

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky



Diplomová práce

Postavení žen ve společnosti

Bc. Eva Trčálková Ludwigová, DiS.

© 2022 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Eva Trčálková Ludwigová, DiS.

Hospodářská politika a správa
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Postavení žen ve společnosti

Název anglicky

Station of women in society

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je analýza postavení žen ve společnosti a na trhu práce v České republice, a to na základě kvantitativních výzkumných metod. Tyto metody jsou prováděny převážně v oblasti trhu práce a s jejich pomocí dojde k závěru, zda jsou ženy ve společnosti a na pracovních pozicích diskriminovány nebo nikoli, a to z různých hledisek.

Metodika

V teoretické části diplomové práce je nutné vycházet hlavně z prostudovaných knižních zdrojů, popř. relevantních internetových zdrojů pocházejících převážně z Českého statistického úřadu a budou zde také podrobně vysvětlené pojmy a klíčová slova, která jsou nutná pro pochopení uvedené problematiky.

Praktická část diplomové práce obsahuje výsledky a závěry vlastního dotazníkové šetření a tyto získané informace budou zpracovány pomocí statistických postupů a metod.

Doporučený rozsah práce

cca 80 stran

Klíčová slova

gender, rovné příležitosti, trh práce, diskriminace

Doporučené zdroje informací

MAŘÍKOVÁ, H. – ČERMÁKOVÁ, M. *Proměny současné české rodiny : (Rodina – gender – stratifikace)*.

Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. ISBN 80-85850-93-1.

NAGL-DOCEKAL, H. – HAVELKOVÁ, H. *Feministická filozofie : výsledky, problémy, perspektivy*. Praha:

Sociologické nakladatelství (SLON), 2007. ISBN 978-80-86429-68-7.

PLAMÍNKOVÁ, Františka. *Občanská rovnoprávnost žen*. Praha: Státní školní knihosklad, 1920

PŮL NA PŮL – ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ (PROJEKT), – SPOUSTOVÁ, I. – FIALOVÁ, E. – HAVELKOVÁ,

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

SOKAČOVÁ, L. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti : výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha:

Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9.

ŠIKLOVÁ, J. et.al. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*, Open Society Fund, Praha 1999

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

RNDr. Jan Grosz

Garantující pracoviště

Katedra statistiky

Elektronicky schváleno dne 5. 11. 2019

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 7. 11. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 06. 04. 2020

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 31. 3. 2022

Poděkování

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

Postavení žen ve společnosti

Abstrakt

Tato práce se zabývá statistickou analýzou ženy v naší společnosti. Zaměřena je na znevýhodňování žen, a to především na trhu práce. Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou, kdy v teoretické části se soustředí především na objasnění hlavních pojmů souvisejících s daným tématem. Tím je na mysli např. trh práce, rovné příležitosti, gender aj. Důležitou kapitolou v teoretické části je také vnímání a podpora žen ze strany státu a skloubení jejich pracovního života s rodinným životem. Problematika postavení ženy ve společnosti a diskriminace byly v praktické části zpracovány pomocí korelační analýzy a ověření vybraných hypotéz týkajících se právě rovnosti žen a mužů na trhu práce.

Klíčová slova: žena, gender, rovné příležitosti, trh práce, diskriminace, gender pay gap, vzdělávání, rodina

Station of women in society

Abstract

This thesis deals with statistical analysis of women in our society. It focuses on the disadvantage of women, especially in the labor market. The work is divided into theoretical and practical part, where the theoretical part focuses mainly on clarifying the main concepts related to the topic. This means, for example, the labor market, equal opportunities, gender, etc. An important chapter in the theoretical part is also the perception and support of women by the state and the reconciliation of their working life with family life. The issues of the position of women in society and discrimination were processed in the practical part by means of correlation analysis and verification of selected hypotheses with the equality of women and men in the labor market.

Keywords: woman, gender, equal opportunities, labor market, discrimination, gender pay gap, education, family

Obsah

1	Úvod	8
2	Cíl práce a metodika.....	9
2.1	Cíl práce.....	9
2.2	Metodika.....	9
2.2.1	Korelace	9
3	Přehled řešené problematiky	11
3.1	Postoje mužů a žen	11
3.2	Trh práce a rovné příležitosti mužů a žen	12
3.3	Rovnost.....	12
3.4	Diskriminace.....	13
3.4.1	Diskriminace v přístupu k zaměstnání	14
3.4.2	Klasifikace diskriminace dle zákona	15
3.4.2.1	Přímá diskriminace	15
3.4.2.2	Nepřímá diskriminace.....	16
3.4.3	Rovné zacházení a zákaz diskriminace	16
3.5	Feminismus.....	17
3.6	Gender	19
3.6.1	Genderové role	19
3.6.2	Genderové stereotypy	20
3.6.3	Právní předpisy k genderové problematice	21
3.6.4	Gender mainstreaming	22
4	Vzdělání žen.....	25
4.1	Gender a vzdělávání	25
4.2	Volba povolání	26
5	Pracovní zařazení ženy	30
5.1	Ženská a mužská práce	30
5.2	Nerovné postavení žen na trhu práce.....	31
5.3	Specifické podmínky pro zaměstnávání žen	32
5.3.1	Žena zapojená do pracovního procesu	33
5.4	Odměňování	34
5.4.1	Gender pay gap.....	35
5.5	Doporučení Komise 2014/124/EU	37

6 Rodina	39
6.1 Skloubení pracovního a rodinného života	39
6.2 Mateřská a rodičovská dovolená	41
6.3 Pružné uspořádání pracovní doby	42
6.3.1 Pracovní podmínky a úvazky	42
7 Vlastní práce.....	44
7.1 Míra zaměstnanosti mužů a žen	44
7.1.1 Míra zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí.....	50
7.1.2 Zaměstnanost žen v závislosti na věku nejmladšího dítěte	52
7.2 Podíl žen a mužů zaměstnaných na částečný úvazek	55
7.3 Nerovnost mezd.....	57
7.4 Nerovné postavení žen podle důchodu.....	61
7.5 Index genderové rovnosti	62
7.6 Vliv pandemie	64
7.7 Ekonomická aktivita.....	67
7.8 Korelační analýza	69
7.8.1 Korelační analýza č. 1 - Zaměstnanost a GPG.....	69
7.8.2 Korelační analýza 2 - Péče o děti či zdravotně postižené a GPG.....	70
7.8.3 Korelační analýza 3 – vysokoškolsky vzdělané ženy a GPG.....	72
7.8.4 Korelační analýza 4 – Podíl VŠ vzdělaných žen a pečujících žen...	73
8 Závěr	75
9 Seznam použitých zdrojů	77
Knižní zdroje	77
Internetové zdroje	80
Zákony	81
10 Seznam obrázků.....	82
11 Seznam tabulek	82
12 Seznam grafů.....	82

1 Úvod

„Žena mužovi je úplně rovná, jen rozdíl fyzický budiž uznáván: ona je slabší.“

Tomáš Garrigue Masaryk, první československý prezident

Již od pradávna měli muži a ženy jiné role. V pravěku muži chodili na lov, kdežto ženy se staraly o rodinu. Později muži chodili do války a ženy zůstávaly doma, kde se nadále staraly o rodinu. Dnes jsou ženy aktivní na trhu práce, často se finančně podílejí na chodu rodiny, ale stále je jim primárně přidělována role péče o rodinu, ačkoli dnešní situace tomu již neodpovídá – není již dnes potřeba, aby muži byli v roli živitele a ochránce.

S touto problematikou se můžeme setkat napříč různými světadíly a kulturami. Postavení žen ve společnosti zaznamenalo změnu k lepšímu zařazením ženy do vzdělávacího procesu, následně zařazením do pracovního procesu a také možností žen volit, což do nedávné doby nebylo samozřejmostí ani v relativně vyspělých zemích.

Přestože jde v tomto směru doba kupředu, v tom, aby žena byla mužovi rovná, jak mínil Tomáš Garrigue Masaryk, má naše společnost ještě rezervy. Zaznamenat to lze např. na platovém ohodnocení žen, které je stále nižší než u mužů. Muži jsou také mnohem více obsazováni do vedoucích pozic a rozdíly jsou patrné také v nezaměstnanosti obou pohlaví.

Rovnost mezi mužem a ženou je neoddiskutovatelné téma dnešní doby a často je také spojováno s pojmem diskriminace. S tou se ženy nejčastěji setkávají právě na trhu práce, kdy často hraje roli to, že žena plánuje založit rodinu a tím je na delší dobu vyřazena z pracovního procesu. Po návratu do zaměstnání nastávají další komplikace, kdy se mnohokrát žena nemůže práci věnovat plnohodnotně. Ve spoustě zemí včetně ČR ještě není samozřejmostí, aby zaměstnavatel poskytoval práci na částečný úvazek a usnadnil tak ženám se postupně navracet do pracovního procesu.

Finanční zázemí je velmi důležité a jako žena vnímám, že skloubení pracovního a rodinného života je v mnohém komplikované a ženy tak musí více plánovat, neboť na nějaký čas budou závislé na kompenzaci od státu. Zda jsou ženy opravdu diskriminovány tím, že se v období svého života věnují více rodině, bych se chtěla zabývat právě v této práci.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je analýza postavení žen ve společnosti a na trhu práce, a to na základě korelační analýzy a ověření vybraných hypotéz. Tyto metody jsou prováděny převážně v oblasti trhu práce a s jejich pomocí lze dojít k závěru, zda jsou ženy ve společnosti a na pracovních pozicích diskriminovány kvůli péči o rodinu.

2.2 Metodika

Teoretická část diplomové práce vychází hlavně z prostudovaných knižních zdrojů, popř. relevantních internetových zdrojů. Další důležitá data pocházejí z Českého statistického úřadu a jsou zde také podrobně vysvětleny pojmy a klíčová slova, která jsou nutná pro pochopení uvedené problematiky.

Praktická část obsahuje řešení a výsledky korelační analýzy. Pro splnění cíle diplomové práce tak byla zhodnocena situace žen na trhu práce prostřednictvím statistických dat, která byla poté jednotlivě zanalyzována. Většina dat byla získána převážně z Českého statistického úřadu a portálu Eurostat.

Pozornost je tedy věnována postavení žen na trhu práce v České republice i v měřítku EU. V závěru práce jsou vyhodnoceny hypotézy, které byly vybrány v průběhu práce.

2.2.1 Korelace

Korelace znamená vzájemný vztah mezi dvěma procesy nebo veličinami. Pokud se jedna z nich mění, mění se korelativně i druhá a naopak. Pokud se mezi dvěma procesy ukáže korelace, je pravděpodobné, že na sobě závisejí, nelze z toho však ještě usoudit, že by jeden z nich musel být příčinou a druhý následkem. To samotná korelace nedovoluje rozhodnout, protože korelace neimplikuje kauzalitu.

Korelace mezi soubory dat je měřítkem toho, jak dobře spolu souvisí. Nejběžnějším měřítkem korelace ve statistikách je Pearsonova korelace. Celý název je Pearson Product Moment Correlation (PPMC). Ukazuje lineární vztah mezi dvěma soubory dat.

Výběrový korelační koeficient:

$$r = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$$

Nezávislost veličin X a Y se testuje pomocí testu významnosti korelačního koeficientu. Důvodem testování je fakt, že nenulová hodnota výběrového korelačního koeficientu nemusí znamenat, že nenulový je i korelační koeficient základního souboru.

Testována je nulová hypotéza oproti alternativní pomocí testového kritéria, které za platnosti H_0 má Studentovo rozdělení o $f = n - 2$ stupních volnosti.

Testové kritérium:

$$t = \frac{r}{\sqrt{1 - r^2}} \sqrt{n - 2}$$

Pokud je $|t|$ ve vzorci testu významnosti korelačního koeficientu vyšší než kritická hodnota, tak nulovou hypotézu $H_0: \rho = 0$ zamítáme a potvrzujeme alternativní hypotézu $H_1: \rho \neq 0$ na hladině významnosti α . V tomto případě je korelační koeficient r statisticky významný. Pokud je tomu naopak a korelační koeficient je nižší než kritická hodnota, tak nulovou hypotézu nezamítáme a korelační koeficient je statisticky nevýznamný.

Test významnosti korelačního koeficientu:

$$H_0: \rho = 0$$

3 Přehled řešené problematiky

3.1 Postoje mužů a žen

Ve společnosti, v níž žijeme, jsou ženy obvykle stále ještě vnímány v roli rodiče, který je s dětmi na rodičovské dovolené a muži jsou v tomto kontextu vnímáni jako živitelé, kteří přinesou domů peníze, z nichž žena nakoupí potraviny a uvaří, čehož příčinou je zejména to, že muži vydělávají více peněz, takže je ekonomicky výhodnější, když na rodičovskou dovolenou půjde žena a muž bude dál chodit do zaměstnání. Toto je tradiční představa, která je založena na tradičních představách o tom, jak mají ženy a muži rozdělené role. V roce 2004 uspořádalo Centrum pro výzkum veřejného mínění ve spolupráci s AV ČR průzkum, který ukázal, že ženy kladou na první místo rodinu a teprve potom práci, přičemž práce je podle nich důležitá pro ekonomické zajištění rodiny (Křížková, A., Vohlídalová, M., Pospíšilová, K., Maříková, H. 2017).

V souvislosti s trhem práce převládá názor, že zaměstnavatelé mají k ženám jiný přístup než k mužům, což se nejsilněji projevuje s postupem na vyšší pracovní pozice. Podle průzkumů je názor mužů takový, že ženy samy sebe vnímají jako pečovatelky, ovšem tímto způsobem na sebe takto pohlíží pouhá třetina žen. Mnoho mužů je ale také toho názoru, že práce je pro ženy důležitá a že jsou schopné pracovat v řídicích funkcích a prosadit se v podnikatelském sektoru.

Pro to, aby se ženy cítily dobře, je pro ně důležité samy sebe vysoce hodnotit, co se týká práce, dále nechtějí strávit celý život v domácnosti, přestože rodina je pro ně vším, a také uznávají odlišnost ženské a mužské role.

Pro ženy je důležité kromě naplnění očekávání v rodinném životě to, aby mohly jít za svými vlastními cíli a být svobodné v tom smyslu, že svůj život budou řídit ony, a ne nějaké vnější autority, například náboženské. Existují způsoby, kterým systém pomáhá najít členům rodin rovnováhu mezi prací a rodinou, které se týkají zaměstnání a rodinného života jednotlivých členů rodin, čímž umožňují harmonizaci těchto dvou oblastí lidského života.

3.2 Trh práce a rovné příležitosti mužů a žen

„Trh práce je oblastí, kde je v rovnosti postavení obou pohlaví snad nejvíce rozdílů.“ (Ferrarová, 2009, s. 3) Jde např. o rozdíly ve výši platů, kdy podle ČTK v roce 2017 si ženy v soukromém sektoru vydělávají v průměru 24 % méně než muži. Ve veřejném sektoru rozdíl činí v průměru 17 %. Dalším příkladem může být také postup při výběru nových zaměstnanců, kdy jsou ženy okolo věku 30 let, u kterých se předpokládá, že budou mít děti nebo už malé děti mají, za nestabilní a rizikové zaměstnankyně. Rovnost příležitostí na trhu práce je však jak v České republice, tak i na mezinárodní úrovni upravena legislativou (Vohlídalová, 2006; ČTK, 2017).

3.3 Rovnost

Formální rovnost lze v českém jazyce označit jako rovnoprávnost. Tedy rovné postavení členů společnosti před zákonem, kdy rovnoprávnost je možné vnímat jako rovná práva zaručená všem, na které se vztahuje daná právní norma. (Koldinská, 2010)

Princip rovnosti je i upraven v základních pramenech práva Evropské Unie, a to konkrétně ve smlouvě Římské (1957) a Amsterodamské (1997). Rovné zacházení je také ještě upraveno v dalších více než 13 směrnících. Vstupem ČR do EU byly tyto směrnice postupně transformovány do českého práva formou euronovel zákoníku práce. Jednalo se např. o:

- zákaz jakékoliv diskriminace z důvodu pohlaví;
- zásada rovného zacházení s ženami a muži v případě odborné přípravy, přístupu;
- k zaměstnání a služebních povýšení či pracovních podmínek;
- zásada stejné odměny za stejnou práci a další.

Podle Štangové (2010) patří princip rovnosti k základním představám každé právní kultury už od dob Antických. V moderních evropských dějinách byla myšlenka rovnosti nastolena francouzskými osvícenci v 18. století a zakotvena v Deklaraci práv člověka a občana z 26. 8. 1783. Tento dokument byl zcela zásadním pro vývoj dalších otázek týkajících se rovnosti a zákazu diskriminace. Do doby před přijetím tohoto dokumentu bylo uspořádání

společnosti v Evropě hierarchické, a proto nebylo možné uvažovat o rovnosti nebo rovnoprávnosti.

Rovnost tak jak je známá v současné době je výsledkem zrání společnosti, která dospívá k závěru, že lidé jsou rozdílené bytosti. Jsou si však mezi sebou rovny v právech. Každá lidská bytost je jedinečná a neopakovatelná, proto nelze tvrdit, že díky tomu, že jsou si lidé rovni jsou stejní. Každý člověk je vybaven jinou genetickou, fyzickou i psychologickou výbavou a ta ho činí originálem. (Koldinská, 2010, s. 54)

V rámci materiální rovnosti znamená rovnost příležitostí vytvoření takových podmínek, aby všichni měli ve svém úsilí stejnou výchozí pozici. Rovnost příležitostí je však problematická z hlediska dosažení výsledku. I když by všichni byli postaveni na stejnou výchozí pozici, neznamená to, že ti, kteří jsou v této chvíli méně vybaveni vzděláním, sociálními návyky by měli stejnou možnost jako ti, co byli na tuto pozici postaveni s lepším „vybavením“. Má-li být zaručena skutečná rovnost, je třeba zohlednit individuální situaci jednotlivce a zároveň společenský kontext, v němž má být rovnost realizována. (Koldinská, 2010, s. 55)

Porušení rovnosti je zásah do práv člověka, jehož výsledkem bude nastolení nerovných podmínek mezi jednotlivci. Avšak v sociálním právu se lze setkat se situacemi, kdy za určitých podmínek právu přizná více nároků např. jedincům a jejím rodinám, kteří jsou určitým způsobem znevýhodněni v rámci společnosti. Tyto práva však nejsou poskytována plošně, ale pouze těm, co splní zákonem stanovené podmínky. Skutečnost, že systémy sociální ochrany nejsou poskytovány plošně, však neporušuje zásah do rovnosti, ani negativní zásah do práv. Porušení rovnoprávnosti bude přípustné také tam, kde je v zájmu zachování solidarity ve společnosti (Koldinská, 2010, s. 55). S rovností úzce souvisí i pojem diskriminace.

3.4 Diskriminace

Diskriminace je pojem užívaný v mnoha oborech napříč společnostmi, původem pocházející z latiny. Do českého jazyka je překládán jako „rozlišování či rozdílný přístup k jiným skupinám“ (Linhart 2004, s. 88).

Diskriminací tedy rozumíme nejen úmyslné či nedbalostní rozlišování, vyloučení, omezení nebo znevýhodnění spočívající v jednání, ale také v opomenutí na základě diskriminačního důvodu, kterým může být rasa, barva pleti, rodový, národnostní nebo etnický původ, zdravotní stav, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině, rovněž pohlaví a jeho změna, sexuální orientace, věk, jazyk, náboženství, politické či jiné přesvědčení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociální původ a majetkový stav“ (Manuál pro pracovníky s diskriminací, [b. r.]).

3.4.1 Diskriminace v přístupu k zaměstnání

Nejčastěji dochází k diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatele ještě před vstupem do samotného pracovního procesu. Toto jednání je samozřejmě v rozporu se zákonem, ale neustále můžeme číst inzeráty typu: „přijmu řidiče, skladníka, pracovníka..., přijmu prodavačku, ženu do 35 let, hledáme do mladého kolektivu...“ Dále dochází často k chybám ze strany potenciálního zaměstnavatele při výběrovém pohovoru. Otázky na rodinný stav, počet dětí, jejich zajištění v případě nemoci, jak má žena zajištěné hlídání apod. jsou podle zákoníku práce nepřijatelné.

Sexuální obtěžování je extrémní projev diskriminace na pracovním trhu. Jde o téma, které je stále aktuální. Aby mohlo být sexuální obtěžování považováno za nežádoucí a právem kvalifikované jako nedovolené jednání, musí samozřejmě zahrnovat náležitosti, které jsou pro jeho projev charakteristické:

- chování motivované pohlavním pudem (sexuální chování) nebo jiné chování založené na pohlaví, směřující proti důstojnosti zaměstnance;
- chování adresátem nevídané, jím vnímané jako nevhodné či odporné, urážlivé, které nebylo vyvoláno (vyprovokováno) jeho chováním;
- chování na pracovišti, které vytvořilo „nepřátelské pracovní prostředí“ nebo byl splněn požadavek quid pro quo (něco za něco).

Dříve nebylo sexuální obtěžování na pracovišti považováno za protizákonné. Nanejvýš se mohlo jednat o přeštek, pokud pak nabylo vyšší intenzity, mohlo být posuzováno jako násilí nebo útisk. Novelou zákoníku práce č. 46/2004 Sb. ze dne 14. ledna

2004 s účinností od 1. 3. 2004 se stalo sexuální obtěžování zákonně vymezenou diskriminací.

3.4.2 Klasifikace diskriminace dle zákona

Základním právním pramenem, který zakazuje diskriminaci a ukládá povinnost rovného zacházení je Listina základních práv a svobod, kde ve čl. 3 odst. 1 lze nalézt: „Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“ Rovné postavení mužů a žen na trhu práce pak upravuje také zákoník práce.

Dalším zákonem upravujícím tuto problematiku, je zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve kterém je v §4 je zakotvena zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Zákon uvádí, že „při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace“. Vymezuje, řadu diskriminačních důvodů jako je např. pohlaví, sexuální orientace, věku, manželského a rodinného stavu, těhotenství, mateřství a další. V zákonu o zaměstnanosti lze nalézt odkaz na tzv. antidiskriminační zákon (zákon č.198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů), který blíže vymezuje rovné zacházení a zákaz diskriminace. Definiuje pojmy jako je přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování také sexuální obtěžování, dále v něm vymezuje právní prostředky ochrany před diskriminací. (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008).

Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

3.4.2.1 Přímá diskriminace

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské

unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.

3.4.2.2 Nepřímá diskriminace

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení. (Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon)

3.4.3 Rovné zacházení a zákaz diskriminace

(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.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů;

diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

(3) Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.

(4) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon (262/2006 Sb. Zákon zákoník práce).

3.5 Feminismus

Feminismus není snadné definovat. Nejde o ucelenou soustavu idejí, které by měly své nezpochybnitelné klasiky. Spíše se jedná o názorový vývoj skládající se z různých odnoží snah o emancipaci žen. Složená povaha tohoto myšlenkového směru by měla vést k jeho pluralistickému popisu jako "feminismů" nejrůznějšího zabarvení. (Feminismus a jeho současné podoby, [2016]).

Na počátku feministických ideologií nepochybně stála hnutí snažící se prosadit rovnoprávnost žen, tedy "hnutí za ženská práva". Klasička tohoto hnutí, Teresa Billingtonová-Greigová, definovala v roce 1911 feminismus jako "hnutí snažící se reorganizovat svět na základě sexuální rovnosti ve všech lidských vztazích; hnutí, které odmítá rozdíly mezi lidmi, založené na pohlavní příslušnosti, snaží se zrušit všechna sexuální privilegia a rodová omezení, prosazuje uznání společné lidské podstaty pro muže a ženu jako základ zákona a morálky."

Feminismus se ve své historii vyznačuje následujícími základními východisky:

- uvědomělý odpor proti předsudkům a ponižování žen ze strany mužů

- přesvědčení, že mužské a ženské vlastnosti jsou formovány kulturně a nikoliv biologicky
- prosazování hodnotového systému, který odhaluje kulturní předsudky a omezení v definicích sexuálních rolí a odporuje jim v zájmu ustavení stejných příležitostí pro obě pohlaví. (Feminismus a jeho současné podoby, [2016])

Feministická hnutí bojující za práva žen se v první vlně feminismu 19. a počátku 20. století začínají prosazovat i na území Čech a Moravy. Český, ale i mezinárodní věhlas získala humanistka a novinářka Františka Plamínková, která roku 1923 založila Ženskou národní radu s cílem prosazovat zákony na ochranu žen.

Po druhé světové válce vládní ideologie Československé republiky podporovala ženy v nástupu do zaměstnání a jejich plného pracovního začlenění nejen v zemědělství, lehkém průmyslu či službách, ale i v těžkém průmyslu. Vzhledem k velké nabídce nekvalifikované práce a k tomu, že ženy nesplňovaly potřebné kvalifikace, se musely spokojit s nízkými platy (Merhaut, M. a Chant, K. 2018).

Se zavedením zákonné pracovní povinnosti se zvýšila zaměstnanost žen, a i počet státních zařízení pro děti (např. mateřské školky). Těch byl však nedostatek. Z toho důvodu se postupně prodlužovala mateřská dovolená z jednoho až do dvou let věku dítěte. Pozitivní změna přichází s rokem 1965, kdy byla povolena zkrácená pracovní doba, zakotvena ochrana žen v pracovním vztahu (např. nemožnost výpovědi matce s dítětem do jednoho roku, udržení pracovní pozice matky i po návratu z mateřské dovolené).

Zvýšení zaměstnanosti žen se výrazně promítlo ve 20. století, kdy již tvořily třetinu až polovinu všech pracujících v evropských státech, a to jak v terciárním, tak průmyslovém sektoru. I když byla práce žen srovnatelná s prací mužů, tak jejich platy byly nižší, což se odůvodňovalo hlavně zkrácením jejich pracovní doby a absencí praxe z důvodu jejich péče o děti (Červinka, T. 2012).

Pro ženy se zaměstnání stalo nutností hlavně z důvodu dalšího příjmu do rodinného rozpočtu, ale i z důvodu budování pracovní kariéry. Zaměstnání žen nebylo však bezproblémové. Problémy nastávaly u žen ve věku vyšším než 50 let a u žen vracející se po mateřské dovolené, čímž docházelo k přerušení pracovní kariéry.

Jak uvádí Červinka, tak pouze těhotným ženám a ženám na mateřské dovolené v Ústavě České republiky a Listině základních práv a svobod, které zaručují základní práva a svobody pro lidi rozdílu pohlaví, je zaručena zvláštní péče.

3.6 Gender

Mluvíme-li o genderu, je nutné si tento pojem vysvětlit a pochopit ho. Gender je zde pojímán jako sociální konstrukt, který připisuje určitý soubor vlastností na základě biologických dispozic jedince. Pohlaví se tak stává základním faktorem pro připsání genderu, na který „jsou vázány askriptivní neboli připisované či očekávané sociální role, chování, ale i předsudky, stereotypy, hodnocení a sebehodnocení, představy o tom, co je či není pro muže nebo ženu správné a vhodné“ (Šiklová 1999, s. 10). Gender jako takový tedy představuje určitý komplex vlastností a chování, které jsou v rámci dané společnosti spojovány s obrazem ženy nebo s obrazem muže (Knotková, Čapková 2011, s. 14).

Každý člověk se narodí bez jakékoli genderové identity (pocitu být ženou či mužem), kterou si prostřednictvím procesu socializace postupně vytváří. Na jedince je tak již od narození tvořen silný tlak, který jej nutí přijmout předepsané hodnoty, vlastnosti, způsoby chování a způsoby myšlení specifické pro své pohlaví za sobě vlastní (Smetáčková 2005, s. 18). Tyto předpisy jsou zakotveny ve společenských institucích, jako jsou například politický systém, vzdělávací systém, hospodářství, rodinné uspořádání a jiné. Takto institucionalizované vzorce genderové diferenciaci můžeme souhrnně označit jako pohlavně-genderový systém společnosti. Jednotlivé pohlavně-genderové systémy se liší nejen napříč kulturami, ale i napříč historickými obdobími. V každém však můžeme najít sociální konstrukci genderových kategorií na základě biologického pohlaví, dělbu práce (též podle pohlaví) a určitou formu společenské regulace sexuality. Tento společenský systém má hluboký dopad jak na životy žen, tak na životy mužů a jejich životní volby (Renzetti, Curran 2005, s. 21).

3.6.1 Genderové role

Genderové role již představují konkrétní soubor očekávání, jež souvisí s představou o mužskosti a ženskosti (Bosá, Minarovičová 2006, s. 5). Každý z nás je držitelem mnoha

rolí, a to i v jednom okamžiku – můžeme být matkou, dcerou a zároveň třeba sousedkou. Některé z rolí si sami vědomě volíme, jiné nám jsou přisouzeny okolnostmi. Jejich obsahům se učíme již od dětství, a proto diferencovaný přístup k chlapcům a dívkám v dětství může mít závažné důsledky. Pokud dívkám již od raného dětství ke hře poskytujeme panenky, kočárky a kuchyňky a tím je podporujeme ve hře na maminky, je velmi pravděpodobné, že budou v pozdějším věku tuto roli maminek a hospodyněk považovat za přirozenou a budou ji i lépe zvládat, neboť jsou k ní postupně směřovány již od narození. To samé platí i pro chlapce, kterým jsou ke hře poskytovány autíčka, plastové zbraně či nářadí (Valdrová 2006 s. 10). Nejde zde jen o konkrétní dovednosti související s příslušnou rolí – tyto dovednosti mohou být dohnány i v pozdějším věku, avšak důležité je zde získání představy, které role jsou vůbec pro to či ono pohlaví vhodné, které se slučují s jejich genderem (Jarkovská 2005, s. 28).

Co se týče pohlavních (genderových) rolí, jsou zde dvě strany, kdy jedna věří v to, že ženství a mužství a k nim příslušející role jsou výsledkem biologicko-genetického programování, a naopak druhá strana zase tvrdí, že toto programování je prováděno společností — avšak jak je možné, že zde existují společní jmenovatelé (Murphy 1998, s. 66).

3.6.2 Genderové stereotypy

Stereotyp jako takový je „označení pro zjednodušující souhrnný popis určité společenské skupiny“ (Renzetti, Curran 2003, s. 20). Tento popis může být pozitivního i negativního rázu. Při jednání s druhými lidmi se mnoho z nás opírá o tzv. stereotypy genderové, které se již konkrétně týkají toho, jak by měla vypadat „správná“ žena a jak „správný“ muž a brání tak rozvoji vlastní individuality. Takovéto stereotypy v rámci západního pojmání genderu (ze kterého budu vycházet na základě literatury, s níž v práci pracuji) jsou bipolárního rázu neboli jinými slovy – normální muž by neměl být nositelem žádných ženských a normální žena nositelkou žádných mužských rysů. Mnozí členové společnosti se však těmto stereotypním představám vymykají, což může mít za následek to, že jsou pokládáni za deviantní a je s nimi podle toho také tak zacházeno. Tito lidé se pak mohou setkat s výsměchem či pohrdáním a mohou být ostatními označováni za „mužatky“

v případě žen a za „zženštilé“ v případě mužů (Cviková 2003, s. 16; Renzetti, Curran 2003, s. 20-21).

I když si to možná neuvědomujeme, mají tyto utkvělé představy poměrně velký dopad na naše chování. Jednak se podle nich (ať už vědomě či nevědomě) snažíme chovat, naše chování též působí na druhé a ovlivňuje je a v neposlední řadě mohou zhoršovat naše výkony, například stereotypy typu: ženy jsou horší v matematice či muži neví, jak správně chovat děti (Lippa 2009, s. 253).

Základ genderových stereotypů spočívá v rozdílných pohlavních rolích, jež jsou členy dané společnosti chápány za neměnné a přirozené. Pro udržení genderových stereotypů ve společnosti je klíčové chápání mužskosti a ženskosti jako dvou vzájemně se vylučujících protikladů. Kvůli tomuto bipolárnímu chápání dochází k problémům s komunikací mezi muži a ženami, jsou potlačovány jejich skutečné představy a jsou nahrazovány vzory, které vidíme všude kolem sebe – v rodinném prostředí, ve škole, zaměstnání či v médiích (Bosá 2003, s. 118-119). Již malé děti jsou vnímavé vůči genderovým stereotypům, se kterými se setkávají nejen (již ve výše zmíněném) rodinném prostředí, ale také při interakci s druhými dětmi a v neposlední řadě v dětské literatuře, která je plná kulturních stereotypů. Děti ve věku pěti a šesti let jsou velmi ovlivněni školou, do které právě nastupují. Citlivost vůči genderovým stereotypům se pak dále prohlubuje v pozdějším dětském věku, a především v období dospívání, které představuje období, ve kterém dochází k přechodu od učení se genderovým rolím dospělých k jejich uskutečňování (Oakleyová 2000, s. 139-140). Výzkumy ukazují, že lidé se přizpůsobují genderovým stereotypům také dle situace, v níž se zrovna nacházejí. Ženy proto mohou jednat feminističtěji při komunikaci s muži, o které mají zájem, muži zase mají například tendenci odolávat tlaku a stát si za svými názory, pokud se nacházejí před zraky přihlížejících – na rozdíl od toho, když se nacházejí v soukromí. Míra přizpůsobení se těmto stereotypům se tedy se situací, ve které se jedinec nachází, velmi mění (Lippa 2009, s. 253-254).

3.6.3 Právní předpisy k genderové problematice

Prameny práva mají zásadní význam v každém právním systému. Zajištění rovných příležitostí a ochrana před diskriminací jsou upraveny celou řadou mezinárodních úmluv a také právem Evropského společenství. Jako jedna z prvních organizací se gender

problematikou začala zabývat OSN, na jejíž půdě byla sepsána všeobecná deklarace lidských práv. Deklarace sice není mezinárodní smlouvou, ale její politická autorita je celosvětově uznávaná, jedná se o jakýsi právní obyčej (Všeobecná deklarace lidských práv, [2009]).

3.6.4 Gender mainstreaming

Metoda gender mainstreamingu představuje jeden z nejučinnějších nástrojů k odstraňování genderové nerovnosti.

Gender mainstreaming znamená "prostoupení" hlediska genderové rovnosti všemi koncepčními a rozhodovacími procesy ve všech jejich fázích, včetně plánování, provádění a vyhodnocování. Jedná se o uplatňování perspektivy rovných příležitostí při rozhodovacích procesech ve všech oblastech politiky a organizace práce, při reorganizaci, tvoření a hodnocení těchto procesů. Genderová perspektiva by měla být integrována do všech existujících politik, a to i do těch, které se na první pohled jeví jako genderově neutrální (doprava, finance, životní prostředí...atd.). Před přijetím jakéhokoli rozhodnutí je nutné vyhodnotit dopad tohoto rozhodnutí na ženy a muže (tzv. genderová analýza) a případně odstranit jejich škodlivé účinky.

Tato politika musí být aplikována na všech úrovních (evropská, národní, regionální, lokální). Každý úřad musí mít vlastní soubor opatření k vyrovnávání příležitostí žen a mužů v oblasti veřejné politiky, za kterou nese odpovědnost. Genderový mainstreaming musí být prováděn i v personální politice.

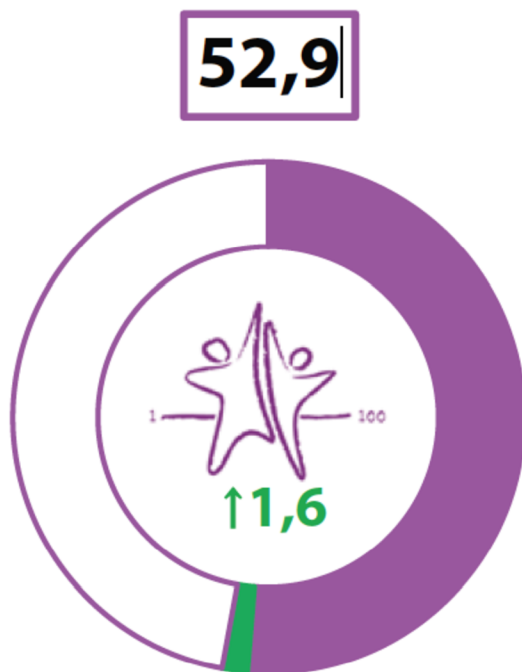
K úspěšnému provádění této metody je nutné disponovat genderově senzitivními statistikami. Na základě příslušných dat je možné vytvořit analýzu, na kterou navazuje konkrétní specificky zaměřené řešení. Tato strategie je velmi přínosná a účinná. Gender mainstreaming je zaměřen na politické procesy jako takové a na implementaci genderové perspektivy, a proto nevyžaduje definici speciálních kategorií či cílových skupin. Hlavní výhodou je, že se tato metoda pohybuje v rámci širších dimenzí s předpokladem, že prakticky žádný zákon, politické opatření či instituce není genderově neutrální, ačkoliv se to obecně předpokládá (např. opatření v dopravě apod.). Pokud instituce fungují a produkují předpisy či zákony pouze podle jednoho (mužského) souboru norem a opomíjejí existenci a zkušenosti ostatních skupin, přispívají k udržování genderové nerovnosti. Gender

mainstreaming se obrací na systémy a struktury jako takové a potírá institucionalizované praktiky, které zapříčiňují jak individuální, tak skupinové znevýhodnění.

Myšlenka mainstreamingu byla poprvé vyslovena na ženském kongresu OSN v Nairobi v roce 1985. Znovu zazněl požadavek po zavedení gender mainstreamingu do praxe v roce 1995 na pekingské konferenci o ženách, kde byla založena Akční platforma, která vyhlásila potřebu šíření této strategie. O rok později formulovala stejný požadavek Evropská unie. V roce 1997 Evropský parlament přímo vyzval členské státy Evropské unie, aby prosazovaly politiku GM na lokální, regionální a národní úrovni. K prosazování rovnosti šancí zavazuje státy EU Amsterodamská smlouva z roku 1999. Gender mainstreaming je nyní oficiální strategií Evropské unie a všechny projekty financované z evropských zdrojů musí prvek gender mainstreamingu nějakým způsobem zahrnout do svých aktivit. Problémem se může paradoxně stát zcela opačná situace. Širokým rozšířením genderové terminologie (a často jde opravdu pouze o terminologii, o splnění pravidel či předepsaných základních principů), dojde k "genderovému přesycení", což s sebou může přinést zamlžení skutečných aktivit a odstranění genderu, respektive žen, ze hry úplně.

Česká vláda metodu gender mainstreamingu uznala jako legitimní nástroj pro výkon politiky rovných příležitostí mužů a žen v ČR a zařadila její aplikaci mezi prioritní úkoly v této oblasti (viz vládní usnesení č. 456 z 9. května 2001). Bohužel česká vláda zůstala pouze u toho a metoda gender mainstreamingu není zatím při tvorbě a hodnocení politik prakticky využívána (Fórum padesát procent [online]).

Obrázek 1 Index genderové rovnosti



Index genderové rovnosti institutu EIGE ukazuje, že EU je se skóre 52,9 ze 100 teprve v polovině cesty k rovnosti žen a mužů.

Zdroj: EIGE v kostce

4 Vzdělání žen

Vzdělanost širších mas ženské populace je v historické dimenzi jevem zcela novým. Žena byla striktně a všeobecně vyloučena z procesu přetváření a řízení světa a byla po celá staletí vychovávána pro roli služebnou. Existovaly názory, že žena vzdělání nepotřebuje a je pro ni zbytečné. Vzdělání ženy jakékoli třídy bylo pro mužskou nadvládu nežádoucí a pro její rutinní činnost, související s udržováním lidského rodu, celkem nepotřebné. Hinduismus, buddhismus, judaismus, křesťanství, tato nejmocnější světová náboženství prezentovala přes svoji odlišnost stejný obraz ženy – pokorné manželky a hospodyně. V celých dějinách proto nacházíme jen ojedinělé výjimky. Jednalo se o některé příslušnice královských rodin a dále pak o některé privilegované vzdělané hetéry ve středověku a starověku, které tím, že nebyly spoutány manželstvím, byly svým způsobem na muži méně závislé a nemusely odpovídat obecnému obrazu ženy, v novověku pak některé ženské reprezentantky v kulturní oblasti (Brtníková M. Žena a její svět. 1985. s. 168).

4.1 Gender a vzdělávání

Genderová rovnost představuje stav, kdy jsou si ženy a muži rovni v právech, povinnostech a příležitostech, což znamená i v redistribuci moci a zdrojů, reprezentaci ve veřejném prostoru i v uznání. Vedle této strukturální roviny má genderová rovnost i významný individuální rozměr. V jeho rámci můžeme uvažovat o tom, jak jednotlivec sám vnímá genderový řád, zda jej reflektuje a případně, jaké jsou možnosti jednotlivce se z tohoto řádu vyvázat. Genderová rovnost neznamena, že by ženy a muži měli být stejní, ale že by na základě svých odlišností neměli být znevýhodňováni a měli by mít stejné příležitosti.

O genderové rovnosti ve školství můžeme uvažovat například v těchto oblastech:

- genderová parita, tj. vyrovnanější zastoupení dívek a chlapců v různých segmentech vzdělávacího systému – jak v oblastech netradičních pro konkrétní pohlaví, tak v různých úrovních vzdělávacího systému;
- rovné a spravedlivé podmínky a zacházení s dívkami a chlapci v průběhu vzdělávání;

- reflexe genderové problematiky ve vzdělávání, která zajišťuje, aby vzdělávání respektovalo specifika jednotlivce a neposuzovalo jej na základě genderových stereotypů;
- vyrovnané zastoupení pedagogických pracovníků a pracovníc v jednotlivých stupních vzdělávání a v konkrétních vyučovaných předmětech, na místech ředitelů a ředitelek ZŠ a SŠ;
- vyrovnané zastoupení mužů a žen v jednotlivých stupních akademických hodností a na vedoucích pozicích ve vysokoškolském sektoru a ve výzkumu, vyrovnaná dělba a přístup k moci a zdrojům v těchto institucích.

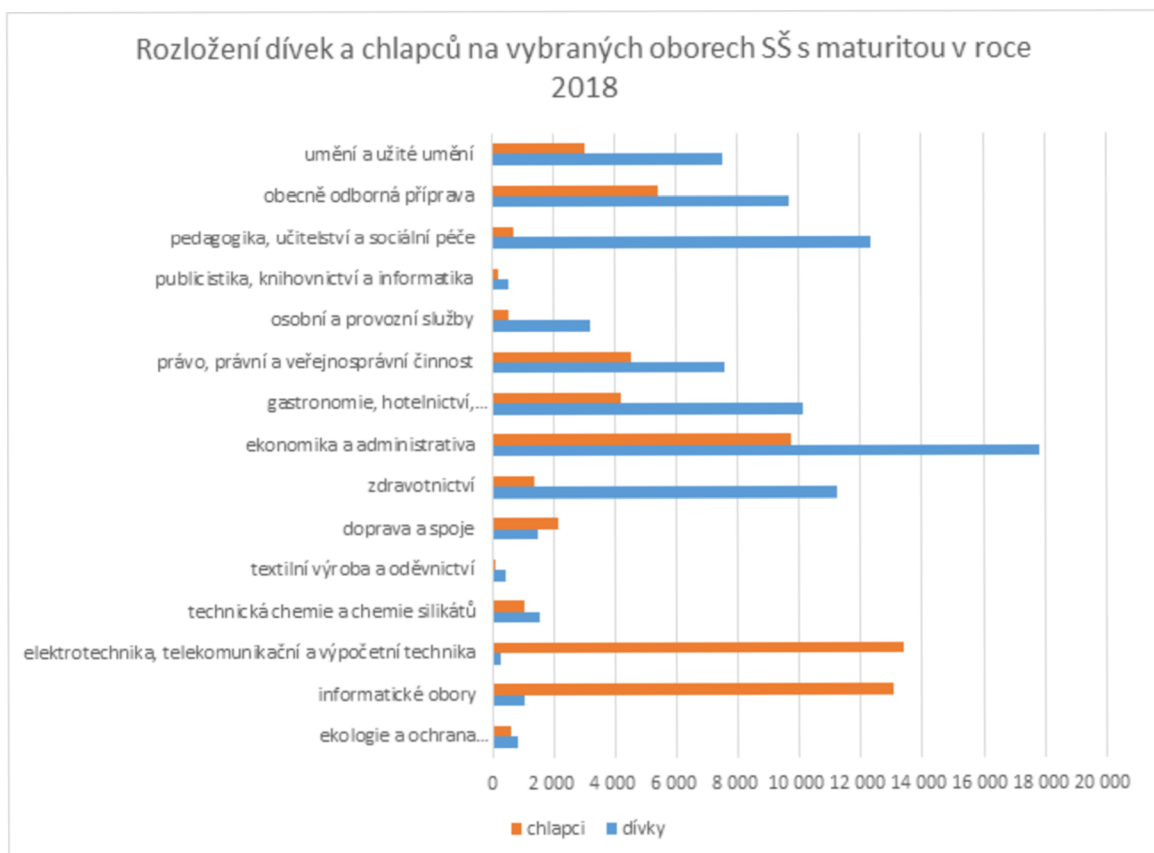
Genderová rovnost ve vzdělávání je jedním ze základních principů demokratického školství. Jejím prostřednictvím je naplňována idea svobodné životní volby každého jedince a zvyšuje se prosperita celé společnosti. Posílení genderové rovnosti ve vzdělávání vede ke zvýšení rovného zastoupení žen a mužů v politickém životě, v různých segmentech trhu práce a v péči o rodinu a domácnost. Vzdělávání má široké konsekvence pro občansko-politickou, pracovní i soukromou sféru (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy).

Níže je popsáno několik vybraných oblastí, kterým může pomoci právě perspektiva genderové rovnosti.

4.2 Volba povolání

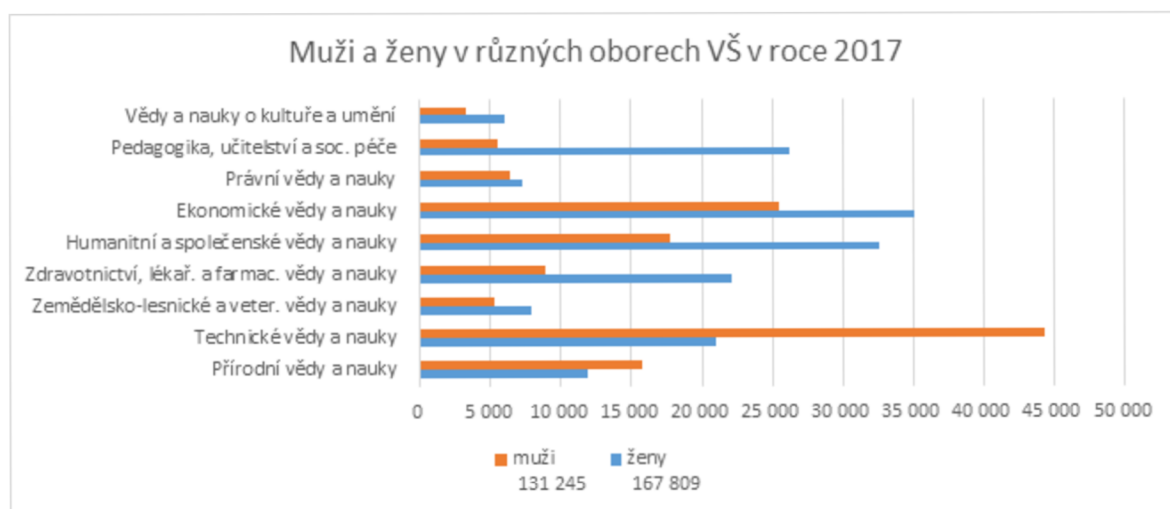
V České republice neexistují formální překážky pro volbu oboru studia. Přesto však existují značné rozdíly mezi chlapci a dívkami ve volbě studijních oborů. Například u technických věd je typická převaha chlapců, která souvisí s celou řadou genderových stereotypů jako třeba, že chlapci mají na matematiku „geny“. Výzkum zveřejněný v časopise Nature v roce 2018 ukazuje, že děti v předškolním věku mají srovnatelné schopnosti v matematických dovednostech bez ohledu na pohlaví. Přesto, pokud se podíváme na podíl studujících v různých oborech na středních a následně vysokých školách, vidíme u řady z nich jasný rozdíl v počtech studujících z hlediska pohlaví. Stejně jako je zpravidla málo dívek v technických vědách, je možné vidět i méně chlapců v společenskovedních oborech (viz graf 1 a 2).

Graf 1 Studenti středních škol maturitních oborů v roce 2018



Zdroj: (MŠMT)

Graf 2 Muži a ženy v různých oborech VŠ v roce 2017



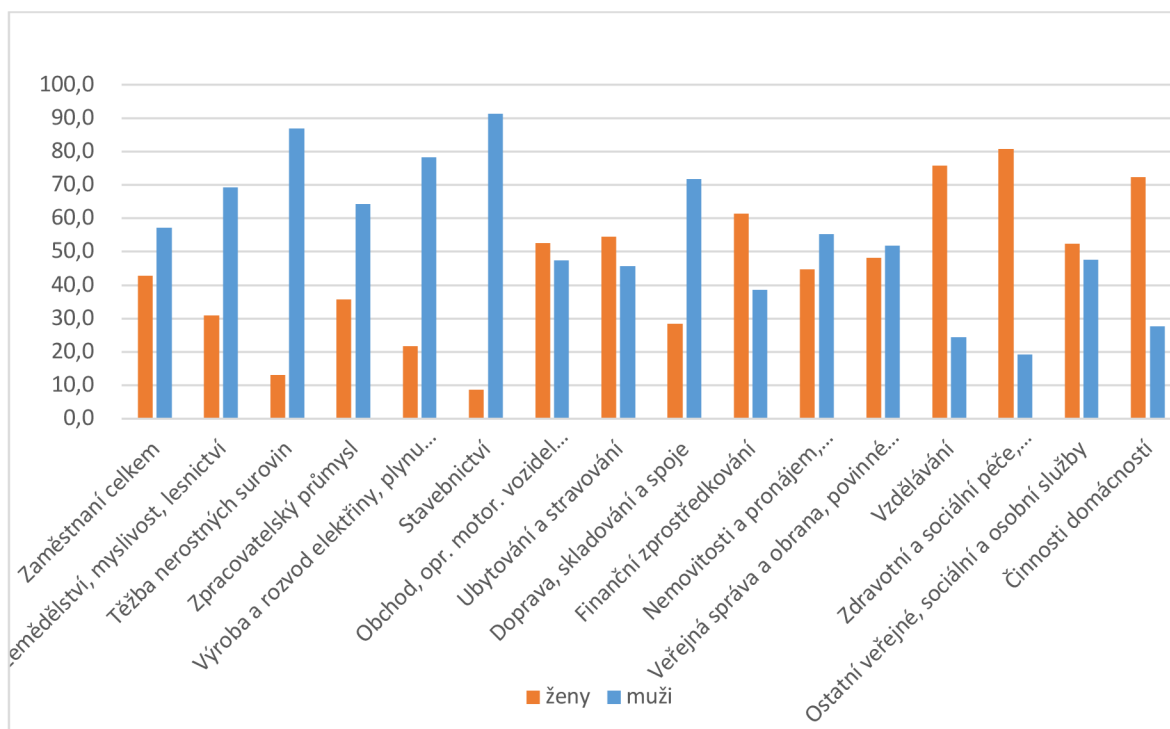
Zdroj: (MŠMT)

Tato situace je důsledkem přetrvávajících stereotypů o povaze a schopnostech chlapců a dívek na straně mladých lidí, vyučujících i rodičů. Ty napomáhají udržování představ, které mohou studující vést k výběru vzdělávací dráhy, která nekoresponduje s jejich schopnostmi, a nezdědka ani s jejich tužbami. Tyto stereotypy se předávají v rodinném i školním prostředí a ovlivňují uvažování chlapců a dívek o vlastních schopnostech a dispozicích.

Genderové stereotypy se objevují i v učebnicích a učebních materiálech. Pokud tyto materiály zobrazují jedno pohlaví jen v rolích, které pro ně považujeme za jasně dané (přirozené), bude velmi obtížné přesvědčit děti, že jejich společenská role není determinovaná jejich pohlavím. Učebnice, které se vyhýbají stereotypům, mohou napomoci tomu, aby si žáci a žákyně mohli představit sami sebe na takových pozicích a v takových rolích, které nejsou dány existujícími stereotypy. Takto je možné pomoci dětem svobodně rozvíjet své talenty bez ohledu na svazující tradiční představy o ženách a mužích, což vede k výše zmíněné segregaci pracovního trhu na základě pohlaví.

Stereotypní volba vzdělávací dráhy následně vede k tzv. horizontální a vertikální segregaci. V případě horizontální segregace se jedná o nevyrovnané zastoupení mužů a žen v jednotlivých profesích či sektorech ekonomiky. Přitom povolání, ve kterých je více žen, tedy ta, která můžeme nazvat jako "feminizovaná", jsou obvykle ta s nižším společenským statutem a nižším finančním ohodnocením. Vertikální segregací pak myslíme menší podíl žen ve vedoucích pozicích, což má za následek nerovné rozdělení moci ve společnosti. Nižší platy žen související s horizontální a vertikální segregací následně negativně ovlivňují také jejich výši důchodu a tím zvyšují riziko chudoby žen ve stáří (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy).

Graf 3 Zaměstnaní v národním hospodářství podle OKEČ a podle pohlaví v ČR



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování, OKEČ (odvětvová klasifikace ekonomických činností)

5 Pracovní zařazení ženy

Ve společnosti vznikaly v průběhu historie lidstva tradiční představy o předem daném postavení ženy a muže ve společnosti. Podle těchto představ žena patří do domácnosti a hlavní rolí muže je mít zaměstnání, být živitelem rodiny a k tomu musí mít náležité podmínky (Renzetti 2003, s. 150). Tyto představy ve formě předsudků přetrvávají do dnešní doby, i když již dávno neodpovídají změnám ve vývoji společnosti. Ve skutečnosti ženy již po desetiletí mají svá zaměstnání a bez ženské pracovní síly je rozvoj ekonomiky nemyslitelný. Muži již dávno nejsou živiteli rodin a hospodaření české rodiny je postaveno na dvou příjmech. Právě v důsledku přetrvávajících stereotypů však ženy mají na trhu práce větší problémy než muži – obtížněji získávají zaměstnání, mají ztížený přístup do vedoucích funkcí a společnost jim nevytváří takové podmínky jako mužům, aby měly možnost dosáhnout stejných výdělků jako muži. Péče o děti a domácnost stále ještě zůstává převážně záležitostí žen, a to i v případech, kdy jsou ženy zaměstnány na plný úvazek. Přestože ženy tvoří více než polovinu obyvatel České republiky, jejich podíl na správě věcí veřejných je minimální (Renzetti 2003, s. 155).

5.1 Ženská a mužská práce

Ve společnosti panuje přesvědčení, že žena nemá vhodné organizační a koordinační schopnosti a že se daleko lépe hodí na jednoduchou a stereotypní práci, ale toto přesvědčení není nijak odůvodněno. Jsou povolání, která vykonávají převážně ženy, a také profese, kde bychom ženy hledali velmi těžce. Podle údajů, které uveřejnil Český statistický úřad na základě svého šetření, patří mezi typicky „ženské“ profese již tradiční povolání, související s výchovou a péčí o malé a předškolní děti. Dále také zdravotnické profese na střední úrovni a také kancelářské práce středně-technického rázu. Do první desítky zaměstnání s nejvyšším podílem žen se ještě zařadily profese zajišťující obsluhu strojů v textilním průmyslu. Ve všech těchto profesích prakticky nenajdeme muže, zastoupení žen je zde téměř stoprocentní. Poměrně překvapivá svou rozmanitostí je skladba deseti zaměstnání s nejvíce vyrovnaným podílem mužů a žen. Patří sem však většinou profese nevyžadující vysokoškolské vzdělání. Téměř výlučně muži jsou reprezentována povolání, související s obsluhou a řízením technických zařízení a strojů včetně motorových vozidel. Do první desítky zaměstnání

s nejvyšším podílem mužů se zařadily také dělnické profese z oboru stavebnictví, těžby dřeva a horníci nebo lamači.

5.2 Nerovné postavení žen na trhu práce

I když se pozice žen na pracovním trhu významně zlepšila, stále nedosahuje standardu mužského odměňování a mužských kariérních možností. Pališková píše o neviditelné bariéře znemožňující ženám dosáhnout požadovaného vyššího kariérního postavení. Mezi hlavní příčiny nerovnoměrného postavení žen a mužů v odměňování uvádí *přesčasové hodiny*, které spíše vykonávají muži (tudíž mají možnost vyššího výdělku), *zkrácený pracovní úvazek žen*, který přímo úměrně snižuje výdělek žen, *práci žen ve veřejném sektoru*, ve kterém jsou výdělky nižší než v sektoru soukromém, *práce žen v odvětvích, ve kterých není mnoho vedoucích pozic* (např. zdravotnictví, školství či neziskové organizace) s čímž souvisí nižší odměňování. Na nejvyšší pozice managementu se ženy dostávají velice zřídka (Pališková M. 2014)

Merhaut a Chadt hovoří dokonce o rovnosti mezi ženami a muži na trhu práce jako o abstrakci, kdy jsou ženy porovnávány optikou všeobecně vnímaných stereotypů, jako role ženy, manželky či matky a pečující osoby. Ve světovém měřítku je primární prestižní pracovní trh obsazen mužskými představiteli a ženy zde zauímají pouze sekundární pracovní pozice. Uvádějí skupinu žen „samoživitelek“ jako nejohroženější, neboť v důsledku jejich nízkého příjmu počítajícího se do starobního důchodu, budou v následující etapě života ohroženy reálnou chudobou (Merhaut, M. a Chant, K. 2018).

Nerovnost a diskriminace žen je zřejmá i v České republice. Ať už jde o oblast vysoce feminizovanou či převážně zastoupenou muži. Byť ženy pracují na stejných pozicích jako muži, jsou honorovány nižší mzdou, což může vést k nižším životním standardům na straně žen a v konečném důsledku k jejich pozitivní diskriminaci vyznačující se určitými kvótami v počtu zastoupení žen v určitých oblastech (např. politika).

K nerovnému postavení žen na trhu práce přispívají zaměstnavatelé tím, že upřednostňují muže z důvodu jejich územní flexibility a stále přetrvávajícího stereotypu, ve kterém muži nejsou zatíženi starostmi o rodinu (ta je přenechána ženě). Mezi další negativa upozaďující prosazení žen na pracovním trhu, řadí těhotenství žen, které jim na určitý čas

znemožní se účastnit pracovního procesu a po návratu do zaměstnání jejich následnému požadavku na kratší pracovní dobu.

Merhaut a Chadt k tomu dodávají, že ženy disponují schopností empatie, která zlepšuje sociální vztahy a nezanedbatelnými nejsou ani jejich jazykové a gramatické schopnosti. Stereotypy označující ženy, které byly z rozličných důvodů nějakou dobu mimo pracovní proces, vyjmenovává Marksová-Tominová. Nejčastěji uvádí ztrátu pracovních návyků a kvalifikace, nedostatek flexibility a nechuti k práci přesčas. Upozorňuje dále na fakt, že pracovní výkon může utrpět i nevěnováním potřebné pozornosti pracovnímu výkonu (např. zabývání se rodinnými problémy apod.).

Mateřskou dovolenou v plné výši využívá většina žen (3 roky) a délku volí dle své rodinné situace a tradičnímu postoji k mateřství (tzn. delší doba mateřské dovolené). Svobodné či ovdovělé matky, nebo matky s vyšším vzděláním se vrací do pracovního procesu dříve. Rozhodující je zde i možnost kariérního růstu.

Mateřská dovolená má negativní dopad na zaměstnanost žen a potažmo na jejich odměňování. Některé matky volí raději možnost nového zaměstnání pomocí Úřadu práce – náročnost původního povolání se nedá skloubit s péčí o dítě (pracovní flexibilita, práce přesčas apod.) Zaměstnavatelé se též zdráhají umožnit matkám zkrácenou pracovní dobu či práci z domova.

Jirásková též uvádí, že dalším důvodem rezignace žen na původní povolání je priorita mateřství a péče o rodinu, a tím i snaha nalézt povolání, které bude tento rodinný přístup akceptovat. Současná tržní ekonomika je zaměřena na efektivitu, flexibilitu a produktivitu práce. Zaměstnanci mohou flexibilní pracovní dohody znevýhodňovat (oproti pracovníkům na hlavní pracovní poměr), a to jak při neschopnosti či ztrátě zaměstnání, kdy tyto nedosáhnou na podporu, nebo na straně druhé na zaměstnanecké benefity.

5.3 Specifické podmínky pro zaměstnávání žen

Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou povolání a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které stále kojí a zaměstnankyním do konce devátého měsíce po porodu. Tyto zaměstnankyně nemohou vykonávat práce, které by ohrožovaly jejich mateřství.

Dle ustanovení § 238 odst. 1. a 2. zákona č. 262/2006 Sb., je zakázáno zaměstnávat těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí a zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu pracemi, pro které nejsou dle lékařské posudku zdravotně způsobilé.

Zákon č. 262/2006 dále detailně vyjmenovává důvody a podmínky, za kterých může těhotná žena pracovat a jakým způsobem má být odměňována společně s podmínkami, za kterých můžou zaměstnankyně starající se o dítě mladší patnácti let požádat o úpravu pracovní doby apod. Dále tento zákon upravuje podmínky, za kterých nesmí zaměstnavatel nařídít přesčasové hodiny matkám – zaměstnankyním pečujícím o dítě mladším než jeden rok či se stará o osobu se zdravotním postižením ve druhém, třetím či čtvrtém stupni závislosti (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

5.3.1 Žena zapojená do pracovního procesu

Deklarace lidských práv stanoví, že „každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti. “Listina základních práv a svobod stanoví, že každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou vykonávat bez své viny, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace. Ženy mají v důsledku zejména biologických specifíků určité zvláštní postavení. Významným dokumentem garantujícím práva žen je i v oblasti pracovního trhu „Úmluva na odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)“.

Článek 11 CEDAW této úmluvy uznává právo žen na práci:

- v zaměstnání mají ženy stejná práva jako muži
- ženy mají stejná práva jako muži na svobodnou volbu povolání a zaměstnání, na zajištění místa, na zaměstnanecké výhody a odborná školení i následné přeškolení
- státy musí zajistit právo na stejnou odměnu a na stejné zacházení, pokud jde o práci stejné hodnoty
- ženy mají právo na ochranu zdraví při práci, včetně ochrany poslání ženy jako matky

- státy musí zajistit stejné sociální zabezpečení a stejné podmínky placené dovolené a odchodu ze zaměstnání
- během těhotenství bude ženám poskytována zvláštní ochrana
- státy musí zakázat diskriminaci z důvodu těhotenství, mateřské dovolené nebo manželského stavu
- státy jsou povinny zavést placenou mateřskou dovolenou bez hrozby ztráty zaměstnání, sociální příspěvky (Istanbulská úmluva, [2011])

Umožněním přístupu žen ke vzdělání se podstatně změnilo i začleňování žen do pracovního procesu. Situace ovšem není tak jednoduchá, jak by se mohlo zdát. Diskriminace neustále přetrvává i přes snahy státu uzákonit některá opatření směřující k nápravě tohoto stavu. Zaměstnavatelé sice tuto skutečnost neradi přiznávají, protože nerovné postavení žen není na první pohled úplně zřetelné, ale nejrůznější výzkumy dokazují, že dosud neexistuje v zaměstnání rovnost mezi muži a ženami. I na začátku 21. stol. neustále přetrvávají v naší společnosti stereotypy, mezi které patří např. muži jsou technicky vynalézavější, jsou agresivnější, ambicióznější a je jim vlastní racionální způsob myšlení. Ženám pak je přisuzováno být pečující a submisivní, nemají příliš smyslu pro logické myšlení a více podléhají a řídí se svými emocemi, mají sklon k hysterii a raději se budou starat o domácnost než o svoji kariéru. Od toho se odvíjí další mylná představa, že muž, předurčený jako živitel, musí mít vyšší příjem než jeho partnerka, bez ohledu na to, zda se ženy také významně podílejí na rodinných příjmech a mají stejné, ne-li vyšší vzdělání než muži. Na to navazuje neopodstatněné přesvědčení, že muži jsou vhodnější na vedoucí pozice, jsou ambicióznější a má jim být dána příležitost k uplatnění schopností a k postupu. Naopak díky chybným představám o pozici a roli ženy je na ně vyvíjen tlak, že správná žena upíná své ambice pouze k rodině, protože její typicky ženské charakterové vlastnosti jsou vhodné právě při péči o rodinu, děti, staré či nemocné apod.

5.4 Odměňování

Ženy vydělávají méně než muži, a to bez ohledu na skutečnost, že mají stejné vzdělání. Ženy i na vedoucích a řídicích pozicích početně převládají v oblasti školství, obchodu a služeb a zcela minimálně jsou zastoupeny v technických a zemědělských oborech.

Zaměříme-li se na mzdy, odhalíme v oborech, kde jsou ženy zastoupeny podílem pouze okolo 10 %, podobný rozdíl ve finančním ohodnocení oproti mužům jako na dalších pozicích klasifikace zaměstnání. V oborech, kde jsou ženy na vedoucích a řídicích pozicích zastoupeny většinovým podílem, je však mzdová nerovnost ještě řádově výraznější. Na vedoucích pozicích v restauracích a hotelích, ve velkoobchodě a maloobchodě, zdravotnických, kulturních a školských celcích sice převládají ženy, avšak jejich mzda tvoří zhruba pouze 50 % mzdy mužů na této pozici v daném oboru. Tato až překvapivá míra nerovnosti ukazuje na malou vypovídací hodnotu argumentů, ospravedlňujících mzdovou diferenciaci podle genderu, založených právě na segregaci mužů a žen podle oborů a pozic. Na stejné pozici, ve stejném oboru se zde setkáváme s o 100 % vyšší mzdou u mužů oproti ženám. Ve “feminizovaných” oborech sledujeme silnou tendenci udržet mužskou pracovní sílu, která je obecně hodnocena jako výkonnější a stabilnější, a to bez ohledu na celkovou nízkou platovou úroveň těchto oborů. Výše popsané tendence na jedné straně v oborech, kde převažují muži, a na druhé straně v oborech, kde převažují ženy, zcela jasně ukazují hodnotu, jakou má muž nebo žena na trhu práce a v konkrétním oboru. Třicetiprocentní rozdíl v platech na úkor žen při zařazení na stejnou pozici klasifikace v oborech s převahou mužů totiž snahu udržet alespoň určitý podíl žen nevykazuje, ale právě naopak. Toto srovnání v zásadě vylučuje vysvětlení celého platového rozdílu podle pohlaví na základě rozdílu objektivně dosažených pozic (Lenderová 1999. s. 304).

5.4.1 Gender pay gap

V překladu mzdový rozdíl mezi muži a ženami je jedním ze strukturálních ukazatelů, díky kterému má být sledován např. pokrok k plnění cílů lisabonské strategie.

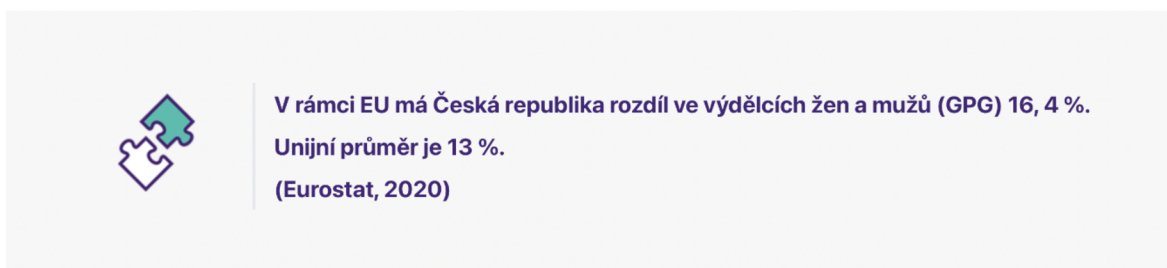
GPG je jedním z klíčových ukazatelů kvality práce. Je počítán jako rozdíl mediánu mzdy mužů a žen vztahený k mediánu mzdy mužů a vyjadřuje se v procentech. (Mysíková, 2007; Český Statistický Úřad, 2017). Oproti mediánovým mzdám se ale do průměrných hodnot promítají i extrémní hodnoty – tj. ojedinělé velmi vysoké mzdy, častější především u mužů.

Do výše GPG se promítají různé faktory:

- Přímá diskriminace (ženy dostávají za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty nižší mzdu než muži)
- Nepřímá diskriminace (zdánlivě neutrální zacházení, které v důsledku znevýhodňuje ženy)
- Horizontální segregace trhu práce (ženy jsou častěji zastoupeny v odvětvích, ve kterých je nižší úroveň mezd)
- Vertikální segregace trhu práce (do vedoucích pozic se častěji dostávají muži než ženy)
- Péče o rodinu a domácnost (ve větší míře vykonávají ženy)
- Genderové stereotypy (ženám a mužům jsou přisuzovány rozdílné vlastnosti, schopnosti a společenské role, např. žena – pečovatelka, muž – živitel rodiny) promítající se i do ostatních faktorů

Existují metody založené nejčastěji na regresní analýze, které umožňují určit, jak velká část původního GPG je vysvětlitelná jednotlivými stanovenými faktory – např. odvětví, velikost podniku, plný/částečný úvazek, délka praxe, věk, vzdělání aj. Výsledkem je nový „očištěný“ GPG, který pomocí daných faktorů vysvětlit nelze. Hodnota této tzv. nevysvětlené části GPG (nazývané také jako adjustovaný GPG) se již více blíží hodnotě přímé diskriminace.

Obrázek 2 GPG



Zdroj: Eurostat

5.5 Doporučení Komise 2014/124/EU

V roce 2014 bylo přijato doporučení Komise 2014/124/EU o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti. Důvodem byl výsledek šetření Eurostatu z roku 2011, že ženy v Unii stále vydělávají v průměru o 16,2 % méně než muži za každou odpracovanou hodinu, aniž by bylo zohledněno jejich vzdělání či praxe.

Transparentnost odměňování by měla být vedena ze strany jednotlivých členských států Evropské unie směrem k veřejnému, ale i soukromému sektoru. Jednotlivé státy by měly zavést konkrétní opatření týkající se rovnocenného odměňování mužů a žen, která by se odvíjela od následujících bodů.

Prvním bodem je právo zaměstnanců na informace o úrovni platů. To by mělo zaměstnancům umožnit získat informace o úrovni platů rozdělené podle pohlaví, a to pro kategorie zaměstnanců vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci. Informace by měly zahrnovat pevný základní plat a doplňkové či proměnné složky, například odměny či bonusy.

Druhým bodem je podávání zpráv o odměňování. To znamená, že by podniky a organizace s alespoň padesáti zaměstnanci měly pravidelně informovat zaměstnance, zástupce zaměstnanců o platech a odměnách v kategoriích zaměstnanců či pracovních pozic, rozdělených podle pohlaví.

Třetím bodem jsou audity v odměňování, které by měly splňovat podniky a organizace s více jak 250 zaměstnanci. Audity sestávají z analýzy podílu žen a mužů v samostatných kategoriích zaměstnanců nebo pracovních pozic. Informace vyplývající z auditů by měly být přístupné všem zaměstnancům a jejich zástupcům.

Kolektivní vyjednávání je čtvrtým krokem k dosažení transparentního odměňování.

Dalším, pátým krokem jsou statistické a správní údaje. Tento krok řeší především spolupráci členských států a Eurostatu. Státy by měly zasílat statistické údaje o pohlaví, hospodářském odvětví, pracovní době, hospodářské kontrole a věku, a to vždy za období jednoho roku.

V rámci šestého kroku by členské státy měly poskytovat informace o případech diskriminace, jejich počtu a druhu.

Cílem sedmého kroku je poskytnutí ochrany osobních údajů při poskytování informací vycházejících z plnění předchozích kroků.

Rovnocennou prací se zabývá osmý krok, který vysvětluje tento pojem tak, že by se měla hodnota práce posuzovat a porovnávat na základě objektivních kritérií. To znamená, že jsou posuzovány požadavky na vzdělání, praxi, dovednosti, úsilí a odpovědnost. Dále by se měla posuzovat vykonaná práce a povaha příslušných úkolů.

K systému hodnocení a klasifikace práce by se měla používat taková kritéria, která jsou neutrální z hlediska pohlaví. To je cíl devátého kroku, který by měly členské státy zavést a přimět podniky a organizace ve veřejném i soukromém sektoru k tomu, aby je používaly.

Dále Komise vyzývá členské státy k dodržování a uplatňování směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Doporučení komise 2014/124/EU ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti, 2014).

6 Rodina

6.1 Skloubení pracovního a rodinného života

Rodinných a pracovních rolí nabývá v životě současných žen stále většího významu. S rostoucí pracovní náročností, se kterou se setkáváme, vzrůstá konflikt zejména, ale zdaleka ne výlučně, u žen vysokoškolaček, žen ve vedoucích a řídicích pozicích a žen podnikatelek, kde se tyto ženy nehodlají vzdát své rodinné zátěže. Snaha, která rámuje život většiny žen, je snaha skloubit práci a rodinu dohromady. Je teprve otázkou času, kdy se i u nás, stejně jako na Západě, utvoří významná skupina žen, které budou volit mezi zaměstnáním – kariérou a rodinou. Vždy ale bude většina žen hledat možnosti, jak rodinu s profesí skloubit. Možnosti, které ženám pomáhají skloubit rodinu a práci, hledají jak jednotlivci, tak i zaměstnavatelé. Tato opatření se zřejmě i u nás, stejně jako v zemích EU, budou dále vyvíjet směrem k větší rozmanitosti, institucionalizaci a vzájemné propojitelnosti. Zároveň je třeba zdůraznit, že mnohá z těchto opatření by měla být a jsou nastavena tak, aby je mohli využívat nejen ženy-matky, ale i muži-otcové. Tato otevřenost by mohla napomoci větší angažovanosti mužů v rodině. Zaměstnavatel v ČR je povinen vyhovět žádosti těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnankyně (zaměstnance) pečující/ho o dítě mladší 15 let nebo o jinou převážně či úplně bezmocnou osobu o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, nebrání-li tomu provozní důvody.

V roce 2017 se otázce sladování v kontextu zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jako „služební zákon“) podrobněji věnovala Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2016. Z údajů výroční zprávy vyplývá, že 89 % služebních úřadů umožňuje pružné rozvržení služební doby, 95 % z nich povoluje kratší služební dobu a 60 % povoluje výkon státní služby z jiného místa. Z výroční zprávy také vyplývá, že ženy využívají nástroje ke sladění služebního a soukromého života výrazně častěji než muži – z osob využívajících kratší služební dobu tvoří ženy 87 %, z osob využívajících výkon služby z jiného místa ženy tvoří 71 %. V této souvislosti nepřekvapí, že nejčastějším důvodem pro výše uvedené úpravy služebního poměru je péče o dítě či jinou závislou osobu. Nízká míra zaměstnanosti starších žen (ve věku 54–64 let) může obdobně odrážet skutečnost, že ženy přebírají s větší

pravděpodobností než muži pečovatelské povinnosti o starší nebo závislé rodinné příslušníky, kteří potřebují dlouhodobou péči, a tudíž s větší pravděpodobností zkracují svou pracovní dobu, nebo zaměstnání úplně opouštějí. (MVČR [2016]).

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV) aktivně přispívá ke kladné změně tohoto trendu. Postupně za přispění dalších aktérů veřejné, soukromé i občanské sféry připravilo konkrétní projekty a opatření. S jejich přispěním můžete i vy sami zjistit, jaké jsou vaše možnosti z hlediska lepšího skloubení rodinného a pracovního života.

Sladění osobního a pracovního života je označení postojů a v návaznosti na tuto oblast i právních předpisů, které zohledňují požadavky zaměstnanců a zaměstnankyň udržet si profesní růst a zároveň se věnovat výchově dětí, péči o blízké osoby, osobním zájmům apod. (definice organizace Gender Studies, 2009)

Stěžejní projekt v problematice sladění rodinného a pracovního života realizovaný MPSV, který je spolufinancovaný ze státního rozpočtu a Operačního programu Zaměstnanost (ESF) nese název Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů. Mezi hlavní cíle tohoto projektu patří:

- zlepšení nabídky služeb pro rodiny v daných regionech a s tím spojené zlepšení jejich kvality života,
- efektivnější spolupráce MPSV a krajů na připravovaných opatřeních, která budou lépe odpovídat potřebám rodin,
- smazání rozdílů v dostupnosti, nabídce i kvalitě služeb pro rodiny i dalších aktivit na podporu rodin v regionech,
- rozvoj implementace prorodinných opatření na regionální úrovni a realizace konkrétních opatření s přihlédnutím ke specifickým daného kraje,
- vyšší informovanost rodin o možnostech regionální podpory a změna jejich postoje k této problematice, a to díky poradenské činnosti krajských poradců a vzdělávacím a osvětovým akcím projektu.

6.2 Mateřská a rodičovská dovolená

S ohledem na nižší platy žen než mužů se zdá logické, že na rodičovskou dovolenou odchází ženy, které jsou pak zaměstnavatelem považovány za neperspektivní právě proto, že ze zaměstnání odejdou za svými mateřskými povinnostmi. Mateřská dovolená je důležitou osobní překážkou v práci, při níž má žena nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy. Peněžitá pomoc jde z nemocenského pojištění. Vrátili-li se pracovnice po skončení mateřské dovolené do zaměstnání, musí být zařazena na totéž místo. Mateřská dovolená je v trvání 28 týdnů. V případě, že žena porodila dvě a více dětí, anebo se jedná o ženu osamělou, trvá mateřská dovolená 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou nastupuje zaměstnankyně zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Po ukončení mateřské dovolené následuje rodičovská dovolená. Pro vzdělané a profesně úspěšné ženy v České republice je omezení možnosti výdělků během mateřské a rodičovské dovolené velkým problémem. Protiargumentem by mohlo být tvrzení, že když je někdo schopný si vydělat, nepotřebuje od státu žádné peníze, tudíž není ani nijak omezován. Tristní je také české sociální klima, v němž je schopná žena, která zvládá péči o dítě a zároveň si dokáže i vydělávat, označována za krkavčí matku. Problém finanční není zdaleka jediný, který znesnadňuje ženám pečujícím o děti jejich náročnou situaci. Ženy potřebují vyřešit problém, jak zcela nevypadnout z profese a jak se dále vzdělávat, aby jim takřkajíc neujel vlak a měly šanci zapojit se po mateřské dovolené do pracovního procesu (Eurofound [2014]).

Poskytování placeného pracovního volna z rodinných důvodů podporuje účast žen na trhu práce tím, že pomáhá ženám sladit pracovní a rodinný život, umožňuje jim čerpat volno, pokud mají malé dítě, o něž musí pečovat, posiluje jejich spojení s trhem práce.

Bylo prokázáno, že vyvážené využívání nároků na dovolenou mezi ženami a muži po narození dítěte má také pozitivní vliv na rozdělení domácích a pečovatelských povinností a na výsledky. Využívání nároků na dovolenou ze strany otců snižuje zátěž matek v souvislosti s péčí, a umožňuje tudíž ženám dřívější návrat na trh práce. Využívání otcovské a rodičovské dovolené ze strany otců je však celkově velmi nízké, a pokud otcové čerpají dovolenou, je doba dovolené obvykle velmi krátká. Využívání dovolené ze strany otců může pomoci zlepšit výše dávky a míra pružnosti (tj. zda lze pracovní volno čerpat po částech

nebo na část pracovní doby). Čerpání dovolené ze strany mužů může zvýšit také vyhrazení doby dovolené pro otce (otcovská dovolená a nepřenosná rodičovská dovolená). (Ex.europad[2015])

6.3 Pružné uspořádání pracovní doby

Nedostatečná dostupnost flexibilního uspořádání pracovní doby — jako je práce na dálku a pružná pracovní doba — může vést k tomu, že osoby s pečovatelskými povinnostmi, zejména ženy, z trhu práce odcházejí. Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek uvedla, že by více než polovina ekonomicky neaktivních matek upřednostnila práci na částečný úvazek. Hlavními faktory účinnosti jsou panující shoda mezi sociálními partnery, že flexibilita je důležitá, kultura na pracovišti podporující pružné uspořádání pracovní doby a schopnost reagovat na měnící se potřeby v průběhu života.

Dostupnost práce na částečný úvazek však může vést k rozdílům v odměňování žen a mužů a v dlouhodobějším horizontu posilovat rozdíl v důchodech žen a mužů. Důvodem je skutečnost, že ženy kvůli vyššímu podílu pečovatelských povinností často pracují na částečný úvazek. Pro zajištění rovnosti žen a mužů má zásadní význam zajištění kvalitních flexibilních pracovních úvazků a genderově vyváženého využívání těchto úvazků. (Eurofound [2014])

6.3.1 Pracovní podmínky a úvazky

Z hlediska lepšího sladění rodinného a pracovního života existuje řada legislativních úprav, které jsou samy o sobě zaměřeny ve prospěch rodičů či těhotných žen. Zaměstnavatel je obecně povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnanců pečujících o děti. Těhotné zaměstnankyně například nemohou být zaměstnány prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než jeden rok, nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídít. Zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek a zaměstnanců pečujících o dítě upravuje § 238 až 242 zákoníku práce.

Kromě toho také platí, že pokud zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná zaměstnankyně požádá o kratší pracovní dobu nebo o jinou úpravu stanovené pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět jejich žádosti, nebrání-li tomu vážné

provozní důvody. Zaměstnavateli se rovněž zakazuje dát výpověď v ochranné době, což je mj. v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou.

Se zaměstnavatelem se také můžete dohodnout na některé z alternativních forem pracovního úvazku či pracovních podmínek. Kromě výše uvedené kratší pracovní doby může jít zejména o:

- pružnou pracovní dobu, v rámci níž existuje základní pracovní doba, kdy musí být zaměstnanci na pracovišti, a vedle ní existuje volitelná pracovní doba, v níž si volí zaměstnanci sami začátek a konec směny tak, aby odpracovali svou stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě sjednanou kratší pracovní dobu;
- konto pracovní doby, při němž zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnanci veškerou jeho stanovenou týdenní pracovní dobu;
- stlačený pracovní týden, zákonem neupravený, leč užívaný termín označující způsob rozvržení pracovní doby, který spočívá v rozvržení stanovené týdenní pracovní doby zaměstnanci do nižšího počtu delších směn;
- práci vykonávanou mimo pracoviště zaměstnavatele – tzv. práce z domova, homeoffice, homeworking (z domova, na dálku).

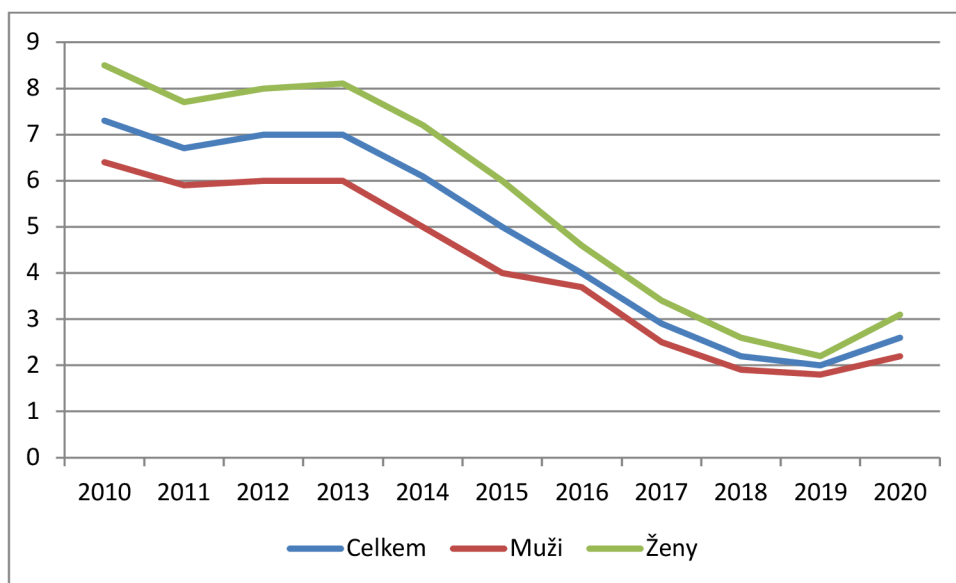
7 Vlastní práce

V praktické části práce jsou uvedena a znázorněna související s problematikou. Data jsou převážně z Českého statistického úřadu a Eurostatu. Vybraná data jsou pak zpracována pomocí korelační analýzy, která má za cíl odhalit závislosti mezi vybranými ukazateli.

7.1 Míra zaměstnanosti mužů a žen

Graf níže ukazuje situaci v uplynulých jedenácti letech. Rozdíl v míře nezaměstnanosti mužů a žen v ČR je na hodnotě 2-3 %. Pokud se však jedná o ženy a muže žijící v rodině s jedním a více dětmi, je rozdíl významnější, protože děti samozřejmě potřebují péči.

Graf 4 Míry nezaměstnanosti mužů a žen v ČR (v %)



Zdroj: ČSÚ, Vlastní zpracování

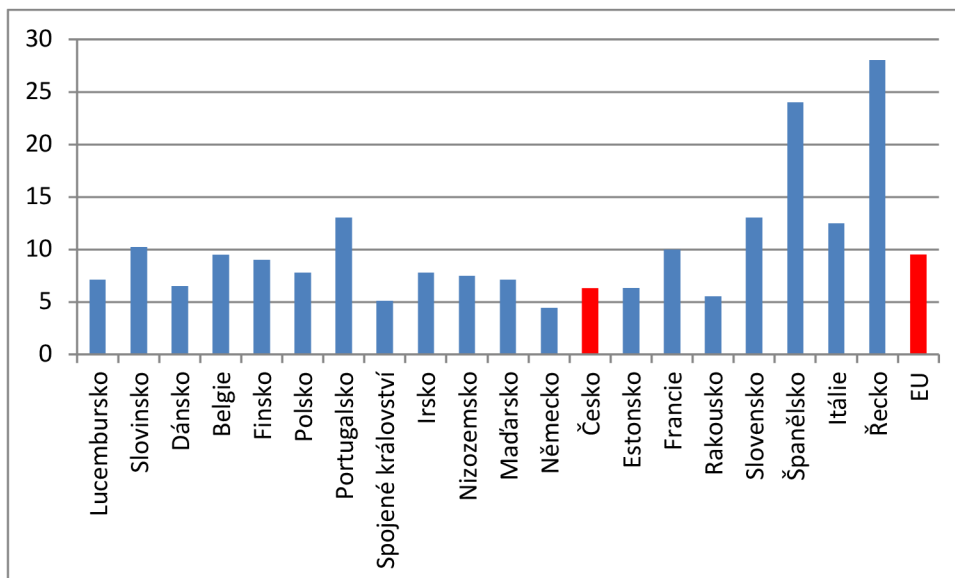
V roce 2010 byl rozdíl v míře nezaměstnanosti žen a mužů nejvyšší. Nezaměstnaných žen bylo 8,5 % a mužů 6,4 %. Poměr v míře nezaměstnanosti v roce 2013 činil 8,1 % u žen a 7 % u mužů. Tento rozdíl se však stále mírně snižoval a v roce 2019 činil 0,4 %.

Důvodů a příčin, které ovlivňují nezaměstnanost žen, je mnoho. K těm nejzávažnějším patří nedostatek jeslí a mateřských škol, což nutí ženy zůstat v domácnosti po skončení rodičovské dovolené, takže dochází na to, že rodina, donucena okolnostmi, na sebe bere tradiční formu, kde muž má roli jediného živitele a žena výhradní roli pečovatelky a hospodyně.

Dalším z mnoha důvodů je rozvodovost, která přináší ženám roli samoživitelek, což má dalekosáhlé ekonomické důsledky nejen pro ženu a pro její děti, ale i pro státní pokladnu, protože pokud je rozvedeno manželství, v němž je žena v domácnosti, je pro ni obtížné najít práci, kterou by dokázala sloučit s rolí matky. Statistiky říkají, že rozvedena je polovina všech manželství, a úlohu samoživitele mají v 90 % případů právě ženy. Stát se samoživitelkou může žena i tehdy, když ovdoví, což ale zahrnuje jen malý počet případů. Dostačující ekonomické zajištění potřebných členů domácnosti je však v obou případech mnohdy problematické.

Problém, který často nastává i v případě, když je žena zaměstnaná, je rozdíl v platech mužů a žen. Bohužel je vcelku obvyklé, že ženy mají nižší příjem než jejich partneři, i když vykonávají srovnatelnou práci, což finanční situaci v rodině oslabuje, takže když přijde nutnost zvolit, kdo z partnerů zůstane doma například s nemocným dítětem nebo s jiným příslušníkem rodiny, volba obvykle padne na ženu. Tím vzniká jakýsi bludný kruh, protože v souvislosti s tímto jevem už jen pouhé mateřství ženu u zaměstnavatele znevýhodňuje. Tento postoj zaměstnavatelé obvykle zaujímají k ženám obecně, tedy i k samoživitelkám, které jsou následkem toho ohroženy nezaměstnaností a následkem toho chudobou.

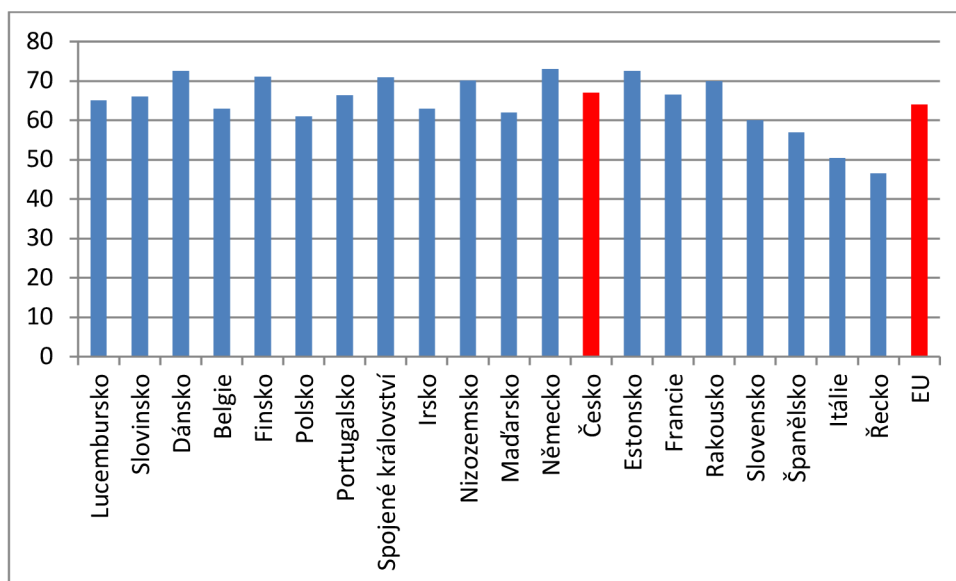
Graf 5 Celková míra nezaměstnanosti žen v EU ve věku 20–64 let v roce 2020, (v %)



Zdroj: Eurostat, Vlastní zpracování

Na grafu 9 je zobrazena celková míra nezaměstnanosti žen v zemích EU v roce 2020. Především v jižních zemích je nezaměstnanost žen vysoká, mnohem vyšší průměr zemí EU. V Řecku je 28,9 % a průměr EU činí 9,5 %. Po Řecku následuje Španělsko 23,6 % a Chorvatsko 16,7 %. Pod průměr zemí EU se nedostalo ani Portugalsko, Kypr, Slovensko ani Itálie. Nejnižší nezaměstnanost má Německo, kde činí 4,2 %. Následuje Velká Británie 5,1 %, Malta 5,2 %. Česká republika má míru nezaměstnanosti žen 6,1 %. Různé výsledky však nejsou jenom odrazem toho, jak vypadá ekonomická situace v jednotlivých zemích, je to dáno zejména historickým vývojem, kulturními tradicemi a dlouhodobým postavením žen ve společnosti každé jednotlivé země, což se v jednotlivých zemích Evropy velmi liší. Z grafu je jasně vidět, jak už bylo řečeno, že postavení žen na trhu práce je odlišné od zemí, které jsou položeny severněji.

Graf 6 Celková míra zaměstnanosti žen v EU ve věku 20–64 let v roce 2020, (v %)



Zdroj: Eurostat, Vlastní zpracování

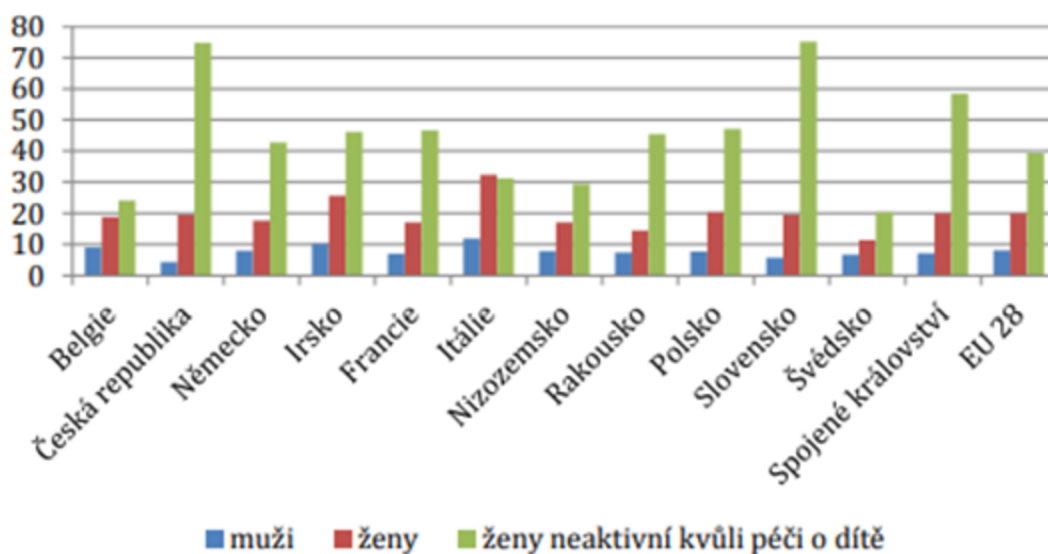
Nejvyšší míra zaměstnanosti žen byla v roce 2020 ve Švédsku. Činila tehdy 78,3 %. Následuje Německo, kde činila 73,6 %. Potom Dánsko a Estonsko, kde byla míra zaměstnanosti žen 72,6 %. Přes 70 % to bylo také v Litvě, Lotyšsku, ve Finsku, Velké Británii, Nizozemsku a v Rakousku. Nejnižší míru zaměstnanosti žen mělo Řecko, které nedosáhlo ani 50% zaměstnanosti žen, potom Itálie, kde míra zaměstnanosti žen činila 50,2 %. Dále to byla Malta, kde činila 53,6 %, potom Chorvatsko 55,8 % a Španělsko 56,4 %. Česká republika měla míru zaměstnanosti žen 66,4 %, čímž se umístila před průměr EU, kde toto číslo bylo 64,3 %. Evropa by měla dosáhnout toho, aby zaměstnanost žen a mužů byla na stejné úrovni, tedy 75 %. Tohoto výsledku dosáhl jediný stát EU, a to Švédsko.

Rozdílnost v zaměstnanosti žen je komplexní ukazatel, není to jen údaj sám o sobě. Je to kombinace několika aspektů, k nimž patří například ekonomika země, historické souvislosti a způsob vnímání role žen v jednotlivých státech. Jak už zde bylo řečeno, v jižních zemích je vnímání role žen jiné než v severních, kde jsou ženy mnohem více respektovány.

Podrobný pohled na to, jaká je situace žen na trhu, nám přiblíží i ukazatel z opačné strany, tedy míra jejich neaktivity.

Je jasně vidět, že mezi ekonomicky neaktivními obyvateli jsou ženy ve všech sledovaných státech. V zemích EU byla neaktivita 20 % a v ČR dosáhla hodnoty nižší, 19,5 %. Velmi vysoké hodnoty ekonomické neaktivity byly naměřeny v Itálii, kde to bylo 32,4 % a nejnižší hodnota byla zjištěna ve Švédsku, kde to bylo 11,4 %. V grafu jsou zelené sloupce, které dávají informace o tom, do jaké míry údaje souvisejí s péčí o rodinu. Tento důvod je podle grafu velmi častý v rámci ČR, kde to je 74,8 % a na Slovensku, kde to je 75,2 %. Oproti průměru v zemích EU, který činí 39,3 %, je to vysoká hodnota. Naopak nízkou hodnotu tohoto ukazatele zaznamenali ve Švédsku, kde je to 20,3 %.

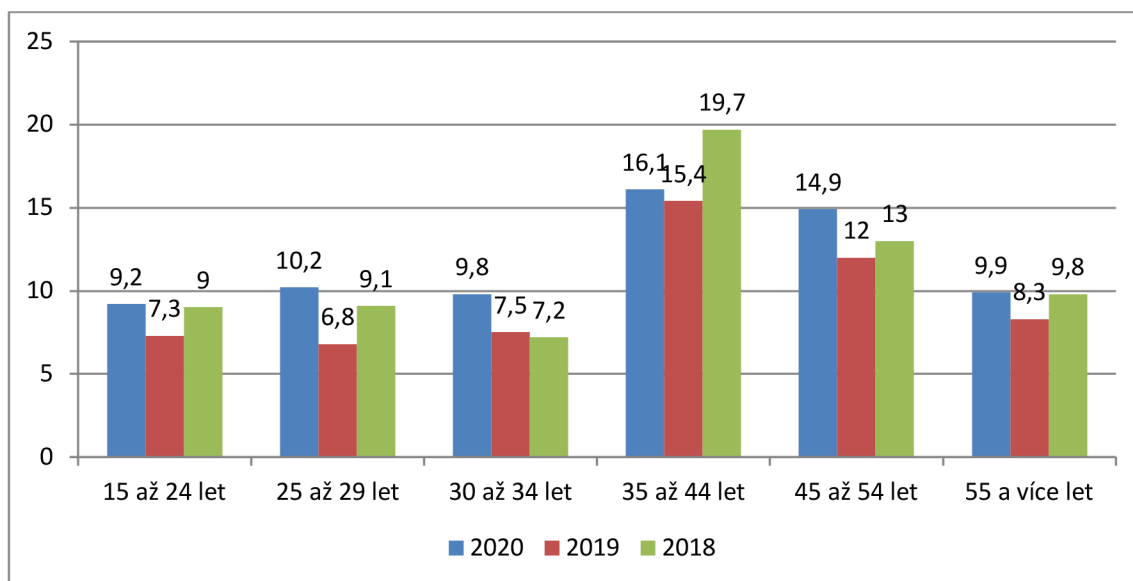
Graf 7 Míra ekonomické neaktivity v roce 2020 ve vybraných zemích EU, (v %)



Zdroj: Eurostat, Vlastní zpracování

Zaměstnanost žen spolu s jejich pozicí na trhu práce je problém, který má mnoho aspektů a je komplexní. Z mnoha aspektů, které mají na tuto situaci vliv, je to například dosažené vzdělání, věk ženy, typ nabízené práce, která převládá v daném regionu, počet a věk dětí. Následující grafy tyto problémy zobrazují.

Graf 8 Míra zaměstnanosti žen v ČR podle věkových skupin v letech 2018-2020

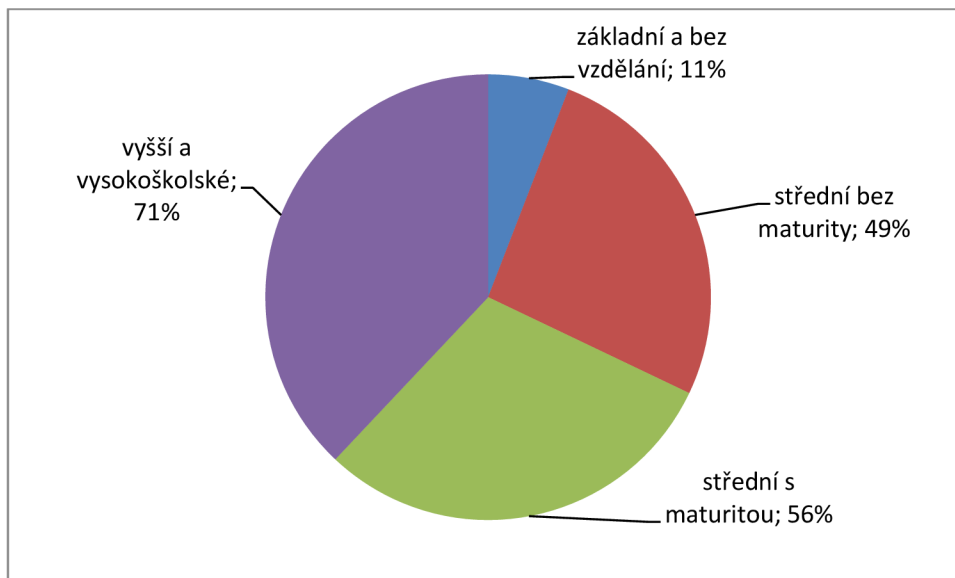


Zdroj: ČSÚ, Vlastní zpracování

Graf výše ukazuje, že ženy ve věku 15–24 let jsou nejméně zaměstnávány. Souvisí to s dobou přípravy na povolání, protože studium je pro mladé lidi, jak pro muže, tak i pro ženy, stále důležitější, přičemž důraz je stále více kladen na vysokoškolské vzdělání. Ve výše zmíněném věku se tedy nacházejí studentky, ale také ženy se základním vzděláním, což je riziková skupina na zdejšímu trhu práce. Studentky, v tomto případě vysokoškolačky, se hojně vyskytují i ve věkové kategorii 20–24 let, a to je důvodem, proč ženy v této věkové kategorii dosahují zaměstnanosti pouhých 38,1 %. Pokud ženy v tomto věku mají bakalářské vzdělání, práci seženou obtížně, protože nemají praxi. Skupina žen ve věku 25–34 let vykazuje zaměstnanost přibližně poloviční oproti zaměstnanosti mužů v této věkové kategorii. Příčinou je v tomto případě to, že ženy v tomto věku nejčastěji odcházejí ze zaměstnání, protože zakládají rodiny, popřípadě se vracejí do pracovního procesu a je pro ně obtížnější než pro muže v tomto věku najít si práci. Ženy ve věku 35–44 let jsou nejvíce zaměstnané, protože v tomto věku již obvykle nemají malé děti, a ještě k tomu mají dost pracovních zkušeností. Pro ženy v následující věkové skupině, tedy od 55 let výše, je riziko ztráty zaměstnání a nemožnost najít novou práci opět vyšší, protože zaměstnavatelé obvykle chtějí mladší zaměstnance. Ženy v této věkové kategorii jsou na trhu druhou rizikovou skupinou. Ztráta zaměstnání v tomto věku představuje často vážnou situaci, například proto,

že v tomto věku se mnohdy zhoršuje zdravotní stav, takže ženy často nejsou schopné rychle reagovat na změny na trhu práce.

Graf 9 Míra nezaměstnanosti žen v ČR podle vzdělání (2020)



Zdroj: ČSÚ, Vlastní zpracování

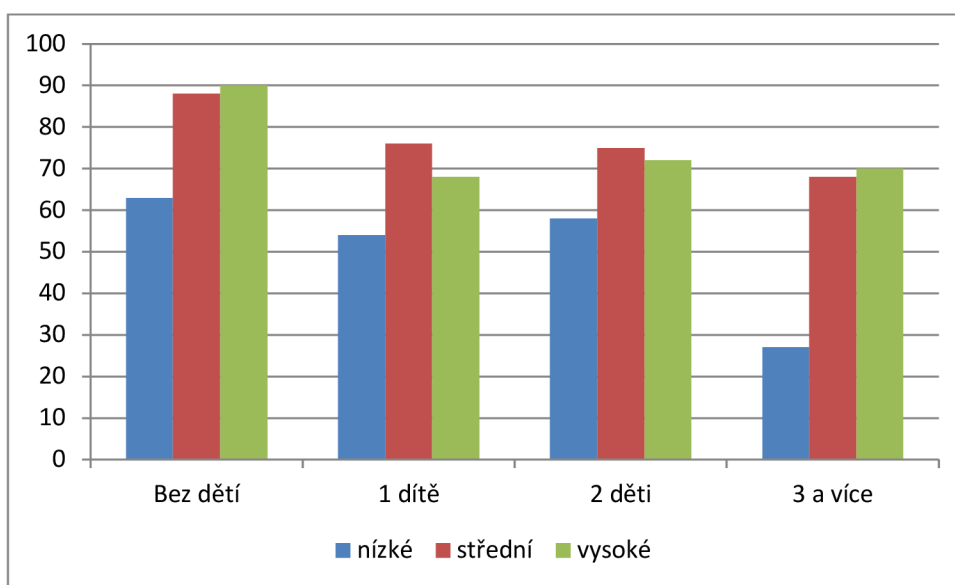
Graf 13 představuje zaměstnanost žen v ČR v závislosti na jejich dosaženém vzdělání. Nejčastěji jsou zaměstnávány ženy s vysokoškolským vzděláním, kterých je 71 %. Avšak navzdory tomu, že je to největší skupina zaměstnaných žen, zaměstnaných mužů s tímto vzděláním je o 10 % více. Co se týká vzdělání ukončeného maturitou, zaměstnaných žen s tímto vzděláním je 56 % a mužů 73 %. Zaměstnaných žen se středoškolským vzděláním bez maturity je 49 % a mužů 67 %. To je způsobeno tím, že nabídka vzdělávacích kurzů pro muže, například topenář, instalatér, zedník, truhlář, je pestřejší než pro ženy. Následující skupina je nejrizikovější na trhu práce. Jedná se o zaměstnané ženy se základním vzděláním či úplně bez vzdělání, kterých je 11 %.

7.1.1 Míra zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí

Zaměstnanost žen vysokou měrou ovlivňuje to, kolik mají dětí. Odchod ze zaměstnání na základě očekávaného přírůstku do rodiny, stejně jako návrat do zaměstnání, je pro mnoho žen problematický, a čím více dětí žena má, tím častěji oba tyto procesy

absolvuje. Zaměstnanost žen, které nemají děti, je v ČR dosti vysoká, ovšem s každým narozeným dítětem se počet zaměstnaných žen snižuje. V roce 2016 byla zaměstnanost bezdětných žen ve věkové skupině 24–54 let 88 %. U žen s jedním dítětem byla zaměstnanost 72,4 %, u žen s dvěma dětmi 73,9 % a u žen se třemi a více dětmi 64,7 %. Výše uvedené údaje pocházejí ze zdrojů Evropského statistického úřadu a je z nich jasně patrné, že skupina žen vychovávajících děti má nižší míru zaměstnanosti než skupina žen bez dětí. Zaměstnanost závisí i na dosaženém vzdělání žen, čím nižší mají ženy vzdělání, tím menší míru zaměstnanosti vykazují. Následující obrázek představuje míru zaměstnanosti žen v ČR ve věku 25–54 let v souvislosti s počtem dětí.

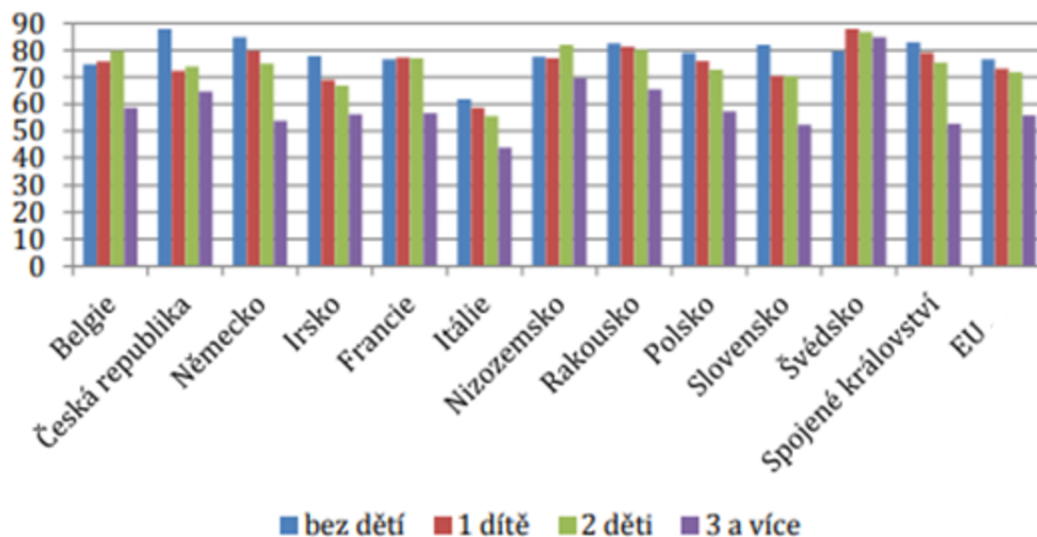
Graf 10 Míra zaměstnanosti žen v závislosti na počtu dětí a vzdělání žen v roce 2020 (v %)



Zdroj: ČSÚ, Vlastní zpracování

Následující obrázek, který ukazuje zaměstnanost žen v ČR a ve vybraných zemích EU v roce 2020, má souvislost s počtem dětí, a nebere v potaz nejvyšší vzdělání, kterého ženy dosáhly.

Graf 11 Míra zaměstnanosti žen v závislosti na počtu dětí v roce 2020 ve vybraných zemích EU, v %



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

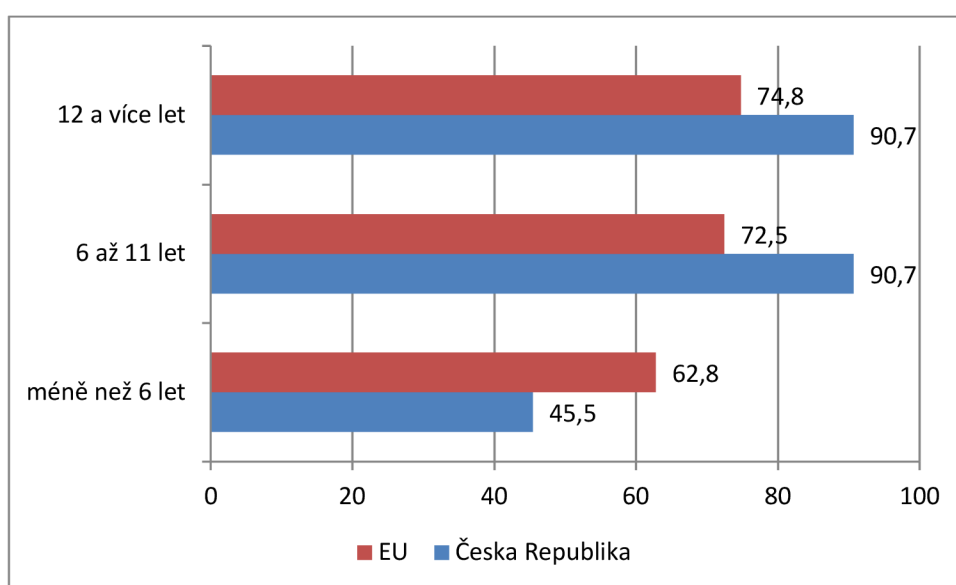
Nejvyšší rozdíl mezi zaměstnaností žen bez dětí a žen s dětmi je podle grafu v ČR. Nicméně, pozice žen na pracovním trhu se mění k horšímu s narozením dětí v mnoha zemích EU. V roce 2020 činila v ČR zaměstnanost žen bez dětí 88 %, přičemž s rostoucím počtem dětí míra zaměstnanosti žen u nás klesá. U žen se třemi a více dětmi činí 64,7 %. Obrázek říká také to, že podobná situace je na Slovensku a v Německu. V některých zemích je však trend opačný. Kupříkladu v Belgii a Nizozemsku byla nejvyšší hodnota ukazatele zaměstnanosti žen u matek dvou dětí. Ve Švédsku byla míra zaměstnanosti žen s dětmi bez ohledu na počet dětí vyšší než žen bez dětí. Ukazatel zaměstnanosti bezdětných žen ve Švédsku činil 79,6 %. Všechny další ukazatele byly na vyšší úrovni. U žen s jedním dítětem to bylo 87,9 %, se dvěma dětmi 86,7% a u žen s třemi a více dětmi 84,9%.

7.1.2 Zaměstnanost žen v závislosti na věku nejmladšího dítěte

Následuje srovnání zaměstnanosti žen v souvislosti s věkem nejmladšího dítěte. Nejvíce znevýhodněné jsou ženy s dětmi mladšími než 6 let. Míra zaměstnanosti ve věkové kategorii 25–54 let u této skupiny v roce 2020 činila 45,5 %. U stejné skupiny v téže věkové kategorii v Evropské unii to bylo průměrně 62,8 %. Matky s dětmi, které jsou ve věku 6–11 let, a děti, které jsou starší než 12 let, vykazovaly mnohem vyšší míru zaměstnanosti,

v roce 2020 to bylo 90,7 %. Při srovnání míry zaměstnanosti žen s dětmi do 6 let se ženami, které děti nemají, vyjde 41,9 %. Na zaměstnanost žen s dětmi ve věku do 6 let má tedy věk nejmladšího dítěte významný negativní vliv. Ačkoliv je v ČR dosti vysoká zaměstnanost žen, zaměstnanost žen malými dětmi je velmi nízká. Graf, který následuje, porovnává tuto míru v roce 2020.

Graf 12 Míra zaměstnanosti žen v závislosti na věku nejmladšího dítěte v roce 2020 ve vybraných zemích EU (v %)



Zdroj: ČSÚ, Vlastní zpracování

V České republice patří míra zaměstnanosti žen s dětmi ve věku nad 6 let k nejvyšším, ovšem míra zaměstnanosti žen s dětmi ve věku do 6 let zaznamenává značný pokles. Co se týká zaměstnanosti žen s dětmi ve věku do 6 let, činila v ČR 45,5 %, což, jak je z ukazatelů v grafu vidět, je nejnižší míra zaměstnanosti žen. Zaměstnanost matek s dětmi ve věku 6-11 let tady byla 90,7 %, a u matek dětí ve věku nad 12 let 90,7 %.

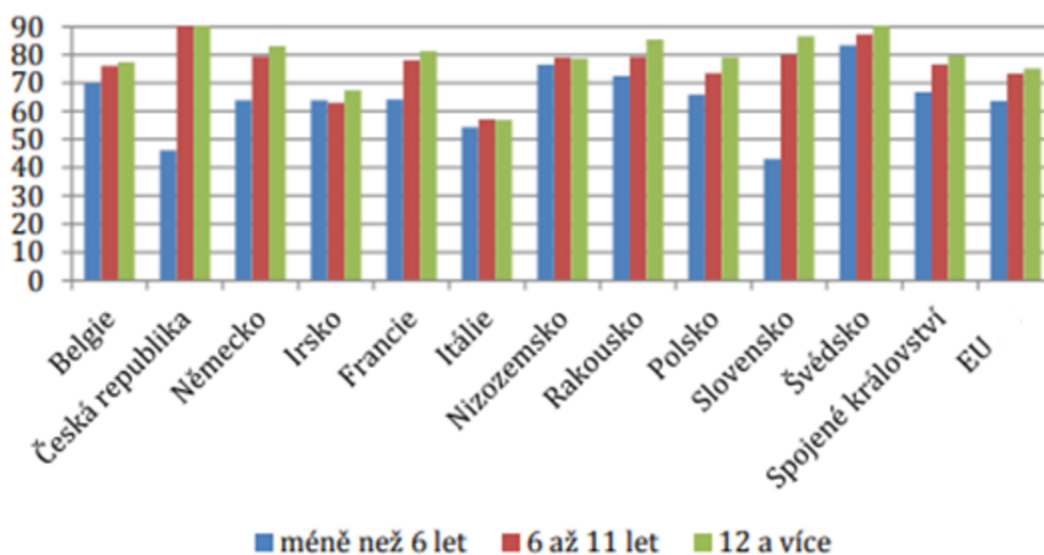
Závěr je takový, že v ČR jsou matky dětí ve věku do 6 let nejvíce znevýhodněnou skupinou.

Co se týká žen s dětmi, které jsou mladší 6 let, ty jsou na tom nejhůře. Říkají to údaje Evropského statistického úřadu. Podle těchto údajů byl průměr v zemích EU v roce 2020 u skupiny žen 24-54 let 63,7 %, zatímco v ČR to v téže roce z téže věkové skupiny bylo 46,1 %. U žen, které mají děti ve věku 6-11 let a starší 12 let to byly vyšší hodnoty, konkrétně

91,3 %. V zemích EU to bylo u žen, které mají děti ve věku 6-11 let, 73,4 % a u žen s dětmi, které jsou starší 12let 75,3 %. Jak je vidět, v tomto případě se hodnota pohybuje nad evropským průměrem.

Při srovnání míry zaměstnanosti matek s dětmi do 6 let a žen bez dětí je zřejmé, že rozdíl činí 41,9 %. Z toho jasně vyplývá, že věk nejmladšího dítěte má na zaměstnanost žen v ČR vysoce negativní vliv. V České republice je zaměstnanost žen jako taková dosti vysoká, tento pozitivní jev je však provázen nízkou zaměstnaností žen s dětmi mladšími 6 let. Z údajů v následujícím grafu podle údajů z roku 2020 je patrné, jaký vliv měl věk nejmladšího dítěte na zaměstnanost žen ve vybraných zemích EU.

Graf 13 Míra zaměstnanosti žen v závislosti na věku nejmladšího dítěte v roce 2020 ve vybraných zemích EU, v %



Zdroj: Eurostat, Vlastní zpracování

Z údajů v grafu je možné vyčíst, že trend, kdy s rostoucím věkem nejmladšího dítěte roste také zaměstnanost žen, je výrazný takřka ve všech zemích Evropské unie. Co se týká ČR, míra zaměstnanosti žen, které mají děti starší 6 let, patří k nejvyšším, zatímco u žen s dětmi ve věku nižším než 6 let míra zaměstnanosti vykazuje prudký pokles.

Na Slovensku je situace podobná, ukazatele jsou však ještě níže než v případě ČR, čímž Slovensko dosáhlo nejnižší zaměstnanosti těchto žen ze všech sledovaných zemí. Zaměstnanost žen s dítětem mladším 6 let zde byla 43 %, v ČR 46,1 %. Dále na Slovensku

míra zaměstnanosti žen, které mají děti ve věku 6-11 let, činila 80,2 % a u matek starších dětí 86,7 %. Z toho vyplývá, že na Slovensku a v České republice mají matky s dětmi mladšími 6 let nejhůrší pozici na trhu práce. Nejlépe na tom jsou ženy ve Švédsku, Rakousku a Nizozemsku, nemají problém najít práci bez ohledu na věk nejmladšího dítěte, čehož důkazem je míra zaměstnanosti matek bez ohledu na věk všech dětí, která je vyšší než 70 %.

7.2 Podíl žen a mužů zaměstnaných na částečný úvazek

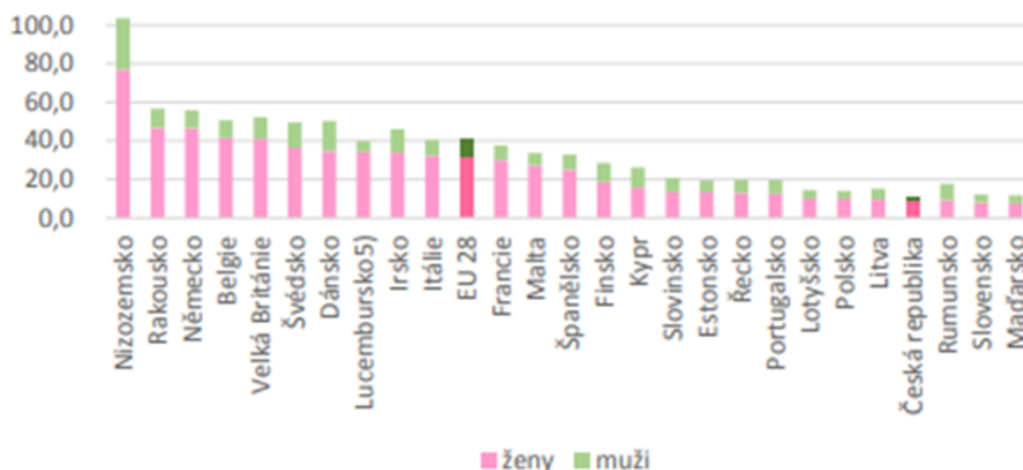
Jedním a problematických aspektů je délka mateřské a rodičovské dovolené v ČR, která může dosáhnout až čtyř let, což je v rámci Evropské unie jedna z nejdelších. Kromě toho žena během čerpání mateřské a rodičovské dovolené obvykle není v kontaktu se zaměstnavatelem ani se svou pracovní pozicí. Tato izolace mívá za následek snížení pracovního potenciálu žen, protože ženy tím přicházejí o možnost orientovat se v oboru, což jim činí problémy s následným prosazením v práci. Návrat do pracovního procesu často bývá bolestný a komplikovaný, protože současná doba v důsledku používání nových technologií přináší změny i v oborech, které před lety zůstávaly prakticky beze změn.

Péče o děti a o rodinu jako celek také přináší riziko častých pracovních absencí žen, což si zaměstnavatelé uvědomují a mnohdy potenciální riziko dokonce přeceňují, a to způsobuje obtížnou zaměstnatelnost žen, které se ocitnou v této skupině. Kromě této hrozby je zde ta skutečnost, že ženy se po návratu do pracovního procesu budou obtížně adaptovat, což může mít za následek ztrátu zaměstnání, protože zaměstnavatel se rozhodně dá tuto práci někomu jinému, například nějakému muži či bezdětné ženě. Pokud se žena bude chtít vrátit do práce po době delší než 3 roky, což je maximální doba návratu do původního zaměstnání, kterou zaručuje zákon, často se stává, že na trh práce jde jako nezaměstnaná. Tuto situaci by mohlo vyřešit zaměstnávání na částečný pracovní úvazek, ženy by se po včasném návratu z rodičovské dovolené snáze adaptovaly, umožnilo by jim to zůstat v kontaktu jak s prací, tak s pracovním kolektivem, což by jim umožnilo žít jak rodinný, tak i pracovní život, a po čase by mohly přejít na plný úvazek.

Naštěstí již v současné době existují zaměstnavatelé, kteří se tomuto řešení nebrání, a umožňují svým zaměstnancům přizpůsobit práci svým možnostem. Pojmy jako flexibilní pracovní doba, práce na částečný úvazek či sdílená pracovní pozice už nepatří minulosti, a

v České republice mají tyto možnosti zejména ženy, protože stále převládá názor, že právě ony jsou tím prvkem, který má na starosti veškerou péči o rodinu.

Graf 14 Podíl žen a mužů ve věku 15–64 let zaměstnaných na částečný úvazek v zemích EU v roce 2020, v %



Zdroj: ČSÚ, Vlastní zpracování

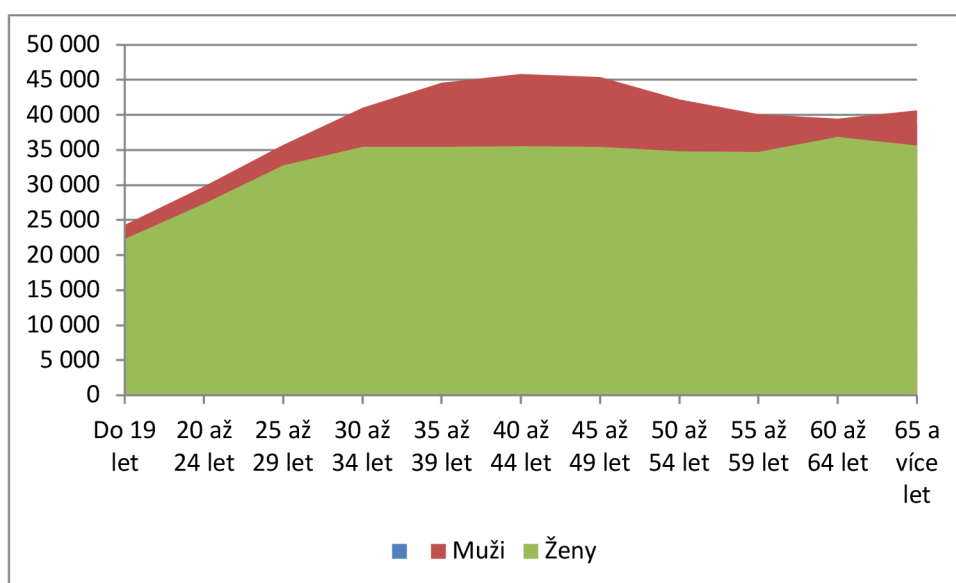
Graf znázorňuje, do jaké míry jsou využívány částečné úvazky v členských zemích Evropské unie, a je patrné, že ženy v České republice této možnosti příliš nevyužívají. Podle údajů v grafu jí v roce 2020 využilo 9,3 % žen a 2,2 % mužů. Průměr zemí Evropské unie činí 32,1 % žen a 8,9 % mužů. Což znamená, že ČR je hluboko pod průměrem a tímto výsledkem se zařadila téměř na konec. Hodnota ukazatele je nižší pouze v případě Rumunska, kde činí 9,2 %, v případě Slovenska je to 8 %, Maďarsko dosáhlo hodnoty 7,7 % a Chorvatsko 7,3%. Nejméně v tomto případě bylo bulharských žen, které tuto možnost využily v 2,5 %.

V Bulharsku tuto možnost využívají minimálně i muži, jejichž podíl činil 1,9 %. V České republice to bylo 2,2 % mužů, v Maďarsku a na Slovensku 4 % mužů. Nabídka částečných úvazků v ČR je stále nedostačující, a jak už bylo zmíněno výše, tyto úvazky jsou nabízeny především ženám.

7.3 Nerovnost mezd

Co se týče rovnosti mezd, rozdíl mezi mzdami žen a mužů v loňském roce dosti poklesl, není to ale způsobeno zlepšením situace jako takové. Podle údajů ministerstva práce a sociálních věcí je zde přímá souvislost se situací na trhu práce v období vládních pandemických opatření.

Graf 15 Průměrná mzda podle pohlaví a věku v roce 2020, v Kč



Zdroj: ČSÚ, Vlastní zpracování

Údaje ČSÚ říkají, že nejvyšší je rozdíl mezi mzdami mužů a žen ve věkové skupině 40-44 let. Například v roce 2019 to bylo 25 %. V této věkové kategorii je mnoho žen, které jsou maximálně vytížené péčí o rodinu, ať už je to opatrování malých dětí, návrat z rodičovské dovolené do zaměstnání či v některých případech péče o staré rodiče.

Nejvyšší rozdíl vyjádřený v procentech je patrný v oblasti pojišťovnictví a peněžnictví, potom také v informačních a komunikačních činnostech. Jsou to oblasti, kde jsou také nejvyšší průměrné mzdy.

Na opačné straně spektra jsou lidé zaměstnaní v oblastech, které se zabývají ubytováním, pohostinstvím a stravováním, kde mají lidé, muži stejně jako ženy, mzdy nejnižší, a tam jsou nejnižší i rozdíly ve výši mezd žen a mužů.

Dá se tedy říci, že tam, kde jsou nejvyšší mzdy, jsou rozdíly v odměňování mužů a žen nejvyšší, a kde jsou mzdy nejnižší, tam jsou rozdíly v odměňování mužů a žen nejnižší. V oborech, kde je zastoupení žen vyšší oproti zastoupení mužů, například ve zdravotnictví či ve školství, je rozdíl v odměňování mužů a žen daný tzv. fenoménem skleněného výtahu. Jednoduše řečeno, muži, kteří pracují v těchto oblastech, se rychle dostávají do vyšších a tím pádem i lépe finančně ohodnocených pracovních pozic. Bohužel, u žen, které pracují v takzvaných mužských profesích, toto neplatí.

Tabulka 1 Průměrná mzda v odvětvích podle pohlaví v roce 2020, v Kč

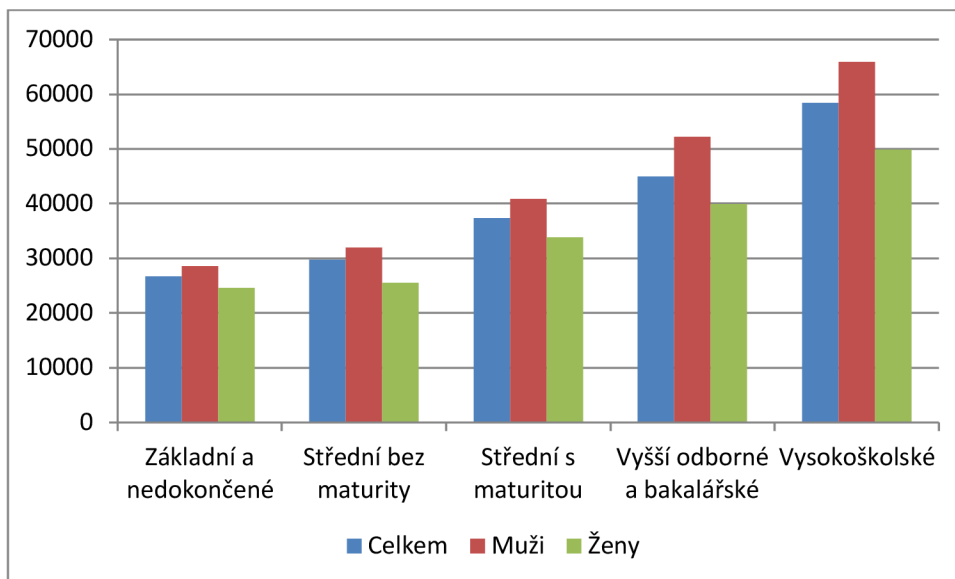
Odvětví	Celkem	Muži	Ženy	Rozdíl
Zemědělství, lesnictví a rybářství	30 818	32 397	27 429	4 968
Těžba a dobývání	40 611	41 427	35 077	6 350
Zpracovatelský průmysl	37 544	40 844	31 088	9 756
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	53 794	56 019	46 559	9 460
Zásobování vodou, činnosti související s odpady	33 834	34 338	32 166	2 172
Stavebnictví	33 259	33 776	30 348	3 428
Obchod, opravy motorových vozidel	34 862	39 316	30 772	8 544
Doprava a skladování	34 584	35 218	32 822	2 396
Ubytování, stravování a pohostinství	22 272	23 349	21 513	1 836
Informační a komunikační činnosti	64 415	70 480	49 642	20 838
Peněžnictví a pojišťovnictví	62 092	79 368	49 840	29 528

Odvětví	Celkem	Muži	Ženy	Rozdíl
Činnosti v oblasti nemovitostí	30 322	31 394	29 082	2 312
Profesní, vědecké a technické činnosti	44 722	50 150	37 970	12 180
Administrativní a podpůrné činnosti	27 297	29 243	25 147	4 096
Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	42 977	46 300	39 762	6 538
Vzdělávání	40 491	47 687	38 355	9 332
Zdravotní a sociální péče	44 166	54 269	41 637	12 632
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	33 276	35 691	31 136	4 555

Zdroj: ČSÚ, Vlastní zpracování

Na nerovnost v odměňování mužů a žen nemá vliv ani dosažené vzdělání, ženy vydělávají méně bez ohledu na to, jakého nejvyššího vzdělání dosáhly. Největší rozdíl je podle dostupných dat u lidí, kteří mají vysokoškolské vzdělání, přičemž vysokoškolsky vzdělaných žen je v České republice více než mužů s tímto vzděláním. Na opačném pólu stojí lidé se základním vzděláním, kde rozdíly v odměňování mužů a žen jsou nejmenší.

Graf 16 Průměrná mzda podle vzdělání a pohlaví (v %)



Zdroj: ČSÚ, Vlastní zpracování

V České republice jsou rozhodnutí o tom, jaký obor bude člověk studovat, stále do značné míry ovlivňována představami o takzvané mužské a ženské práci, s čímž souvisejí představy o tom, jaké schopnosti ženy a muži mají, na co stačí a na co nestačí, kde je čeká a kde je nečeká možnost uplatnit se. Genderové stereotypy v myšlení české společnosti jsou dosti pevně a hluboko zakořeněné, nicméně, i tato společnost už podnikla řadu kroků k rovnosti žen a mužů v souvislosti se vzděláním.

Podle údajů OECD PISA 2018 více chlapců než dívek z devátých tříd ZŠ plánuje, že ve třiceti letech budou pracovat v přírodovědeckých oborech nebo v oblasti ICT. Více dívek než chlapců v tomto věku má představu, že budou mít práci ve zdravotnictví, což je dokladem toho, jak se tyto generové stereotypy projevují do životních příběhů chlapců a děvčat. Dalším dokladem toho je skutečnost, že ve školách, které nejsou zakončené maturitní zkouškou, převládají dívky. I v těchto oborech je však patrné, do jaké míry je odlišné profesní nasměrování děvčat a chlapců.

Snížení vlivu generového rozdělování má pozitivní vliv na mnoho aspektů života, například na ekonomiku, na zvýšení životního standardu v rodinách i na plnění stanovených pracovních cílů v podnicích a firmách.

Ženy a dívky tvoří necelé dvě třetiny z celkového počtu těch, kdo studují na víceletých gymnáziích a na vysokých školách, převažují i ve všech vzdělávacích institucích sekundárního i terciálního vzdělávání a výjimkou středních škol, které nejsou zakončené maturitou. Navzdory tomu, že počet žen převažuje nad počtem mužů, co se týká vzdělání, ženy obvykle při zapojení do pracovního procesu narazí na takzvaný skleněný strop a na nejvyšších pozicích se v důsledku toho ocitají muži.

7.4 Nerovné postavení žen podle důchodu

Podle průzkumu odboru generové rovnosti jsou ženy nad 65 let ohroženy chudobou třikrát častěji než muži, za čímž stojí skutečnost, že české ženy mají v průměru o 17% nižší důchod než muži. Konkrétní čísla říkají, že například v roce 2019 měly ženy průměrný starobní důchod 12 892 Kč a muži 15 461 Kč.

Tabulka 2 Průměrná mzda v odvětvích podle pohlaví v roce 2020, v Kč

Počet lidí s důchodem do 14 tisíc Kč		Počet lidí s důchodem nad 14 tisíc Kč	
Muži	Ženy	Muži	Ženy
330 424 (38 % mužů pobírajících důchod)	746 428 (68 % žen pobírajících důchod)	533 513 (62 % mužů pobírajících důchod)	207 041 (22 % žen pobírajících důchod)

Zdroj: ČSÚ, Vlastní zpracování

Z velké části je to způsobeno rozdílnými mzdami mužů a žen. Protože nižší mzda představuje také nižší základ pro vyměření důchodu. Rozdíl v důchodech je zpravidla způsoben rovněž nižším důchodovým věkem žen, což znamená, že jsou pojištěny na důchod kratší dobu, z čehož opět plyne nižší základ pro výpočet starobního důchodu. Ženy odcházejí do důchodu obvykle v nižším věku než muži, a zároveň důchod pobírají delší dobu. Je v plánu srovnat věk odchodu do důchodu v roce 2037.

Zmenšení rozdílu ve výši starobních důchodů mužů a žen by bylo možné zavedením paušální částky za každé vychované dítě či fiktivní vyměřovací základ právě za to období, kdy rodič, ať už matka či otec, pečoval o dítě a nemohl tedy chodit do zaměstnání. Tento základ by podle MPSV odpovídal průměrné mzdě v ČR nebo by činil 100 % posledního příjmu osoby.

7.5 Index genderové rovnosti

Jak už bylo zmíněno, Česká republika v generové rovnosti zaostává za většinou členských států Evropské unie, což dokládají informace z indexu Evropského institutu pro generovou rovnost (EIGE).

V roce 2020 se Česká republika umístila na 23. místě z celkového počtu 28 států, její skóre bylo 56,2. V průběhu 13 let si ČR polepšila o 2,6 bodu.

Nejlépe na tom jsou severské země Evropské unie. První místo obsadilo Švédsko, potom to bylo Dánsko, Francie, Finsko a Nizozemsko. Vzato z opačného konce, na posledním místě bylo Řecko, před ním Maďarsko, Rumunsko, Slovensko, Polsko a Česká republika.

Tabulka 3 Index genderové rovnosti pro rok 2020 (100 bodů = naprostá rovnost)

Země	Skóre v roce 2020	Skóre v roce 2019
Švédsko	83,8	83,6
Dánsko	77,4	66,9
Francie	75,1	74,6
Finsko	74,7	73,4
Nizozemsko	74,1	72,1
Velká Británie	72,7	72,2
Irsko	72,2	71,3
Španělsko	72	70,1
Belgie	71,4	71,1
Lucembursko	70,3	69,2
Evropská unie	67,9	67,4
Slovinsko	67,7	68,3
Německo	67,5	66,9
Rakousko	66,5	65,3
Itálie	63,5	63
Malta	63,4	62,5
Portugalsko	61,3	59,9
Lotyšsko	60,8	59,7
Estonsko	60,7	59,8
Bulharsko	59,6	58,8
Chorvatsko	57,9	55,6
Kypr	56,9	56,3
Litva	56,3	55,5
Česko	56,2	55,7
Polsko	55,8	55,2
Slovensko	55,5	54,1
Rumunsko	54,4	54,5
Maďarsko	53	51,9
Řecko	52,2	51,2

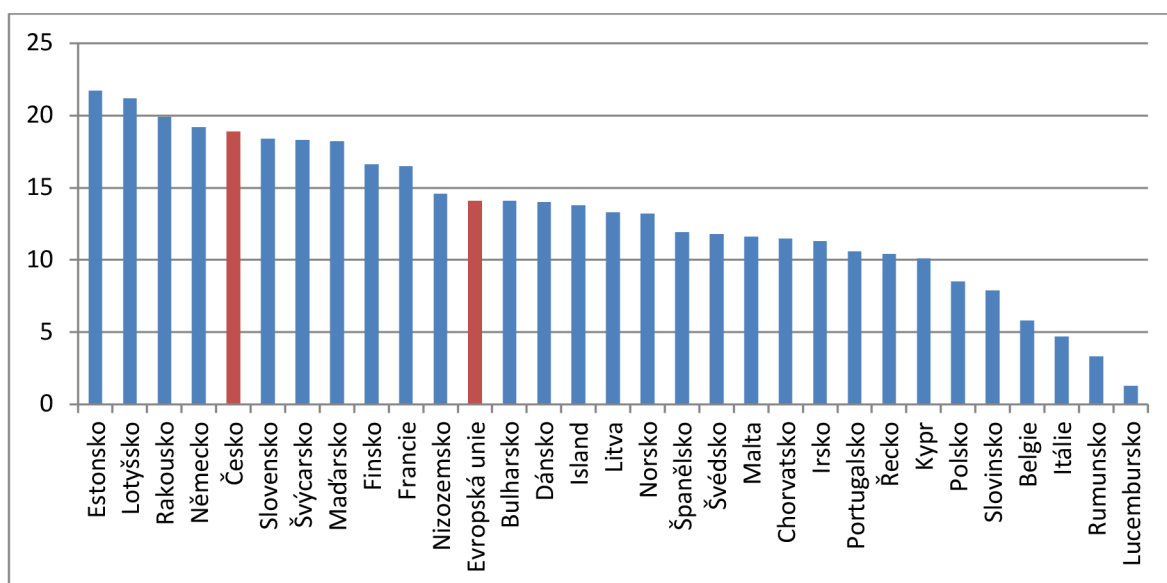
Zdroj: EIEG, Vlastní zpracování

Úlohou indexu je hodnocení oblasti práce, peněz, vzdělávání, rozhodování, času a zdraví. Česká republika na tom byla v minulém roce nejlépe, co se týká zdraví, ale ve

srovnání s ostatními zeměmi to bylo jedno z nejnižších skóre. Nejnižší skóre měla ČR, co se týká rozhodování.

Evropská unie na tom není nikterak dobře ani jako celek, v celkovém skóre se zlepšuje přibližně o jeden bod za každé dva roky. Při zachování tohoto tempa nastane generová rovnost v Evropské unii přibližně za 60 let.

Graf 17 Příjmová propast mezi muži a ženami (gender pay gap, GPG)



Zdroj: Eurostat, Vlastní zpracování

Co se týká generové rovnosti v odměňování v České republice, průměrný mzdový rozdíl, který činí 18,9 %, patří k nejvyšším mezi členskými státy Evropské unie. Největší rozdíl v odměňování mužů a žen je v Estonsku, následuje Lotyšsko, Rakousko, Německo a potom ČR.

7.6 Vliv pandemie

Opatření během pandemie měla rovněž vliv na situaci žen, protože ženy jsou více než muži zastoupené v oborech, která v té době fungovala nepřetržitě, například potravinové řetězce.

Ženy jsou ovšem více než muži zastoupené v oblasti služeb, přičemž právě toto odvětví postihlo propouštění. Ženy ve věku 15-64 let tvoří v Evropské unii 84procent všech

zaměstnanců. Byly postiženy i další oblasti, v nichž převažují ženy, například práce v předškolních zařízeních, asistentské a sekretářské práce a práce v domácnostech, například hospodyně, chůvy a uklízečky.

Poradenská firma PwC provedla studii, která prokázala, že opatření v souvislosti s pandemií vrátila ekonomické postavení žen na úroveň roku 2017, přestože v průběhu posledních devíti let se ženám dařilo ekonomické postavení posilovat. České ženy se umístily na 21. místě z celkového počtu 33 míst.

Tabulka 4 Hodnocení PwC

Země	skóre indexu 2020	2019
Island	78,3	79,9
Nový Zéland	76,3	76,4
Švédsko	75,7	77,5
Lucembursko	75,3	75,4
Slovinsko	74,2	75,6
Norsko	72	72,7
Dánsko	70,7	71,4
Belgie	70,1	70,6
Finsko	69,9	71,2
Polsko	69,7	70,3
Portugalsko	69,1	70,8
Švýcarsko	67,1	67,3
Spojené království	65,8	66,5
Irsko	65,3	66,8
Nizozemsko	65,3	65,9
Austrálie	65,1	66,8
Maďarsko	63,9	65,8
Izrael	63,9	65,1
Německo	63,8	64,2
Kanada	63,4	67,5
Česko	63,1	64,1
Estonsko	62,5	65,2
Francie	62,4	62,8
Rakousko	60	61,6
Slovensko	59	60,6
USA	57,7	62,6

Země	skóre indexu 2020	2019
Japonsko	56,7	57,3
Španělsko	54,2	56,5
Itálie	52,5	52,4
Řecko	49,9	50,1
Chile	42,7	48,9
Jižní Korea	41,3	41,5
Mexiko	34,6	36,8

Zdroj: Vlastní zpracování dle PwC

Země zapojené do této studie jsou hodnoceny prostřednictvím průměru z pěti ukazatelů: Rovnosti platového hodnocení, rozdílu mezi uplatněním mužů a žen v práci, účasti žen na trhu práce, míry nezaměstnanosti žen a s tím související míry zaměstnanosti žen na plný pracovní úvazek.

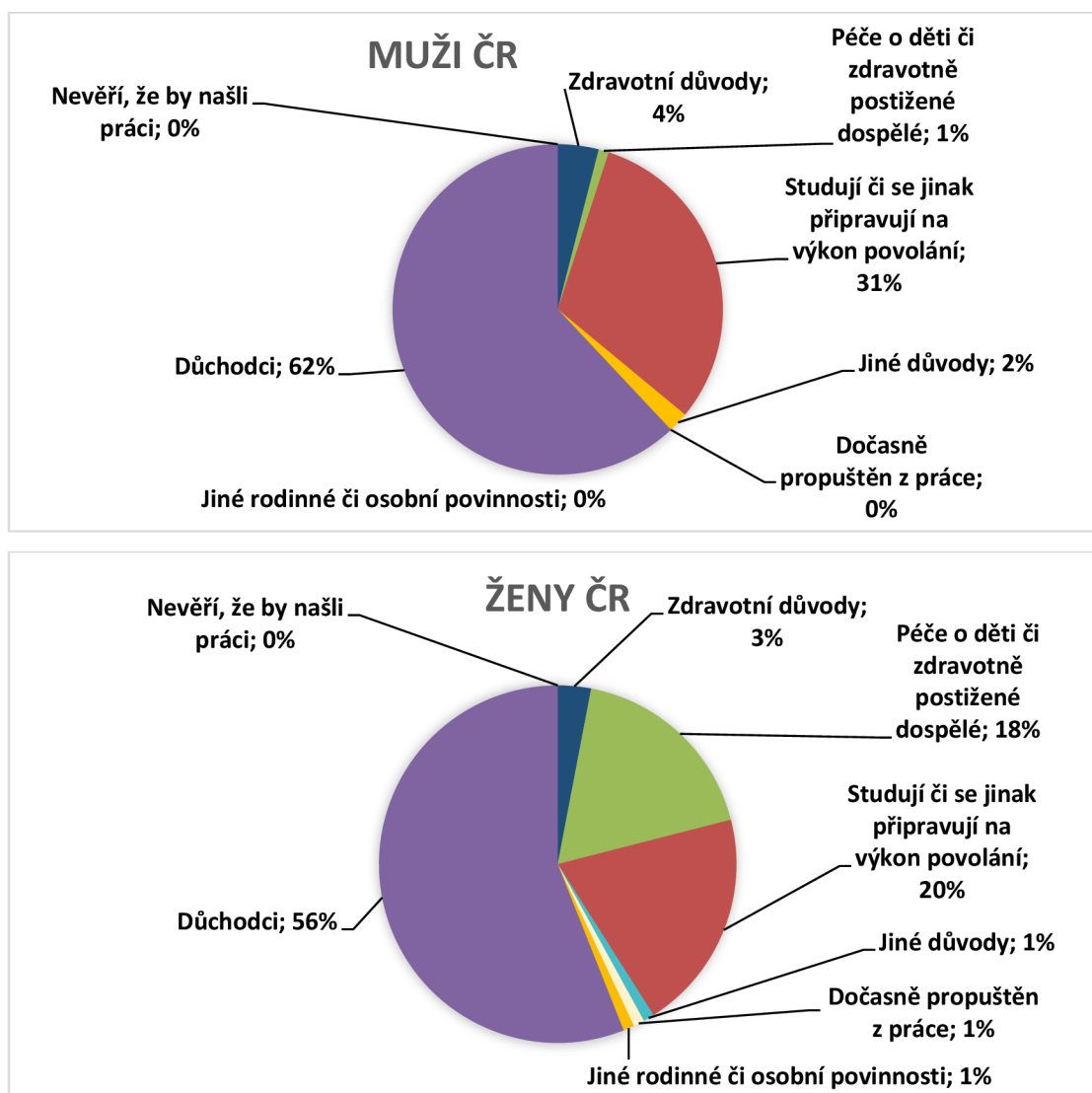
Jsou i odborníci, kteří upozorňují na to, že v době uzavření předškolních a školních zařízení to byly právě ženy, kdo zajišťoval péči o děti, které byly nucené zůstat doma. Podle výzkumu s názvem Současná česká rodina měly tuto péči na starosti ženy i v těch rodinách, kde oba partneři byli zaměstnaní. Na výzkumu se podílela Karlova a Masarykova univerzita a také Výzkumný ústav PSV.

Tyto skutečnosti napovídají, že péči o rodinu v českých domácnostech mají především ženy, a to i tehdy, když mají svou vlastní práci a mají vzdělání na stejné úrovni jako muži, což mají na svědomí zažité generové stereotypy.

7.7 Ekonomická aktivita

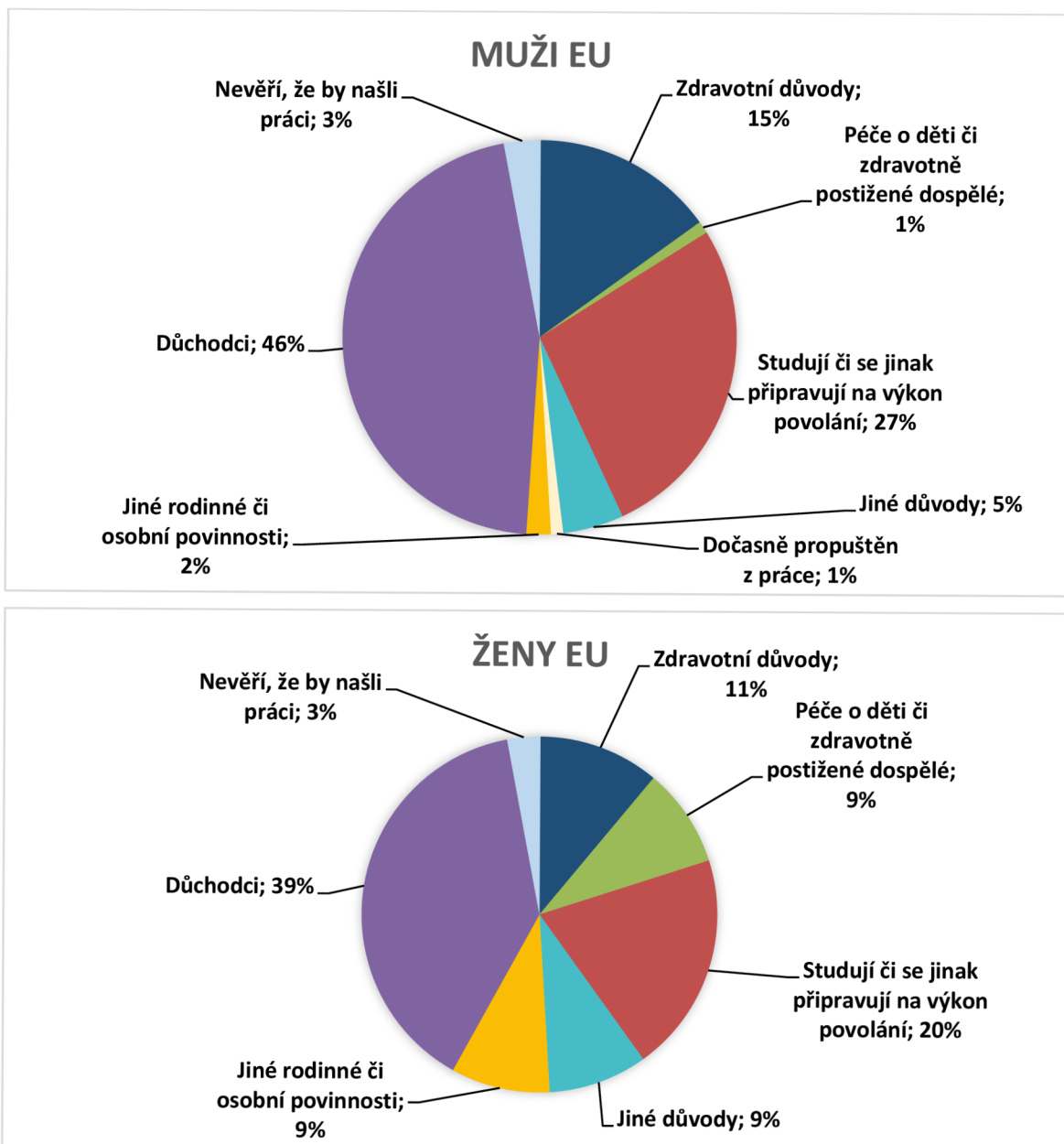
Eurostat zveřejnil k roku 2019 důvody neaktivity žen na trhu práce. Jak lze vidět v grafech níže, jedním z největších a nejzajímavějších rozdílů je péče o dítě a zdravotně postižené osoby. Jak lze z grafu vyčíst na první pohled, ženy jsou na trhu práce neaktivní z tohoto důvodu o dost více než muži. V české republice je tento důvod ještě více zřejmý, než když je do statistik zapojena celá EU. Jak jsem již zmínila výše, v ČR není běžné, aby se muži starali o rodinu.

Graf 18 Důvody ekonomické neaktivity mužů a žen v EU



Zdroj: Eurostat, Vlastní zpracování

Graf 19 Důvody ekonomické neaktivity mužů a žen v ČR



Zdroj: Eurostat, Vlastní zpracování

7.8 Korelační analýza

7.8.1 Korelační analýza 1 - Zaměstnanost a GPG

Jedním z hlavních ukazatelů diskriminace žen na pracovišti se stal gender pay gap, tedy průměrný rozdíl mezi platy žen a mužů. V EU tvoří tento průměr 13 %. Právě proto, že je jedním z důležitých ukazatelů, byl použit v korelační analýze spolu se zaměstnaností.

Tabulka 5 Hypotéza č. 1

Vybrané státy EU	Zaměstnanost	Gander pay gap
Belgie	65,3	6
Bulharsko	70,1	13,5
Česko	75,1	20,1
Dánsko	75	14,5
Estonsko	74,8	22,7
Finsko	72,9	16,3
Francie	65,6	15,5
Chorvatsko	62,1	10,5
Kypr	70,5	13,7
Litva	73	14
Lotyšsko	72,3	14,1
Lucembursko	67,9	4,6
Maďarsko	70,1	11,2
Malta	73,1	11,7
Německo	76,7	20,9
Nizozemsko	78,2	14,8
Polsko	68,2	8,8
Portugalsko	70,5	16,2
Rakousko	73,6	19,6
Rumunsko	65,8	3
Slovensko	71,8	19,4
Slovinsko	68,4	8,7
Spojené království	75,2	19,9
Španělsko	63,3	14
Švédsko	77,1	12,2

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

$$n = 25$$

$$r = 0,602$$

$$t = 3,612$$

$$K = 3,612 > 2,069$$

$$H_0 : \rho \neq 0$$

Při korelaci zaměstnanosti a gender pay gap je zřejmé, že jsou tyto hodnoty na sobě závislé. Vzhledem k tomu, že je testové kritérium vyšší než kritická hodnota, vypočtený korelační koeficient je tak statisticky významný.

Vyhodnocení: Čím vyšší je zaměstnanost, tím vyšší bude i gender pay gap (rozdíl v odměňování).

7.8.2 Korelační analýza 2 - Péče o děti či zdravotně postižené a GPG

Jeden z hlavních důvodů, proč ženy nejsou aktivní na trhu práce, je péče žen o děti nebo zdravotně postižené. Jak již bylo uvedeno, ženy častěji zůstávají doma také s nemocným starším příbuzným (rodiči, rodiči partnera..).

Vzhledem k tomu, že se v této práci věnuji tématu postavení žen ve společnosti, nejvíce mě zaujímala tato statistická významnost, tedy mezi rozdílem platového ohodnocení žen a mužů a péčí žen o dítě.

Tabulka 6 Hypotéza č. 2

Vybrané státy EU	Péče o děti a zdravotně postižené	Gander pay gap
Belgie	6,3	6
Bulharsko	10,1	13,5
Česko	19,1	20,1
Dánsko	1,6	14,5
Estonsko	18,7	22,7
Finsko	7,2	16,3
Francie	8,3	15,5
Chorvatsko	3,4	10,5
Kypr	10,3	13,7
Litva	4,9	14
Lotyšsko	5,2	14,1

Vybrané státy EU	Péče o děti a zdravotně postižené	Gander pay gap
Lucembursko	6,5	4,6
Maďarsko	16	11,2
Malta	8,9	11,7
Německo	10,5	20,9
Nizozemsko	7,1	14,8
Polsko	12,7	8,8
Portugalsko	5,7	16,2
Rakousko	6,3	19,6
Rumunsko	4	3
Slovensko	19,6	19,4
Slovinsko	2,9	8,7
Spojené království	16,7	19,9
Španělsko	6,9	14
Švédsko	4,1	12,2

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

$$n = 25$$

$$r = 0,446$$

$$t = 2,391$$

$$K = 2,391 > 2,069$$

$$H_0 : \rho \neq 0$$

Zde je z výsledků patrné, že mezi tímto důvodem (péče o dítě a zdravotně postižené) a ukazatelem gender pay gap je střední závislost a testové kritérium je vyšší než kritická hodnota. Nulovou hypotézu můžeme zavrhnout.

Vyhodnocení: Vyplývá z toho tedy, že čím vyšší je gender pay gap, tím vyšší je i procento žen, které se starají o děti či zdravotně postižené dospělé. Protože gender pay gap znamená rozdíl mezi platy žen a mužů, je tak zjevné, že čím menší je plat žen než mužů, tím spíše zůstávají ženy v domácnosti s dětmi či nemocnými.

7.8.3 Korelační analýza 3 – vysokoškolsky vzdělané ženy a GPG

Třetím testovacím kritériem, na které jsem se zaměřila, bylo zjistit, zda má na sebe vliv podíl vysokoškolsky vzdělaných žen a gender pay gap.

Tabulka 7 Hypotéza č.3

Vybrané státy EU	Podíl VŠ vzdělaných žen	Gender pay gap
Belgie	50,70	6
Bulharsko	41,00	13,5
Česko	38,70	20,1
Dánsko	54,60	14,5
Estonsko	52,40	22,7
Finsko	54,40	16,3
Francie	48,80	15,5
Chorvatsko	36,70	10,5
Kypr	62,10	13,7
Litva	68,80	14
Lotyšsko	56,10	14,1
Lucembursko	56,50	4,6
Maďarsko	39,60	11,2
Malta	32,50	11,7
Německo	33,00	20,9
Nizozemsko	49,70	14,8
Polsko	53,90	8,8
Portugalsko	41,60	16,2
Rakousko	42,00	19,6
Rumunsko	27,40	3
Slovensko	39,40	19,4
Slovinsko	55,30	8,7
Spojené království	50,30	19,9
Španělsko	46,60	14
Švédsko	59,20	12,2

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

$$n = 25$$

$$r = -0,039$$

$$t = -0,188$$

$$K = 0,188 < 2,068$$

$$H_0 : \rho \neq 0$$

Mezi maximální délkou rodičovské dovolené a porodností je slabá záporná závislost a korelační koeficient je statisticky nevýznamný. Potvrzujeme nulovou hypotézu.

Vyhodnocení: Z toho vyplývá, Gender pay gap není závislý na podílu vysokoškolsky vzdělaných žen.

7.8.4 Korelační analýza 4 – Podíl VŠ vzdělaných žen a pečujících žen

Posledním zkoumanou závislostí je podíl vysokoškolských žen a počet žen starajících se o dítě.

Tabulka 8 Hypotéza č. 4

Státy EU (25)	Podíl VŠ vzdělaných žen	ženy starající se o dítě
Belgie	50,7	3,1878
Bulharsko	41	5,0399
Česko	38,7	8,9006
Dánsko	54,6	0,5792
Estonsko	52,4	7,9662
Finsko	54,4	3,2544
Francie	48,8	4,1666
Chorvatsko	36,7	1,9108
Kypr	62,1	4,5732
Litva	68,8	2,1413
Lotyšsko	56,1	2,3452
Lucembursko	56,5	3,0875
Maďarsko	39,6	8,16
Malta	32,5	4,3966
Německo	33	4,5045
Nizozemsko	49,7	2,9678
Polsko	53,9	6,5659

Státy EU (25)	Podíl VŠ vzdělaných žen	ženy starající se o dítě
Portugalsko	41,6	2,6676
Rakousko	42	2,8035
Rumunsko	27,4	2,164
Slovensko	39,4	9,604
Slovinsko	55,3	1,3775
Spojené království	50,3	6,9472
Španělsko	46,6	3,6915
Švédsko	59,2	1,3284

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

$$n = 25$$

$$r = -0,267$$

$$t = -1,329$$

$$K = 1,329 < 2,069$$

$$H_0 : \rho \neq 0$$

Mezi podílem vysokoškolsky vzdělaných žen a ženami starající se o děti je slabá záporná závislost a korelační koeficient je statisticky nevýznamný. Potvrzujeme nulovou hypotézu.

Vyhodnocení: Z toho vyplývá, že počet vysokoškolsky vzdělaných žen nemá vliv na tom, zda se starají o dítě.

8 Závěr

Cílem této práce byla analýza postavení ženy v naší společnosti. Pomocí statistických údajů získaných z Českého statistického úřadu a Eurostatu byl zhodnocen vývoj a současná situace žen ve společnosti a na trhu práce.

Nejprve jsem se zabývala teoretickou částí dané problematiky. Zaměřila jsem se především na téma vzdělávání žen, jejich odměňování a skloubení pracovních povinností s rodinným životem. V práci jsou vysvětleny související pojmy. Mezi ty zásadní, ale ne úplně běžné pro někoho, kdo se v této problematice neorientuje, patří např. gender pay gap. Ten se projevil jako důležitý ukazatel nerovnováhy mezi oběma pohlavími. Vzhledem k zaměření diplomové práce zde byla rovněž rozebrána problematika genderu a diskriminace.

Cílem praktické části bylo zhodnotit současnou situaci žen na trhu práce prostřednictvím korelační analýzy. Ke zkoumání závislosti byly vybrány v průběhu práce čtyři hypotézy. Data byla zpracována pomocí MS Excel, kdy postup je uveden v metodice práce a výsledky v praktické části.

Z analýzy je zjevné, že jedním z hlavních důvodů ekonomické neaktivity a nižšího ohodnocení žen je péče o děti, rodinu a domácnost. Ačkoli je stále spousta žen, které upřednostňují rodinu před kariérou, ne vždy je to jejich volba, ale spíše praktičtější řešení. To zejména pokud chce muž a žena založit rodinu, ale muž je na své pracovní pozici lépe ohodnocen. Pokud se chce žena realizovat a posouvat ve své kariéře a zároveň založit rodinu, často musí mezi těmito protipóly volit. To je pravděpodobně hlavním důvodem, proč se ženy cítí diskriminovány.

Došla jsem k závěru, že pokud se žena stará o rodinu a je na mateřské dovolené, není tedy zaměstnaná, rozdíl mezi platovým ohodnocením oproti mužům (gender pay gap) roste. A stejně to platí i naopak. Čím více bude ekonomicky aktivních žen, tím menší rozdíl bude v jejich ohodnocení. V tomto smyslu ženy diskriminovány nejsou. Otázkou je, jak podpořit jejich zaměstnanost a zároveň podpořit rodinný život.

Jedním z řešení by mohl být větší příspěvek od státu. Ženy by tak nemusely volit mezi rodinou a zaměstnáním. Navíc je náročné se do pracovního procesu vracet, neboť ženy mohou přijít o pracovní návyky a často se již do zaměstnání nevrací.

Pokud bude také stát a zaměstnavatel více podporovat práci na částečný úvazek, bude pravděpodobně více žen, které budou během mateřské dovolené pracovat.

Další podporou ze strany státu by mělo být zřizování většího počtu zařízení pro děti mladší tří let, protože to je nejčastější věk, kdy děti nastupují do mateřských škol a rodiče tak mají možnost věnovat se kariévnímu růstu.

Z většiny statistických údajů týkajících se genderové problematiky můžeme vidět postupný posun žen blíže na úroveň mužů. Stále sice nejsou v mnohých ukazatelích na stejných hodnotách, ale věřím, že v budoucnu se rozdíly budou nadále snižovat.

9 Seznam použitých zdrojů

Knížní zdroje

ARMSTRONG, Michael. Personální management. Praha: Grada Publishing, 1999. 968 s. ISBN 80-7169-614-5.

BOBEK, Michal, MOLEK, Pavel a ŠIMÍČEK, Vojtěch, (eds.). *Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví*. Mezinárodní politologický ústav, Masarykova univerzita: Brno, 2009.

BOSÁ, M. (2003). Prečo je tá láska taká ťažká. In CVIKOVÁ, J., JURÁŇOVÁ, J. (ed.). *Rodové stereotypy a ich dosledky: ružový a modrý svet*. Bratislava: Občan a demokracia, Aspekt.

BOSÁ, M., MINAROVICHOVÁ, K. (2006). *Rodovo citlivá výchova*. Bratislava: EsFem.Cviková 2003.

BRTNÍKOVÁ M. *Žena a její svět*. 1. vyd. Praha: Horizont 1985. 168 s.

CVIKOVÁ, J., JURÁŇOVÁ, J. (2003). *Rodové stereotypy a ich dosledky: ružový a modrý svet*. Bratislava: Občan a demokracia, Aspekt. • Giddens, A. (2013). *Sociologie*. Praha: Argo.

ČERVINKA, T. a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-751-5.

FOOT, Margaret; HOOK, Caroline. *Personalistika*. Praha: Computer Press, 2002. 459 s. ISBN 80-7226-515-6.

FERRAROVÁ, Eva, 2007. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender Studies. ISBN 978-80-86520-03-2.

HAVELKOVÁ, Hana. První a druhá vlna feminismu: podobnosti a rozdíly. In: *ABC feminizmu*. Brno: Open Society Fund, Nesehnutí, 2004, s. 169-182.

HAVELKOVÁ, Barbara. *Genderová rovnost v období socialismu*

HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.

- HINDLS, Richard, a další. 2007. Statistika pro ekonomy. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-43-6.
- JIRÁSKOVÁ, S. Život ve svých rukou. Praha: Spiralis, 2011. ISBN 978-80-87263-01-3.
- KNOTKOVÁ-ČAPKOVÁ, Blanka. *Mezi obzory: gender v interdisciplinární perspektivě*. Praha: Gender Studies, 2011. ISBN 978-80-86520-39-1.
- KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. Právo sociálního zabezpečení. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-692-0.
- KOPÍČKOVÁ B. Historické prameny k studiu postavení ženy v české a moravské středověké společnosti. 1. vyd. Praha: Historický ústav 1992. 155 s. ISBN 80-85268-11-6
- KOPŘIVA K. MACH J. Když vás trápí někdo blízký, 1. vyd. Praha: Portál 1999. 175 s. ISBN 80-7178-337-4
- KŘÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M., POSPÍŠILOVÁ, K., MAŘÍKOVÁ, H. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 978-80-7421-147-8
- KUČEROVÁ, Karla. Trh práce. Ostrava: Škola manažerského rozvoje, 2006. s. 3
- LANDA P. Ženy! Ženy! Ženy! 1. vyd. Praha: Academia 2001. 166 s. ISBN 80-200-0868-3
- LENDEROVÁ M. K hříchu i k modlitbě. 1. vyd. Praha: Mladá fronta 1999. 304 s. ISBN 80-204-0737-5 88
- LINHART, Jiří. 2004. Slovník cizích slov pro nové století. Litvínov: Dialog, 2004.
- LIPPA, R. A. (2009). Pohlaví: příroda a výchova. Praha: Academia.
- MATĚJÍČEK Z. O rodině vlastní, nevlastní a náhradní, 1. vyd. Praha: Portál 1994. 98 s. ISBN 80-85282-83-6
- MATOUŠEK O. Rodina jako instituce a vztahová síť, 3. vyd. Praha: Slon 2003. 161 s. ISBN 80-86429-19-9
- MERHAUT, M. a CHADT, K. Specifikace rozdílů v interakci managementu a zaměstnanců s přihlédnutím na genderové vztahy na pracovišti z pohledu. Fórum sociální politiky odborný recenzovaný časopis. Roč. 12. č. 2., s. 17-20. 2018. ISSN 1803-7488
- MURPHY, R. F. (1998). Úvod do kulturní a sociální antropologie. Praha: SLON.

OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Přel. Milena Poláčková a Martin Poláček. Praha: Portál, 2000, 176 s. ISBN 80-7178-403-6.

PALÍŠKOVÁ, M. Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-270-0.

RENZETTI, Claire M. a CURRAN, Daniel J. *Ženy, muži a společnost*. Přel. Lukáš Gjurič. Praha: Karolinum, 2003, 642 s. ISBN 80-246-0525-2.

SMETÁČKOVÁ, Irena. Gender a osobnost člověka. In: SMETÁČKOVÁ, Irena a VLKOVÁ, Klára. *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, 2005, s. 18-25. ISBN 80-903331-2-5.

ŠIKLOVÁ, Jiřina. Gender studies a feminismus na univerzitách ve světě a v České republice. In: *Společnost žen a mužů z aspektu gender: [sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha]*. Praha: Open Society Fund, 1999, 171 s. ISBN 80-238-4770-8.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti: Souhrnná zpráva z výzkumné studie*

VALENTOVÁ, Kateřina. *Spokojenost liniových manažerů s řízením lidských zdrojů*

VALDROVÁ, J. (2006). *Gender a společnost (vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií)*. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně.

VOHLÍDALOVÁ, Marta, 2006. Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci? *Gender a výzkum/Gender and Research*. [online]. [cit. 2018-02-22]. roč. 7, č. 1/2006, s. 26. ISSN 2570-6586. Dostupné z: <https://www.gendersonline.cz/cs/issue/5-rocnik-7-cislo-1-2006-gender-a-zivotni-styl/42>

WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M.: *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, Computer Press 1999 (s. 54). 2 KOTÝNKOVÁ, M.: *Trh práce na přelomu tisíciletí*, Oeconomica, VŠE Praha, 2006

ZLÁMAL, Jaroslav, ULRICH Miloš. *Základy ekonomie pro management zdravotnictví*. 2. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2008. ISBN 978-80-244-1992-3.

Internetové zdroje

Businessinfo [online]. [cit. 2.11.2019]. Dostupné z <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/v/vseobecna-deklarace-lidskychprav/1000715/55009/>

Diskriminace. Manuál pro pracovníky diskriminaci. [online]. [cit. 2.11.2019]. Dostupné z <http://www.diskriminace.cz>

Doporučení komise 2014/124/EU ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti, 2014. In: *Ec.europa.eu* [online]. Brusel: Evropská komise [cit. 2022-03-16]. Dostupné také z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=166&langId=en>.

European Commission [online]. [cit. 2.11.2019]. Dostupné z https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_cs.pdf

Feminismus a jeho současné podoby [online]. [cit. 2.11.2019]. Dostupné z <https://www.cdk.cz/feminismus-jeho-soucasne-podoby>

Tématický přehled, ženy na trhu práce [online]. [cit. 2.11.2019]. Dostupné z https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_cs.pdf

Istanbulská úmluva [online]. [cit. 2.11.2019]. Dostupné z https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Istanbulska_umluva.pdf
CEDAW

Komunistické právo v Československu [online]. [cit. 2.11.2019]. Dostupné z <http://www.komunistickepravo.cz>

Lidská práva-poradna [online]. [cit. 2.11.2019]. Dostupné z www.lidskaprava.poradna-prava.cz

Ministerstvo vnitra české republiky [online]. [cit. 2.11.2019]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online]. [cit. 2.3.2022]. Dostupné z <https://www.msmt.cz/ministerstvo/proc-je-dulezite-se-zabyvat-genderovou-rovnosti-v-kontextu>

Padesát procent [online]. [cit. 2.3.2022]. Dostupné z <https://padesatprocent.cz/cz/dokumenty-odkazy/strategicke-dokumenty/gender-mainstreaming>)

Zákony pro lidi [online]. [cit. 2.11.2019]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

Zákony

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

10 Seznam obrázků

Obrázek 1 Index genderové rovnosti	24
Obrázek 2 GPG	36

11 Seznam tabulek

Tabulka 1 Průměrná mzda v odvětvích podle pohlaví v roce 2020, v Kč	58
Tabulka 2 Průměrná mzda v odvětvích podle pohlaví v roce 2020, v Kč	62
Tabulka 3 Index genderové rovnosti pro rok 2020 (100 bodů = naprostá rovnost).....	63
Tabulka 4 Hodnocení PwC	65
Tabulka 5 Hypotéza č. 1.....	69
Tabulka 6 Hypotéza č. 2.....	70
Tabulka 7 Hypotéza č.3.....	72
Tabulka 8 Hypotéza č. 4.....	73

12 Seznam grafů

Graf 1 Studenti středních škol maturitních oborů v roce 2018	27
Graf 2 Muži a ženy v různých oborech VŠ v roce 2017	27
Graf 3 Zaměstnaní v národním hospodářství podle OKEČ a podle pohlaví v ČR	29
Graf 4 Míry nezaměstnanosti mužů a žen v ČR (v %)	44
Graf 5 Celková míra nezaměstnanosti žen v EU ve věku 20–64 let v roce 2020, (v %).....	46
Graf 6 Celková míra zaměstnanosti žen v EU ve věku 20–64 let v roce 2020, (v %).....	47
Graf 7 Míra ekonomické neaktivity v roce 2020 ve vybraných zemích EU, (v %).....	48
Graf 8 Míra zaměstnanosti žen v ČR podle věkových skupin v letech 2018-2020	49
Graf 9 Míra nezaměstnanosti žen v ČR podle vzdělání (2020)	50
Graf 10 Míra zaměstnanosti žen v závislosti na počtu dětí a vzdělání žen v roce 2020 (v %)	51
Graf 11 Míra zaměstnanosti žen v závislosti na počtu dětí v roce 2020 ve vybraných zemích EU, v %	52

Graf 12 Míra zaměstnanosti žen v závislosti na věku nejmladšího dítěte v roce 2020 ve vybraných zemích EU (v %)	53
Graf 13 Míra zaměstnanosti žen v závislosti na věku nejmladšího dítěte v roce 2020 ve vybraných zemích EU, v %	54
Graf 14 Podíl žen a mužů ve věku 15–64 let zaměstnaných na částečný úvazek v zemích EU v roce 2020, v %	56
Graf 15 Průměrná mzda podle pohlaví a věku v roce 2020, v Kč	57
Graf 16 Průměrná mzda podle vzdělání a pohlaví (v %)	60
Graf 17 Příjmová propast mezi muži a ženami (gender pay gap, GPG)	64
Graf 18 Důvody ekonomické neaktivity mužů a žen v EU	67
Graf 19 Důvody ekonomické neaktivity mužů a žen v ČR	68