekonomickém prostředí České republiky

---

## Gender study in the Czech Republic economic environment

### Souhrn

Diplomová práce analyzuje pracovní trh v České republice z hlediska genderových rolí. V teoretické části jsou vysvětleny základní pojmy vztahující se ke zkoumané problematice genderu, genderových stereotypů, zaměstnanosti a faktorů ovlivňujících rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce. V praktické části je analyzován vývoj vybraných ukazatelů (ekonomická aktivita, zaměstnanost, nezaměstnanost, ekonomická neaktivita), na jejichž základě je zhodnoceno ekonomické postavení mužů a žen na trhu práce v časovém rozmezí od roku 1999 do 2013. Na základě statistických metod pro analýzu časových řad je u vybraných ukazatelů stanovena predikce na dva roky dopředu. Vlastní výzkum je založen na dotazníkové metodě s cílem zjistit, jak ženy a muži vnímají rovné podmínky na trhu práce a zhodnotit jaké zauímají postavení ke genderovým stereotypům na pracovním trhu České republiky. Na základě výsledků analýz jsou formulovány možná doporučení vedoucí ke zlepšení rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce.

**Klíčová slova:** gender, trh práce, diskriminace, nerovnosti, pohlaví, management, pracovní příležitosti, úroveň vzdělání, zaměstnanost

### Summary

This thesis analyzes genders roles in the labor market in the Czech Republic. The theoretical part of thesis explains the basic concepts related to the examined issues of gender, gender stereotypes, employment and factors affecting equal opportunities for men and women in the labor market. The practical part analyzes the development of selected indicators (economic activity, employment, unemployment, economic inactivity), and analyzes the economic status of men and women in the labor market in the period from 1999 to 2013. Through the statistical methods for analyzing time series the selected indicators are used for predicting values to next two years. Own research is based on a questionnaire method. The goal is to find out how women and men perceive equal conditions in the labor market and define positions on gender stereotypes in the labor market in the Czech Republic. Based on the results of analyzes are formulated some recommendations which should improve opportunities for women and men in the labor market.

**Keywords:** gender, labour market, discrimination, inequalities, sex, management, career opportunities, level of education, employment

# Obsah

<b>1</b>	<b>ÚVOD</b> .....	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>CÍL PRÁCE A METODIKA</b> .....	<b>9</b>
2.1	CÍL PRÁCE .....	9
2.2	METODIKA.....	9
2.2.1	<i>Analýza časových řad</i> .....	9
2.2.2	<i>Kvalitativní analýza</i> .....	12
<b>3</b>	<b>TEORETICKÁ VÝCHODISKA</b> .....	<b>14</b>
3.1	PRŮŘEZ FEMINISMEM A GENDEREM SKRZE STALETÍMI .....	14
3.2	PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE .....	16
3.2.1	<i>Genderová segregace na trhu práce</i> .....	18
3.2.2	<i>Ekonomická aktivita žen na trhu práce České republiky</i> .....	20
3.2.3	<i>Bariéry bránící ženám stát se manažerkami</i> .....	21
3.2.4	<i>Vzdělání</i> .....	22
3.2.5	<i>Diskriminace a výdělková nerovnost</i> .....	23
3.3	ŽENY V MANAGEMENTU .....	25
3.4	PRÁVNÍ NORMY .....	27
3.5	MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ .....	28
<b>4</b>	<b>CHARAKTERISTIKY POPULACE V ČESKÉ REPUBLICE</b> .....	<b>30</b>
4.1	DEMOGRAFICKÝ ROZBOR POPULACE V ČESKÉ REPUBLICE V ROCE 2013 .....	30
4.2	VZDĚLÁNÍ .....	31
4.3	MZDY A PRÁCE .....	31
<b>5</b>	<b>ANALÝZA VÝSLEDKŮ</b> .....	<b>33</b>
5.1	EKONOMICKY AKTIVNÍ OBYVATELSTVO V ČESKÉ REPUBLICE.....	33
5.1.1	<i>Zaměstnanost</i> .....	37
5.1.2	<i>Nezaměstnanost</i> .....	40
5.2	EKONOMICKY NEAKTIVNÍ OBYVATELSTVO V ČESKÉ REPUBLICE .....	41
5.3	VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ .....	44
5.3.1	<i>Analýza odpovědí</i> .....	47
5.4	ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A DOPORUČENÍ .....	62
<b>6</b>	<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>64</b>
<b>7</b>	<b>SEZNAM LITERATURY</b> .....	<b>67</b>
<b>8</b>	<b>SEZNAM GRAFŮ</b> .....	<b>69</b>
<b>9</b>	<b>SEZNAM TABULEK</b> .....	<b>70</b>
<b>10</b>	<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>71</b>

# 1 Úvod

Postavení žen ve společnosti, bez rozdílu na státní a náboženskou příslušnost, bylo a je obecně společností velmi diskutované téma. Na základě genderu byly právě společnosti v minulosti vytvořeny jakési „prototypy“ správných vlastností ženy a muže, z čehož plynou genderové stereotypy jako takové, jenž s hlavním jádrem podstaty věci a drobnými obměnami zůstávají být stále prosazované společností jako ty „jediné“ správné.

Na základě toho jsou ženy často považovány za osoby s vyšší mírou empatického citění, a proto jsou spojovány s péčí o rodinu a zejména o děti, jejichž hlavní náplní je vytváření příjemného a funkčního rodinného prostředí. Mužům je díky jejich síle a dominantnosti přiřazována role živitele rodiny, tedy osoby závislé na výdělečně činném povolání s vůdcovskými a rozhodovacími sklony.

Právě tyto základní genderové stereotypy popisující povahové charakteristiky pro jednotlivá pohlaví mají za důsledek přetrvávající a zažitě nerovnosti na pracovním trhu v České republice. A to nerovnosti znevýhodňující zejména ženského pohlaví. Ženy se v průběhu své pracovní kariéry setkávají s mnohačetnými nástrahami v porovnání s mužskou složkou populace, a to nejen uměle či někým nastraženými, ale největší je jim nadělena samotnou přírodou prostřednictvím toho nejcennějšího co žena může v životě mít, a to v podobě mateřství. Právě tato radostná událost představuje jeden z největších limitujících faktorů, jež právě ženy poutá k „pohodlnému“ domácímu životu na několik dalších let, a to vše v důsledku genderových stereotypů. Ženy v České republice představují téměř polovinu pracovní síly. Už právě to by mělo být důvodem proč ženám na trhu práce v jistých oblastech vycházet vstříc a ne je přecházet s odkazem na genderové kořeny. I ženy jsou silné, dokáží držet krok a pracovní tempo s muži, tak proč toho nevyužít.



## 2 Cíl práce a metodika

### 2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce bude na základě zvolených statistických metod analyzovat postavení mužů a žen na trhu práce v České republice. K tomuto účelu bude využito následujících vybraných ukazatelů: ekonomická aktivita, zaměstnanost, nezaměstnanost a ekonomická neaktivita.

Vlastní šetření bude provedeno dotazníkovou formou. Hlavním cílem bude zjistit postavení české společnosti k genderovým stereotypům na trhu práce. Dále otestovat jak jsou odpovědi na jednotlivé otázky ovlivněny pohlavím respondenta. Na základě zjištění stanovit možná doporučení pro zlepšení rovnoprávnosti mužů a žen, a s tím spojených podmínek, na pracovním trhu České republiky.

Pro tyto účely budou využita data dostupná z databáze Českého statistického úřadu v časovém rozmezí od roku 1999 do 2013.

### 2.2 Metodika

#### 2.2.1 Analýza časových řad

Časová řada představuje řadu věcně a prostorově srovnatelných pozorování jdoucích vždy od minulosti do přítomnosti. Pro tuto diplomovou práci budou využita data ve formě intervalových časových řad, jež budou uváděna za stejná časová období, konkrétně pak za jeden kalendářní rok. Pro rychlou představu o průběhu časové řady je využíváno výpočtu **elementární charakteristiky** zvláště pro zvolené ukazatele. Nejjednodušší charakteristikou pro určení dynamiky v dané časové řadě jsou absolutní přírůstky v podobě výpočtu první absolutní difference, jež vyjadřuje přírůstek hodnoty ukazatele v určitém časovém období oproti období předcházejícímu (Hindls, Hronová, Seger, 2004).

$$d_{1t} = y_t - y_{t-1}; \text{ pro } t = 2, 3, \dots, n$$

Diference zrychlení popřípadě zpomalení je popsána dle výpočtu druhé diference, jež udává rozdíl, o kolik byl následující přírůstek menší nebo větší v porovnání s předcházejícím.

$$d_{2t} = d_{1t} - d_{1(t-1)}; \text{ pro } t = 3, 4, \dots, n$$

Pro vyjádření relativní charakteristiky dynamiky změn v časové řadě je využíváno tempa přírůstku, jež porovnává první diferenci s danou hodnotou časové řady  $y_{t-1}$ .

$$r_1 = \frac{d_{1t}}{y_{t-1}}$$

Pro určení rychlosti růstu nebo poklesu hodnot ve sledované časové řadě se využívá koeficientu růstu, jež dále udává změnu (převýšení) sledovaného období v porovnání s předcházejícím obdobím.

$$k_t = \frac{y_t}{y_{t-1}}$$

Posledním výpočtem, udávající popis časové řady v této práci, bude využito bazických indexů, jež udávají změny vztahující se k první hodnotě sledované časové řady. Určují relativní hodnotu sledovaného znaku vzhledem k počátku sledovaného období.

$$BI = \frac{y_t}{y_0}$$

### **Modelování časových řad a volba vhodného trendu**

Dekompozici časových řad lze provést na jednotlivé složky, a to na složku trendovou, cyklickou, sezónní a náhodnou. Dekompozice může mít buď podobu aditivní, kde se jednotlivé hodnoty složek v časové řadě sčítají či multiplikativní, kde se hodnoty jednotlivých složek násobí (Hindls, Hronová, Seger, 2004).

Časová řada je charakteristická trendem, jež udává tendenci dlouhodobého vývoje hodnot sledovaného ukazatele v čase. Trend časové řady může mít jak rostoucí, tak klesající tendenci, či může oscilovat kolem určité úrovně. Volbu trendu, nebo-li vyrovnání časové řady lze provést několika způsoby:

- grafické vyrovnání,
- mechanické vyrovnání,
- analytické vyrovnání pomocí trendových funkcí:
  - lineární

- kvadratická
- exponenciální
- logaritmická

Typ matematické funkce, nejlépe popisující vývoj sledované časové řady, je volen na základě výpočtu indexu korelace, který nabývá hodnot (0;1), kde obecně platí, čím více se hodnota vypočteného indexu korelace blíží k 1, tím zvolená matematická funkce popisuje průběh v časové řadě nejlépe.

$$\text{Index korelace } I_{yx} = \sqrt{1 - \frac{\sum(y - y'_i)^2}{\sum(y_i - \bar{y})^2}}$$

V případě nalezení v hodného trendu ve vývoji sledovaného ukazatele je pro následující dva roky 2014, 2015 vypočtena bodová předpověď. Neznámou hodnotu je také možné odhadnout dle intervalu spolehlivosti.

Pro případ časových řad, kde trendová složka není konstantní, tedy se mění v čase, se využívá adaptivního přístupu k modelu časové řady. Adaptivní přístup využívá pro odhad trendu vyrovnávacích konstant, jež nabývají hodnot (0;1). V případě, že se hodnota vyrovnávací konstanty blíží k 1 lze pozorovat rychlé změny v trendu, v opačném případě, tedy blíží-li se k 0, změny v trendu jsou pomalé. Exponenciální vyrovnání je možné provést následujícími způsoby:

- Brownovo exponenciální vyrovnání – využívá jedné vyrovnávací konstanty  $\alpha$ ,
- Holtovo lineární exponenciální vyrovnání – pracuje na základě dvou vyrovnávacích konstant  $\alpha$  a  $\beta$ ,
- Wintersonovo sezónní vyrovnání – používá se zejména u časových řad ovlivněných sezónními vlivy (Hindls, Hronová, Seger, 2004).

Zda-li je zvolený model vhodný pro tvorbu prognóz, z pohledu kvality předpovězených hodnot, je možné určit dle vypočtené hodnoty MAPE (střední absolutní procentuální chyba).

Střední absolutní procentuální chyba MAPE:

$$\text{MAPE} = \frac{100}{n} * \sum \left| \frac{y_t - y'_t}{y_t} \right|$$

- $\text{MAPE} \leq 5\% \rightarrow$  model je vhodný pro tvorbu prognóz,

- 5 % <MAPE < 10 % → model je možné použít pro tvorbu prognózy, avšak kvalita predikovaných hodnot bude nižší než v prvním případě,
- MAPE > 10 % → model není vhodné použít pro prognózování z důvodu velmi nízké kvality predikovaných hodnot (Hindls, Hronová, Seger, 2004).

Pro analýzu časových řad, bude využit statistický software Statistika 12. Podkladovými údaji budou data z databáze Českého statistického úřadu za časové období 1999 – 2013.

### 2.2.2 Kvalitativní analýza

Závislost mezi kvalitativními znaky se nazývá asociací nebo kontingencí. Kvantitativní analýza se používá zejména pro vyhodnocování kvalitativních dat získaných prostřednictvím dotazníkového šetření. Ze získaných dat jsou dále sestaveny jednorozměrné, dvourozměrné či vícerozměrné tabulky četností.

#### Asociační tabulka

Asociační tabulka, neboli čtyřpolní kontingenční tabulka se vyznačuje velikostí 2x2, neboť sledované znaky jsou veličiny dichotomické, což znamená, že nabývají pouze dvou obměn. Závislost mezi sledovanými znaky se testuje na základě:

- Chí-kvadrát testu nezávislosti,

Vzorec pro testovací kritérium chí-kvadrát testu

$$\chi^2 = \frac{n(ad-bc)^2}{(a+b)(a+c)(b+d)(c+d)}$$

- Fisherova faktoriálového testu.

Pro použití chí-kvadrát testu nezávislosti musí být splněny jisté podmínky. Rozsah souboru musí být dostatečně veliký  $n > 40$ , nebo  $20 < n \leq 40$  v případě, že žádná z očekávaných četností není menší než 5. Pro případ, že  $n \leq 20$  je možné k výpočtu použít Fisherův exaktní test. Pro testování je nutné stanovit nulovou hypotézu  $H_0$ , která tvrdí, že mezi sledovanými znaky neexistuje závislost. Proti nulové hypotéze stojí hypotéza alternativní  $H_A$ , která je opakem. Je-li hodnota  $p < \alpha$  (hladina významnosti) dochází k zamítnutí  $H_0$  ve prospěch  $H_A$ , tedy mezi znaky existuje statisticky významná závislost. Je tedy nutné zjistit těsnost závislosti mezi sledovanými znaky. Sílu závislosti lze vypočítat dle:

- Koeficientu asociace,
- Koeficient kontingence V;  $V = \frac{ad-bc}{\sqrt{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}}$

### Kontingenční tabulka

Představuje dvourozměrnou tabulku četností, kdy je testována závislost mezi dvěma sledovanými znaky, které nabývají rozdílného počtu obměn. V řádcích jsou zaznamenány četnosti výskytu jedné proměnné, ve sloupcích četnosti druhé proměnné. Pro posouzení závislosti mezi dvěma sledovanými znaky je využíván chí-kvadrát test o vzájemné nezávislosti znaků v kontingenční tabulce.

Vzorec pro testovací kritérium chí-kvadrát testu

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(n_{ij} - n_{0j})^2}{n_{0j}}$$

Chí – kvadrát test nelze použít v případě, že více než 20 % teoretických četností je menších než 5 nebo je-li alespoň v jednom políčku kontingenční tabulky očekávaná četnost menší než 1, v případě vyššího počtu očekávaných četností nesplňující podmínku je možné přistoupit ke slučování řádků či sloupců pro dosažení podmínek nutných pro uplatnění chí-kvadrát testu.

Opět se testuje stanovená hypotéza  $H_0$ , která tvrdí, že mezi sledovanými znaky neexistuje závislost. V opačném případě, kdy se  $H_0$  zamítá, existuje mezi sledovanými znaky statisticky významná závislost. Sílu závislosti v kontingenční tabulce lze vypočítat dle (Hindls, Hronová, Seger, 2004):

- Pearsnova koeficientu kontingence C;  $C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}}$
- Cramerova koeficientu V;  $V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n(q-1)}}$ ; kde  $q = \min.(r, s)$

Pro kvalitativní analýzu dat, získaných prostřednictvím dotazníkového šetření bude využit statistický software Statistika 12.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Průřez feminismem a genderem skrze staletími

Pojem gender pojednává o chování a poznávacích procesech zaměřujících se na znaky, jež jsou charakteristické pro muže a ženy. Tyto charakteristiky představují určité a četné množství rozdílů v chování mezi oběma skupinami, což je hlavní náplní genderových studií. Gender představuje řadu stereotypů, klade důraz na přesvědčování o určitých charakteristikách mužů a žen. Tato přesvědčení mohou či nemusí být zcela přesné, nicméně mají poměrně silný vliv na to, jak společnost může vnímat postavení mužů a žen či jejich vzájemné ovlivňování. Gender je možno rozdělit do pěti pomyslných skupin, a to: osobnostní rysy, rodinné role, profesní role, osobní styl, volnočasové aktivity a vzhled (Grace, 2003).

S ohledem do historie se problematika otázek rozdílu mezi muži a ženami, jak jsou tyto rozdíly velké a jak jsou vnímány společností, promítají výrazněji do třech období. První z nich, trvající od poloviny 16. do poloviny 17. století, je uváděno jako počátek vzniku rovnoprávnosti v oblasti podnikání a obchodu. Dochází ke změně doposud zavedených rolí, což představuje pro mužskou společnost jistou hrozbu. Ženám je v tomto období doporučováno si práva udržet než získat. Druhá polovina 19. století zaměřuje pozornost na relativní hodnotu mužů a žen. Vysoké odlišení v postavení mužů a žen, polarizace zájmů a důraz na diferenciaci pohlaví má za důsledek, že žena má předurčeno fungovat v domácnosti a muž zde tvoří pracující jednotku, přičemž práce je zde nově oddělena od rodiny (Oakleyová, 2000).

Genderová analýza jako taková se začíná objevovat v 60. letech 20. století ve vyspělých západních zemích s nástupem druhé vlny feminismu. V tomto období se otázky vztahů mezi pohlavími stávají stále častějším předmětem řešení feministických směrů a ženských hnutí. „*Otázky co je to pohlaví, jak jsou strukturovány základní rysy mužské a ženské identity, užití pojmu gender jako vyjádření kulturní a sociální podmíněnosti rolí, chování či norem vztahujících se k ženám a k mužům se stávají klíčovými.*“ (Oakleyová, 2000, 17)

Důležitou postavou bojující za práva žen v 18. století je představitelka Mary Wollstonecraftová, jež ve svých dokumentech veřejně pojednává o podřízenosti žen, což je v té době společností vnímáno jako fakt vytvořený přírodou, tedy fakt neměnný. Od 19. století je velká pozornost věnována diskriminaci žen, a to zejména diskriminace institucionární. Tato diskriminace se projevovala na ženách neumožněním využívat volebního práva či omezeně využívat možnosti vzdělání.

Poslední období, naší době nejbližší, zaznamenává výrazné sblížení obou pohlaví. Dochází k poklesu rozdílnosti v pravomocích mužů a žen, a to jak v oblasti zákona, tak politického práva a povinností. I přesto se objevují stále teorie, jež tento krok znevažují a tvrdí, že *„klesá pocit osobního štěstí a roste společenský chaos, který vyvolaly právě změny postavení žen. Tyto pokusy jsou podobně jako protesty v 16. a 17. století a ve století 19. úzkostnými obrannými reakcemi proti hrozící změně rolí muže a ženy.“* (Oakleyová, 2000, 19)

V Čechách se pojem gender začíná používat až po pádu komunismu, tedy koncem 20. století, avšak tehdejší společnost diskuse o genderové rovnosti spíše ignoruje. Problematika genderových rovností je velmi často spojována mylně právě s feministickým hnutím, přičemž jsou feministky nesprávně chápány jako *„houf společensky nezařazených, zakomplexovaných a nevhledných „ženských“, které spojuje nenávisť vůči mužům a žárlivost vůči úspěšnějším ženám.“* (Křížíková, Pavlica, 2004, str. 15 )

Je nutné rozlišovat chápání genderu ve smyslu rozdílnosti na úrovni biologické, tedy rozdílu mezi pohlavími, tedy reprodukčními orgány a rozdílu týkajících se kultury, a s tím rozlišování sociálních charakteristik maskulinity a feminity. Z toho tedy plyne, že gender je *„sociální konstrukt, který vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy jsou formovány kulturou a společností. Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle času či místa působení, gender ukazuje, že určení rolí, chování a norem vztahujících se k ženám a mužům je v různých společnostech, v různých obdobích či různých sociálních skupinách rozdílné. Jejich závaznost je dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.“* (Oakleyová, 2000, 11)

## 3.2 Pracovní příležitosti žen a mužů na trhu práce

Trh práce funguje na základě stejných principů jako každý jiný trh, tedy na základě nabídky a poptávky, kde se prodává práce a její cenou je mzda. Schopnost pracovat je vlastnost vázající se na člověka, jež je diferencovaná na základě znalostí a dovedností získaných studiem a praxí, ale i vlastností vrozených jako je talent či nadání (Brožová 2003).

Ačkoli je problematika genderových nerovností v dnešní době stále více diskutované téma společností, médií a předmětem četných analýz, na trhu práce je jich v rámci pohlaví stále snad nejvíce. Jak ve své příručce uvádí Ferralová (2007) nerovnosti se stále nejvíce vyskytují v rozdílném odměňování žen a mužů při výkonu stejné práce, ale i v samotném přístupu k zaměstnání či přístupu k ženám ve vedoucích pozicích.

Genderové problémy na trhu práce pramení z genderových stereotypů, jež mužskou populaci charakterizují jako rozhodující ekonomickou a politickou sílu ve společnosti, tedy aktivní, dominantní, silný, racionálně uvažující a rozhodný, zatímco ženy předurčují k vytváření rodinného a sociálního zázemí pro výchovu dětí s vlastnostmi spojenými s mateřstvím jako jsou pasivní, podřízená, empatická a emotivní (Křížková, Pavlica 2004).

Na základě analýzy řešící otázku: Jaké faktory ovlivňují vstup práce na trh práce a profesní volby mladých žen, popisují ve své knize Křížková, Maříková, Hašková a Formánková (2011) následující, z toho vyplývající, čtyři faktory, jež jsou pro mladé ženy stěžejnými při výběru zaměstnání.

- **Vliv dominantní soci-kulturní normy na volbu pracovní dráhy** – dochází k hledání práce v souladu genderovými stereotypy, tedy posouvá ženy na sekundární trh práce, což má negativní dopad žen v postavení na pracovním trhu, v pracovním uplatnění, ale i možném kariérním růstu. Ženy jsou zde vystaveny špatným pracovním podmínkám, nízkému mzdovému ohodnocení, omezené možnosti další kvalifikace či kariérního růstu. Soubor těchto podmínek zvyšuje riziko ztráty zaměstnání a může vést k dlouhodobé nezaměstnanosti. Z autorkami uvedených příkladů dotázaných žen, je zřejmé, že genderové normy hrají stále důležitou roli, a to zejména v mateřství, kde je zřejmé, že ženy si volí a hledají zaměstnání, které půjde v budoucnu dobře skloubit právě se zmiňovaným



mateřstvím, ačkoli jsou v mnoha případech překvalifikované pro pozici, o kterou se ucháží.

- **Vliv měnících se společenských a institucionálních podmínek** – výrazná změna týkající se možností a podmínek pracovního trhu nastala po roce 1989, tedy po pádu komunistického politického režimu. 60. a 70. léta 20. století jsou označovány jako vysoce stabilní v rámci pracovních míst, z důvodu povinné participace na pracovním trhu, kdy ženy na základě vzdělání dostávaly tzv. umístěnky do zaměstnání. Režim razící heslo “plná zaměstnanost“ byl pro lidi jistotou pracovního místa, ale byl omezen nedostatkem možností. Po pádu komunismu dochází ke změnám na trhu práce. Uchazečky, zejména z řad čerstvých absolventů středních a vysokých škol z důvodu nedostatku praxe a profesní nejistoty ve své schopnosti, potkávají nejistotu na trhu práce. Mnoho z nich se setkává s tzv. negativní flexibilitou, kdy je pracovní místo právně ošetřeno dohodami o pracovní činnosti, tedy práce bez možnosti získání plného pracovního úvazku.
- **Faktory ovlivňující aktérství při volbě prvních povolání** – aktérství, nebo-li aktivní zájem a ucházení se o pracovní místo na trhu práce je rozdílné v závislosti na úrovni dosaženého vzdělání či oboru. Z odpovědí dotázaných žen vyplývá, že ženy s vysokoškolským vzděláním si po ukončení studia hledají práci v oboru, nebo alespoň částečně v oboru s cílem kariérního růstu, zatímco vyučené ženy nacházejí uplatnění ve feminizovaných oborech, přičemž často dochází ke střídání pracovních míst podle jejich aktuální dostupnosti bez možnosti profesního růstu. Mezi hlavní faktory aktérství je řazen lidský kapitál, sociální sítě, kontakty či doporučení známých. Aktérství se zvyšuje v průběhu pracovní dráhy, kdy právě v rámci povolání dochází k sociálnímu a kulturnímu růstu jedince, tedy zisku výše zmíněných pracovních zkušeností a kontaktů.
- **Role individuálních faktorů při volbě prvního zaměstnání** – je výsledkem individuálního aktérství osob na pracovním trhu, kdy dochází k formování a volbě

profesní dráhy jedince a sebestoprvzení k získání kompetence, což je ovlivněno pracovními úspěchy a následným kariéřním růstem. První zaměstnání u většiny tázaných žen představovalo osamostatnění se od rodičů, osamostatnění se po finanční stránce, převzetí zodpovědnosti a v neposlední řadě definování profesní identity. Nebo-li "vstup do zaměstnání, vstup do dospělosti". Z výzkumu též vyplývá, že při souběžném udržování pracovního poměru a studování vysoké školy, bylo studium nedokončeno. Důsledkem může být spokojenost na pracovní cestě, seberealizace, jež umožňuje jedinci společensky vyniknout (Křížková, Maříková, Hašková, Formánková, 2011).

### **3.2.1 Genderová segregace na trhu práce**

Genderovou segregaci trhu práce popisují Křížková, Sloboda (2009) jako genderovou dělbu placené práce, v jejímž důsledku dochází k rozdělení sektorů, zaměstnání a pracovních pozic na ty, kde převládají zejména muži, a na ty, kde ženy. Oblasti kde je poměr mužů a žen téměř vyrovnaný, kterých je podstatně méně, jsou tzv. integrovanými oblastmi. Genderová segregace zaměstnání je dlouholetým jevem trvajícím napříč Evropou, kdy na základě historického, kulturního a sociálně-ekonomického vývoje příslušné země dochází k rozdílnému zacházení se ženskou a mužskou pracovní silou (Křížková, Sloboda, 2009).

Genderová segregace se dělí na základní dva typy, a to segregaci horizontální a vertikální. Pro horizontální je charakteristická vysoká koncentrace mužů a žen v určitém sektoru trhu práce nebo oboru, proto též označována jako oborová. Na základě četnosti zastoupení mužů a žen je možné identifikovat několik oblastí tzv. feminizovaných profesí, kde jsou ženy zastoupeny v hojně počtu. Mezi takové oblasti patří zejména školství, sociální a zdravotní péče, administrativa a obchod (Křížková, Pavlica 2004, pracezeny.cz 2013, Valentová, Šmídová, Katrňák 2007).

Vertikální segregace se zabývá rozdělením trhu práce z hlediska pozic a pohlaví. Tzn., že vedoucí pozice, střední management a pozice vyžadující odpovědnost jsou častěji osazovány muži, zatímco ženy vykonávají práci na spodních příčkách zaměstnaneckého žebříčku (Valentová, Šmídová, Katrňák, 2007). Z dostupných dat Českého statistického

úřadu vyplývá, že pouze 27,2 % žen vykonává práci v oblasti zákonodárkyň a vedoucích pracovnic a dále jen 7 % úzkého vedení středních a velkých firem (pracezeny.cz, 2013). Kariérní růst žen je v mnoho případech značně omezen řadou překážek, kde nejčastěji bývá uváděn efekt skleněného stropu, kdy ženy v průběhu budování kariéry naráží na neviditelnou bariéru předsudků a očekávání, které jim brání v postupu na vyšší pozice (pracezeny.cz, 2013).

Valentová, Šmídová, Katrňák (2007) uvádí, že zvolený obor vzdělání silně ovlivňuje budoucí postavení na trhu práce. Tedy pokud se ženy a muži již od dětství zaměřují na typicky ženské a mužské obory, s největší pravděpodobností je budou i v budoucnu vykonávat, což v případě žen, v ryze feminizovaných oborech, znamená pomalý kariérní růst a nižší finanční odměny. Což je v souladu s důsledkem segregace trhu práce, jež je uveden níže.

Segregace trhu představuje bariéru pro osoby všech vzdělanostních úrovní a v závislosti na tento fakt se i liší. Ženy vyučené a se středoškolským vzděláním se setkávají s bariérou segregace trhu na obou úrovních, tedy horizontální i vertikální, a to především z důvodu omezeného přístupu do některých oborů. Ženy vysokoškolačky se setkávají zejména s vertikální segregací a s tím spojenou, již zmíněnou, bariérou skleněného stropu, neboť zaměření jejich studia je do značné míry specifické a v mnoha případech jim umožňuje vstup pouze do oborů, které studovaly (Křižíková, Maříková, Hašková, Formánková, 2011).

Jak uvádí Křižíková, Sloboda (2009) segregaci trhu práce je nutné řešit z několika důvodů:

- zaměstnání, kde převládají muži, jsou lépe finančně ohodnocená, tedy je jedním z hlavních důvodů rozdílného finančního ohodnocení mužů a žen,
- trh práce je negativně ovlivněn genderovými stereotypy, v důsledku čehož není efektivně využito potenciálu jedince bez rozdílu na pohlaví,
- pružnost nabídky a poptávky na trhu práce je omezena genderovými stereotypy,
- negativně ovlivňuje výchovu a výuku budoucích generací s ohledem na budoucí uplatnění na trhu práce,

- omezuje ženskou zaměstnanost ve smyslu omezených možností na trhu práce a nízkého finančního ohodnocení, neboť ženy jsou zaměstnavateli často vnímány jako méně výhodná pracovní síla. (Křížková, Sloboda, 2009)

S vyhlídkou na rok 2020 je drtivou většinou Evropského parlamentu schválen návrh na zavedení kvót pro zastoupení žen ve vedoucích funkcích či v politice. Podíl žen na vedení společnosti, tedy správní rady, je stanoven na 40 %. Přijetí kvót má zejména výhodu v politice, kde v důsledku jejich zavedení se výrazně eliminují rozdíly zastoupených v rámci pohlaví. Pozitivně se k tomuto opatření staví skandinávské země, Francie, Nizozemí, Španělsko a Francie. Většina ostatních evropských zemí se k tomuto kroku staví negativně (rovne-prilezitosti.cz, 2011).

### 3.2.2 Ekonomická aktivita žen na trhu práce České republiky

Trh práce České republiky je charakteristický na základě několika stěžejních kvantitativních ukazatelů (tabulka 1), a to jak pro muže, tak ženy.

**Tabulka 1 Ekonomické postavení žen a mužů v roce 2013 (v tisících a procentech)**

2013	Zaměstnaní		Nezaměstnaní		Míra nezaměstnanosti		Ekonom. Aktivní	
	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)
Ženy	2143	46,7	193,6	4,2	2252,7	8,3	2336,7	50,9
Muži	2794	64,1	175,3	4	139,7	5,9	2969,3	68,1

*Zdroj: ČSÚ (2014)*

Pracovní síla žen, tedy ekonomická aktivita tvořící zaměstnanými a nezaměstnanými dohromady, je nižší v porovnání s mužskou populací. Jak uvádí Kuchařová a Zamykalová (2000) problém je s největší pravděpodobností spojen se vstupem na pracovní trh po absolvování počáteční profesní přípravy a po přerušení zaměstnaní, především z důvodů mateřské dovolené. Nezaměstnaných žen bylo v roce 2013 o dvě desetiny více než mužů. Ženy podléhají zejména dlouhodobé nezaměstnanosti<sup>1</sup>,

<sup>1</sup> Osoby bez práce více jak jeden rok, dle dat ČSÚ bylo nezaměstnaných žen déle jak 1 rok 38 tis. (20,3%), déle jak 2 roky 187,2 tis. (27,7%) [http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/kapitola/250130-14-r\\_2014-30400](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/kapitola/250130-14-r_2014-30400)

přičemž ne všechny jsou registrované na úřadu práce, a tak skrývají i ženy nedobrovolně zůstávající v domácnosti (Kuchařová, Zamykalová, 2000, 26).

Být nezaměstnaný se stává pro většinu osob, bez rozdílu pohlaví, po určité době velmi stresovou a traumatizující situací. Buchtová (2002) popisuje význam práce jako důležitou podmínku existence, a to nejen z důvodu materiálních příjmů, ale i z hlediska seberealizace a pocitu společenské užitečnosti. Práce vytváří sociální pole, což představuje možnost navázání kontaktů, potkávat nové lidi a uzavírat přátelství.

### **3.2.3 Bariéry bránící ženám stát se manažerkami**

Ženy jsou v průběhu budování své pracovní kariéry vystavovány několika větším či menším překážkám. Většina žen se setkává s neviditelnou bariérou v podobě, již zmíněného, tzv. skleněného stropu, kdy je na základě tradičních postojů, hodnot a předpokladů zabraňováno ženám v profesním růstu, tedy je jim znemožněn přístup do nejvyšších politických, ekonomických a akademických profesních pozic. Bariéry mají podobu jak formálních, tak neoficiálních či skrytých (czso.cz, 2012). Mezi nejrozšířenější překážku, patří společenské bariéry, jež zahrnují zejména genderové stereotypy, jež ovlivňují příležitosti žen ve volbě vzdělání a povolání, tedy ovlivňují celou genderovou strukturu společnosti.

Už při samotném ucházení se o místo narážejí ženy na tzv. bariéru odlišnosti. Tedy v případě, že v managementu společnosti bude v převaze mužské zastoupení, při výběru nového zaměstnance dají personalisti společnosti přednost uchazečům stejného pohlaví, tedy ženy zůstanou skrytě znevýhodněny. Ženy pracující ve vedoucích funkcích, vykonávají svoji práci zejména ve feminizovaných oborech, nebo v oborech, které jsou méně finančně ohodnocené, tedy setkávají se s další bariérou, s nevýhodou v podobě genderově rozděleného pracovního trhu (Křížiková, Pavlica, 2004).

Další překážku představuje nedostatečná informovanost zaměstnanců jednotlivých podniků o ženách na vedoucích funkcích a díky neinformovanosti o stavu žen v managementu může docházet, že ženy jsou odrazovány od aspirací na manažerskou funkci.

Existence old-boys networks tzv. mimopracovní aktivity mužů, které jsou nejčastěji orientovány na mužské sporty, které nejsou ženám tolik blízké a je pro ně obtížnější se do podobných aktivit zapojit, je staví do pozice znevýhodněných, neboť se tak nezapojují do sítě neformálních vztahů, což může představovat jeden z předpokladů úspěšné kariéry v podniku (Křížiková, Pavlica, 2004).

### **3.2.4 Vzdělání**

Vzdělání je nezbytnou součástí každého jedince, jež představuje otevřenou cestu pro zisk a zdokonalování se ve znalostech a dovednostech. Ačkoli cesta za vzděláním by se dala charakterizovat jako souhrn zejména kladných faktorů, přinášející psychické uspokojení z dosažených výsledků, je často skupinami mladistvých v kritickém věku a skupin vyčleněných společností chápána jako nutné zlo.

V České republice je nejvíce obyvatel s ukončeným vzděláním středoškolským, podíl žen a mužů v jednotlivých odvětvích je stále silně pod vlivem genderových stereotypů, tedy dle obecných předsudků jsou jednotlivá oborová studia charakterizována a společností vnímána jako „dívčí“ a „chlapecká“. Jako dívčí jsou považovány obory se zaměřením na zdravotnictví, ekonomiku a administrativu, pedagogické vědy a nauky o kultuře. Od opačného pohlaví se očekává studium technických oborů, jako je strojírenství a stavitelství, elektrotechnika a informatické obory. Studijní zaměření, jež je vybrané v souladu s genderovými stereotypy jsou počátkem selekce pracovního trhu na již zmíněná ženská a mužská povolání, neboť právě studovaný obor se pro většinu stává předpokladem a samozřejmou volbou pro výběr povolání.

Vysokoškolsky vzdělaných lidí v České republice neustále přibývá. K roku 2013 v rozmezí patnácti let se zvýšil počet studentů státních a soukromých vysokých škol o více jak dvojnásobek. Stále více osob začíná chápat studium vysoké školy jako samozřejmé a pro výkon vedoucí pozice nezbytné, což je v souladu s požadavky zaměstnavatelů. Ačkoli co do počtu žen vysokoškolsky vzdělaných je v porovnání s muži více, ve vedoucích pozicích jsou stále v převaze muži. Dalším ne příliš pozitivním zjištěním, potvrzující nerovnosti mezi ženami a muži na trhu práce, a to zejména ve mzdovém

ohodnocení, je fakt, že žena s vysokoškolským vzděláním dosahuje v průměru stejně vysokých mezd jako muž se středoškolským vzděláním (czso.cz, 2014).

### **3.2.5 Diskriminace a výdělková nerovnost**

Diskriminací se rozumí znevýhodněné zacházení a rozlišování z důvodu příslušnosti jednice k určité sociální skupině či kategorii. Vzhledem ke složitosti problematiky diskriminace jako takové se v zákonné úpravě diskriminace člení na jednotlivé formy, a to diskriminaci přímou, nepřímou, obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování (Ferrarová 2007, Bobek, Boučková, Kühn 2007).

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, kdy se s osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví (dále také rasy, etnického původu, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství, víry, jazyka, smýšlení, národnosti, ale i členství a činnosti v politických stranách a odborových organizacích) než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Mezi přímou diskriminaci spadá i diskriminace z důvodu těhotenství či mateřství (Ferrarová, 2007).

Diskriminace mateřství je vnímána ženami jako nejzásadnější, protože se týká všech žen, a to i bezdětných. Vzhledem k silné vazbě genderové kategorie ženského pohlaví na mateřství se stává pro ženy nejvíce omezujícím faktorem v souvislosti s pracovním trhem a kariérou. V této souvislosti Bobek, Boučková, Kühn (2007) uvádí, že zaměstnavatelé v mnoha případech ženu do zaměstnání nepřijmou, nebo zvolí nevýhodnou formu zaměstnání v podobě pracovní smlouvy na dobu určitou, neboť očekávají brzký odchod ženy na mateřskou, pokud je v reprodukčním věku. Dále uvádí, že i když je žena přijata, je méně odměňována. To je jeden z důvodů, proč ve většině případů zůstává, při případném těhotenství, právě žena na rodičovské dovolené, neboť příjmy partnera jako muže bývají vyšší (Bobek, Boučková, Kühn, 2007). V návaznosti na uvedená znevýhodnění je možno uvést další typ diskriminace poukazující na rozdílné odměňování na základě pohlaví.

Tedy nejvíce diskutovanou, spadající pod přímou diskriminaci, patří výdělková nerovnost, kdy zaměstnavatel z důvodu pohlaví osoby, vyplácí ženě ve srovnání s mužem nižší odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Aby byla diskriminace

prokázána, pracovnice může svůj výdělek srovnávat zejména s pracovníky u stejného zaměstnavatele (Havelková, 2007). Podle Jurajdy jsou možné rozdíly v odměňování způsobeny rozdílnou produktivní charakteristikou žen a mužů ve smyslu rozdílné úrovně vzdělání a zkušeností, ochotě pracovat přes čas a nižší účasti žen na školeních a dále segregací trhu práce (Bobek, Boučková, Kühn, 2007). Nejvyšší výdělkový rozdíl je ve skupině vedoucích a řídicích pracovníků, kde byly ženy v roce 2013, jak uvádí ČSÚ, v průměru o více jak 8 tisíc korun znevýhodněny oproti mužům. Zaměstnavatelé si jsou této skutečnosti vědomi a stává se pro ně výhodnější přijmout mladou vysoce kvalifikovanou ženu za nižší peněžní odměnu než stejně kvalifikovaného muže (Křižíková, Maříková, Hašková, Formánková, 2011). Právně je tato problematika ošetřena v zákoníku práce následovně:

§16 ods. 1: *„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“*

§110 ods 1: *„Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“* (Zákoník práce ÚZ, 2014)

Křižíková, Maříková, Hašková, Formánková (2011) uvádí jako další závažnou skupinu diskriminace ze strany zaměstnavatele zneužití práce žen. Ve smyslu natavení nevýhodných vnějších (typ pracovní smlouvy, mzdové ohodnocení) a vnitřní pracovní podmínky jako jsou délka a rozložení pracovní doby, místo výkonu práce a například pracovní benefity. Tento typ diskriminace se týká všech žen, zejména mladší generace, bez rozdílu kvalifikace. Velkou roli zde hrají genderové stereotypy ve smyslu zaměstnávání žen jako levnou pracovní sílu.

Nepřímou diskriminaci definuje Ferrarová (2007, str.8) jako *„takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neurádného rozhodnutí, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v definice přímé diskriminace osoba znevýhodněna oproti ostatním.“*

Dalším typem diskriminace je obtěžování na základě pohlaví, tedy znamená nepříjemné, nevhodné nebo urážlivé chování, které je dané osobě nepříjemné



a znepríjemňuje tak podmínky pro vykonávaní práce. Typickými príklady, platné pro obě pohlaví, je pomlouvání, snaha znepríjemnit práci, preteřzování úkoly, ponížování, vyhrožování, šikana či zashtrašování. Ženy jsou avšak mnohem častěji vystavovány sexuálnímu obtěžování, tedy nežádoucímu chování, jež se negativně opírá o důstojnost a pozici člověka. Sexuální obtěžování může mít podobu jak verbální tak neverbální komunikace. Jako verbální jsou považovány sexuální návrhy, nevhodné vtipy a nevhodné poznámky. Neverbální pak představuje množství gestikulací, vystavování fotografií a obrázku. V neposlední řadě zahrnuje fyzické doteky a v nejhorším případě sexuální napadení (Bobek, Boučková, Kühm, 2007).

### **3.3 Ženy v managementu**

Management je proces systematicky po sobě jdoucích aktivit plánování, organizování, vedení lidí a kontroly, který směřuje k dosažení cílů organizace (Bělohlávek, Košťan, Šuleř, 2001). Českým ekvivalentem toho původně anglického názvu je slovo „řízení“ podniku. Management je možné definovat jako:

- označení lidí v podniku, kteří se zabývají jeho řízením,
- soubor činností realizovaných vedoucími pracovníky (manažery),
- odbornou disciplínu (Hron, Tichá, 2003).

Bělohlávek a kolektiv (2001) dělí manažery dle jejich postavení v organizaci na liniové, střední a vrcholové manažery. Skupina liniových manažerů představuje skupinu vedoucích pracovníků na nejnižší úrovni manažerské hierarchie. Typicky ženskými povoláními spadajícími do této skupiny jsou vedoucí administrativních oddělení či vrchní sestry v nemocnici, řešící vedení zaměstnanců při plnění každodenních úkolů a jejich kontrolu. Střední manažeři jsou odpovědnými za řízení manažerů liniových. Vrchoví manažeři, často označováni jako top manažeři, jsou odpovědní za řízení celé organizace. Kromě vykonávání hlavních čtyř manažerských schopností uvedených výše, je jejich hlavním posláním formulování organizační strategie podniku. Mezi vrcholové manažery patří generální ředitelé, odborní ředitelé, ředitelé divizí či náměstci ředitelů. Tato skupina je, co do počtu manažerů, z uvedených tří skupin nejmenší, se silnou převahou mužského zastoupení (Bělohlávek, Košťan, Šuleř, 2001).

Dudová, Křížková, Fischlová (2006) uvádí, na základě výzkumu, typologii manažerů a manažerek dělící se na tři skupiny, kde rozhodujícím kritériem pro rozdělení je „úspěšnost“ kariéry, úroveň dosažené pozice či počet podřízených, přestože kariéra žen a mužů je ovlivněna životními a pracovními situacemi, věkem, rodinnou situací, regionem či oblastí zaměstnání a genderovými stereotypy.

První skupina zahrnuje manažerky, pro jenž je kariéra a úspěch životním cílem. Typickými vlastnostmi pro osoby v této skupině je touha prosadit se, řídit, být šéfem, mít podřízené a samostatnou zodpovědnost. Vyvíjení vlastní iniciativy pro dosažení cíle a aktivně aplikují své zkušenosti s cílem dosáhnout vyšší pozice. Kladou důraz na možnost osobního rozvoje, tedy učí se novým věcem a získávají nové znalosti a zkušenosti, které jim otevírají cestu stát se lepšími. Zastoupení dle pohlaví je v této skupině vyrovnané, ani porod pro ženy manažerky v této skupině nepředstavuje žádnou zásadní překážku, pouze dočasné zastavení vývoje osobní kariéry.

Pro manažery a manažerky druhé skupiny je kariérní postup prostředkem, aby mohli dělat práci, která je zajímavá a poskytuje jim uspokojení. Pro osoby v této skupině je nejdůležitější vnitřní spokojenost z práce a pocit, že je práce baví. Počet mužů a žen je vyrovnaný.

Třetí skupina vnímá svoje vedoucí postavení jako negativní ve smyslu přemíry zodpovědnosti a nedostatku volného času. Manažerky a manažeři v této skupině vnímají přijetí vyššího postu jako službu pro ostatní kolegy a organizaci. Pro osoby v této skupině je důležitější rodina než kariéra. Zde převažují ženy (Dudová, Křížková, Fischlová, 2006).

### **Faktory ovlivňující kariéru**

Výzkum proveden Dudovou (2006) uvádí výčet několika hlavních faktorů, jež ovlivňují manažery a manažerky v kariérní cestě vzhůru, a které nepotvrzují přímou souvislost zejména s genderem. Jako důležitějším faktorem je v první řadě uváděn věk, neboť je vnímán rozdíl mezi věkovými generacemi, jež začali budovat kariéru před rokem 1989 (starší generace) a po pádu režimu (mladá generace). U starší generace bylo obvyklé studovat vysokou školu a zároveň či krátce po skončení vychovávat dítě. Opak je zřetelný u mladé generace, kde počet vysokoškolsky vzdělaných žen oproti staré generaci výrazně stoupl, a která po skončení studií dává přednost pracovnímu trhu a usilovném pracovním kariérním růstu. Vzhledem k tomuto faktu mnoho žen vnímá mateřství a rodičovskou

dovolenou jako fakt, jež ženy znevýhodňuje v budování kariéry oproti mužům, neboť v této souvislosti dostávají k budování kariéry později či s přestávkou. Dalším důležitým faktorem je motivace, a to zejména motivace plynoucí od konkrétních lidí z okolí. Většinou to bývají právě nadřízení, kteří nabídnou či poskytnou vyhlídky na lepší pracovní pozici. Motivací pro kariérní postup je ale i spokojenost na pracovišti a přátelské vztahy. Velmi podstatným faktorem jsou osobní předpoklady jedince, jako je píle, ctížádost, zodpovědnost a preciznost. Ženy manažerky vykonávají vedoucí funkce za účelem potřeby dokázat si, že na to mají, že dokáží a mohou fungovat na stejně vysokých postech jako muži, aniž by byly prokázány nedostatky v důsledku pohlaví. Velice kladnou vlastností je vnímána potřeba stále se učit novým věcem či neustále zdokonalování se na základě vlastní iniciativy.

### **3.4 Právní normy**

Rovnost na trhu práce mezi muži a ženami z hlediska práva zastřešuje Směrnice Evropského parlamentu o Rady 2006/54/ES z 5. Července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Podstatou směrnice je právní ošetření následujících problematik:

- Rovnost v oblasti sociální ochrany

Zakazuje přímou či nepřímou diskriminaci žen a mužů vztahující se na nábor zaměstnanců do zaměstnání, přístupu k zaměstnání či samostatné výdělečné činnosti. Dále pojednává o další možnosti odborného vzdělávání zaměstnanců a následného postupu výše v rámci organizace zaměstnavatele. Zohledňuje členství v organizaci zaměstnanců a zaměstnavatelů. Zakazuje diskriminaci v odměňování na základě pohlaví.

- Rovnost v oblasti sociální ochrany

Zaměřuje se na osoby samostatně výdělečně činné osoby, jejichž činnost je přerušena v závislosti na dlouhodobé nemoci či mateřství, věkově či trvale zdravotně znevýhodněných osob ve smyslu zajištění rovnosti žen a mužů při udělování příspěvků, výpočtu dávek či doby a nároku na pobírání dávky.

- Rodičovská dovolená

Zajišťuje ženám nárok po návratu po mateřské dovolené na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za stejně příznivých podmínek jako před odchodem na mateřskou dovolenou či lepší podmínek, na které by měly nárok v době své nepřítomnosti.

- Ochrana práv

Stanovuje opravné prostředky pro pracovníky, kteří se stali oběťmi diskriminace, tedy soudní a dohodovací výlohy s tím spojené, Také stanovuje sankční režimy a opatření pro zajištění náhrady na úkor utrpěné škody.

- Podpora rovného zacházení

Podniky členských států musí dodržovat zásadu rovnosti pohlaví a vytvářet podporu pro nevládní a sociální organizace (europa.eu, 2011).

### **3.5 Mezinárodní srovnání**

Ve srovnání s ostatními státy Evropské unie řadí ukazatel míry zaměstnanosti 67,7 % Českou republiku na deváté místo a převyšuje tak i celkový průměr ukazatele pro Evropskou unii jako celek. Nejnížší míra nezaměstnanosti členských států byla zaznamenána v roce 2013 v Rakousku a Německu, naopak nejvyšší v Řecku a ve Španělsku.

Rozdíly v množství zaměstnaných a nezaměstnaných, výše plátů a úroveň vzdělání je možné přisoudit vyspělosti členských států, ekonomické úrovni a politické situaci v jednotlivých státech.

Přetrvávající genderové stereotypy jsou velice zřetelné zejména v politické sféře. V letošních podzimních volbách kandidovalo v České republice historicky nejvíce žen. Ačkoli žen vstupujících do politiky neustále přibývá, v porovnání s muži je to stále nepoměrné množství. Ženy v České republice tvoří přibližně 20 % a kandidují převážně do komunálních voleb. Senátní volby jsou stále pod vlivem genderových stereotypů, tedy jsou doménou mužů. Obecně zde platí, že čím výše v politické sféře, tím je počet žen menší, což je opět důsledkem genderových stereotypů, jež obecně řadí muže vzhledem k jejich

vlastnostem do vyšších pozic. Nejvyšší, a to téměř dvojnásobný počet žen v parlamentu vůči České republice, mají zejména severské státy jako je Švédsko, Finsko, Norsko Dánsko či Belgie (zpravy.idnes.cz, 2014).

V České republice je co do počtu nejvíce osob s ukončeným středoškolským vzděláním. Vysokoškolsky vzdělaných lidí je v porovnání s celkovým průměrem EU 27 podstatně méně, a to více jak o polovinu. Nejvíce osob s ukončeným vysokoškolským vzděláním je opět v severských zemích, uvedených výše, dále Velké Británii, Irsku, Litvě a Francii. V důsledku překážky v podobě skleněného stropu je v České republice žen v manažerských pozicích dvakrát tak méně než mužů.

## 4 Charakteristiky populace v České republice

### 4.1 Demografický rozbor populace v České republice v roce 2013

Populace České republiky byla ke dni 31.12.2013 tvořena celkovým počtem 10 512 419 osob, z toho 50,9 % ženami a 49,1 % muži. V celkovém součtu je populace, co se pohlaví týče, relativně vyrovnaná a celkový počet žen je vyšší pouze o necelá dvě procenta. Opačně tomu je při rozdělení populace do třech hlavních věkových skupin, kde první je tvořena dívkami a chlapci od narození do 14ti let. Tato skupina je tvořena celkovým počtem 1 577 455 osob, ve složení 48,7 % dívky a 51,3 % chlapci. Druhou skupinu tvoří osoby v produktivním věku, tedy od 15ti do 59ti let. Tato skupina je co do počtu obyvatel nejpočetnější, tvoří ji tedy 6 380 418 osob ve složení 49 % ženy a 51 % muži. Poslední skupinu tvoří osoby 60 let a starší, celkem je zastoupena 2 554 546 osobami a rozdíl v zastoupení žen a mužů je zde nejmarkantnější, ženy se v průměru dožívají vyššího věku a převažují tedy o necelých 14 % v poměru 56,9 % žen a 43,1 % muži. Naděje dožití při narození se zvýšila na 75,2 let u mužů a 81,1 let u žen.

V roce 2013 přišlo na svět 53 385 dívek a 53 366 chlapců. Nejvíce rodily ženy v pozdějším věku, a to od 29-31 let, naopak nejméně narozených je zaznamenáno pro nejmladší skupinu, tedy dívky a ženy ve věku 15-19 let. Průměrný věk matek se zvýšil na 29,9 let.

V posledních letech klesá počet narozených dětí do ucelených manželství a naopak roste počet narozených do otevřených vztahů (45 % všech dětí). Ženy a muži vstupují do prvního manželství v pozdějším věku. Ženy se nejčastěji vdávají ve věkovém rozmezí 25-29 let, u mužů je tato hranice mírně posunutá na 25-34 let. Celkem bylo v roce 2013 uzavřeno 43 499 sňatků a provedeno 27 895 rozvodů, přičemž nejvíce se rozváděli lidé po společném soužití 4-6 let. V roce 2013 bylo zaznamenáno 37,4 tisíc potratů. Z toho 60,2 % uměle přerušovaných těhotenství, 36,4 % samovolných potratů a nejméně mimoděložních těhotenství. K nejvyššímu počtu ukončených těhotenství dochází u žen ve věku 29-31 let. Celkem zemřelo 109,2 tisíc osob, což je nárůst téměř o jeden tisíc oproti minulému roku. Celkově v České republice v roce 2013 obyvatel ubylo, a to o 3,7 tisíce osob oproti 2012.

## 4.2 Vzdělání

Nejčtenější typ nejvyššího dosaženého vzdělání v celé populaci České republiky je vzdělání středoškolské s maturitou a bez maturity. Do 34 roku života je více vysokoškolsky vzdělaných osob ženského pohlaví, po této věkové hranici se skutečnost otáčí, přičemž k velkému rozdílu dochází zejména ve věkové kategorii 65 let a více kdy počet vysokoškolsky vzdělaných mužů je více jak dvojnásobný.

Počet dívek nad chlapci převyšuje obecně na gymnáziích, konzervatořích a středních odborných školách ukončených maturitní zkouškou. Chlapci oproti dívkám studují obory středních škol bez maturitní zkoušky, kde nejvíce studují obory zaměřené na strojírenství, elektrotechniku a stavebnictví.

Technické obory převládají u chlapců ve velké míře i u středních škol zakončených maturitní zkouškou, dívky naopak převažují ve studiu oborů zaměřených na zdravotnictví či společenské vědy a nauky, a to zejména pedagogické vědy. Tato skutečnost se dále promítá i v rozložení studentů na vysokých školách, kde navíc dívky převyšují chlapce téměř o polovinu ve studiu ekonomických oborů.

## 4.3 Mzdy a práce

V roce 2013 bylo evidováno mírné zvýšení průměrné mzdy na 26 444 Kč (navýšení o 295 Kč oproti roku 2012). Ženy dosahovaly průměrné mzdy 22 955 Kč, což je o 6 295 Kč méně, než byla evidována průměrná mzda mužů. Střední hodnoty (medián) u platů žen představovaly 20 502 Kč u mužů 24 276 Kč. Podíl střední hodnoty platů žen je 84,5 % v závislosti na mužích.

Ekonomicky aktivních žen bylo 50,9 %, u mužů je tento ukazatel vyšší a představuje 68,1 %. Obecně ekonomicky aktivních obyvatel narůstá s věkovou hranicí od 25ti let, přičemž největší počet je kolem věkové hranice 30ti až 50ti let, což platí pro obě pohlaví. U věkové hranice nad 60 let je evidované více jak dvojnásobné množství ekonomicky aktivních mužů než žen. U obou pohlaví nejčtenější skupinu ekonomicky neaktivních tvoří starobní a invalidní důchodci, přičemž žen je o 54,5 % více.

Dle rozdělení na základě klasifikace ekonomických činností CZ-NACE, jež celkem zahrnuje 21 sekcí<sup>2</sup>, ženy i muži nejvíce pracují ve zpracovatelském průmyslu, avšak muži ve dvojnásobném zastoupení. Dále ženy nalézají povolání v sekci velkoobchod a maloobchod či zdravotní a sociální služby. U mužů převládají povolání ve stavebnictví a až poté v sekci obchodu.

Dle klasifikace CZ-ISCO (příloha 1) v národním hospodářství ženy nejčastěji pracují na pozicích pracovníků ve službách a prodeji, úředníků, specialistek a technických či odborných pracovníků. Muži mají nejvyšší zastoupení na pozicích řemeslníků a opravářů, dále pak montérů a odborných technických pracovníků.

Nejvyšších platové nerovnosti jsou evidovány typově na povoláních řídicích pracovníků a specialistů, kde znevýhodnění žen je nejvíce patrné. Na těchto povoláních průměrný plat ženy dosahuje 72 % z platu muže. V praxi to znamená nižší plat o 12-17tis. korun.

---

<sup>2</sup> Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: SEKCE A – Zemědělství, lesnictví a rybářství, SEKCE B – Těžba a dobývání, SEKCE C – Zpracovatelský průmysl, SEKCE D – Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla, SEKCE E – Zásobování vodou; činnosti související s SEKCE F – Stavebnictví, SEKCE G – Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržby, SEKCE H – Doprava a skladování, SEKCE I – Ubytování, stravování a pohostinství, SEKCE J – Informační a technologické činnosti, SEKCE K – Peněžnictví a pojišťovnictví, SEKCE L – Činnosti v oblasti nemovitosti, SEKCE M – Profesní, vědecké a technické činnosti, SEKCE N – Administrativní a podpůrné činnosti, SEKCE O – Veřejná správa a obrana, SEKCE P – Vzdělání, SEKCE Q – Zdravotní a sociální péče, SEKCE R – Kulturní, zábavní a rekreační činnosti, SEKCE S – Ostatní činnosti, SEKCE T – Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; SEKCE U – Činnosti exterritoriálních organizací (nace.cz, 2015)



## 5 Analýza výsledků

Na základě vybraných ukazatelů je provedena analýza trhu práce v České republice, kde je zkoumáno postavení mužů a žen na pracovním trhu České republiky. Za tímto účelem je využito následujících ukazatelů: pracovní síla zahrnující zaměstnanost a nezaměstnanost a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.

Pro analýzu jsou použity patnáctileté intervalové časové řady vybraných ukazatelů v časovém období od roku 1999 až 2013. Pro stanovení elementárních charakteristik vybraných časových řad je vypočtena první a druhá diference, tempo přírůstku, koeficient růstu a bazický index, podrobné výpočty elementárních charakteristik pro jednotlivé ukazatele jsou uvedeny v příloze 3 – 6.

Předpověď je provedena u ukazatelů ekonomicky aktivních a neaktivních obyvatel pro každé pohlaví zvlášť. V případě adaptivních modelů je využito exponenciálního vyrovnání, na jehož základě je provedena předpověď na 2 roky dopředu, v opačném případě po nalezení nejvhodnější funkce pro vystižení trendu je provedena intervalová předpověď také na 2 roky dopředu.

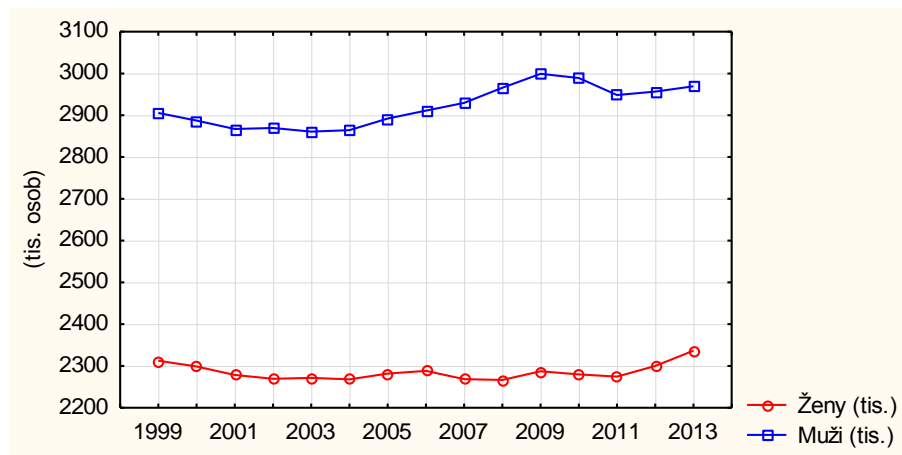
### 5.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo v České republice

Pracovní sílu České republiky, představující ekonomicky aktivní obyvatelstvo, je tvořena osobami zaměstnanými, nezaměstnanými a ekonomicky neaktivními. Jako zaměstnaní jsou považované osoby, jež jsou starší 15ti let a vykonávají placené zaměstnání či samostatně podnikají. Tato kategorie zahrnuje pracující důchodce, pracující studenty a gravidní ženy do maximálně 37. týdnu těhotenství. Jako nezaměstnaní jsou chápány osoby starší 15ti let, které jsou bez práce, ale práci si aktivně hledají a v případě nabídky práce jsou připravené do práce v co nejkratším časovém úseku nastoupit.

V roce 1999 bylo celkem ekonomicky aktivních 5 218,2 tis. obyvatel, což představuje 61 % z celkového počtu práceschopných osob starších 15ti let bez rozdílu na pohlaví. V roce 2013 se celkový počet ekonomicky aktivních obyvatel zvýšil v porovnání s rokem 1999 o 1,6 %. Počet práceschopných mužů v České republice je po celou dobu

sledovaného období vyšší než počet ekonomicky aktivních žen, a to v průměru o 635,5 tis. osob (graf 1).

**Graf 1 Pracovní síla – počet mužů a žen (tis. osob)**

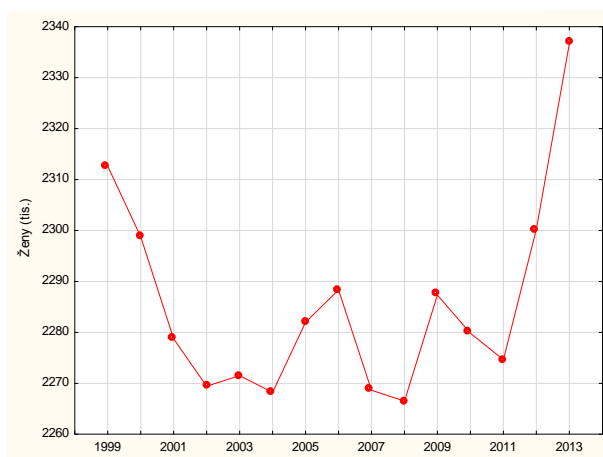


Zdroj: ČSÚ, výstup Statistika 12

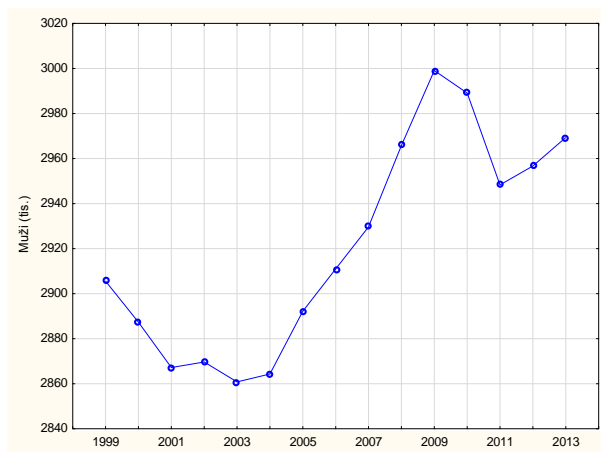
Ukazatel pracovní síly pro ženy má střídavě rostoucí a klesající charakter (graf 2). Průměrná hodnota je 2 286 tis. žen, přičemž k nejvyššímu meziročnímu poklesu došlo v roce 2001, kdy oproti předchozímu roku 2000 klesl ukazatel pracovní síly žen o 20 tis. osob, tj. 0,8 %. Naopak k nejvyššímu meziročnímu nárůstu dochází v posledním sledovaném roce 2013, kdy se ukazatel ekonomicky aktivních žen zvýšil o 36,45 tis. (1,6 %) osob oproti roku 2012 (příloha 2).

**Graf 2 Vývoj pracovní síly žen v čase (v tis.)**

Zdroj: ČSÚ, výstup Statistika 12



Graf 3 Vývoj pracovní síly mužů v čase (v tis.)

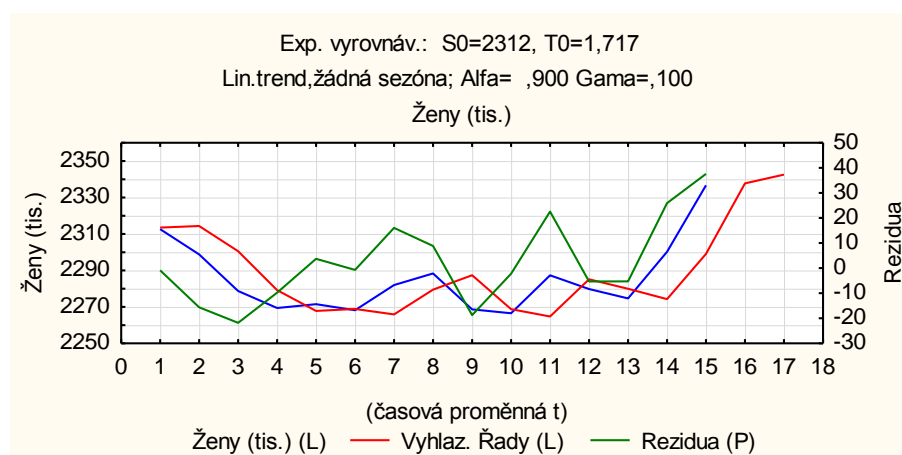


Zdroj: ČSÚ, výstup Statistika 12

U mužů má ukazatel ekonomicky aktivních osob taktéž střídavý charakter (graf 3). Se vstupem České republiky do Evropské unie (2004) má ukazatel ekonomicky aktivních mužů rostoucí charakter, a to až do roku 2009, následně klesá a k nejvyššímu meziročnímu poklesu dochází v roce 2011, kdy se oproti předchozímu roku ukazatel pracovní síly mužů snížil o 40,76 tis. osob, tj. o 1,4 % (příloha 3). Důvodem výrazného poklesu ekonomicky aktivních osob je celosvětová hospodářská krize pramenící z USA, která se v České republice nejvíce projevila v roce 2008-2009. V důsledku toho poklesla průmyslová produkce a světový obchod obecně, což vedlo velkou část zaměstnavatelů k nucenému snižování pracovních míst.

Jednotlivé hodnoty ve sledované časové řadě, a to jak u žen, tak mužů jsou proměnlivé v čase. Tedy není možné určit jednoznačně trend časových řad na základě jedné matematické funkce, neboť index korelace nepřevyšuje hodnotu 0,9, tedy model by nebyl příliš kvalitní ve smyslu prognózování na další roky dopředu. Proto jsou časové řady ukazatele pracovní síly u žen, tak i u mužů, dále řešeny na základě metod pro adaptivní modely. Pro mechanické vyrovnání časové řady je použito exponenciálního vyrovnání, a to v případě obou pohlaví. Graf 4 popisuje vývoj ekonomicky aktivních žen na základě původních hodnot, vyrovnaných hodnot, jež jsou vypočteny dle zvoleného exponenciálního vyrovnání a reziduí, jež představují rozdíl mezi skutečnou a vyrovnanou hodnotou.

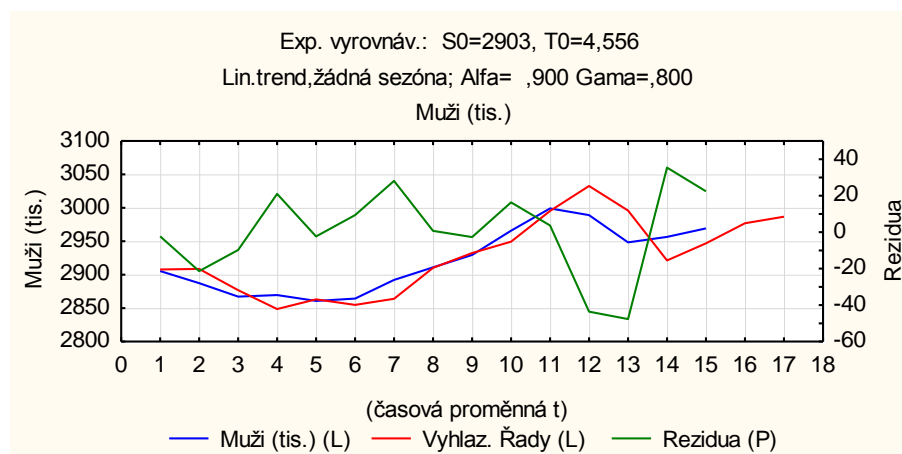
**Graf 4 Exponenciální vyrovnání – počet žen (v tis.)**



Zdroj: ČSÚ, výstup Statistika 12

Vyrovnané hodnoty kopírují průběh funkce původních hodnot, přičemž se spojnice obou ukazatelů sobě přibližují. Model lze považovat za vyhovující, což dokládá i vypočtená hodnota  $MAPE = 0,57 \%$ . Na základě modelu by se měl v roce 2014 počet ekonomicky aktivních žen zvýšit o 1,05 tis žen na celkový počet 2 337,7 tis. Rostoucí tendenci sledovaného ukazatele dokládá předpověď i pro rok 2015, kdy by celkový počet ekonomicky aktivních žen měl činit 2 342,56 osob (příloha 7).

**Graf 5 Exponenciální vyrovnání – počet mužů (v tis.)**



Zdroj: ČSÚ, výstup Statistika 12

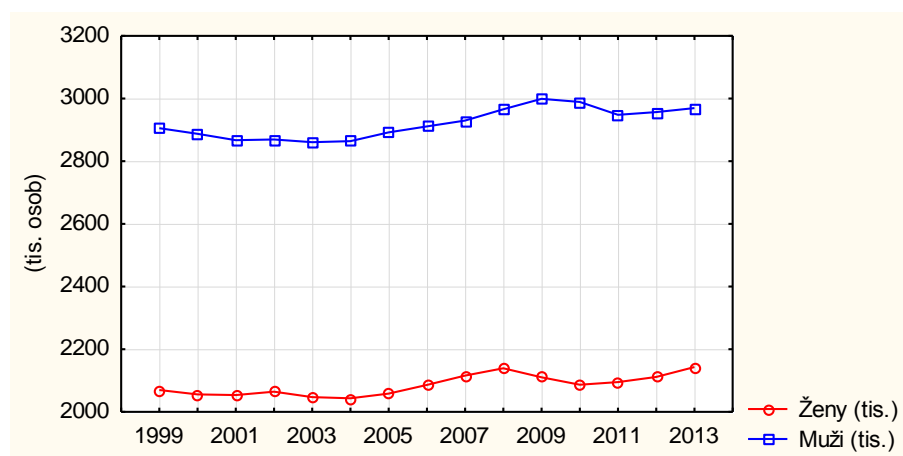
V případě ukazatele ekonomické aktivity mužů je na pohled zřejmé, že se spojnice původních hodnot ukazatele a vyrovnaných sobě přibližují (graf 5). V tomto případě je hodnota  $MAPE = 0,61 \%$ , což dokazuje vhodný model pro předpověď hodnot do

budoucnosti. Očekávaná hodnota v roce 2014 je 2 976, 98 tis. ekonomicky aktivních mužů (zvýšení o 7,6 tis osob). Dle zvoleného modelu navýšení počtu ekonomicky aktivních mužů i v roce 2015. Očekávaný počet práce schopných mužů v tomto roce by měl být 2 986,87 tis. osob (příloha 8).

### 5.1.1 Zaměstnanost

Celková zaměstnanost v České republice se v roce 2013 zvýšila oproti prvnímu sledovanému roku 1999 o 3,6 %. U obou ukazatelů od začátku sledovaného období dochází s drobnými výkyvy k poklesu, a k opaku dochází v roce 2004, kde se opět promítá vstup České republiky do Evropské unie, a tím dochází k větší nabídce pracovních míst na pracovním trhu (graf 6).

Graf 6 Zaměstnanost – počet mužů a žen (tis. osob)



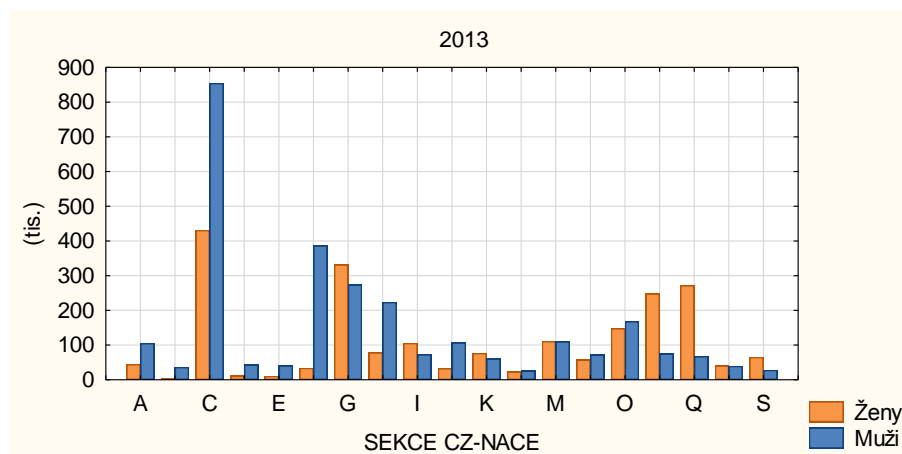
Zdroj: ČSÚ, výstup Statistika 12

V roce 2007 je u ukazatele zaměstnaných žen zaznamenán nejvyšší meziroční nárůst, a to téměř o 30 tis. žen, tj. nárůst o 1,4 % (příloha 4). U mužů se tato skutečnost promítá o rok později (2008), kdy dochází k meziročnímu nárůstu o 36 tis. mužů (1,2 %). Jak spojnice ukazatele zaměstnaných žen, tak mužů je značně rozkolísaná a nepravidelná v čase. U obou ukazatelů se viditelně promítají dva velmi důležité časové milníky, a to jak již zmíněný vstup do EU, jež z hlediska pracovního trhu zaznamenává zejména kladné poznatky, tak i také již zmíněná hospodářská krize, která je hlavním důvodem k nejvyšším meziročním poklesům u obou pohlaví. V tomto důsledku dochází u žen v roce 2009 oproti roku 2008 k úbytku zaměstnaných žen o téměř 29 tis. (1,4 %). Vzhledem k tomu, že muži

jsou převážně zaměstnání v průmyslových oblastech (strojírenském, stavebním), problém ztráty zaměstnání se, z důvodu technologicky časově náročných pracovních procesů, promítá později, a to v roce 2011, kdy dochází v porovnání s předchozím rokem k poklesu zaměstnaných mužů o 40 tis (příloha 4).

Dle klasifikace CZ-NACE je z grafu 7 naprosto zřejmý nejvyšší počet zaměstnaných mužů v sekci C, což je zpracovatelský průmysl. Z celkového počtu zaměstnaných mužů to představuje téměř třetinový (30,6 %) podíl. Druhé nejvyšší zastoupení mají muži dále ve stavebnictví (13,8 %) a ve velkoobchodě a maloobchodě (9,2 %). Ženy nejvíce pracují také ve zpracovatelském průmyslu, avšak v porovnání s muži v menší míře, a to 20 % z celkového počtu zaměstnaných žen, dále také v obchodě obecně (15,5 %) a ve zdravotnictví se zastoupením 12,7 % (příloha 9).

Graf 7 Zaměstnaní dle sekce CZ-NACE (údaje za rok 2013) v tis. osob



Zdroj: ČSÚ, výstup Statistika 12

Z celkového počtu zaměstnaných žen je 43 % středoškolsky vzdělaných, dále 28 % vyučených a 23,8 % žen má vysokoškolské vzdělání. K největší změně v rámci sledovaného období dochází právě u posledního zmíněného typu, kde v roce 2013 oproti roku 1999 dochází k nárůstu o 125 %. Mužů je nejvíce se vzděláním středoškolským bez maturity (42,6 % z celkového počtu mužů), dále se středoškolským s maturitou (32,7 %), poté také následuje vysokoškolské vzdělání (21,2 %). K nejvýraznější změně dochází také u vysokoškolského studia (rozdíl 68,3 %). U obou pohlaví ubylo nejvíce osob s nejvyšším dosaženým vzděláním základním, a to v obou případech zhruba o 50 % (příloha 10).

Nejvyšší počet zaměstnaných je ve věkové kategorii 30-44 let, a to u obou pohlaví. V porovnání s rokem 1999 v roce 2013 nejvíce ubylo zaměstnaných osob ve věkové

kategorii 19-29 let, žen o 31 % a mužů pak 34 % z celkového počtu zaměstnaných osob. Důvodem je právě výrazné zvýšení počtu vysokoškolsky vzdělaných za poslední sledované roky. Více jak 100% nárůst byl v roce 2013 zaznamenán u věkové skupiny 65 let a více.

**Tabulka 2 Změna zaměstnaných podle profesí CZ-ISCO, srovnání let 1999 a 2013**

Profese	Ženy		Muži	
	Změna (2013/1999)	(%)	Změna (2013/1999)	(%)
Zákonodárci a řídicí pracovníci	0,959	-4,098	1,070	7,043
Specialisté	1,381	38,138	1,397	39,667
Techničtí a odborní pracovníci	0,957	-4,320	1,390	38,990
Úředníci	1,310	31,026	0,869	-13,108
Pracovníci ve službách a prodeji	1,044	4,429	1,013	1,325
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	0,551	-44,874	0,822	-17,825
Řemeslníci a opraváři	0,538	-46,194	0,933	-6,660
Obsluha strojů a zařízení, montéři	0,910	-8,972	0,986	-1,448
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	0,917	-8,258	0,806	-19,404
Zaměstnanci v ozbrojených silách	1,213	21,318	0,282	-71,843

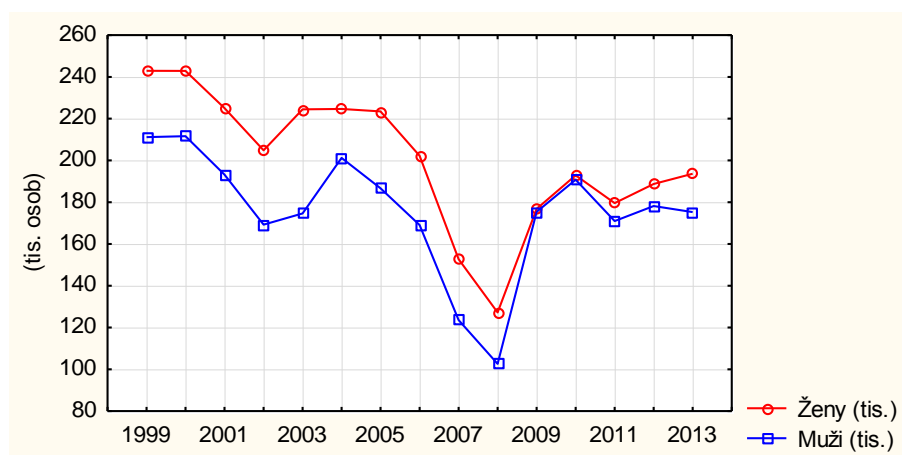
*Zdroj dat ČSÚ, vlastní výpočty*

Z hlediska rozdělení zaměstnání v národním hospodářství dochází ve sledovaném období u mužů k nejvyššímu nárůstu na pozicích specialistů a odborných pracovníků o zhruba 39 % v obou případech (tabulka 2). Právě na těchto pozicích je i evidovaná jedna z největších platových nerovností v rámci pohlaví. Platy žen „specialistek“ dosahují v průměru 75ti % platu mužů na obdobných pozicích, ale i přesto jejich počet v roce 2013 vzrostl o 38 %. Další skupinou, kde ženy nedosahují ani 2/3 (průměr 73,5 %) platu mužů jsou pozice řemeslníků. V této skupině je to i důvodem, proč po dobu sledovaného období došlo k největšímu poklesu, a to o více jak 46 %. Poměrně vyrovnaně jsou obě pohlaví hodnoceny pracují-li ve službách a prodeji. V tomto okruhu profesí ženy dosahují platu mužů z 90 %. Nejvíce mužů ubylo v oblasti ozbrojených sil. V posledním sledovaném roce je evidován pokles o téměř 72 % oproti roku 1999. Důvodem je zrušení povinné vojny (2004) a pravděpodobně také velké motivace v podobě doživotní renty. Naopak žen v této oblasti přibilo o více jak 21 % a také je to jediná skupina zaměstnání, kde ženy mají vyšší plat než muži, a to v průměru o 4,5 %.

## 5.1.2 Nezaměstnanost

Celkově bylo v roce 2013 evidováno 368,9 tis osob, což představuje v porovnání s prvním sledovaným rokem (1999) pokles o 85,2 tis osob (18,76 %). Po celou dobu sledovaného období je počet nezaměstnaných žen vyšší v porovnání s muži v průměru o 24,6 tis osob. V letech 2009 a 2010 jsou hodnoty obou ukazatelů téměř vyrovnané (graf 8). Nejvyšší meziroční nárůst ukazatele nezaměstnanosti u mužů je zaznamenán v roce 2009, kdy se počet nezaměstnaných osob zvýšil o 72,75 tis., tj. 70,9 % osob (příloha 5). Ve stejný rok je zaznamenán nejvyšší meziroční nárůst i u ukazatele nezaměstnanosti žen, kde se počet nezaměstnaných zvýšil o 49,61 tis. osob (nárůst o 39 %). Hlavním důvodem této prudké negativní změny v podobě zvyšování počtu osob nezaměstnaných u obou pohlaví má za následek tou dobou končící ekonomická krize, jejíž následky přetrvávají i následující roky. K nejmenším změnám dochází u obou ukazatelů v prvních a v posledních dvou sledovaných letech, kde na začátku sledovaného období počet nezaměstnaných žen o 0,05 tis osob klesá, u mužů naopak o 0,45 tis. osob vzrůstá. Na konci sledovaného období je tomu naopak. Nezaměstnaných žen v porovnání s rokem 2012 přibýlo o 2,6 % a nezaměstnaných mužů naopak ubylo o 1,6 % (příloha 5).

Graf 8 Nezaměstnaní – počet mužů a žen (tis. osob)



Zdroj: ČSÚ, výstup Statistika 12

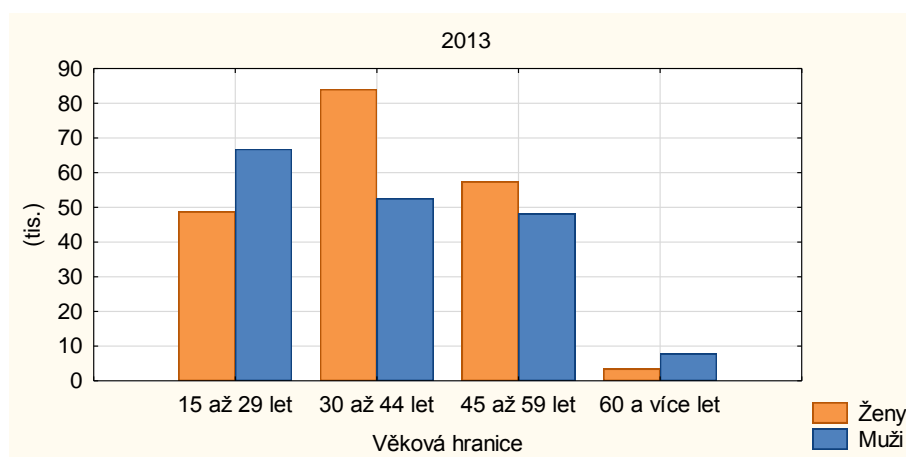
Nejvíce nezaměstnaných žen je v rozmezí věkové hranice 30 – 44 let (celkem 22,8 % z celkového počtu obou nezaměstnaných pohlaví dohromady), (graf 9). V tomto věku si většina žen pořizuje vlastní rodinu či ji již má. Právě mateřství, následná mnoholetá péče o dítě, se pro tuto věkovou hranici stává u žen kritickými faktory. Pro mnoho žen jsou časové podmínky pro výkon pracovního poměru na plný úvazek



neslučitelné s péčí o děti a rodinu. Situaci by ulehčil vyšší počet částečných zaměstnaneckých poměrů, kterých je v České republice velký nedostatek. Zejména ženám vracejícím se na pracovní trh po mateřské dovolené by tento typ úvazků umožnil se rychleji začlenit do pracovního procesu, neboť by se eliminovala délka časové prodlevy mezi hledáním vhodného zaměstnání, jež by byl v symbióze s rodinnými povinnostmi (příloha 15).

Nezaměstnaní muži zastupují nejvíce první věkovou kategorii, kde tvoří 18,1 % z celkového počtu nezaměstnaných (graf 9). Vysoké zastoupení nezaměstnaných osob v první a třetí věkové kategorii je vzhledem k tomu, že nejvíce nezaměstnaných osob je s nejvyšším dosaženým vzděláním středoškolským bez maturity (43,2 % žen a 45,5 % mužů), což lze odůvodnit právě nedostatečnou kvalifikací pro nabízené pracovní pozice.

Graf 9 Věkové rozložení nezaměstnaných mužů a žen (v tis.), údaje za rok 2013



Zdroj: ČSÚ, výstup Statistika 12

Nejméně nezaměstnaných je s vysokoškolským vzděláním. U žen tomu je ze 7 % z celkového počtu nezaměstnaných žen a mužů pak nepatrně více 10,1 % (příloha 12).

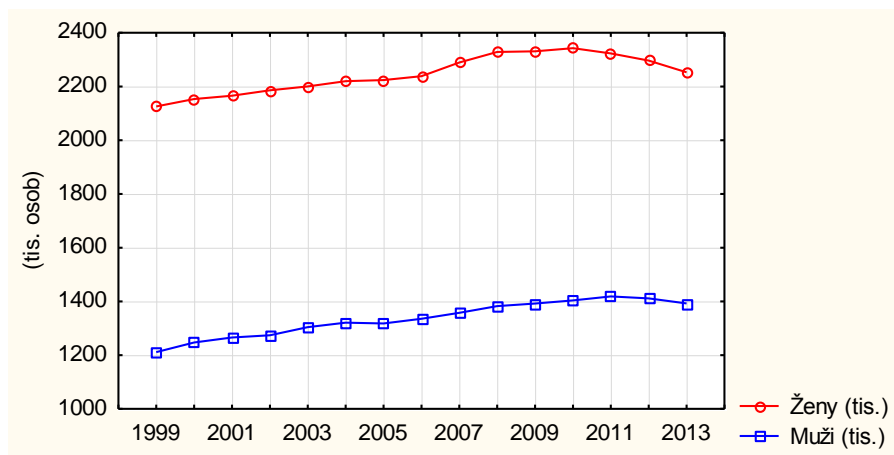
## 5.2 Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo v České republice

Do kategorie ekonomicky neaktivních spadají nepracující důchodci, nepracující žáci, studenti a učni, osoby v domácnosti, děti předškolního věku a nepracující osoby s vlastním zdrojem obživy.

Od roku 1999 do konce sledovaného období (2003) došlo k nárůstu ekonomicky neaktivních osob v průměru o 9,2 %. Počet ekonomicky neaktivních žen je po celou dobu sledovaného období výrazně vyšší než počet ekonomicky neaktivních mužů, a to v průměru o 909,4 tis žen (graf 10).

Oba sledované znaky vykazují rostoucí tendenci, a to až do roku 2010 v případě ženského pohlaví, a 2011 v případě mužského pohlaví. Ukazatel ekonomické neaktivity žen vykazuje nejvyšší meziroční nárůst v roce 2007, kdy se počet ekonomicky neaktivních žen zvýšil o 50,6 tis osob, tj. 2,26 %. U mužů se podobný jev projevuje v roce 2008, kdy dochází ke zvýšení ekonomicky neaktivních mužů o 25,1 tis. osob (1,9 %). K nejvyšší meziroční změně u mužů v podobě nárůstu dochází ale v roce 2000, kdy oproti roku 1999 vzrostl počet ekonomicky neaktivních mužů o 2,9 %. V posledním sledovaném roce 2013 oba ukazatelé zaznamenávají nejvýznamnější meziroční pokles ve sledovaném období. Oproti roku 2012 ubylo ekonomicky neaktivních žen celkem o 43,7 tis., tj. 1,9 %. U mužů změna představuje úbytek o 18,5 tis. (1,3 %) ekonomicky neaktivních mužů (příloha 6).

Graf 10 Počet ekonomicky neaktivním mužů a žen (tis. osob)

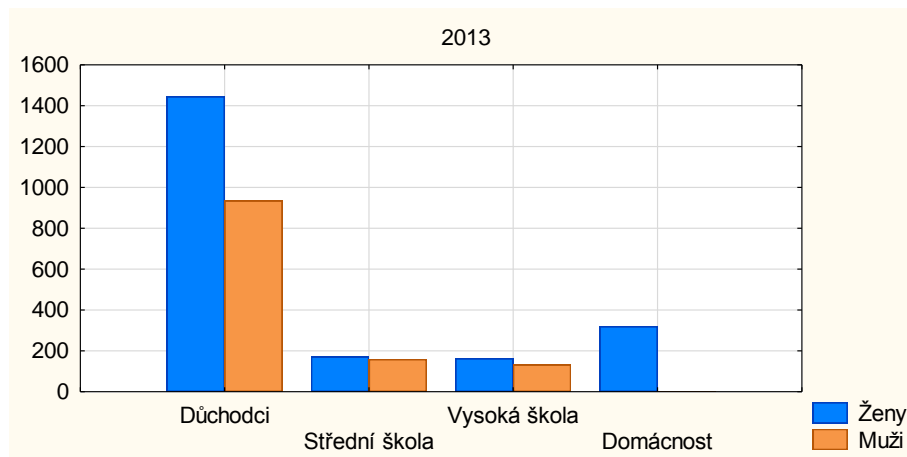


Zdroj: ČSÚ, výstup Statistika 12

Hlavní důvody ekonomické neaktivity jsou u obou pohlaví srovnatelné. Nejvíce ekonomicky neaktivních mužů a žen je ve starobním nebo invalidním důchodu (ženy 39,6 % z celkového počtu ekonomicky neaktivních osob, muži 25,7 %) další nejčetnější skupina je zastoupena studenty středních a vysokých škol, v případě mužů i učilišť

(příloha 15). Ženy dále z velké části (8,8 %) uvádí jako důvod péči o rodinu a domácnost (graf 11).

Graf 11 Nejčastější důvody ekonomické neaktivity (údaje za rok 2013) v tis. osob

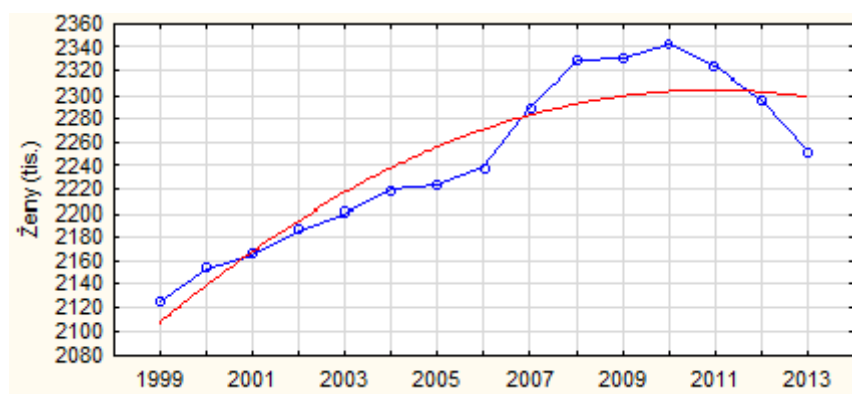


Zdroj: ČSÚ, výstup Statistika 12

Intervalový odhad je proveden na základě kvadratické funkce, která se jeví jako vyhovující (graf 12). Index korelace ukazatele ekonomicky neaktivních žen je roven 0,93, což vypovídá o kvalitním modelu. Dle toho je provedena předpověď na dva roky dopředu. Dle bodové předpovědi by se měl počet ekonomicky neaktivních žen zvyšovat a s 95% pravděpodobností se jeho hodnota bude v roce 2014 nacházet v intervalu (2 236,6 - 2346,8) tis. ekonomicky neaktivních žen. V roce 2015 by se hodnota měla pohybovat v intervalu (2 188 – 2 375,5) tis. žen (příloha 13).

Graf 12 Odhad trendu – ženy (v tis.)

$$\text{Ženy (tis.)} = 2072,3052 + 35,989x - 1,3924x^2$$

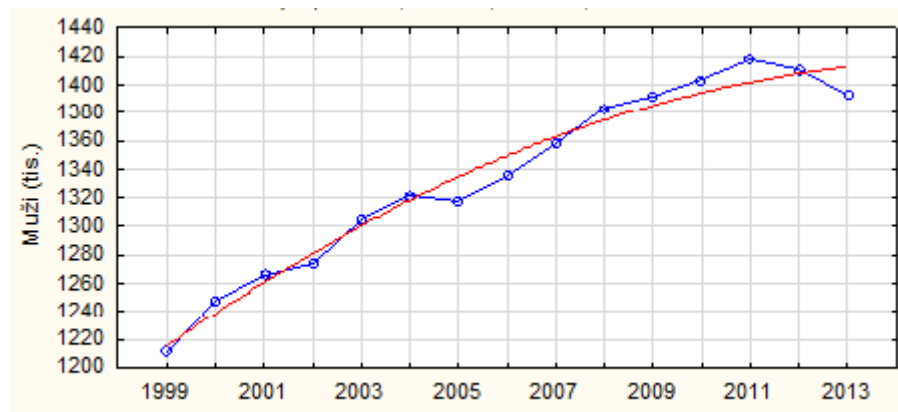


Zdroj: ČSÚ, výstup Statistika 12

Index determinace popisuje zvolenou kvadratickou funkcí pro sledovaný ukazatel ekonomicky neaktivních mužů z 97 % jako vyhovující, přičemž index korelace je roven 0,99. Jedná se tedy o velice kvalitní model.

Graf 13 Odhad trendu – muži (v tis.)

$$\text{Muži (tis.)} = 1189,7732 + 25,7079x - 0,7224x^2$$



Zdroj: ČSÚ, výstup Statistika 12

Na základě zvoleného modelu je provedena bodová předpověď pro roky 2014 a 2015. S 95% pravděpodobností se v roce 2014 bude hodnota ukazatele ekonomicky neaktivních mužů pohybovat v intervalu (1 393,9 – 1 438,4) tis osob, v roce 2015 pak v intervalu (1 380,2 – 1 455,9) tis. osob (příloha 14).

### 5.3 Výsledky dotazníkového šetření

Vlastní šetření probíhalo prostřednictvím dotazníkové metody, za účelem zjistit postavení české společnosti k genderovým stereotypům na trhu práce v české republice.

Dotazník je sestaven celkem z 15ti otázek, z čehož převážná většina (12) byla formulována jako otázky uzavřené, tedy respondent měl možnost vybrat právě jednu z nabízených odpovědí. Zbylé 3 otázky jsou polootevřeného typu, které vyžadují při určitém výběru odpovědi následné upřesnění. Dotazník je rozdělen na tři části, kde první část je orientovaná na rovné podmínky a příležitosti žen a mužů na trhu práce. Druhá část je tvořena výroky zaměřenými na genderové stereotypy a poslední část tvoří identifikační otázky (příloha 16).

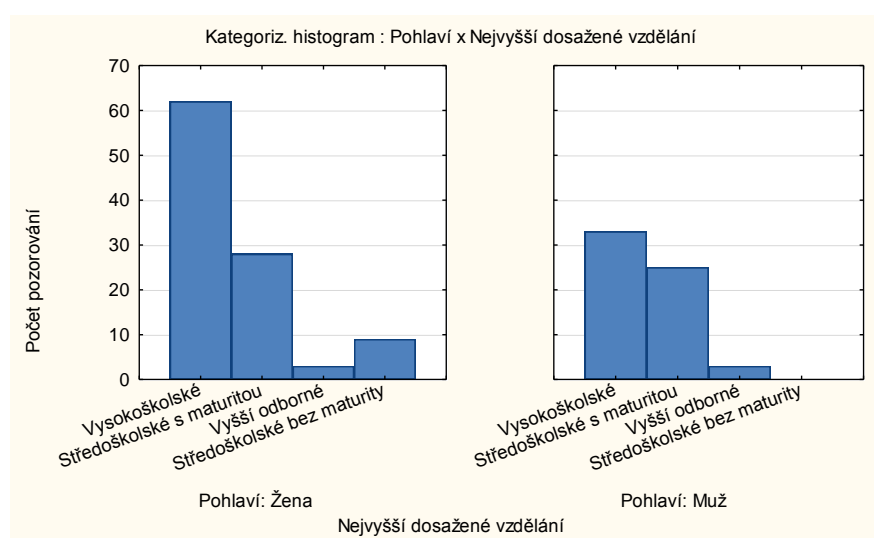
Před předkládáním dotazníku respondentům byl dotazník podroben pilotáži, které se zúčastnilo 13 respondentů, na jejichž základě byla ověřena srozumitelnost formulace jednotlivých otázek.

Skupinu dotazovaných, tedy základní soubor, tvořily všechny osoby v České republice starší 18ti let. Dotazník byl šířen osobně, prostřednictvím elektronické podoby a následně z důvodu nedostatečného počtu respondentů také ve formě dotazníkového formuláře online. Po očištění navrácených dotazníků o neúplně či špatně vyplněné dotazníky výběrový soubor čítá celkem 163 respondentů, jež byli následně použiti pro analýzu.

Charakteristika výběrového souboru je popsána na základě již zmíněných 4 identifikačních otázek, jež tvoří poslední baterii otázek v dotazníku. Z uvedených 163 respondentů je složení tázaných osob dle pohlaví z důvodu vyšší ochoty při vyplňování v převaze žen, jež tvoří 62,6 % respondentů, zbylých 37,4 % představuje mužská populace. Vzhledem k viditelnému nepoměru v počtu dotazovaných v rámci pohlaví se výběrový vzorek nedá uplatnit obecně na tvrzení celé populace.

Největší počet respondentů má vysokoškolské vzdělání, druhou nejpočetnější skupinu tvoří osoby s nejvyšším dosaženým vzděláním středoškolským s maturitou. Vyšší odborné a středoškolské vzdělání bez maturity je zastoupeno v minimálním počtu dotazovaných u obou skupin (graf 3).

**Graf 14 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů**



*Zdroj: Dotazníkové šetření, výstup Statistika 12*

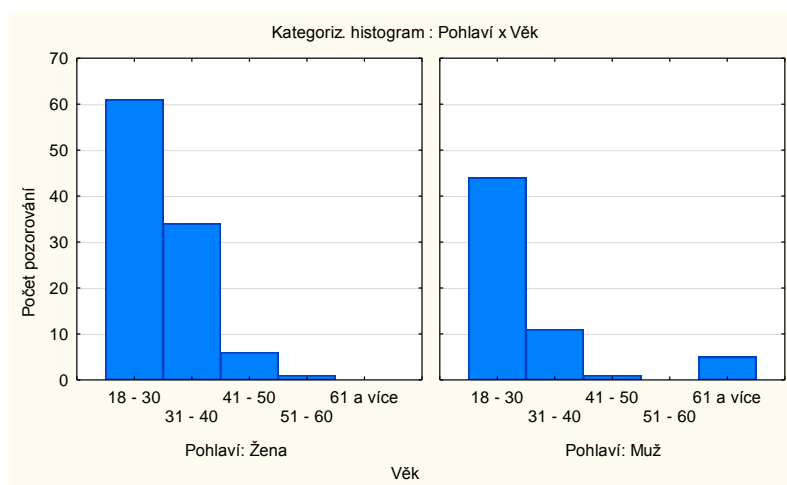
Otázka zjišťující aktuální stav respondentů je formulovaná jako otevřená s možností výběru více odpovědí. Celkem 69,9 % z celkového počtu respondentů uvedlo, že v době vyplňování byli/jsou zaměstnaní. Z toho 2 ženy uvedly, že jsou na mateřské dovolené a k tomu vykonávají určitý způsob zaměstnání. Celkem 18,4 % respondentů zároveň při výkonu zaměstnání studuje. Celkem 12,9 % respondentů uvedli, že pouze studují. Menší část osob 5,5 % se žíví jako osoba samostatně výdělečně činná a 5,5 % respondentů (pouze žen) uvedlo, že je na mateřské dovolené (tabulka 2).

Tabulka 3 Struktura dle ekonomické aktivity

Volené kombinace	Aktuální stav respondentů						
		ŽENA		MUŽ		Celkem	Celkem (%)
		Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)		
Student	17	10,4	4	2,5	21	12,9	
Zaměstnaný/á	43	26,4	38	23,3	81	49,7	
OSVČ	3	1,8	6	3,7	9	5,5	
Mateřská dovolená	7	4,3	0	0	7	4,3	
Nezaměstnaný/á	2	1,2	0	0	2	1,2	
Starobní důchod	1	0,6	5	3,1	6	3,7	
Zaměstnaný/á, student	22	13,5	8	4,9	30	18,4	
OSVČ, student	4	2,5	0	0	4	2,5	
Zaměstnaný/á, mateřská dovolená	2	1,2	0	0	2	1,2	
Zaměstnaný/á, OSVČ	1	0,6	0	0	1	0,6	
Celkem	102		61		163	100	

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 15 Věkové rozložení respondentů



Zdroj: Dotazníkové šetření, výstup Statistika 12

Z grafu 15 vyplývá, že z hlediska věku převyšují respondenti ve věkové hranici 18 - 30 let (celkem 64 %). Druhou nejpočetnější skupinou je věková hranice 31-40 let, jež je zastoupena 28 % z celkového počtu respondentů. Zbýlé věkové hranice jsou zastoupeny ve výrazně menší míře (příloha 17).

### 5.3.1 Analýza odpovědí

#### Otázka 1 Problematika genderu jako více diskutované téma v okolí.

Otázka je formulovaná jako uzavřená. Respondenti měli na výběr ze tří odpovědí typu ano, ne, nevím (tabulka 4). Téměř polovina respondentů (48,5 %) uvedlo zápornou odpověď, tedy problematiku genderu ve svém okolí nezaznamenali. Tato odpověď je nečetnější i v případě jednotlivých pohlaví, a to u žen 30,1 %, u mužů 18,4 %. Druhou nejčetnější odpověď je kladná možnost, tedy že problematiku genderu zaznamenali. To uvedlo celkem 30,4 % respondentů v poměru 26,4 % ženy a 11 % muži. Jako poslední, s celkovým nejnižším počtem 14,1 %, je zastoupená odpověď „nevím“, což může reprezentovat vzorek lidí, kteří si o významu slova gender nejsou zcela jistí (příloha 18).

Tabulka 4 Zaznamenali jste problematiku genderu jako stále více diskutované téma ve vašem okolí? (odpovědi)

	Ženy		Muži		Celkem	Celkem (%)
	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)		
Ano	43	26,4	18	11	61	37,4
Ne	49	30,1	30	18,4	79	48,5
Nevím	10	6,1	13	8	23	14,1
Celkem	102	62,6	61	37,4	163	100

*Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování*

Pro otestování vzájemné zavislosti mezi pohlavím a výběrem typu odpovědi je použit chí - kvadrát test o vzájemné nezávislosti v kontingenční tabulce. Pro tento účel je sestavena kontingenční tabulka (tabulka 5).

Tabulka 5 Kontingenční tabulka - otázka 1

Kontingenční tabulka (Dotazník data pro SW)				
Tab. :				
pohlaví	Typ souhlasu Ano	Typ souhlasu Ne	Typ souhlasu Nevím	Řádk. součty
Žena	43	49	10	102
Muž	18	30	13	61
Vš. skup.	61	79	23	163

Zdroj: Dotazníkové šetření, výstup Statistika 12

Podmínky pro použití kontingenční tabulky jsou splněny, všechny teoretické četnosti (příloha 18) jsou větší jak 5. Testovaná hypotéza je následující:

**H<sub>0</sub>:** Odpovědi respondentů na vnímání problematiky genderu v jejich okolí není ovlivněna pohlavím respondenta.

$$p = 0,073370; \alpha = 0,05$$

$$p > \alpha$$

Nulová hypotéza na 95% hladině významnosti  $\alpha$  je přijata. Odpovědi respondentů o vnímání problematiky genderu nezávisí na konkrétním pohlaví respondenta.

**Otázka 2 Ženy a muži mají při hledání povolání na trhu práce stejné podmínky, v závislosti na jejich osobních kvalitách.**

Otázka je uzavřená s možností výběru mezi 5ti odpověďmi (ano, spíše ano, spíše ne, nevím). Z tabulky 6 je patrné, že vyšší počet respondentů s výše zmíněným výrokiem nesouhlasí (11 %) či spíše nesouhlasí (49 %), tedy dle jejich názoru ženy a muži nemají při hledání povolání na trhu práce stejné podmínky. Kladnou odpověď (ano, spíše ano) uvedlo celkem 40 % osob. Při zaměření na jednotlivá pohlaví, u ženského pohlaví převyšovaly odpovědi záporného typu. Odpověď „ne“ či „spíše ne“ uvedlo 74 % žen z celkového počtu žen. U mužů je tomu opačně. Muži (54 % z celkového počtu mužů) s výše uvedeným výrokiem souhlasí či spíše souhlasí (příloha 19).



**Tabulka 6 Ženy a muži mají při hledání povolání na trhu práce stejné podmínky, v závislosti na jejich osobních kvalitách. (odpovědi)**

	Ženy		Muži		celkem	celkem (%)
	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)		
Ano	11	7	11	7	22	14
Spíše ano	22	13	22	13	44	26
Spíše ne	53	33	26	16	79	49
Ne	16	10	2	1	18	11
Nevím	0	0	0	0	0	0
Celkem	102	63	61	37	163	100

*Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování*

Závislost mezi pozorovanými znaky, pohlavím a typem odpovědi, je testovaná pomocí chí-kvadrát testu. Pro uskutečnění testu je využito kontingenční tabulky.

**Tabulka 7 Kontingenční tabulka – otázka 2**

Kontingenční tabulka (Dotazník data pro SW)					
Tab. :					
Pohlaví	Odpověď Spíše ne	Odpověď Ano	Odpověď Spíše ano	Odpověď Ne	Řádk. součty
Žena	53	11	22	16	102
Muž	26	11	22	2	61
Vš. skup.	79	22	44	18	163

*Zdroj: Dotazníkové šetření, výstup Statistika 12*

Podmínky pro testování mezi dvěma kvalitativními znaky jsou splněny, pouze jedna z teoretických četností je menší než 5 (tabulka 7), což splňuje podmínku, že maximálně 20 % hodnot teoretických četností smí být menších než 5. Testována je následující hypotéza:

**H<sub>0</sub>**: Názory respondentů na otázku týkající se rovných podmínek při hledání povolání na trhu práce nezávisí na pohlaví respondentů.

$$p = 0,014993; \alpha = 0,05$$

$$p < \alpha$$

Nulová hypotéza se zamítá ve prospěch hypotézy alternativní. Na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$  je prokázána statisticky významná závislost mezi oběma proměnnými. Tedy volba typu odpovědi závisí na tom, zda-li respondent byl muž nebo žena. Síla závislosti je měřena pomocí ukazatele Cramerovo V ( $V = 0,2534$ ), což představuje slabou závislost (příloha 19).

### Otázka 3 Ženy a muži jsou rovnocenně platově ohodnoceni při výkonu práce na srovnatelné pozici.

Více jak polovina (60,1 %) z celkového počtu respondentů zastává názor, že muži a ženy nejsou rovnocenně platově ohodnoceni za výkon práce na srovnatelné pozici (tabulka 8). Téměř jedna třetina respondentů s výrokem souhlasí (30,1 %) a zbylých 9,3 % uvedlo odpověď „nevím“. Z celkového počtu (102) tázaných žen, zápornou odpověď uvedlo 68 % žen a 48 % mužů (z celkového počtu 61 mužů), (příloha 20). Respondenti volící odpověď „ne“, dále svou odpověď specifikovali, přičemž měli na výběr ze dvou možností (graf 16).

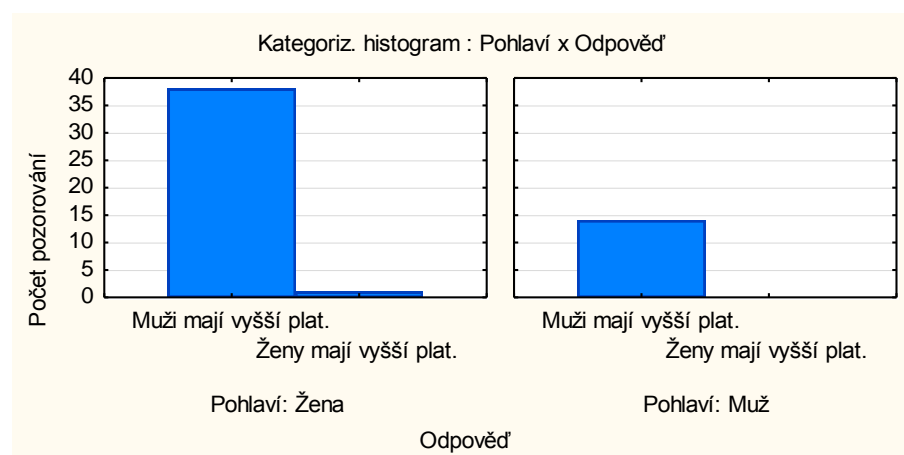
**Tabulka 8 Ženy a muži jsou rovnocenně platově ohodnoceni při výkonu práce na srovnatelné pozici. (odpovědi)**

	Ženy		Muži		celkem	celkem (%)
	Absolut.	%	Absolut.	%		
Ano	25	15,3	25	15,3	50	30,6
Ne	69	42,3	29	17,8	98	60,1
Nevím	8	5	7	4,3	15	9,3
Celkem	102	62,6	61	37,4	163	100

*Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování*

Obě dvě pohlaví v převaze volilo odpověď „muži mají vyšší plat“. V přesném počtu 67 žen a 29 mužů. Pouze 2 ženy uvedly možnost opačnou. Z mužské populace tuto možnost neuvedl ani jeden respondent.

Graf 16 Specifikace odpovědí na otázku 3



Zdroj: Dotazníkové šetření, výstup Statistika 12

Testování závislosti pohlaví na volbě typu odpovědi je provedeno pomocí chí-kvadrát testu, který vychází z kontingenční tabulky (příloha 20).

Testovány jsou následující hypotézy:

**H<sub>0</sub>:** Odpověď respondenta na rovnost v odměňování mužů a žen nezávisí na konkrétním pohlaví respondenta.

$$p = 0,03895; \alpha = 0,05$$

$$p < \alpha$$

Nulová hypotéza se na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$  zamítá. Přijímáme hypotézu alternativní. Mezi sledovanými znaky existuje statisticky významná závislost. Koeficient závislosti (Cramerovo V = 0,1996) udává slabou závislost (příloha 20).

#### Otázka 4 Ženy a muži mají stejné možnosti a pracovní podmínky ve smyslu kariérního růstu.

Z celkového počtu respondentů, jsou odpovědi typu „ano“, „ne“ vcelku vyrovnané (kladná 46 %, záporná 45,4 %); (tabulka 9). Při zkoumání odpovědí v závislosti na jednotlivých pohlavích je možné sledovat protipólní volbu typu odpovědi. Z celkového počtu žen 65 % uvedlo zápornou odpověď (muži – 13 % z celkového počtu mužů), naopak

77 % mužů uvedlo odpověď „ano“ (25 % žen z celkového počtu žen). V případě volby záporné odpovědi, bylo nutno odpověď dále více specifikovat (graf 4).

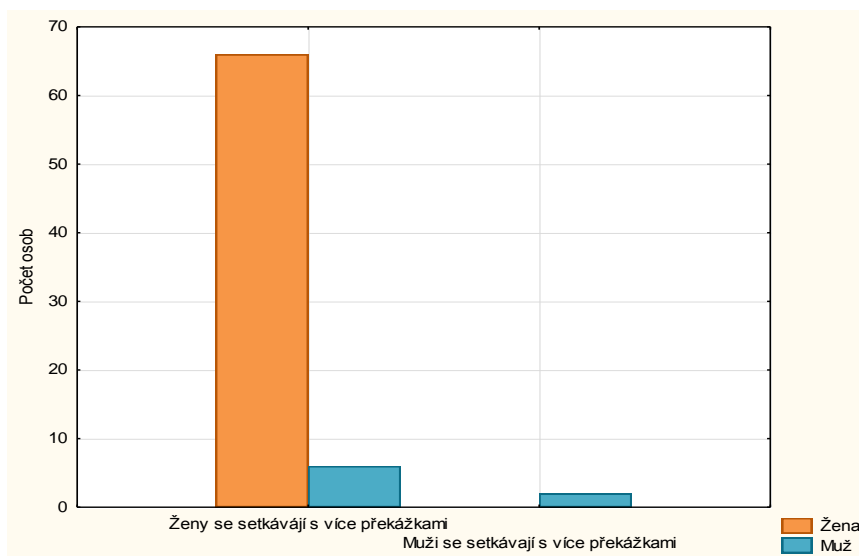
**Tabulka 9 Ženy a muži mají stejné možnosti a pracovní podmínky ve smyslu kariérního růstu. (odpovědi)**

	Ženy		Muži		Celkem	Celkem (%)
	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)		
Ano	28	17,2	47	28,8	75	46
Ne	66	40,5	8	4,9	74	45,4
Nevím	8	4,9	6	3,7	14	8,6
Celkem	102	62,6	61	37,4	163	100

*Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování*

Celkem 66 respondentek dále uvedlo, že ženy se setkávají s více překážkami (graf 17). Tento typ odpovědi volilo také 6 mužů. Dále 2 respondenti mužského pohlaví uvedli opačnou možnost, tedy že muži se setkávají s více překážkami. Z ženského zastoupení tuto odpověď nevolila žádná z respondentek (příloha 21).

**Graf 17 Specifikace odpovědi na otázku 4**



*Zdroj: Dotazníkové šetření, výstup Statistika 12*

Testování závislosti dvou proměnných je provedeno na základě chí-kvadrát testu. Kontingenční tabulka, která je použita pro testování (příloha 21) splňuje podmínky pro uskutečnění zvoleného typu testování. Testována je následující hypotéza:

**H0:** Volba typu odpovědi na výrok o rovnocenných podmínkách v kariérní růstu žen a mužů nezávisí na pohlaví respondenta.

$$p = 0,00000; \alpha = 0,05$$

$$p < \alpha$$

Na 95% hladině významnosti  $\alpha$  je nulová hypotéza zamítnuta ve prospěch alternativní. Mezi sledovanými znaky existuje statisticky významná závislost. Volba odpovědi respondenta na rovné podmínky a příležitosti v kariérním růstu je ovlivněna konkrétním pohlavím respondenta. Závislost je měřena dle koeficientu Cramerovo V ( $V = 0,513$ ), což udává středně silnou závislost.

### Otázka 5 Osobní setkání s diskriminací.

Z celkového počtu respondentů převaha (79,1 %) uvádí, že se na pracovišti osobně s přímou diskriminací nesetkali (tabulka 10). Poměr volených odpovědí se liší u jednotlivých pohlaví. Z celkového počtu žen 27 % uvádí, že se s přímou diskriminací setkaly. Jako nejčastější důvody uvádí mateřství (40,4 %), věk (43,1 %) a pohlaví (22,6 %); (příloha 22). Z celkového počtu mužů osobní setkání s přímou diskriminací potvrdilo 10 % mužů, přičemž jako nejčastější důvod vychází rasová věk (10,8 %) a rasová příslušnost (10,8 %); (příloha 22).

**Tabulka 10 Setkali jste se na pracovišti osobně s přímou diskriminací? (odpovědi)**

	Ženy		Muži		Celkem	Celkem (%)
	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)		
Ano	28	17,2	6	3,7	34	20,9
Ne	74	45,4	55	33,7	129	79,1
Celkem	102	62,6	61	37,4	163	100

*Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování*

Testování je provedeno pomocí chí-kvadrát testu pro čtyřpolní kontingenční tabulku. Podmínky pro testování jsou splněny, rozsah souboru  $n > 40$  (tabulka 11).

Tabulka 11 Kontingenční tabulka - otázka 5

Kontingenční tabulka (Dotazník data pro SW)			
Tab. :			
Pohlaví	Opověď Ne	Opověď Ano	Řádk. součty
Žena	74	28	102
Muž	55	6	61
Vš.skup.	129	34	163

Zdroj: Dotazníkové šetření, výstup Statistika 12

Testovaná hypotéza:

**H<sub>0</sub>**: Volba odpovědi respondentů na osobní setkání s diskriminací nezávisí na konkrétním pohlaví respondenta.

$$p = 0,00739; \alpha = 0,05$$

$$p < \alpha$$

Nulová hypotéza se na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$  zamítá. Přijímáme hypotézu alternativní. Mezi sledovanými znaky existuje statisticky významná závislost. Volba odpovědi týkající se osobního setkání s diskriminací je ovlivněno pohlavím respondenta. Kontingenční koeficient  $V = 0,2053$  udává slabou závislost (příloha 22).

### **Otázka 6 Žena pečovatelka o rodinu, muž jako představitel živitele rodiny.**

Z celkového počtu respondentů více jak polovina (63,8 %) s uvedeným výrokem souhlasí nebo spíše souhlasí. Kladný typ odpovědi převažuje i při zaměření na jednotlivá pohlaví, zejména respondenti mužské populace kladně souhlasí ve valné většině, a to 74 % osob z celkového počtu dotázaných mužů. U žen se odpovědi jeví jako více vyrovnané, kladně odpovědělo 59 %, zbylých 41 % je názoru opačného (tabulka 12).

Tabulka 12 Souhlasíte s názorem, že žena pečuje o rodinu a muž je živitel rodiny? (odpovědi)

	Ženy		Muži		Celkem	Celkem (%)
	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)		
Ano	6	3,7	9	5,5	15	9,2
Spíše ano	53	32,5	36	22,1	89	54,6
Spíše ne	23	14,1	11	6,7	34	20,9
Ne	20	12,3	5	3,1	25	15,3
Celkem	102	62,6	61	37,4	163	100

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

K testování závislosti mezi pohlavím a volbou odpovědi je použit chí-kvadrát test. Podmínky pro testování jsou splněny. Žádná z teoretických četností není menší než 5 (tabulka 13).

Tabulka 13 Kontingenční tabulka - otázka 6

Kontingenční tabulka (Dotazník data pro SW)					
Tab. :					
Pohlaví	Odpověď Spíše ano	Odpověď Ne	Odpověď Ano	Odpověď Spíše ne	Řádk. součty
Žena	53	20	6	23	102
Muž	36	5	9	11	61
Vš. skup.	89	25	15	34	163

Zdroj: Dotazníkové šetření, výstup Statistika 12

Testována je následující hypotéza:

**H<sub>0</sub>**: Zda-li respondent souhlasí či nesouhlasí s výrokem nezávisí na pohlaví respondenta.

$$p = 0,065009; \alpha = 0,05$$

$$p > \alpha$$

Na 95% hladině významnosti  $\alpha$  je nulová hypotéza přijata. Volba odpovědi na výrok o žene jako představitelce osoby pečující o rodinu a děti a muži, coby živitele rodiny nezávisí na konkrétním pohlaví respondenta.

**Otázka 7 Rodinný život a výchova dětí představují pro ženy omezující faktory v kariérním růstu.**

Valná většina respondentů (81,6 %) s názorem, že rodina a děti jsou limitujícími faktory v kariérním růstu žen souhlasí. Pouze 8 % respondentů ženského pohlaví (z celkového počtu žen) uvedlo negativní odpověď, tedy „spíše ne“ či „ne“ (tabulka 14). U respondentů mužů je také více osob, jež uvedlo souhlasnou odpověď, nicméně při porovnání poměrů kladných odpovědí vzhledem k jednotlivým pohlavím, ženy (90 % z celkového počtu žen, muži - 64 % z celkového počtu mužů) viditelně více zastávají názor, že rodinný život a výchova dětí představuje omezující faktory v jejich kariérním růstu (příloha 24). Závislost pohlaví na volbě odpovědi je testována dle chí-kvadrát testu.

**Tabulka 14 Rodinný život a výchova dětí představují pro ženy omezující faktory v kariérním růstu. (odpovědi)**

	Ženy		Muži		Celkem	Celkem (%)
	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)		
Ano	34	20,9	19	11,7	53	32,5
Spíše ano	60	36,8	20	12,3	80	49,1
Spíše ne	3	1,8	16	9,8	19	11,7
Ne	5	3,1	6	3,7	11	6,7
Celkem	102	62,6	61	37,4	163	100

*Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování*

**Tabulka 15 Kontingenční tabulka - výrok 7**

Kontingenční tabulka (Dotazník data pro SW)					
Tab. :					
Pohlaví	Odpověď Spíše ano	Odpověď Ne	Odpověď Spíše ne	Odpověď Ano	Řádk. součty
Žena	60	5	3	34	102
Muž	20	6	16	19	61
Vš. skup.	80	11	19	53	163

*Zdroj: Dotazníkové šetření, výstup Statistika 12*

Podmínky pro testování mezi dvěma kvalitativními znaky jsou splněny, pouze jedna z teoretických četností je menší než 5, což splňuje podmínku, že maximálně 20 % hodnot teoretických četností smí být menších než 5 (tabulka 15). Pro testování je zvolena následující hypotéza:



**H0:** Volba odpovědi, zda-li rodina a děti představují pro ženy překážku v kariérní růstu, nezávisí na pohlaví respondenta.

$$p = 0,000020; \alpha = 0,05$$

$$p < \alpha$$

Na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$  dochází k zamítnutí nulové hypotézy ve prospěch hypotézy alternativní. Test prokázal statisticky významnou závislost mezi dvěma sledovanými proměnnými. Odpověď respondentů, na výrok o dětech představujících pro ženy omezující faktory v jejich kariérním růstu, je ovlivněna konkrétním pohlavím respondenta. Dle koeficientu Cramerovo V ( $V = 0,3874$ ) se jedná slabou až středně silnou závislost.

### Otázka 8 Žen ve vedoucích funkcích je méně než mužů.

S výše uvedeným výrokem souhlasí či spíše souhlasí celkem 151 (82,6 %) respondentů (tabulka 16). Odpověď „ne“ nevedl žádný z tázaných osob. „Spíše ne“ volil stejný počet respondentů jak u žen, tak mužů, což v procentuálním vyjádření vzhledem k počtu zastoupených osob v rámci jednotlivým pohlavím představuje 6 % žen a 10 % mužů (příloha 25).

**Tabulka 16 Žen ve vedoucích funkcích je méně než mužů (odpovědi)**

	Ženy		Muži		Celkem	Celkem (%)
	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)		
Ano	67	41,1	30	18,4	97	59,5
Spíše ano	29	17,8	25	15,3	54	33,1
Spíše ne	6	3,7	6	3,7	12	7,4
Ne	0	0	0	0	0	0
Celkem	102	62,6	61	37,4	163	100

*Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování*

Závislost mezi sledovanými znaky je testována pomocí chí-kvadrát testu. Podmínky pro testování jsou splněny, všechny teoretické četnosti jsou větší než 5 (tabulka 17).

Tabulka 17 Kontingenční tabulka - výrok 8

Kontingenční tabulka (Dotazník data pro SW)				
Tab. :				
Pohlaví	Opověď Spíše ano	Opověď Ano	Opověď Spíše ne	Řádk. součty
Žena	29	67	6	102
Muž	25	30	6	61
Vš.skup.	54	97	12	163

Zdroj: Dotazníkové šetření, výstup Statistika 12

Testována je následující hypotéza:

**H<sub>0</sub>:** Zvolený typ odpovědi nezávisí na pohlaví respondenta.

$$p = 0,1123; \alpha = 0,05$$

$$p > \alpha$$

Nulová hypotéza je na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$  přijata. Statisticky významná závislost mezi sledovanými znaky není prokázána. Odpovědi respondentů, pojednávajícím o převaze mužů ve vedoucích funkcích, není ovlivněna pohlavím respondenta.

### Otázka 9 Ženy jsou obecně méně schopnými manažery než muži.

Převážná většina všech respondentů (86,1 %) s uvedeným výrokem nesouhlasí či spíše nesouhlasí. Odpověď „ano“ nevedla žádná z respondentek, pouze 9 respondentek žen uvedlo odpověď „spíše ano“, tedy 91 % z tázaných žen s výrokem nesouhlasí. Z respondentů mužů kladnou odpověď uvedlo 23 % mužů (příloha 26).

Tabulka 18 Ženy jsou obecně méně schopnými manažery než muži (odpovědi)

	Ženy		Muži		Celkem	Celkem (%)
	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)		
Ano	0	0	2	1,2	2	1,2
Spíše ano	9	5,5	12	7,4	21	12,9
Spíše ne	61	37,4	24	14,7	85	52,1
Ne	32	20	23	14	55	34
Celkem	102	62,6	61	37,4	163	100

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Pro testování závislosti mezi dvěma sledovanými znaky bylo využito chí-kvadrát testu. Pro uskutečnění testování nejsou splněny podmínky, dvě očekávané četnosti jsou menší než 5 (příloha 26). Pro splnění podmínek je nutné sloučit odpovědi nesplňující podmínky pro zvolený typ testování, tedy „spíše ano“ a „ano“. Touto úpravou jsou splněny podmínky, teoretické četnosti jsou větší jak 5 (tabulka 19).

Tabulka 19 Kontingenční tabulka - odpověď 9

Kontingenční tabulka (Dotazník data pro SW)				
Tab. :				
Pohlaví	Odpověď Spíše ne	Odpověď Ne	Odpověď Spíše ano	Řádk. součty
Žena	32	61	9	102
Muž	23	24	14	61
Vš.skup.	55	85	23	163

Zdroj: Dotazníkové šetření, výstup Statistika 12

Testovaná hypotéza:

**H<sub>0</sub>**: Volba odpovědi není závislá na pohlaví respondenta.

$$p = 0,01158; \alpha = 0,05$$

$$p < \alpha$$

Nulová hypotéza se, na 95% hladině významnosti  $\alpha$ , zamítá ve prospěch hypotézy alternativní. Mezi sledovanými znaky existuje statisticky významná závislost. Volba odpovědi se liší v závislosti na pohlaví respondenta. Závislost je měřena dle koeficientu Cramerovo V ( $V = 0,2339$ ), dle něhož se jedná o slabou závislost (příloha 26).

#### Otázka 10 Ženy mají nižší autoritu než muži.

Zde jsou odpovědi velmi vyrovnané, a to jak při pohledu na respondenty jako celek (tabulka 20), tak na respondenty členící na jednotlivá pohlaví (příloha 27). Z celkového počtu respondentů s výrokem souhlasí či spíše souhlasí celkem 51,5 % osob. Zaměřeno na ženy kladný typ odpovědi volilo z celkového počtu žen 54 % (53 % mužů), (příloha 27). Zda-li volba odpovědi závisí na pohlaví respondenta je testováno pomocí chí-kvadrát testu.

Tabulka 20 Ženy mají nižší autoritu než muži

	Ženy		Muži		Celkem	Celkem (%)
	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)	Absolutní vyjádření	Relativní vyjádření (%)		
Ano	3	1,8	7	4,3	10	6,1
Spíše ano	52	31,9	22	13,5	74	45,4
Spíše ne	16	9,8	15	9,2	31	19
Ne	31	19	17	10	48	29
Celkem	102	62,6	61	37,4	163	100

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Tabulka 21 Kontingenční tabulka - výrok 10

Kontingenční tabulka (Dotazník data pro SW)					
Tab. :					
Pohlaví	Odpověď Spíše ne	Odpověď Ne	Odpověď Spíše ano	Odpověď Ano	Řádk. součty
Žena	16	31	52	3	102
Muž	15	17	22	7	61
Vš. skup.	31	48	74	10	163

Zdroj: Dotazníkové šetření, výstup Statistika 12

Podmínky pro testování jsou splněny, pouze jedna z teoretických četností je menší než 5, což splňuje podmínku, že maximálně 20 % hodnot teoretických četností smí být menších než 5 (tabulka 21), žádná z očekávaných četností není menší než 1 (příloha 27). Testována je následující hypotéza:

**H<sub>0</sub>:** Typ odpovědi, na výrok „Ženy mají nižší autoritu než muži“ nezávisí na pohlaví respondenta.

$$p = 0,044470; \alpha = 0,05$$

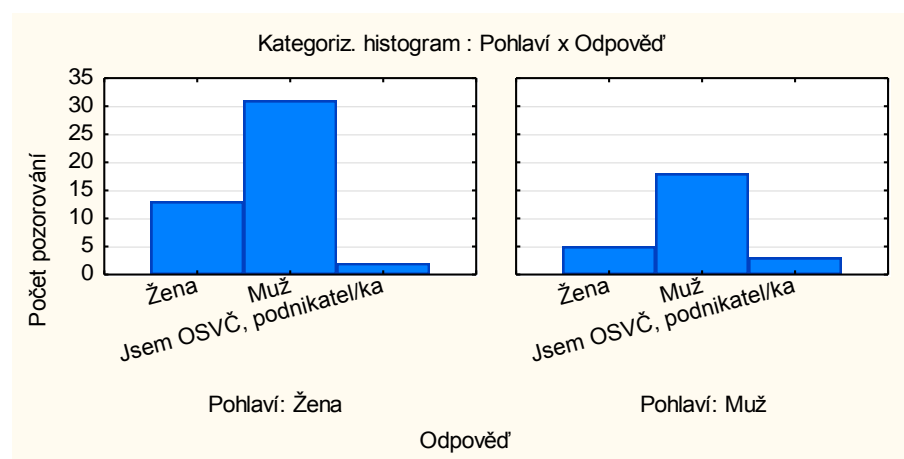
$$p < \alpha$$

Na zvolené hladině významnosti  $\alpha = 0,05$  dochází k zamítnutí nulové hypotézy ve prospěch hypotézy alternativní. Sledované proměnné mezi sebou mají statisticky významnou závislost. Odpovědi respondentů na úroveň autority u žen je prokázáno ovlivnění ze strany pohlaví respondenta. Dle Cramerova V ( $V = 0,2226$ ) se jedná o slabou závislost.

### Otázka 11 Pohlaví nařízeného

Tato otázka byla v dotazníku uvedena v závislosti na předchozích třech výrocích, přičemž odpověď volili pouze respondenti, kteří v době vyplňování dotazníku byli zaměstnaní. Z celkového počtu 72 zaměstnaných osob, pracovaly 2 ženy a 3 muži jako osoby samostatně výdělečně činné. Celkem 44 zaměstnaných žen uvedlo v 13ti případech, že jejich nadřízená je žena a v 31 případech muž. Zaměstnaných respondentů mužů bylo celkem 23, z čehož 5 pracuje pod vedoucí pracovnící ženského pohlaví, zbylých 18 uvádí za nadřízeného muže (graf 18).

Graf 18 Pohlaví respondenta



Zdroj: Dotazníkové šetření, výstup Statistika 12

V odpovědích je evidentní převaha vedoucích pracovníků mužského pohlaví, a to o 31 vedoucích pracovníků mužů. Tuto skutečnost potvrzuje většinový (82,6 %) názor respondentů na výrok „žen ve vedoucích pozicích je méně než mužů“. Ačkoli téměř 90 % respondentů uvedlo, že ženy nejsou méně schopnými manažery než muži, jejich kvality v důsledku genderových předsudků a stereotypů a důvěra v je samotné nejsou doposud oceněny natolik, aby se jejich počet začal vyrovnávat nenásilnou cestou, vyhnutím se legalizačních opatření v podobě kvótních systémů.

## 5.4 Zhodnocení výsledků a doporučení

Pracovní trh České republiky je pod vlivem několika faktorů. Na základě provedené analýzy lze za nejdůležitější faktor považovat demografické složení obyvatelstva, kde stěžejními faktory jsou genderová a věková struktura ekonomicky aktivních a neaktivních osob. Dále neméně důležitým faktorem, vyplývajícím z analýzy, je úroveň nejvyššího dosaženého stupně vzdělání. Z obecného hlediska je trh práce silně ovlivněn aktuální ekonomickou situací státu, s tím spojenou hospodářskou vyspělostí a také vývojem HDP. V závislosti na tyto faktory trh práce v České republice disponuje s určitým omezeným množstvím pracovních míst a stanovuje úroveň minimální mzdy. V posledních letech trh práce také ovlivňuje migrace nové pracovní síly z ostatních států, aktuálně zejména z východu.

Z analýzy vyplývá, že muži tvoří výrazně početnější skupinu ekonomicky aktivních osob v České republice než ženy. Skupinu ekonomicky aktivních tvoří osoby zaměstnané, kde počet zaměstnaných mužů převyšuje počet zaměstnaných žen a osoby nezaměstnané, kde jsou co do počtu v převaze ženy oproti mužům, a to v obou případech po celou dobu sledovaného období. Nadpoloviční většina respondentů (celkem 60 %) popírá výrok, že ženy a muži mají při hledání povolání na trhu práce stejné podmínky. Tedy existují jisté faktory zvýhodňující či znevýhodňující jedno pohlaví nad druhým. Z dotazníkového šetření vyplývá, že v průběhu pracovní dráhy se obecně s větším počtem překážek setkávají ženy. Největší takovou překážku představuje pro ženy péče o rodinu a výchova dětí, což uvádí celkem 81,6 % respondentů. Pro mnoho žen je obtížné skloubit dohromady povinnost vůči dětem a rodině s plným pracovním úvazkem, a to zejména z časového hlediska. Česká republika je obecně považována za stát s jedním z nejnižších počtů částečných pracovních úvazků. Řešením proto tedy je povinné navýšení částečných úvazků ze strany zaměstnavatelů, zejména pro postižené skupiny žen vracejících se do pracovního procesu v těsné blízkosti po ukončení mateřské dovolené. Dalším možným řešením plnění pracovních úkolů z prostředí domova, nebo-li zřízení tzv. home office.

Další z faktorů, jenž se podílí na nižším počtu zaměstnaných žen v porovnání s muži je skutečnost nerovnocenného platového ohodnocení mužů a žen při výkonu práce na srovnatelné pozici. Na základě dotazníkového šetření s touto skutečností 60,1 % respondentů souhlasí, z čehož se až na dva respondenty všichni shodují na skutečnosti, že

muži mají vyšší plat. Tento fakt představuje pro ženy do značné míry demotivující postavení k pracovnímu trhu, konkrétně pak ke hledání zaměstnání. Tato skutečnost je řešitelná od základů pouze ze strany státu formou legislativních opatření, které by tuto problematiku zastřešovaly bez rozdílu pro všechny zaměstnávající subjekty s působením na území České republiky.

Na vysoké nezaměstnanosti se také podílí nedostatečná kvalifikace nezaměstnaných osob. Z analýzy vyplývá, že nejvyšší počet nezaměstnaných osob, a to jak mužů, tak žen má nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské bez maturity. Potřebnou kvalifikaci „postižení“ jedinci mohou získat prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, jež jsou nabízeny úřady práce. Řešením pro vyšší zájem o rekvalifikační kurzy, a tím snížení celkové nezaměstnanosti by mohlo být ze strany státu mírné zvýšení minimální mzdy na takovou úroveň, která by nebyla téměř totožná s velikostí dávek, poskytovaných nezaměstnaným ze strany úřadu práce a představovala by tak pro nezaměstnané jedince motivační faktor pro aktivní zúčastnění se na pracovním trhu.

Na základě genderových stereotypů dochází k formování ženských a mužských povolání. Vedoucí funkce jsou obecně více zastoupeny mužským pohlavím, a to zejména na pozicích specialistů a odborných pracovníků. S tímto výrokem souhlasí i téměř většina respondentů (92,6 %). Velká většina respondentů (86,1 %) popírá výrok, že ženy jsou obecně méně schopnými manažery než muži. Zajímavým zjištěním je, že i ženy vidí samy sebe ve vedoucích pozicích jako osoby s menší autoritou v porovnání s muži. Navrhované řešení je zřizování a navštěvování klubů či institucí zaměřených na učení způsobu komunikace s ostatními (podřízenými) a pěstování zdravé sebedůvěry v sobě samém. Ze strany státu je situace řešitelná na základě zavedení účelného kvótního opatření, což by představovalo velký počáteční krok k rovnoprávnosti v diverzitě firem. Pro ženy by to znamenalo možnost rozhodovat o pracovních podmínkách a platech ve firmě. Vyrovnaný podíl v rámci pohlaví na vedoucích pozicích zaznamenávají spíše malé soukromé firmy. Kvótní opatření by mělo zlepšit diverzitu zejména u státních firem.

## 6 Závěr

Na základě stanoveného cíle pro tuto diplomovou práci byla provedena analýza ekonomického postavení mužů a žen na trhu práce v České republice. Pro analýzu bylo využito následujících ukazatelů: ekonomické aktivity, zaměstnanost, nezaměstnanost a ekonomické neaktivity. Prostřednictvím dotazníkového šetření bylo hodnoceno postavení české společnosti k výskytu nerovnoprávných podmínek, ovlivněných genderovými stereotypy na pracovním trhu. Dále na základě statistických metod bylo provedeno testování odpovědí respondentů, na jejichž základě bylo zjištěno, zda-li odpovědi byly ovlivněny právě konkrétním pohlavím respondenta.

Vývoj všech sledovaných ukazatelů je silně ovlivněn dvěma stěžejními časovými milníky, jejichž následky způsobily výrazné výkyvy hodnot ukazatelů charakterizujících pracovní trh v České republice. Pozitivní dopad na vybrané ukazatele zaznamenává vstup České republiky do Evropské unie v roce 2004, v důsledku čehož v následujících letech vzrůstal ukazatel ekonomicky aktivních osob a zejména ukazatel zaměstnanosti. Tento pozitivní vývoj trvá do roku 2008, který je charakteristický nástupem hospodářské krize do České republiky, což mělo na sledované ukazatele negativní dopad. Zlomovými jsou pak roky 2009 a 2010, kdy v důsledku krize jsou firmy nuceny šetřit, což se promítá zejména na poklesu nabídky a snížení stavu již existujících pracovních míst, tedy zvýšení nezaměstnanosti.

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo, nebo-li pracovní sílu, zahrnující zaměstnanost a nezaměstnanost, tvoří osoby, které mohou vykonávat práci nabízenou na pracovním trhu v České republice. V roce 2013 pracovní sílu tvořilo celkem 5 306 tis osob, což je o 1,6 % více než v roce 1999. Ekonomicky aktivních žen je po celou dobu sledovaného období méně než mužů. V roce 2013 tvořily 44 % z celkového počtu ekonomicky aktivních lidí. Nejpočetnější skupinu ekonomicky neaktivních zastupovali osoby ve starobním a invalidním důchodu (celkem 65,3 %, z toho 39,6 % žen). Další nejčetnější skupinu tvoří studenti středních a vysokých škol a 8,8 % žen je v domácnosti. Počet ekonomicky neaktivních osob stoupá. V roce 2013 celkový počet převyšuje první sledovaný rok o 9,2 %. Žen je po celé sledované období tradičně více, a to v průměru o 909,4 tis. osob. Dle provedené predikce je v následujících letech očekávaný nárůst jak ekonomicky aktivních žen, tak i mužů.



V roce 2013 byla v České republice zaměstnána téměř polovina práceschopných osob, tedy celkem 4 937 tis., což oproti roku 1999 představuje zvýšení o 3,6 %. Co do počtu je více zaměstnaných mužů než žen, a to po celé sledované období. V roce 2013 byla struktura zaměstnaných ze 43,4 % tvořena ženami a 56,6 % muži. Od roku 2004 počet zaměstnaných významně stoupá, tento jev přetrvává do roku 2008. V letech 2009 a 2010 dochází v důsledku krize k razantnímu a největšímu poklesu v počtu zaměstnaných, u žen téměř o 30 % u mužů pak o 40 %. Dle klasifikace CZ-NACE jsou nejvíce oběma pohlavími obsazeny pozice ve zpracovatelském průmyslu. Ženy jsou dále nejvíce zaměstnané v obchodě (15,5 %) a 12,7 % ve zdravotnictví. V rámci zaměstnání v národním hospodářství je v porovnání s prvním sledovaným rokem v roce 2013 zaznamenán největší nárůst u obou pohlaví (ženy 39,7 %, muži pak 38,1 %), na pozicích specialistů, ačkoli právě v této skupině zaměstnání jsou ženy platově nejvíce znevýhodněné. V porovnání s muži je jejich mzda o 25 % nižší za výkon práce na srovnatelné pozici. Ve srovnání s rokem 1999 byl v roce 2013 zaznamenán největší pokles v počtu zaměstnaných mužů na pozicích v ozbrojených silách, a to o téměř 72 %. U žen je tomu opačně, přičemž se počet žen v roce 2013 zvýšil o 21 %. Tato oblast je také jediná výjimečná v tom, že na pozicích v ozbrojených silách ženy dosahují v průměru vyšších platů než muži, a to o 4,5 %.

Nejvíce zaměstnaných žen je se vzděláním středoškolským s maturitní zkouškou (43 %). Muži tvoří nejpočetnější skupinu zaměstnaných osob se středoškolským vzděláním bez maturity (42,6 %). Ve srovnání s rokem 1999 byl v roce 2013 zaznamenán nárůst vysokoškolsky vzdělaných mužů o 68 %, u žen je tento nárůst více jak dvojnásobný; tj. o 125 % z celkového počtu zaměstnaných žen. Právě i enormní zvýšení počtu studujících obecně, zejména pak na vysokých školách, má v průběhu sledovaného období za důsledek, že v roce 2013 klesl počet zaměstnaných mužů a žen v průměru o 30 % ve věkové skupině 19-29 let. Nejvíce zaměstnaných je v produktivním věku od 30-44 let. Důsledkem stárnutí populace se v posledním sledovaném roce zvýšil více jak dvojnásobně počet zaměstnaných osob ve věkové skupině 65 let, u žen o 101,7 % a u mužů pak o 118,8 %.

Počet nezaměstnaných v roce 2013 zaznamenal pozitivní změnu v podobě snížení počtu nezaměstnaných o 18,76 % v porovnání s prvním sledovaným rokem. Naopak nejvíce krizovým byl rok končící ekonomické krize, tedy rok 2009, kdy byl evidován nejvyšší meziroční nárůst počtu nezaměstnaných, a to u žen o 39 %, u mužů pak až o 70,9

% . Nejvíce nezaměstnaností postiženou skupinou jsou ženy ve věkové kategorii 30 – 44 let. Další početné skupiny nezaměstnaných eviduje věková kategorie 15 – 29 let a 45 – 59. Důvodem je nedostatečná kvalifikace, neboť nejvyšší počet nezaměstnaných (43,2 % žena a 45,5 % mužů) je s nejvyšší dosaženou úrovní vzdělání středoškolskou bez maturity.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že ve většině případů je vnímání rovnosti mužů a žen ovlivněno právě pohlavím respondenta. O stejných podmínkách při hledání zaměstnání jsou v nadpoloviční většině přesvědčeni muži. S výrokem o rovném platovém ohodnocení mužů a žen na srovnatelné pozici souhlasilo 68 % žen a 48 % mužů, přičemž se obě pohlaví jednoznačně shodují, že vyšších platů dosahují muži. Naprosto protipólní názory v rámci pohlaví zastávají respondenti v názoru na stejné podmínky a možnosti v kariérním růstu. Ženy ze 77 % s tvrzením nesouhlasí a shodují se, že právě ony se setkávají s více překážkami. Téměř většina žen (90 %) považuje za omezující faktory výchovu dětí a rodinu. 40 % se setkal s diskriminací na základě mateřství. Pro obě pohlaví druhým nejčtenějším důvodem diskriminovaných je uváděn věk. S genderový stereotypem v podobě ženy pečovatelky a muže živitele rodiny souhlasí převážná polovina mužů a zhruba polovina žen, ačkoli závislost odpovědí na pohlaví v tomto případě nebyla prokázána. 83 % respondentů souhlasí s názorem, že žen ve vedoucích funkcích je méně než mužů. Valná většina žen (91 %) se neztotožňuje s názorem, že by ženy byly obecně méně schopnými manažery než muži.

Trh práce v České republice ovlivňuje celá řada faktorů. Snížení stavu nezaměstnaných může stát eliminovat zvýhodněním firem formou motivačních příspěvků, které by zaměstnávali postiženou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných skupin, jako jsou vyčlenění jedinci z pracovního trhu v důsledku věku či nedostatečné kvalifikace. Zvýšení kvalifikace je možné zajištěním dostupnějších rekvalifikačních kurzů, zejména ve smyslu eliminace dojezdových vzdáleností na kurz, což by představovalo motivaci v podobě snížením nákladů uchazeče s tím spojených. Zvýšením minimální mzdy alespoň na takovou úroveň, aby se již nevyplatilo „přežívat“ prostřednictvím dostupných dávek z úřadů práce. Zejména by se stát měl orientovat na skupinu žen mladého a středního věku, jež jsou v důsledku mateřství na trhu práce znevýhodňovány snad nejvíce. Účelným opatřením je v tomto směru nařízení firmám na území České republiky zaměstnávat tuto postiženou skupinu na částečné pracovní úvazky. Zajištění rovných podmínek a příležitostí zejména ve vedoucích funkcích by podpořilo zavedení kvótního systému.

## 7 Seznam literatury

- BĚLOHLÁVEK, František, Pavol KOŠŤAN a Oldřich ŠULEŘ. *Management*. 1. vyd. Olomouc: Rubico, 2001. ISBN 80-85839-45-8.
- BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÚHN. *Rovnost a diskriminace*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1.
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- BUCHTOVÁ, Božena. A KOLEKTIV. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- DUDOVÁ, Radka, Alena KŘÍŽÍKOVÁ a Drahomíra FISCHLOVÁ. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-32-8.
- FERRAROVÁ, Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2007. ISBN 976-80-86520-03-2.
- GRACE, Galliano. *Gender: Crossing Boundaries*. Wadsworth: Transcontinental Printing, 2003. ISBN 0-534-35582-X.
- HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.
- HINDLS, Richard, Stanislava HRONOVÁ a Jan SEGER. *Statistika pro ekonomy*. Praha: Professional Publishing, 2004. ISBN 80-86419-59-2.
- KARSTEN, Hartmut. *Ženy - muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X.
- KŘÍŽÍKOVÁ, Alena, Hana MAŘÍKOVÁ, Hana HAŠKOVÁ a Lenka FORMÁNKOVÁ. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2011. ISBN 978-80-7419-054-4.
- KŘÍŽÍKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav ČR, v.v.i., 2009. ISBN 978-80-7330-165-1.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: Postavení žen a mužů v organizaci*. 1. vyd. Praha: Management press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
- OAKLEYOVÁ, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.

- TICHÁ, Ivana a Jan HRON. *Strategické řízení*. Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, CREDIT Praha: 1, 2003. ISBN 80-213-0922-9.

### Internetové zdroje

- Do obecní politiky míří nejvíc žen za 20 let. Do senátu se jim nechce - iDNES.cz. IDNES.cz – zprávy, kterým můžete věřit [online]. 2014 [cit. 2014-12-11]. Dostupné z: [http://zpravy.idnes.cz/podil-zen-na-kandidatkach-volby-politika-zastoupeni-f91-domaci.aspx?c=A140922\\_111118\\_domaci\\_zt](http://zpravy.idnes.cz/podil-zen-na-kandidatkach-volby-politika-zastoupeni-f91-domaci.aspx?c=A140922_111118_domaci_zt)
- Kvóty pro ženy- ano či ne ?. Rovné příležitosti [online]. 2011 [cit. 2015-01-12]. Dostupné z: <http://www.rovne-prilezitosti.cz/clanky/clanek-9.html>
- Občanská společnost - informační server. Občanská společnost - informační server [online]. 2008 [cit. 2014-12-11]. Dostupné z: <http://obcan.ecn.cz/index.shtml?apc=ep238302-2-&p=5>
- Pomáhají kvóty ženám, nebo jim naopak škodí? | ČR v Evropské unii | Evropská unie - portál o EU | EurActiv.cz. Evropská unie - portál o EU | EurActiv.cz [online]. 2013 [cit. 2015-01-25]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/cr-v-evropske-unii/clanek/pomahaji-kvoty-zenam-nebo-jim-naopak-skodi-kongres-zen-reding-010921>
- Pomohou ženám kvóty k úspěchu? NE. Archiv vydání - Hospodářské noviny (IHned.cz) [online]. 2014 [cit. 2015-01-20]. Dostupné z: <http://archiv.ihned.cz/c1-63047350-pomohou-zenam-kvoty-k-uspechu-ne>
- Postavení žen na trhu práce – gender jako strukturující mechanismus - pracezeny.cz - expertní pracovní portál [online]. 2013 [cit. 2014-12-11]. Dostupné z: <http://www.pracezeny.cz/postaveni-zen-na-trhu-prace-gender-jako-strukturujici-mechanismus>
- Rovnost žen a mužů na trhu práce. EUROPA – Oficiální internetové stránky Evropské unie [online]. 2011 [cit. 2014-12-10]. Dostupné z: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/c10940\\_cs.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10940_cs.htm)
- Trh práce v ČR - časové řady - 1993 až 2013 | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. 2014 [cit. 2015-01-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-az-2013-cvby29ymgm>
- Zaměstnanost, nezaměstnanost | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. 2014 [cit. 2015-02-08]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace)
- Zaostřeno na ženy a muže - 2014 | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. 2014 [cit. 2015-01-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2013-qelgahgc43>

## 8 Seznam grafů

Graf 1 Pracovní síla – počet mužů a žen (tis. osob) .....	34
Graf 2 Vývoj pracovní síly žen v čase (v tis.) .....	34
Graf 3 Vývoj pracovní síly mužů v čase (v tis.) .....	35
Graf 4 Exponenciální vyrovnání – počet žen (v tis.) .....	36
Graf 5 Exponenciální vyrovnání – počet mužů (v tis.).....	36
Graf 6 Zaměstnanost – počet mužů a žen (tis. osob) .....	37
Graf 7 Zaměstnaní dle sekce CZ-NACE (údaje za rok 2013) v tis. osob.....	38
Graf 8 Nezaměstnaní – počet mužů a žen (tis. osob).....	40
Graf 9 Věkové rozložení nezaměstnaných mužů a žen (v tis.), údaje za rok 2013 .....	41
Graf 10 Počet ekonomicky neaktivním mužů a žen (tis. osob) .....	42
Graf 11 Nejčastější důvody ekonomické neaktivity (údaje za rok 2013) v tis. osob .....	43
Graf 12 Odhad trendu – ženy (v tis.) .....	43
Graf 13 Odhad trendu – muži (v tis.).....	44
Graf 14 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů .....	45
Graf 15 Věkové rozložení respondentů .....	46
Graf 16 Specifikace odpovědí na otázku 3 .....	51
Graf 17 Specifikace odpovědí na otázku 4 .....	52
Graf 18 Pohlaví respondenta.....	61

## 9 Seznam tabulek

Tabulka 1 Ekonomické postavení žen a mužů v roce 2013 (v tisících a procentech) .....	20
Tabulka 2 Změna zaměstnaných podle profesí CZ-ISCO, srovnání let 1999 a 2013 .....	39
Tabulka 3 Struktura dle ekonomické aktivity .....	46
Tabulka 4 Zaznamenali jste problematiku genderu jako stále více diskutované téma ve vašem okolí? (odpovědi).....	47
Tabulka 5 Kontingenční tabulka - otázka 1 .....	48
Tabulka 6 Ženy a muži mají při hledání povolání na trhu práce stejné podmínky, v závislosti na jejich osobních kvalitách. (odpovědi) .....	49
Tabulka 7 Kontingenční tabulka – otázka 2 .....	49
Tabulka 8 Ženy a muži jsou rovnocenně platově ohodnoceni při výkonu práce na srovnatelné pozici. (odpovědi).....	50
Tabulka 9 Ženy a muži mají stejné možnosti a pracovní podmínky ve smyslu kariérního růstu. (odpovědi).....	52
Tabulka 10 Setkali jste se na pracovišti osobně s přímou diskriminací? (odpovědi).....	53
Tabulka 11 Kontingenční tabulka - otázka 5 .....	54
Tabulka 12 Souhlasíte s názorem, že žena pečuje o rodinu a muž je živitel rodiny? (odpovědi).....	55
Tabulka 13 Kontingenční tabulka - otázka 6 .....	55
Tabulka 14 Rodinný život a výchova dětí představují pro ženy omezující faktory v kariérním růstu. (odpovědi) .....	56
Tabulka 15 Kontingenční tabulka - výrok 7 .....	56
Tabulka 16 Žen ve vedoucích funkcích je méně než mužů (odpovědi) .....	57
Tabulka 17 Kontingenční tabulka - výrok 8 .....	58
Tabulka 18 Ženy jsou obecně méně schopnými manažery než muži (odpovědi) .....	58
Tabulka 19 Kontingenční tabulka - odpověď 9 .....	59
Tabulka 20 Ženy mají nižší autoritu než muži .....	60
Tabulka 21 Kontingenční tabulka - výrok 10 .....	60

## 10 Seznam příloh

**Příloha 1** Klasifikace CZ-ISCO

**Příloha 2** Data pro analýzu časových řad

**Příloha 3** Elementární charakteristika ukazatele ekonomicky aktivních žen a mužů v roce 1999 – 2013 (v tis.)

**Příloha 4** Elementární charakteristika - počet zaměstnaných žen a mužů v národním hospodářství v roce 1999 - 2013 (v tis.)

**Příloha 5** Elementární charakteristika - počet nezaměstnaných žen a mužů v národním hospodářství v roce 1999 - 2013 (v tis.)

**Příloha 6** Elementární charakteristika - počet ekonomicky neaktivních žen a mužů v roce 1999 - 2013 (v tis.)

**Příloha 7** Exponenciální vyrovnání - ukazatele ekonomicky aktivních žen v roce 1999 – 2013 (v tis.)

**Příloha 8** Exponenciální vyrovnání - ukazatele ekonomicky aktivních mužů v roce 1999 – 2013 (v tis.)

**Příloha 9** Počet zaměstnaných mužů a žen dle sekce CZ-NACE (údaje za rok 2013) v tis. osob

**Příloha 10** Úroveň vzdělání a věk zaměstnaných žen a mužů v tis. osob

**Příloha 11** Platová nerovnost

**Příloha 12** Úroveň vzdělání a věk nezaměstnaných osob

**Příloha 13** Intervalová předpověď - ukazatel ekonomicky neaktivních žen v roce 1999 - 2013 (v tis.)

**Příloha 14** Intervalová předpověď – ukazatel ekonomicky neaktivních mužů v roce 1999 - 2013 (v tis.)

**Příloha 15** Důvody ekonomické neaktivity

**Příloha 16** Dotazník

**Příloha 17** Identifikační otázky

**Příloha 18** Problematika genderu jako více diskutované téma v okolí.

**Příloha 19** Ženy a muži mají při hledání povolání na trhu práce stejné podmínky, v závislosti na jejich osobních kvalitách

**Příloha 20** Ženy a muži jsou rovnocenně platově ohodnoceni při výkonu práce na srovnatelné pozici

**Příloha 21** Ženy a muži mají stejné možnosti a pracovní podmínky ve smyslu kariérního růstu

**Příloha 22** Osobní setkání s diskriminací

**Příloha 23** Žena pečovatelka o rodinu, muž jako představitel živitele rodiny

**Příloha 24** Rodinný život a výchova dětí představují pro ženy omezující faktory v kariérním růstu

**Příloha 25** Žen ve vedoucích funkcích je méně než mužů

**Příloha 26** Ženy jsou obecně méně schopnými manažery než muži

**Příloha 27** Ženy mají nižší autoritu než muži

**Příloha 28** Pohlaví nadřazeného



## Základní principy

Klasifikace CZ-ISCO vychází z metodických principů mezinárodní klasifikace ISCO-08. Je založena na dvou hlavních principech, kterými jsou druh vykonávané práce (pracovní místo) a úroveň dovedností.

Zaměstnání, jež vyžadují vykonávání stejných úkolů, by měla být vždy zaříděna na stejném místě, i když se požadované formální vzdělání nebo kvalifikace konkrétního zaměstnance mohou mezi jednotlivými zeměmi i mezi jednotlivými osobami lišit.

Pracovní místo je definováno jako soubor úkolů a povinností vykonávaných jednou osobou. O pracovním místě hovoříme i v případě zaměstnavatele a osoby samostatně výdělečně činné.

Dovednosti lze vymezit jako schopnost vykonávat úkoly a plnit povinnosti daného pracovního místa. Pro účely klasifikace ISCO-08 jsou pro uspořádání zaměstnání do skupin používány dva rozměry dovedností:

- **Specializace dovedností**  
Specializace dovedností odráží požadované znalosti, používané nástroje a zařízení, zpracovávaný nebo používaný materiál a charakter produkovaného zboží a služeb.
- **Úroveň dovedností**  
Úroveň dovedností je dána obtížností a rozsahem úkolů a povinností, vykonávaných v určitém zaměstnání. (czso.cz, 2014)

### Klasifikace CZ-ISCO, hlavní třídy

Hlavní třídy	Třídy	Skupiny	Podskupiny	Kategorie (Jednotky)
1 Zákonodárci a řídící pracovníci	4 (3)	11 (8)	31 (41)	129 (290)
2 Specialisté	6 (4)	27 (18)	92 (79)	340 (525)
3 Techničtí a odborní pracovníci	5 (4)	20 (23)	84 (90)	301 (572)
4 Úředníci	4 (2)	8 (7)	28 (26)	68 (150)
5 Pracovníci ve službách a prodeji	4 (2)	13 (9)	40 (28)	114 (154)
6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	3 (2)	9 (6)	18 (19)	30 (102)
7 Řemeslníci a opraváři	5 (4)	14 (16)	66 (61)	170 (640)
8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	3 (3)	14 (21)	40 (87)	139 (603)
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	6 (3)	11 (10)	32 (37)	63 (174)
0 Zaměstnanci v ozbrojených silách	3 (1)	3 (1)	3 (1)	8 (6)
<b>Celkem</b>	<b>43 (28)</b>	<b>130 (119)</b>	<b>434 (469)</b>	<b>1362 (3216)</b>

Zdroj: ČSÚ

Příloha 2 Data pro analýzu časových řad

Data pro časové řady

ŽENY	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Populace 15 a více let celkem</b>	<b>4 438,2</b>	<b>4 452,0</b>	<b>4 444,4</b>	<b>4 455,5</b>	<b>4 471,6</b>	<b>4 487,9</b>	<b>4 505,9</b>	<b>4 526,9</b>	<b>4 557,8</b>	<b>4 595,3</b>	<b>4 618,2</b>	<b>4 622,6</b>	<b>4 597,9</b>	<b>4 596,6</b>	<b>4 589,4</b>
15 až 29 let	1 183,6	1 178,8	1 166,3	1 154,6	1 139,5	1 119,2	1 092,4	1 071,0	1 051,0	1 038,5	1 018,4	993,2	953,5	929,9	905,3
30 až 44 let	1 022,2	1 016,6	1 008,2	1 009,3	1 022,4	1 049,2	1 082,5	1 115,5	1 147,8	1 177,8	1 196,4	1 206,2	1 204,0	1 209,7	1 213,9
45 až 59 let	1 116,4	1 134,0	1 144,2	1 154,0	1 155,4	1 146,2	1 135,9	1 120,6	1 100,4	1 087,1	1 079,2	1 071,0	1 056,4	1 041,7	1 028,1
60 a více let	1 115,9	1 122,6	1 125,8	1 137,6	1 154,5	1 173,3	1 195,2	1 219,8	1 258,6	1 292,0	1 324,2	1 352,2	1 384,0	1 415,3	1 442,1
<b>Pracovní síla</b>	<b>2 312,6</b>	<b>2 298,8</b>	<b>2 278,7</b>	<b>2 269,4</b>	<b>2 271,5</b>	<b>2 268,2</b>	<b>2 282,0</b>	<b>2 288,4</b>	<b>2 268,7</b>	<b>2 266,5</b>	<b>2 287,4</b>	<b>2 279,8</b>	<b>2 274,7</b>	<b>2 300,2</b>	<b>2 336,7</b>
15 až 29 let	586,2	579,8	552,7	535,6	521,2	496,6	470,9	462,1	437,9	426,8	419,7	402,9	382,1	383,8	387,3
30 až 44 let	873,2	862,8	857,7	847,1	849,9	869,3	895,9	910,3	912,7	916,1	931,6	937,1	947,4	952,7	966,4
45 až 59 let	794,6	805,6	815,8	831,6	841,9	843,3	854,2	851,1	841,1	842,3	847,5	849,5	850,3	862,9	869,2
60 a více let	58,7	50,5	52,5	55,1	58,5	59,0	61,0	64,8	77,1	81,3	88,6	90,4	94,9	100,8	113,8
<b>Zaměstnaní v NH</b>	<b>2 069,7</b>	<b>2 055,9</b>	<b>2 053,7</b>	<b>2 064,5</b>	<b>2 047,0</b>	<b>2 043,5</b>	<b>2 058,5</b>	<b>2 086,1</b>	<b>2 115,9</b>	<b>2 139,3</b>	<b>2 110,5</b>	<b>2 086,9</b>	<b>2 095,1</b>	<b>2 111,5</b>	<b>2 143,0</b>
15 až 29 let	487,9	489,0	468,7	460,2	446,1	421,1	401,7	404,5	401,1	397,1	368,4	348,6	333,8	331,8	338,5
30 až 44 let	786,1	774,9	775,0	774,3	763,6	786,1	811,6	830,6	846,6	863,1	862,1	860,4	874,8	875,9	882,3
45 až 59 let	741,0	744,3	761,2	778,4	780,4	779,1	787,0	788,0	792,4	799,5	793,3	790,4	794,2	806,1	811,8
60 a více let	54,7	47,7	48,8	51,7	56,9	57,1	58,1	63,0	75,8	79,6	86,7	87,5	92,2	97,7	110,4
<b>Nezaměstnaní</b>	<b>242,9</b>	<b>242,9</b>	<b>225,1</b>	<b>204,9</b>	<b>224,5</b>	<b>224,7</b>	<b>223,5</b>	<b>202,2</b>	<b>152,7</b>	<b>127,2</b>	<b>176,8</b>	<b>192,9</b>	<b>179,6</b>	<b>188,7</b>	<b>193,6</b>
15 až 29 let	98,3	90,8	84,0	75,5	75,1	75,5	69,1	57,6	36,8	29,7	51,3	54,3	48,3	51,9	48,8
30 až 44 let	87,1	88,0	82,8	72,9	86,2	83,2	84,3	79,7	66,0	53,0	69,4	76,7	72,6	76,8	84,0
45 až 59 let	53,6	61,3	54,6	53,2	61,6	64,1	67,2	63,1	48,7	42,9	54,1	59,0	56,1	56,8	57,4
60 a více let	4,0	2,8	3,8	3,4	1,6	1,9	2,8	1,8	1,2	1,6	2,0	2,9	2,6	3,2	3,5
<b>Ekonomicky neaktivní</b>	<b>2 125,5</b>	<b>2 153,2</b>	<b>2 165,7</b>	<b>2 186,1</b>	<b>2 200,1</b>	<b>2 219,7</b>	<b>2 224,0</b>	<b>2 238,6</b>	<b>2 289,2</b>	<b>2 328,8</b>	<b>2 330,8</b>	<b>2 342,7</b>	<b>2 323,2</b>	<b>2 296,4</b>	<b>2 252,7</b>
15 až 29 let	597,4	599,0	613,6	618,9	618,2	622,7	621,5	608,8	613,1	611,7	598,7	590,3	571,4	546,1	518,0
30 až 44 let	149,1	153,7	150,4	162,2	172,5	179,9	186,6	205,2	235,1	261,7	264,8	269,1	256,6	257,0	247,5
45 až 59 let	321,8	328,4	328,5	322,4	313,4	302,9	281,7	269,5	259,4	244,7	231,7	221,5	206,1	178,8	158,9
60 a více let	1 057,2	1 072,0	1 073,2	1 082,6	1 095,9	1 114,3	1 134,2	1 155,0	1 181,6	1 210,8	1 235,6	1 261,8	1 289,2	1 314,5	1 328,3

Zdroj: ČSÚ

## Data pro časové řady

(pokračování příloha 1)

MUŽI	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Populace 15 a více let celkem</b>	<b>4 117,1</b>	<b>4 134,5</b>	<b>4 133,0</b>	<b>4 143,6</b>	<b>4 165,3</b>	<b>4 185,4</b>	<b>4 210,1</b>	<b>4 246,5</b>	<b>4 287,2</b>	<b>4 348,4</b>	<b>4 391,2</b>	<b>4 392,8</b>	<b>4 366,8</b>	<b>4 368,0</b>	<b>4 362,1</b>
15 až 29 let	1 236,5	1 230,0	1 217,1	1 203,9	1 188,2	1 167,4	1 140,8	1 122,1	1 105,5	1 101,0	1 086,7	1 057,0	1 005,4	979,5	951,9
30 až 44 let	1 052,8	1 049,8	1 042,0	1 042,8	1 058,5	1 089,6	1 125,3	1 164,1	1 200,5	1 240,1	1 267,1	1 276,3	1 274,1	1 280,9	1 284,2
45 až 59 let	1 076,5	1 094,3	1 106,3	1 116,0	1 118,8	1 110,5	1 103,6	1 094,2	1 078,2	1 070,2	1 068,6	1 063,1	1 056,9	1 047,2	1 038,3
60 a více let	751,3	760,4	767,6	781,0	799,7	817,8	840,4	866,1	902,9	937,1	968,8	996,5	1 030,5	1 060,5	1 087,7
<b>Pracovní síla</b>	<b>2 905,6</b>	<b>2 887,3</b>	<b>2 867,2</b>	<b>2 869,7</b>	<b>2 860,8</b>	<b>2 864,3</b>	<b>2 892,2</b>	<b>2 911,0</b>	<b>2 929,7</b>	<b>2 965,8</b>	<b>2 999,1</b>	<b>2 989,1</b>	<b>2 948,3</b>	<b>2 956,7</b>	<b>2 969,3</b>
15 až 29 let	839,6	819,9	794,1	767,0	743,2	712,6	687,2	659,5	638,2	620,7	622,4	600,0	566,0	558,3	550,6
30 až 44 let	1 019,8	1 017,9	1 010,6	1 010,3	1 017,8	1 053,6	1 088,7	1 130,8	1 163,5	1 202,6	1 228,5	1 244,0	1 237,5	1 243,8	1 249,5
45 až 59 let	950,1	959,9	971,9	986,1	986,0	983,1	985,7	977,6	963,1	965,2	965,1	966,3	962,6	961,9	960,2
60 a více let	96,1	89,7	90,7	106,3	113,8	115,0	130,6	143,1	164,8	177,3	183,1	178,7	182,1	192,8	209,1
<b>Zaměstnaní v NH</b>	<b>2 694,4</b>	<b>2 675,7</b>	<b>2 674,0</b>	<b>2 700,4</b>	<b>2 686,2</b>	<b>2 663,1</b>	<b>2 705,5</b>	<b>2 741,9</b>	<b>2 806,1</b>	<b>2 863,2</b>	<b>2 823,7</b>	<b>2 798,3</b>	<b>2 777,3</b>	<b>2 778,6</b>	<b>2 794,0</b>
15 až 29 let	742,4	724,8	706,8	692,4	664,6	623,0	608,5	594,3	595,3	583,6	552,4	524,3	502,1	486,7	483,8
30 až 44 let	961,3	959,4	957,1	965,2	973,9	1 001,9	1 039,8	1 083,3	1 129,0	1 173,0	1 177,5	1 195,1	1 189,6	1 195,3	1 197,0
45 až 59 let	898,7	904,7	922,8	939,5	937,6	926,2	929,6	925,4	920,8	932,6	917,2	906,0	909,1	911,0	912,0
60 a více let	92,0	86,9	87,3	103,2	110,1	112,0	127,7	139,0	161,0	173,9	176,7	172,8	176,6	185,6	201,3
<b>Nezaměstnaní</b>	<b>211,2</b>	<b>211,6</b>	<b>193,2</b>	<b>169,3</b>	<b>174,6</b>	<b>201,2</b>	<b>186,7</b>	<b>169,1</b>	<b>123,6</b>	<b>102,6</b>	<b>175,4</b>	<b>190,8</b>	<b>171,0</b>	<b>178,2</b>	<b>175,3</b>
15 až 29 let	97,2	95,1	87,2	74,5	78,6	89,6	78,7	65,2	42,9	37,1	70,0	75,8	64,0	71,5	66,8
30 až 44 let	58,5	58,5	53,5	45,0	43,9	51,7	48,9	47,5	34,5	29,6	51,1	48,9	47,9	48,5	52,5
45 až 59 let	51,4	55,2	49,1	46,7	48,4	56,9	56,1	52,2	42,3	32,5	47,9	60,3	53,6	50,9	48,2
60 a více let	4,1	2,9	3,3	3,0	3,7	3,1	2,9	4,1	3,8	3,4	6,3	5,9	5,5	7,2	7,8
<b>Ekonomicky neaktivní</b>	<b>1 211,5</b>	<b>1 247,1</b>	<b>1 265,8</b>	<b>1 274,0</b>	<b>1 304,4</b>	<b>1 321,1</b>	<b>1 317,9</b>	<b>1 335,5</b>	<b>1 357,5</b>	<b>1 382,6</b>	<b>1 392,1</b>	<b>1 403,8</b>	<b>1 418,5</b>	<b>1 411,3</b>	<b>1 392,7</b>
15 až 29 let	396,9	410,1	423,0	437,0	445,0	454,9	453,6	462,6	467,3	480,3	464,3	457,0	439,4	421,2	401,3
30 až 44 let	33,1	31,9	31,4	32,5	40,8	36,0	36,6	33,2	37,0	37,5	38,6	32,3	36,5	37,1	34,7
45 až 59 let	126,4	134,4	134,5	129,8	132,8	127,4	117,9	116,6	115,1	105,1	103,5	96,8	94,3	85,3	78,1
60 a více let	655,2	670,7	676,9	674,7	685,9	702,8	709,8	723,0	738,1	759,7	785,7	817,7	848,4	867,7	878,6

Zdroj: ČSÚ

Příloha 3 Elementární charakteristika ukazatele ekonomicky aktivních žen a mužův roce 1999 – 2013 (v tis.)

ŽENY	Pracovní síla	$d_{1t}$	$d_{2t}$	$r_t$	$k_t$	BI
1999	2312,64	0	0	0	0	1
2000	2298,77	-13,88	0	-0,0060	0,9940	1,0060
2001	2278,73	-20,04	-6,16	-0,0087	0,9913	1,0149
2002	2269,41	-9,32	10,72	-0,0041	0,9959	1,0190
2003	2271,51	2,10	11,42	0,0009	1,0009	1,0181
2004	2268,19	-3,32	-5,42	-0,0015	0,9985	1,0196
2005	2281,98	13,79	17,11	0,0061	1,0061	1,0134
2006	2288,35	6,37	-7,41	0,0028	1,0028	1,0106
2007	2268,66	-19,70	-26,07	-0,0086	0,9914	1,0194
2008	2266,53	-2,13	17,57	-0,0009	0,9991	1,0203
2009	2287,35	20,82	22,95	0,0092	1,0092	1,0111
2010	2279,82	-7,53	-28,35	-0,0033	0,9967	1,0144
2011	2274,66	-5,16	2,37	-0,0023	0,9977	1,0167
2012	2300,23	25,57	30,73	0,0112	1,0112	1,0054
2013	2336,68	36,45	10,88	0,0158	1,0158	0,9897

Zdroj- ČSÚ, vlastní výpočty

MUŽI	Pracovní síla	$d_{1t}$	$d_{2t}$	$r_t$	$k_t$	BI
1999	2905,57	0	0	0	0	1
2000	2887,35	-18,22	0	-0,0063	0,9937	1,0063
2001	2867,23	-20,12	-1,90	-0,0070	0,9930	1,0134
2002	2869,65	2,43	22,54	0,0008	1,0008	1,0125
2003	2860,82	-8,84	-11,26	-0,0031	0,9969	1,0156
2004	2864,31	3,50	12,33	0,0012	1,0012	1,0144
2005	2892,19	27,88	24,38	0,0097	1,0097	1,0046
2006	2911,01	18,81	-9,06	0,0065	1,0065	0,9981
2007	2929,67	18,66	-0,15	0,0064	1,0064	0,9918
2008	2965,80	36,13	17,47	0,0123	1,0123	0,9797
2009	2999,11	33,31	-2,82	0,0112	1,0112	0,9688
2010	2989,07	-10,04	-43,35	-0,0033	0,9967	0,9721
2011	2948,31	-40,76	-30,72	-0,0136	0,9864	0,9855
2012	2956,72	8,41	49,17	0,0029	1,0029	0,9827
2013	2969,34	12,63	4,22	0,0043	1,0043	0,9785

Zdroj- ČSÚ, vlastní výpočty

Příloha 4 Elementární charakteristika - počet zaměstnaných žen a mužů v národním hospodářství v roce 1999 - 2013 (v tis.)

<b>ŽENY</b>	<b>Zaměstnaní</b>	<b><math>d_{1t}</math></b>	<b><math>d_{2t}</math></b>	<b><math>r_t</math></b>	<b><math>k_t</math></b>	<b>BI</b>
1999	2069,70	0	0	0	0	1
2000	2055,88	-13,82	0	-0,0067	0,9933	1,0067
2001	2053,67	-2,20	11,62	-0,0011	0,9989	1,0078
2002	2064,54	10,87	13,07	0,0053	1,0053	1,0025
2003	2047,01	-17,52	-28,39	-0,0085	0,9915	1,0111
2004	2043,52	-3,49	14,03	-0,0017	0,9983	1,0128
2005	2058,51	14,98	18,47	0,0073	1,0073	1,0054
2006	2086,14	27,63	12,65	0,0134	1,0134	0,9921
2007	2115,91	29,77	2,13	0,0143	1,0143	0,9782
2008	2139,33	23,42	-6,35	0,0111	1,0111	0,9675
2009	2110,54	-28,79	-52,21	-0,0135	0,9865	0,9806
2010	2086,94	-23,60	5,18	-0,0112	0,9888	0,9917
2011	2095,07	8,13	31,74	0,0039	1,0039	0,9879
2012	2111,49	16,42	8,28	0,0078	1,0078	0,9802
2013	2143,04	31,55	15,13	0,0149	1,0149	0,9658

Zdroj- ČSÚ, vlastní výpočty

<b>MUŽI</b>	<b>Zaměstnaní</b>	<b><math>d_{1t}</math></b>	<b><math>d_{2t}</math></b>	<b><math>r_t</math></b>	<b><math>k_t</math></b>	<b>BI</b>
1999	2905,57	0	0	0	0	1
2000	2887,35	-18,22	0	-0,0063	0,9937	1,0063
2001	2867,23	-20,12	-1,90	-0,0070	0,9930	1,0134
2002	2869,65	2,43	22,54	0,0008	1,0008	1,0125
2003	2860,82	-8,84	-11,26	-0,0031	0,9969	1,0156
2004	2864,31	3,50	12,33	0,0012	1,0012	1,0144
2005	2892,19	27,88	24,38	0,0097	1,0097	1,0046
2006	2911,01	18,81	-9,06	0,0065	1,0065	0,9981
2007	2929,67	18,66	-0,15	0,0064	1,0064	0,9918
2008	2965,80	36,13	17,47	0,0123	1,0123	0,9797
2009	2999,11	33,31	-2,82	0,0112	1,0112	0,9688
2010	2989,07	-10,04	-43,35	-0,0033	0,9967	0,9721
2011	2948,31	-40,76	-30,72	-0,0136	0,9864	0,9855
2012	2956,72	8,41	49,17	0,0029	1,0029	0,9827
2013	2969,34	12,63	4,22	0,0043	1,0043	0,9785

Zdroj- ČSÚ, vlastní výpočty

Příloha 5 Elementární charakteristika - počet nezaměstnaných žen a mužů v národním hospodářství v roce 1999 - 2013 (v tis.)

ŽENY	Nezaměstnaní	$d_{1t}$	$d_{2t}$	$r_t$	$k_t$	BI
1999	242,94	0	0	0	0	1
2000	242,89	-0,05	0	-0,0002	0,9998	1,0002
2001	225,06	-17,83	-17,78	-0,0734	0,9266	1,0795
2002	204,87	-20,19	-2,35	-0,0897	0,9103	1,1858
2003	224,50	19,63	39,81	0,0958	1,0958	1,0822
2004	224,67	0,17	-19,46	0,0008	1,0008	1,0813
2005	223,47	-1,20	-1,37	-0,0053	0,9947	1,0871
2006	202,21	-21,26	-20,06	-0,0951	0,9049	1,2014
2007	152,75	-49,46	-28,20	-0,2446	0,7554	1,5905
2008	127,20	-25,55	23,92	-0,1672	0,8328	1,9099
2009	176,81	49,61	75,16	0,3900	1,3900	1,3740
2010	192,89	16,08	-33,53	0,0909	1,0909	1,2595
2011	179,59	-13,30	-29,37	-0,0689	0,9311	1,3527
2012	188,74	9,15	22,45	0,0510	1,0510	1,2872
2013	193,64	4,90	-4,25	0,0260	1,0260	1,2546

Zdroj- ČSÚ, vlastní výpočty

MUŽI	Nezaměstnaní	$d_{1t}$	$d_{2t}$	$r_t$	$k_t$	BI
1999	211,17	0	0	0	0	1
2000	211,62	0,45	0	0,0021	1,0021	0,9979
2001	193,21	-18,41	-18,87	-0,0870	0,9130	1,0929
2002	169,28	-23,93	-5,52	-0,1239	0,8761	1,2475
2003	174,65	5,37	29,30	0,0317	1,0317	1,2091
2004	201,21	26,56	21,19	0,1521	1,1521	1,0495
2005	186,68	-14,53	-41,09	-0,0722	0,9278	1,1311
2006	169,08	-17,60	-3,07	-0,0943	0,9057	1,2489
2007	123,59	-45,50	-27,90	-0,2691	0,7309	1,7087
2008	102,63	-20,95	24,54	-0,1696	0,8304	2,0575
2009	175,38	72,75	93,70	0,7088	1,7088	1,2041
2010	190,76	15,38	-57,37	0,0877	1,0877	1,1070
2011	170,97	-19,79	-35,17	-0,1037	0,8963	1,2351
2012	178,15	7,18	26,97	0,0420	1,0420	1,1853
2013	175,30	-2,85	-10,03	-0,0160	0,9840	1,2046

Zdroj- ČSÚ, vlastní výpočty

Příloha 6 Elementární charakteristika - počet ekonomicky neaktivních žen a mužů v roce 1999 - 2013 (v tis.)

ŽENY	Ekonomicky neaktivní	$d_{1t}$	$d_{2t}$	$r_t$	$k_t$	BI
1999	2125,53	0	0	0	0	1
2000	2153,20	27,67	0	0,0130	1,0130	0,9871
2001	2165,68	12,47	-15,20	0,0058	1,0058	0,9815
2002	2186,08	20,40	7,93	0,0094	1,0094	0,9723
2003	2200,14	14,06	-6,34	0,0064	1,0064	0,9661
2004	2219,72	19,58	5,52	0,0089	1,0089	0,9576
2005	2223,95	4,23	-15,35	0,0019	1,0019	0,9557
2006	2238,58	14,63	10,40	0,0066	1,0066	0,9495
2007	2289,18	50,60	35,97	0,0226	1,0226	0,9285
2008	2328,81	39,62	-10,98	0,0173	1,0173	0,9127
2009	2330,81	2,00	-37,62	0,0009	1,0009	0,9119
2010	2342,73	11,92	9,92	0,0051	1,0051	0,9073
2011	2323,21	-19,52	-31,44	-0,0083	0,9917	0,9149
2012	2296,38	-26,84	-7,32	-0,0116	0,9884	0,9256
2013	2252,71	-43,66	-16,83	-0,0190	0,9810	0,9435

Zdroj- ČSÚ, vlastní výpočty

MUŽI	Ekonomicky neaktivní	$d_{1t}$	$d_{2t}$	$r_t$	$k_t$	BI
1999	1211,54	0	0	0	0	1
2000	1247,12	35,58	0	0,0294	1,0294	0,9715
2001	1265,75	18,63	-16,95	0,0149	1,0149	0,9572
2002	1274,00	8,24	-10,39	0,0065	1,0065	0,9510
2003	1304,44	30,44	22,20	0,0239	1,0239	0,9288
2004	1321,07	16,63	-13,81	0,0128	1,0128	0,9171
2005	1317,87	-3,20	-19,84	-0,0024	0,9976	0,9193
2006	1335,45	17,58	20,79	0,0133	1,0133	0,9072
2007	1357,54	22,09	4,50	0,0165	1,0165	0,8925
2008	1382,64	25,10	3,01	0,0185	1,0185	0,8763
2009	1392,08	9,45	-15,65	0,0068	1,0068	0,8703
2010	1403,78	11,70	2,25	0,0084	1,0084	0,8631
2011	1418,53	14,75	3,05	0,0105	1,0105	0,8541
2012	1411,27	-7,26	-22,00	-0,0051	0,9949	0,8585
2013	1392,73	-18,54	-11,28	-0,0131	0,9869	0,8699

Zdroj- ČSÚ, vlastní výpočty

Příloha 7 Exponenciální vyrovnání - ukazatele ekonomicky aktivních žen v roce 1999 – 2013 (v tis.)

Mřížkové hledání parametrů (nejmenší abs. chyby jsou zvýrazněny (data_do_skoly,_oprava_grafu) Model: Lineár. trend, žádná sezóna; S0=2312, T0=1,717 Ženy (tis.)								
Model Číslo	Alfa	Gama	Prům. Chyba	Průměr a Chyba	Suma Mocniny	Průměr Mocniny	Prům. % Chyba	Průměr a % chyba
75	0,900000	0,300000	3,254659	13,34447	4081,122	272,0748	0,139494	0,582127
76	0,900000	0,400000	3,239107	13,28403	4087,573	272,5049	0,139005	0,579646
74	0,900000	0,200000	3,085490	13,22337	4123,237	274,8825	0,131837	0,576604
77	0,900000	0,500000	3,171332	13,40634	4127,284	275,1523	0,136204	0,585210
73	0,900000	0,100000	2,299630	13,00338	4175,046	278,3364	0,097099	0,566804
78	0,900000	0,600000	3,086916	13,58814	4188,273	279,2182	0,132667	0,593393
79	0,900000	0,700000	2,994806	13,70988	4266,151	284,4101	0,128795	0,598927
67	0,800000	0,400000	3,398952	14,04026	4303,183	286,8789	0,145731	0,612695
66	0,800000	0,300000	3,393942	13,93731	4310,387	287,3591	0,145337	0,607989
68	0,800000	0,500000	3,346882	13,97087	4332,849	288,8566	0,143592	0,609792

Zdroj dat: dotazníkové šetření, výstup SW Statistika 12

Exp. vyrovnáv.: S0=2312, T0=1,717 (data_do_skoly,_op Lin.trend, žádná sezóna; Alfa= ,900 Gama=,100 Ženy (tis.)			
Případ	Ženy (tis.)	Vyhlaz. Řady	Rezidua
1	2312,642	2313,500	-0,8584
2	2298,766	2314,367	-15,6009
3	2278,729	2300,562	-21,8329
4	2269,410	2279,183	-9,7730
5	2271,512	2267,778	3,7337
6	2268,191	2268,866	-0,6744
7	2281,978	2265,925	16,0533
8	2288,353	2279,484	8,8683
9	2268,657	2287,375	-18,7182
10	2266,531	2268,753	-2,2224
11	2287,351	2264,778	22,5734
12	2279,823	2285,150	-5,3267
13	2274,662	2279,933	-5,2712
14	2300,230	2274,291	25,9389
15	2336,678	2299,073	37,6049
16		2337,739	
17		2342,560	

Exp. vyrovnáv.: S0=2312, T0=1,717 (data_do_skoly,_oprava_grafu) Lin.trend, žádná sezóna; Alfa= ,900 Gama=,100 Ženy (tis.)	
Souhrn chyb	Chyba
Průměrná chyba	2,29963049936
Prům. absolut. chyba	13,00337859848
Součet čtverců	4175,04627230598
Průměrný čtverec	278,33641815373
Průměrná procentuální	0,09709915122
Prům. abs. perc. chyba	0,56680385518



Příloha 8 Exponenciální vyrovnání - ukazatele ekonomicky aktivních mužů v roce 1999 – 2013 (v tis.)

Model Číslo	Mřížkové hledání parametrů (nejmenší abs. chyby jsou zvýrazněny (data_do_skoly,_oprava_grafu) Model: Lineár. trend, žádná sezóna; S0=2903, T0=4,556 Muž (tis.)							
	Alfa	Gama	Prům. Chyba	Průměr a Chyba	Suma Mocniny	Průměr Mocniny	Prům. % Chyba	Průměr a % chyba
73	0,900000	0,100000	0,458712	17,79579	7630,121	508,6747	0,013401	0,607038
74	0,900000	0,200000	0,083887	18,14074	7965,923	531,0616	0,002180	0,618931
78	0,900000	0,600000	0,004335	17,88626	8068,635	537,9090	0,001678	0,609702
79	0,900000	0,700000	0,258836	17,85363	8076,561	538,4374	0,010395	0,608452
77	0,900000	0,500000	-0,221269	18,06507	8081,105	538,7404	-0,006156	0,615982
75	0,900000	0,300000	-0,256137	18,22671	8092,497	539,4998	-0,008330	0,621830
80	0,900000	0,800000	0,493456	17,78518	8101,002	540,0668	0,018390	0,606040
76	0,900000	0,400000	-0,340633	18,19253	8103,246	540,2164	-0,010563	0,620516
81	0,900000	0,900000	0,680954	17,86258	8134,950	542,3300	0,024772	0,608739
64	0,800000	0,100000	0,473215	19,15260	8489,412	565,9608	0,013293	0,653472

Zdroj dat: dotazníkové šetření, výstup SW Statistika 12

Případ	Exp. vyrovnáv.: S0=2903, T0=4,556 (data_do_skoly,_oprava_grafu) Lin.trend, žádná sezóna; Alfa= ,900 Gama=,800 Muž (tis.)		
	Muž (tis.)	Vyhlaz. Řady	Rezidua
1	2905,566	2907,844	-2,2778
2	2887,348	2908,710	-21,3615
3	2867,229	2877,019	-9,7905
4	2869,654	2848,694	20,9601
5	2860,817	2863,136	-2,3185
6	2864,313	2854,957	9,3561
7	2892,191	2864,022	28,1693
8	2911,006	2910,301	0,7052
9	2929,669	2932,369	-2,7000
10	2965,798	2949,429	16,3690
11	2999,106	2995,437	3,6692
12	2989,066	3032,657	-43,5909
13	2948,309	2995,957	-47,6487
14	2956,717	2921,299	35,4188
15	2969,344	2946,902	22,4421
16		2976,985	
17		2986,870	

Souhrn chyb	Exp. vyrovnáv.: S0=2903, T0=4,556 (data_do_skoly,_oprava_grafu) Lin.trend, žádná sezóna; Alfa= ,900 Gama=,800 Muž (tis.)
	Chyba
Průměrná chyba	0,49345587602
Prům. absolut. chyba	17,78517910835
Součet čtverců	8101,00154272092
Průměrný čtverec	540,06676951473
Průměrná procentuální	0,01838986299
Prům. abs. perc. chyba	0,60603975168

Příloha 9 Počet zaměstnaných mužů a žen dle sekce CZ-NACE<sup>3</sup> (údaje za rok 2013) v tis. osob

	Ženy	Odvětví činnosti/zaměstnané ženy celkem (v %)	Muži	Odvětví činnosti/zaměstnaní muži celkem (v %)
A	44,31	2,07	105,30	3,77
B	4,73	0,22	36,37	1,30
C	430,89	20,11	854,37	30,58
D	10,86	0,51	43,11	1,54
E	10,77	0,50	40,51	1,45
F	33,81	1,58	386,48	13,83
G	331,56	15,47	273,79	9,80
H	78,45	3,66	223,41	8,00
I	105,57	4,93	72,95	2,61
J	32,83	1,53	106,94	3,83
K	76,67	3,58	60,67	2,17
L	23,02	1,07	25,74	0,92
M	110,85	5,17	109,96	3,94
N	57,49	2,68	71,88	2,57
O	147,86	6,90	168,03	6,01
P	247,75	11,56	74,81	2,68
Q	271,95	12,69	67,31	2,41
R	40,63	1,90	39,69	1,42
S	65,05	3,04	27,98	1,00

Zdroj- ČSÚ, vlastní výpočty

---

<sup>3</sup> Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: SEKCE A – Zemědělství, lesnictví a rybářství, SEKCE B – Těžba a dobývání, SEKCE C – Zpracovatelský průmysl, SEKCE D – Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla, SEKCE E – Zásobování vodou; činnosti související s SEKCE F – Stavebnictví, SEKCE G – Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržby, SEKCE H – Doprava a skladování, SEKCE I – Ubytování, stravování a pohostinství, SEKCE J – Informační a technologické činnosti, SEKCE K – Peněžnictví a pojišťovnictví, SEKCE L – Činnosti v oblasti nemovitostí, SEKCE M – Profesní, vědecké a technické činnosti, SEKCE N – Administrativní a podpůrné činnosti, SEKCE O – Veřejná správa a obrana, SEKCE P – Vzdělání, SEKCE Q – Zdravotní a sociální péče, SEKCE R – Kulturní, zábavní a rekreační činnosti, SEKCE S – Ostatní činnosti, SEKCE T – Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; SEKCE U – Činnosti exterritoriálních organizací (nace.cz, 2015)

**Příloha 10 Úroveň vzdělání a věk zaměstnaných žen a mužů v tis. osob**

Ženy	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2013	Podíl počtu
									zaměstnaných žen s určitým typem vzdělání na celkové zaměstnanosti žen v roce 2013 (v %)
Základní vzdělání a bez vzdělání	241,2	217,7	195,0	164,7	168,9	149,8	128,4	109,5	5,11
Střední bez maturity	746,7	686,1	693,0	676,2	675,0	639,2	619,8	599,6	27,98
Střední s maturitou	855,7	906,3	904,4	935,4	962,5	953,9	923,2	923,5	43,10
Vysokoškolské	226,0	243,5	254,0	282,2	309,3	367,7	423,4	510,1	23,81
Muži	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2013	Podíl počtu
									zaměstnaných mužů s určitým typem vzdělání na celkové zaměstnanosti mužů v roce 2013 (v %)
Základní vzdělání a bez vzdělání	171,1	142,3	126,0	107,1	124,8	111,7	91,8	97,8	3,50
Střední bez maturity	1 393,5	1 369,4	1 383,5	1 350,6	1 343,2	1 310,8	1 240,7	1 190,5	42,61
Střední s maturitou	777,9	790,4	790,7	835,2	909,3	923,5	903,9	913,3	32,69
Vysokoškolské	351,9	371,9	384,2	412,4	428,5	477,5	540,4	592,1	21,19

*Zdroj- ČSÚ, vlastní výpočty*

	Ženy		Muži	
	Změna (2013/1999)	(%)	Změna (2013/1999)	(%)
Základní vzdělání a bez vzdělání	0,454	-54,6	0,572	-42,8
Střední bez maturity	0,803	-19,7	0,854	-14,6
Střední s maturitou	1,079	7,9	1,174	17,4
Vysokoškolské	2,257	125,7	1,683	68,3

*Zdroj- ČSÚ, vlastní výpočty*

	Ženy			Muži			Celkem zaměstnaných osob roce 2013 (tis.)
	1999 (tis.)	2013 (tis.)	Změna 2013/1999 (%)	1999 (tis.)	2013 (tis.)	Změna 2013/1999 (%)	
15-29	487,9	338,4	-30,64	742,4	489,8	-34,02	822,3
30-44	786,1	882,4	12,25	961,3	1197	24,52	2079,3
45-59	740,9	811,8	9,57	898,8	911,9	1,46	1723,9
60 a více	54,7	110,3	101,65	92	201,3	118,80	311,7

*Zdroj- ČSÚ, vlastní výpočty*

**Příloha 11 Platová nerovnost**

2013						
Hlavní třída CZ-ISCO	Ženy		Muži		Ženy/muži průměrné mzdy (v %)	Ženy/muži mediány mezd (v %)
	Průměrné mzdy (v Kč)	Mediány mezd (v Kč)	Průměrné mzdy (v Kč)	Mediány mezd (v Kč)		
Zákonodárci a řídící pracovníci	45 196	36 289	62 159	44 514	72,71	81,52
Specialisté	31 809	27 423	44 185	36 633	71,99	74,86
Techničtí a odborní pracovníci	26 017	24 319	32 432	29 497	80,22	82,45
Úředníci	21 650	20 439	25 698	23 968	84,25	85,28
Pracovníci ve službách a prodeji	15 768	14 444	18 369	16 045	85,84	90,02
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	18 069	17 581	20 189	19 715	89,50	89,18
Řemeslníci a opraváři	17 050	16 106	23 023	21 912	74,06	73,50
Obsluha strojů a zařízení, montéři	18 379	17 604	22 473	21 996	81,78	80,03
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	13 375	12 477	17 058	16 529	78,41	75,49
Zaměstnanci v ozbrojených silách	24 955	24 605	25 188	23 558	99,07	104,44

*Zdroj- ČSÚ, vlastní výpočty*

**Příloha 12 Úroveň vzdělání a věk nezaměstnaných osob**

Ženy	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2013	Podíl počtu nezaměstnaných žen s určitým typem vzdělání na celkové nezaměstnanosti žen v roce 2013 (v %)
Základní vzdělání a bez vzdělání	49,9	50,7	41,0	45,8	33,3	40,0	35,6	35,3	18,23
Střední bez maturity	111,8	101,5	91,9	98,2	60,6	87,6	83,6	83,6	43,18
Střední s maturitou	39,7	33,1	34,4	34,0	22,6	35,5	38,3	42,9	22,16
Vysokoškolské	9,8	7,9	7,3	8,7	7,1	12,1	13,5	13,5	6,97
Muži	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2013	Podíl počtu nezaměstnaných mužů s určitým typem vzdělání na celkové nezaměstnanosti mužů v roce 2013 (v %)
Základní vzdělání a bez vzdělání	59,4	59,5	52,3	53,1	40,5	42,9	35,1	36,2	20,65
Střední bez maturity	97,5	87,2	99,5	100,4	66,0	67,9	72,4	79,7	45,46
Střední s maturitou	75,9	70,4	65,6	62,0	41,0	57,3	58,0	60,0	34,23
Vysokoškolské	10,2	8,0	7,1	7,9	5,3	8,7	14,1	17,7	10,10

*Zdroj- ČSÚ, vlastní výpočty*

	Ženy		Muži	
	Změna (2013/1999)	(%)	Změna (2013/1999)	(%)
Základní vzdělání a bez vzdělání	0,707	-29,3	0,609	-39,1
Střední bez maturity	0,748	-25,2	0,818	-18,2
Střední s maturitou	1,081	8,1	0,791	-20,9
Vysokoškolské	1,385	38,5	1,735	73,5

*Zdroj- ČSÚ, vlastní výpočty*

	Ženy			Muži			Celkem nezaměstnaných osob roce 2013 (tis.)
	1999 (tis.)	2013 (tis.)	Změna 2013/1999 (%)	1999 (tis.)	2013 (tis.)	Změna 2013/1999 (%)	
15-29	98,3	48,7	-50,46	97,2	66,8	-31,28	115,6
30-44	87,1	84	-3,56	58,5	52,5	-10,26	136,6
45-59	53,6	57,4	7,09	51,4	48,2	-6,23	105,5
60 a více	4	3,5	-12,50	4,1	7,8	90,24	11,3

*Zdroj- ČSÚ, vlastní výpočty*

Příloha 13 Intervalová předpověď - ukazatel ekonomicky neaktivních žen v roce 1999 - 2013 (v tis.)

Výsledky regrese se závislou proměnnou : Ženy (CR SW) R= ,92867427 R2= ,86243589 Upravené R2= ,83950854 F(2,12)=37,616 p<,00001 Směrod. chyba odhadu : 28,390						
N=15	b*	Sm.chyba z b*	b	Sm.chyba z b	t(12)	p-hodn.
Abs.člen			2072,305	25,28769	81,94918	0,000000
t	2,27117	0,458968	35,989	7,27281	4,94843	0,000337
V4**2	-1,44580	0,458968	-1,392	0,44201	-3,15011	0,008373

Zdroj dat: dotazníkové šetření, výstup SW Statistika 12

Statistické shrnutí; ZP: Ženy (CR SW)	
Statist.	Hodnota
Vícenás. R	0,928674267
Vícenás. R2	0,862435895
Upravené R2	0,839508544
F(2,12)	37,616029
p	0,00000677689604
Sm. chyba odhadu	28,3897258

Předpovězené hodnoty (CR SW) proměnné: Ženy			
Proměnná	b-váha	Hodnota	b-váha * Hodnot
t	35,98904	16,0000	575,825
V4**2	-1,39238	256,0000	-356,449
Abs. člen			2072,305
Předpověď			2291,681
-95,0%LS			2236,584
+95,0%LS			2346,778

Předpovězené hodnoty (data_do_skoly,_oprava_grafu) proměnné: Ženy (tis.)			
Proměnná	b-váha	Hodnota	b-váha * Hodnot
t	35,98904	17,0000	611,814
V4**2	-1,39238	289,0000	-402,398
Abs. člen			2072,305
Předpověď			2281,721
-95,0%PL			2187,957
+95,0%PL			2375,486

Příloha 14 Intervalová předpověď – ukazatel ekonomicky neaktivních mužů v roce 1999 - 2013 (v tis.)

Výsledky regrese se závislou proměnnou : Muži (CR SW) R= ,98674592 R2= ,97366751 Upravené R2= ,96927876 F(2,12)=221,86 p<,00000 Směrod. chyba odhadu : 11,454						
N=15	b*	Sm.chyba z b*	b	Sm.chyba z b	t(12)	p-hodn.
Abs. člen			1189,773	10,20265	116,6141	0,000000
t	1,759282	0,200806	25,708	2,93431	8,7611	0,000001
V4**2	-0,813394	0,200806	-0,722	0,17833	-4,0507	0,001608

Zdroj dat: dotazníkové šetření, výstup SW Statistika 12

Statist.	Statistické shrnutí; ZP: Muži (CR SW)	
	Hodnota	
Vícenás. R	0,986745919	
Vícenás. R2	0,973667508	
Upravené R2	0,96927876	
F(2,12)	221,855385	
p	0,000000000333389427	
Sm. chyba odhadu	11,4542086	

Proměnná	Předpovězené hodnoty (CR SW) proměnné: Muži		
	b-váha	Hodnota	b-váha * Hodnot
t	25,70787	16,0000	411,326
V4**2	-0,72237	256,0000	-184,927
Abs. člen			1189,773
Předpověď			1416,172
-95,0%LS			1393,942
+95,0%LS			1438,402

Proměnná	Předpovězené hodnoty (data_do_skoly,_oprava_grafu) proměnné: Muži (tis.)		
	b-váha	Hodnota	b-váha * Hodnot
t	25,70787	17,0000	437,034
V4**2	-0,72237	289,0000	-208,765
Abs. člen			1189,773
Předpověď			1418,042
-95,0%PL			1380,211
+95,0%PL			1455,872

**Příloha 15 Důvody ekonomické neaktivity**

2013				
			Podíl počtu ekonomicky neaktivních žen na celkovém počtu neaktivních osob v roce 2013 (%)	Podíl počtu ekonomicky neaktivních mužů na celkovém počtu neaktivních osob v roce 2013 (%)
<b>Důvod ekonomické neaktivity</b>	<b>Ženy (v tis)</b>	<b>Muži (v tis)</b>		
celkem	2 252,7	1 392,7	61,80	38,21
Starobní a invalidní důchodci	1 444,7	935,2	39,63	25,66
Navštěvují základní školu	23,4	29,4	0,64	0,81
Připravují se v učilišti	34,4	62,2	0,94	1,71
Studují na střední škole	171,3	159,1	4,70	4,36
Studují na vysoké škole	162,3	131,9	4,45	3,62
Pečují o rodinu, jsou v domácnosti	319,6	3,2	8,77	0,09
Zdravotní důvody	37,9	36,4	1,04	1,00
Nevěří, že by našly práci, i když by rády pracovaly	8,2	5,4	0,23	0,15
Nechtějí nebo nepotřebují pracovat	11,7	3,8	0,32	0,11
Nejsou schopny nástupu do 14-ti dnů	12,9	5,8	0,35	0,16
Jiné důvody	26,5	20,2	0,73	0,55

*Zdroj- ČSÚ, vlastní výpočty*



## Příloha 16 Dotazník

1. **Zaznamenali jste problematiku genderu jako stále více diskutované téma ve vašem okolí?**
  - a) Ano
  - b) Ne
  - c) Nevím
2. **Domníváte se, že ženy a muži mají při hledání povolání na trhu práce stejné podmínky, v závislosti na jejich osobních kvalitách?**
  - a) Ano
  - b) Spíše ano
  - c) Spíše ne
  - d) Ne
3. **Ženy a muži jsou rovnocenně platově ohodnoceni při výkonu práce na srovnatelné pozici.**
  - a) Ano
  - b) Ne
    - i. Ženy mají vyšší plat
    - ii. Muži mají vyšší plat
  - c) Nevím
4. **Ženy a muži mají stejné možnosti a pracovní podmínky ve smyslu kariérního růstu.**
  - a) Ano
  - b) Ne
    - i. Ženy se setkávají s více překážkami
    - ii. Muži se setkávají s více překážkami
  - c) Nevím
5. **Setkali jste se na pracovišti osobně s přímou diskriminací? (pokud ano, zaškrtněte typ)**
  - a) Ano
  - b) Ne

Diskriminace na základě:

- i. Pohlaví
- ii. Náboženství
- iii. Mateřství
- iv. Sexuální orientace
- v. Rasová příslušnost
- vi. Státní příslušnost
- vii. Zdravotní hendikep
- viii. Věk
- ix. Životní úroveň
- x. Jiné

**6. Souhlasíte s názorem, že žena pečuje o rodinu a muž je živitel rodiny?**

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

### **Výroky**

**7. Rodinný život a výchova dětí představují pro ženy omezující faktory v kariérním růstu.**

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

**8. Žen ve vedoucích funkcích je méně než mužů.**

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

**9. Ženy jsou obecně méně schopnými manažery než muži.**

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

**10. Ženy mají nižší autoritu než muži.**

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

**11. Váš nadřízený je:**

- a) Muž
- b) Žena
- c) Jsem OSVČ, podnikatel/ka

### **Identifikační otázky**

**12. Jste:**

- a) Žena
- b) Muž

**13. Věk:**

- a) 18-30

(pokračování přílohy 16)

- b) 31-40
- c) 41-50
- d) 51-60
- e) 61 a více

**14. Nejvyšší dosažené vzdělání**

- a) Základní
- b) Středoškolské s maturitou
- c) Středoškolské bez maturity
- d) Vyšší odborné
- e) Vysokoškolské

**15. Váš aktuální stav:**

- a) Zaměstnaný/á
- b) Nezaměstnaný/á
- c) OSVČ, podnikatel/ka
- d) Student
- e) Mateřská dovolená
- f) Invalidní důchod
- g) Starobní důchod

Příloha 17 Identifikační otázky

Pohlaví				
Počet respondentů	ŽENA		MUŽ	
	Absl.	%	Absl.	%
	102	62,6	61	37,5

Zdroj dat: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Věkové hranice	Věk respondentů					Celkem
		ŽENA		MUŽ		
		Absl.	%	Absl.	%	
18-30	61	37,4	44	27,0	105	
31-40	34	20,9	11	6,7	45	
41-50	6	3,7	1	0,6	7	
51-60	1	0,6	0	0	1	
60 a více	0	0	5	3,1	5	
celkem	102		61		163	

Věkové hranice	Nejvyšší dosažené vzdělání					Celkem
		ŽENA		MUŽ		
		Absl.	%	Absl.	%	
Základní	0	0	0	0	0	
Středoškolské bez maturity	9	5,5	0	0	9	
Středoškolské s maturitou	28	17,2	25	15,3	53	
Vyšší odborné	3	1,8	3	0	6	
Vysokoškolské	62	0	33	20,2	95	
Celkem	102		61		163	

Volené kombinace	Nejvyšší dosažené vzdělání					Celkem
		ŽENA		MUŽ		
		Absl.	%	Absl.	%	
Student	17	10,4	4	2,5	21	
Zaměstnaný/á	43	26,4	38	23,3	81	
OSVČ	3	1,8	6	3,7	9	
Mateřská dovolená	7	4,3	0	0	7	
Nezaměstnaný/á	2	1,2	0	0	2	
Starobní důchod	1	0,6	5	3,1	6	
Zaměstnaný/á, student	22	13,5	8	4,9	30	
OSVČ, student	4	2,5	0	0	4	
Zaměstnaný/á, mateřská dovolená	2	1,2	0	0	2	
Zaměstnaný/á, OSVČ	1	0,6	0	0	1	
Celkem	102		61		163	

(pokračování přílohy 17)

Kontingenční tabulka (Dotazník data pro SW)							
Tab. :							
	Pohlaví	Věk 18 - 30	Věk 31 - 40	Věk 41 - 50	Věk 51 - 60	Věk 61 a více	Řádk. součty
Četnost	Žena	61	34	6	1	0	102
Sloupc. četn.		58%	76%	86%	100%	0%	
Řádk. četn.		60%	33%	6%	1%	0%	
Celková četn.		37%	21%	4%	1%	0%	63%
Četnost	Muž	44	11	1	0	5	61
Sloupc. četn.		42%	24%	14%	0%	100%	
Řádk. četn.		72%	18%	2%	0%	8%	
Celková četn.		27%	7%	1%	0%	3%	37%
Četnost	Vš.skup.	105	45	7	1	5	163
Celková četn.		64%	28%	4%	1%	3%	

Zdroj dat: dotazníkové šetření, výstup SW Statistika 12

Příloha 18 Problematika genderu jako více diskutované téma v okolí.

(otázka 1)

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Dotazník data pro SW) Pearsonův chí-kv. : 5,22449, sv=2, p=,073370				
pohlaví	Odpověď Ano	Odpověď Ne	Odpověď Nevím	Řádk. součty
Žena	38,17178	49,43558	14,39264	102,0000
Muž	22,82822	29,56442	8,60736	61,0000
Vš.skup.	61,00000	79,00000	23,00000	163,0000

Zdroj dat: dotazníkové šetření, výstup SW Statistika 12

Kontingenční tabulka (Dotazník data pro SW) Tab. :					
	Pohlaví	Typ souhlasu Ano	Typ souhlasu Ne	Typ souhlasu Nevím	Řádk. součty
Četnost	Žena	43	49	10	102
Řádk. četn.		42,16%	48,04%	9,80%	
Celková četn.		26,38%	30,06%	6,13%	62,58%
Četnost	Muž	18	30	13	61
Řádk. četn.		29,51%	49,18%	21,31%	
Celková četn.		11,04%	18,40%	7,98%	37,42%
Četnost	Vš.skup.	61	79	23	163
Celková četn.		37,42%	48,47%	14,11%	

**Příloha 19 Ženy a muži mají při hledání povolání na trhu práce stejné podmínky, v závislosti na jejich osobních kvalitách**

(otázka 2)

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Dotazník data pro SW)					
Pearsonův chí-kv. : 10,4660, sv=3, p=,014993					
Pohlaví	Odpověď Spíše ne	Odpověď Ano	Odpověď Spíše ano	Odpověď Ne	Řádk. součty
Žena	49,43558	13,76687	27,53374	11,26380	102,0000
Muž	29,56442	8,23313	16,46626	6,73620	61,0000
Vš.skup.	79,00000	22,00000	44,00000	18,00000	163,0000

Zdroj dat: dotazníkové šetření, výstup SW Statistika 12

2-rozměrná tabulka: Pozorované četnosti (Dotazník data pro SW)					
Pohlaví	Odpověď Spíše ne	Odpověď Ano	Odpověď Spíše ano	Odpověď Ne	Řádk. součty
Žena	53	11	22	16	102
Sloupcov	67%	50%	50%	89%	
Řádko	52%	11%	22%	16%	
Celková	33%	7%	13%	10%	63%
Muž	26	11	22	2	61
Sloupcov	33%	50%	50%	11%	
Řádko	43%	18%	36%	3%	
Celková	16%	7%	13%	1%	37%
Celk.	79	22	44	18	163
Celková	48%	13%	27%	11%	100%

Statist. : Pohlaví(2) x Odpověď(4) (Dotazník data pro SW)			
Statist.	Chí-kvadr.	sv	p
Pearsonův chí-kv.	10,46603	df=3	p=,01499
M-V chí-kvadr.	11,38732	df=3	p=,00981
Fí	,2533945		
Kontingenční koeficient	,2456314		
Cramér. V	,2533945		

Příloha 20 Ženy a muži jsou rovnocenně platově ohodnoceni při výkonu práce na srovnatelné pozici

(otázka 3)

Kontingenční tabulka (Dotazník data pro SW)				
Tab. :				
Pohlaví	Odpověď Ne	Odpověď Ano	Odpověď Nevím	Řádk. součty
Žena	69	25	8	102
Muž	29	25	7	61
Vš.skup.	98	50	15	163

Zdroj dat: dotazníkové šetření, výstup SW Statistika 12

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Dotazník data pro SW)				
Pearsonův chí-kv. : 6,49099, sv=2, p=,038949				
Pohlaví	Odpověď Ne	Odpověď Ano	Odpověď Nevím	Řádk. součty
Žena	61,32515	31,28834	9,38650	102,0000
Muž	36,67485	18,71166	5,61350	61,0000
Vš.skup.	98,00000	50,00000	15,00000	163,0000

Kontingenční tabulka (Dotazník data pro SW)					
Tab. :					
	Pohlaví	Odpověď Ne	Odpověď Ano	Odpověď Nevím	Řádk. součty
Četnost	Žena	69	25	8	102
Sloupc. četn.		70%	50%	53%	
Řádk. četn.		68%	25%	8%	
Celková četn.		42%	15%	5%	63%
Četnost	Muž	29	25	7	61
Sloupc. četn.		30%	50%	47%	
Řádk. četn.		48%	41%	11%	
Celková četn.		18%	15%	4%	37%
Četnost	Vš.skup.	98	50	15	163
Celková četn.		60%	31%	9%	

Statist. : Pohlaví(2) x Odpověď(3) (Dotazník data pro SW)			
Statist.	Chí-kvadr.	sv	p
Pearsonův chí-kv.	6,490994	df=2	p=,03895
M-V chí-kvadr.	6,455313	df=2	p=,03965
Fí	,1995546		
Kontingenční koeficient	,1956962		
Cramér. V	,1995546		

(podotázka)

Kontingenční tabulka (Dotazník data pro SW)			
Tab. :			
Pohlaví	Odpověď Muži mají vyšší plat.	Odpověď Ženy mají vyšší plat.	Řádk. součty
Žena	67	2	69
Muž	29	0	29
Vš.skup.	96	2	98



Příloha 21 Ženy a muži mají stejné možnosti a pracovní podmínky ve smyslu kariérního růstu.

(otázka 4)

Kontingenční tabulka (Dotazník data pro SW)				
Tab. :				
Pohlaví	Odpověď Ne	Odpověď Ano	Odpověď Nevím	Řádk. součty
Žena	66	28	8	102
Muž	8	47	6	61
Vš.skup.	74	75	14	163

Zdroj dat: dotazníkové šetření, výstup SW Statistika 12

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Dotazník data pro SW)				
Pearsonův chí-kv. : 42,9639, sv=2, p=,000000				
Pohlaví	Odpověď Ne	Odpověď Ano	Odpověď Nevím	Řádk. součty
Žena	46,30675	46,93252	8,76074	102,0000
Muž	27,69325	28,06748	5,23926	61,0000
Vš.skup.	74,00000	75,00000	14,00000	163,0000

Kontingenční tabulka (Dotazník data pro SW)					
Tab. :					
	Pohlaví	Odpověď Ne	Odpověď Ano	Odpověď Nevím	Řádk. součty
Četnost	Žena	66	28	8	102
Sloupc. četn.		89%	37%	57%	
Řádk. četn.		65%	27%	8%	
Celková četn.		40%	17%	5%	63%
Četnost	Muž	8	47	6	61
Sloupc. četn.		11%	63%	43%	
Řádk. četn.		13%	77%	10%	
Celková četn.		5%	29%	4%	37%
Četnost	Vš.skup.	74	75	14	163
Celková četn.		45%	46%	9%	

Statist. : Pohlaví(2) x Odpověď(3) (Dotazník data pro SW)			
Statist.	Chí-kvadr.	sv	p
Pearsonův chí-kv.	42,96392	df=2	p=,00000
M-V chí-kvadr.	46,61804	df=2	p=,00000
Fí	,5134027		
Kontingenční koeficient	,4567267		
Cramér. V	,5134027		

(podotázka)

Kontingenční tabulka (Dotazník data pro SW)			
Tab. :			
Pohlaví	Odpověď Ženy se setkávají s více překážkami.	Odpověď Muži se setkávají s více překážkami.	Řádk. součty
Žena	66	0	66
Muž	6	2	8
Vš.skup.	72	2	74

Příloha 22 Osobní setkání s diskriminací.

(otázka 5)

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Dotazník data pro SW)			
Pearsonův chí-kv. : 7,17480, sv=1, p=,007393			
Pohlaví	Opověď Ne	Opověď Ano	Řádk. součty
Žena	80,7239	21,27607	102,0000
Muž	48,2761	12,72393	61,0000
Vš.skup.	129,0000	34,00000	163,0000

Zdroj dat: dotazníkové šetření, výstup SW Statistika 12

Kontingenční tabulka (Dotazník data pro SW)				
Tab. :				
	Pohlaví	Opověď Ne	Opověď Ano	Řádk. součty
Četnost	Žena	74	28	102
Sloupc. četn.		57%	82%	
Řádk. četn.		73%	27%	
Celková četn.		45%	17%	63%
Četnost	Muž	55	6	61
Sloupc. četn.		43%	18%	
Řádk. četn.		90%	10%	
Celková četn.		34%	4%	37%
Četnost	Vš.skup.	129	34	163
Celková četn.		79%	21%	

Statist. : Pohlaví(2) x Opověď(2) (Dotazník data pro SW)			
Statist.	Chí-kvadr.	sv	p
Pearsonův chí-kv.	7,174805	df=1	p=,00739
M-V chí-kvadr.	7,830235	df=1	p=,00514
Fí pro tabulky 2 x 2	-,209803		
Tetrachorická korelace	-,398860		
Kontingenční koeficient	,2053324		

Druh diskriminace	Počet zvolení		Počet zvolení žen/ženy celkem v (%)	Počet zvolení žen/ženy celkem v (%)
	Ženy	Muži		
Mateřství	41	9	40,20	8,82
Sexuální orientace	2	4	1,96	3,92
Věk	44	24	43,14	23,53
Životní úroveň	1	9	0,98	8,82
Náboženství	4	4	3,92	3,92
Rasová příslušnost	11	11	10,78	10,78
Státní příslušnost	5	4	4,90	3,92
Zdravotní hendikep	5	8	4,90	7,84
Pohlaví	23	4	22,55	3,92

Příloha 23 Žena pečovatelka o rodinu, muž jako představitel živitele rodiny.

(otázka 6)

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Dotazník data pro SW)					
Pearsonův chí-kv. : 7,22684, sv=3, p=,065009					
Pohlaví	Odpověď Spíše ano	Odpověď Ne	Odpověď Ano	Odpověď Spíše ne	Řádk. součty
Žena	55,69325	15,64417	9,38650	21,27607	102,0000
Muž	33,30675	9,35583	5,61350	12,72393	61,0000
Vš.skup.	89,00000	25,00000	15,00000	34,00000	163,0000

Zdroj dat: dotazníkové šetření, výstup SW Statistika 12

Kontingenční tabulka (Dotazník data pro SW)						
Tab. :						
	Pohlaví	Odpověď Spíše ano	Odpověď Ne	Odpověď Ano	Odpověď Spíše ne	Řádk. součty
Četnost	Žena	53	20	6	23	102
Sloupc. četn.		60%	80%	40%	68%	
Řádk. četn.		52%	20%	6%	23%	
Celková četn.		33%	12%	4%	14%	63%
Četnost	Muž	36	5	9	11	61
Sloupc. četn.		40%	20%	60%	32%	
Řádk. četn.		59%	8%	15%	18%	
Celková četn.		22%	3%	6%	7%	37%
Četnost	Vš.skup.	89	25	15	34	163
Celková četn.		55%	15%	9%	21%	

Příloha 24 Rodinný život a výchova dětí představují pro ženy omezující faktory v kariérním růstu

(otázka 7)

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Dotazník data pro SW)					
Pearsonův chí-kv. : 24,4660, sv=3, p=,000020					
Pohlaví	Odpověď Spíše ano	Odpověď Ne	Odpověď Spíše ne	Odpověď Ano	Řádk. součty
Žena	50,06135	6,88344	11,88957	33,16564	102,0000
Muž	29,93865	4,11656	7,11043	19,83436	61,0000
Vš.skup.	80,00000	11,00000	19,00000	53,00000	163,0000

Zdroj dat: dotazníkové šetření, výstup SW Statistika 12

Kontingenční tabulka (Dotazník data pro SW)						
Tab. :						
	Pohlaví	Odpověď Spíše ano	Odpověď Ne	Odpověď Spíše ne	Odpověď Ano	Řádk. součty
Četnost	Žena	60	5	3	34	102
Sloupc. četn.		75%	45%	16%	64%	
Řádk. četn.		59%	5%	3%	33%	
Celková četn.		37%	3%	2%	21%	63%
Četnost	Muž	20	6	16	19	61
Sloupc. četn.		25%	55%	84%	36%	
Řádk. četn.		33%	10%	26%	31%	
Celková četn.		12%	4%	10%	12%	37%
Četnost	Vš.skup.	80	11	19	53	163
Celková četn.		49%	7%	12%	33%	

Statist. : Pohlaví(2) x Odpověď(4) (Dotazník data pro SW)			
Statist.	Chí-kvadr.	sv	p
Pearsonův chí-kv.	24,46599	df=3	p=,00002
M-V chí-kvadr.	24,66576	df=3	p=,00002
Fí	,3874249		
Kontingenční koeficient	,3612602		
Cramér. V	,3874249		

Příloha 25 Žen ve vedoucích funkcích je méně než mužů

(otázka 8)

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Dotazník data pro SW)				
Pearsonův chí-kv. : 4,37352, sv=2, p=,112280				
Pohlaví	Opověď Spíše ano	Opověď Ano	Opověď Spíše ne	Řádk. součty
Žena	33,79141	60,69939	7,50920	102,0000
Muž	20,20859	36,30061	4,49080	61,0000
Vš.skup.	54,00000	97,00000	12,00000	163,0000

Zdroj dat: dotazníkové šetření, výstup SW Statistika 12

Kontingenční tabulka (Dotazník data pro SW)					
Tab. :					
	Pohlaví	Opověď Spíše ano	Opověď Ano	Opověď Spíše ne	Řádk. součty
Četnost	Žena	29	67	6	102
Sloupc. četn.		54%	69%	50%	
Řádk. četn.		28%	66%	6%	
Celková četn.		18%	41%	4%	63%
Četnost	Muž	25	30	6	61
Sloupc. četn.		46%	31%	50%	
Řádk. četn.		41%	49%	10%	
Celková četn.		15%	18%	4%	37%
Četnost	Vš.skup.	54	97	12	163
Celková četn.		33%	60%	7%	

Příloha 26 Ženy jsou obecně méně schopnými manažery než muži

(otázka 9)

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Dotazník data pro SW)					
Pearsonův chí-kv. : 10,3491, sv=3, p=,015820					
Pohlaví	Odpověď Spíše ne	Odpověď Ne	Odpověď Spíše ano	Odpověď Ano	Řádk. součty
Žena	34,41718	53,19018	13,14110	1,251534	102,0000
Muž	20,58282	31,80982	7,85890	0,748466	61,0000
Vš.skup.	55,00000	85,00000	21,00000	2,000000	163,0000

Zdroj dat: dotazníkové šetření, výstup SW Statistika 12

Kontingenční tabulka (Dotazník data pro SW)				
Tab. :				
Pohlaví	Odpověď Spíše ne	Odpověď Ne	Odpověď Spíše ano	Řádk. součty
Žena	32	61	9	102
Muž	23	24	14	61
Vš.skup.	55	85	23	163

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Dotazník data pro SW)				
Pearsonův chí-kv. : 8,91684, sv=2, p=,011581				
Pohlaví	Odpověď Spíše ne	Odpověď Ne	Odpověď Spíše ano	Řádk. součty
Žena	34,41718	53,19018	14,39264	102,0000
Muž	20,58282	31,80982	8,60736	61,0000
Vš.skup.	55,00000	85,00000	23,00000	163,0000

Kontingenční tabulka (Dotazník data pro SW)					
Tab. :					
	Pohlaví	Odpověď Spíše ne	Odpověď Ne	Odpověď Spíše ano	Řádk. součty
Četnost	Žena	32	61	9	102
Sloupc. četn.		58%	72%	39%	
Řádk. četn.		31%	60%	9%	
Celková četn.		20%	37%	6%	63%
Četnost	Muž	23	24	14	61
Sloupc. četn.		42%	28%	61%	
Řádk. četn.		38%	39%	23%	
Celková četn.		14%	15%	9%	37%
Četnost	Vš.skup.	55	85	23	163
Celková četn.		34%	52%	14%	

Statist. : Pohlaví(2) x Odpověď(3) (Dotazník data pro SW)			
Statist.	Chí-kvadr.	sv	p
Pearsonův chí-kv.	8,916844	df=2	p=,01158
M-V chí-kvadr.	8,808077	df=2	p=,01223
Fí	,2338901		
Kontingenční koeficient	,2277437		
Cramér. V	,2338901		

Příloha 27 Ženy mají nižší autoritu než muži

(otázka 10)

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Dotazník data pro SW)					
Pearsonův chí-kv. : 8,07582, sv=3, p=,044470					
Pohlaví	Odpověď Spíše ne	Odpověď Ne	Odpověď Spíše ano	Odpověď Ano	Řádk. součty
Žena	19,39877	30,03681	46,30675	6,25767	102,0000
Muž	11,60123	17,96319	27,69325	3,74233	61,0000
Vš.skup.	31,00000	48,00000	74,00000	10,00000	163,0000

Zdroj dat: dotazníkové šetření, výstup SW Statistika 12

Kontingenční tabulka (Dotazník data pro SW)						
Tab. :						
	Pohlaví	Odpověď Spíše ne	Odpověď Ne	Odpověď Spíše ano	Odpověď Ano	Řádk. součty
Četnost	Žena	16	31	52	3	102
Sloupc. četn.		52%	65%	70%	30%	
Řádk. četn.		16%	30%	51%	3%	
Celková četn.		10%	19%	32%	2%	63%
Četnost	Muž	15	17	22	7	61
Sloupc. četn.		48%	35%	30%	70%	
Řádk. četn.		25%	28%	36%	11%	
Celková četn.		9%	10%	13%	4%	37%
Četnost	Vš.skup.	31	48	74	10	163
Celková četn.		19%	29%	45%	6%	

Statist. : Pohlaví(2) x Odpověď(4) (Dotazník data pro SW)			
Statist.	Chí-kvadr.	sv	p
Pearsonův chí-kv.	8,075821	df=3	p=,04447
M-V chí-kvadr.	7,916097	df=3	p=,04778
Fí	,2225869		
Kontingenční koeficient	,2172696		
Cramér. V	,2225869		

**Příloha 28 Pohlaví nadřazeného**

(otázka 11)

Kontingenční tabulka (Gender_dotazník_odpovedi_2_-_kopie)				
Tab. :				
Pohlaví	Odpověď Žena	Odpověď Muž	Odpověď Jsem OSVČ, podnikatel/ka	Řádk. součty
Žena	13	31	2	46
Muž	5	18	3	26
Vš.skup.	18	49	5	72

*Zdroj dat: dotazníkové šetření, výstup SW Statistika 12*