

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2013 – 2015

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Eva Holubcová

Postavení ženy v podnikatelské sféře

Praha 2015

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Lukáš Novotný M. A., Dr.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES

2013 – 2015

DIPLOMA THESIS

Eva Holubcová

Women in business

Prague 2015

The Diploma Thesis Work Supervisor: Mgr. Lukáš Novotný M. A., Dr.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 17. 2. 2015

Eva Holubcová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucímu práce Mgr. Lukášovi Novotnému M. A., Dr. za podporu a konstruktivní spolupráci.

Anotace

Diplomová práce se zabývá postavením žen v podnikatelské sféře. Popisuje a porovnává postavení žen v historickém kontextu se současnou společností. Dále se zaměřuje na pozici žen na trhu práce v České republice a srovnává ji s ostatními evropskými státy. V této práci je také přiblížena problematika mateřské a rodičovské dovolené jak v ČR, tak i v zahraničí. V praktické části byl vytvořen projekt na podporu začínajících podnikatelek, který by byl financován na základě výzvy Evropského sociálního fondu. Dále si práce si vymezila hypotézy spojené s návratem žen z mateřské a rodičovské dovolené, které jsou v závěru práce potvrzeny nebo vyvráceny.

Klíčové pojmy

Emancipace, feminismus, diskriminace, trh práce, gender, rovné postavení, nezaměstnanost, mateřská a rodičovská dovolená, Evropské sociální fondy

Annotation

This diploma thesis deals with positions of women in Business. It describes and compares the status of women within the historical context of contemporary society. It also focuses on the roles of women in the labour market in the Czech Republic in comparison with other European countries. This thesis marks issues of maternity and parental leave both in the Czech Republic and abroad. As well, a new project was created in the practical part in order to support commencing businesswomen. The project would be funded on the basis of challenge of the European Social Fund. In addition, the work marks out some hypotheses related to women comeback from maternity and parental leave, which are confirmed and/or disproved in conclusion.

Key words

Emancipation, feminism, discrimination, labour market, gender, equal status, unemployment, maternity and parental leave, The European Social Fund

OBSAH

ÚVOD	9
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA	13
1.1 Emancipace.....	13
1.2 Feminismus.....	16
1.3 Liberální vs. radikální feminismus.....	19
1.4 Diskriminace, mobbing, harassment.....	20
2 FEMINISMUS V ČESKÉ REPUBLICE	27
2.1 Proměny postavení ženy po roce 1989.....	27
2.2 Žena a její postavení po roce 1989.....	28
2.3 Specifikace feminismu ČR.....	31
3 POSTAVENÍ ŽENY NA TRHU PRÁCE	34
3.1 Trh práce v České republice a gender.....	34
3.2 Struktura nezaměstnanosti žen.....	40
3.3 Politika státu vůči nezaměstnanosti žen.....	50
4 NÁVRAT ŽEN DO PRACOVNÍHO PROCESU V ČR	54
4.1 Problematika rodičovské a mateřské dovolené v ČR.....	54
4.2 Důvody brzkého návratu žen do pracovního procesu v ČR.....	57
4.3 Politika státu vůči návratu žen do pracovního procesu v ČR.....	62
5 NÁVRAT ŽEN DO PRACOVNÍHO PROCESU EU	65
5.1 Trh práce a gender v EU.....	67
5.2 Struktura nezaměstnanosti žen v EU.....	71
5.3 Politika státu vůči nezaměstnanosti žen v EU.....	79
PRAKTICKÁ ČÁST	85
6 NÁVRH VLASTNÍHO PROJEKTU	85
6.1 Název a cíle projektu.....	85
6.2 Působnost projektu.....	86
6.3 Struktura řešení projektu.....	87
6.4 Předpokládané finance.....	92
6.5 Předpokládané dopady.....	94
7 EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ	96
7.1 Vymezení výzkumného cíle.....	96

7.2	Otázky a hypotézy	96
7.3	Metodika a výzkumný vzorek.....	98
7.4	Výsledky výzkumu	100
8	ZÁVĚR	103
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	106
	SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK	113
	SEZNAM PŘÍLOH.....	115

ÚVOD

Cílem této práce je přiblížení problematiky v oblasti postavení ženy v podnikatelské sféře. Úvodní část je věnována historickému vývoji postavení žen, ve kterém docházelo ke změnám v jednotlivých historických obdobích. Abychom mohli alespoň částečně porozumět vztahům mezi ženami a muži a celkovému vývoji, je i tato část práce nezbytnou součástí pro další poznání. Dalším záměrem je nastínit problematiku žen a jejich postavení v souvislosti s rodinou, zaměstnáním a celkovém sladění práce a rodiny. Úmyslem této práce je i nastínění diskriminace představující více oblastí, s kterými se žena v současné době setkává. Toto téma jsem si zvolila, jelikož mě natolik zaujalo nejen z hlediska historického, ale především z důvodů přístupů společnosti, která nyní této problematice věnuje určitou pozornost jak v rámci České republiky, tak i zejména v zemích Evropské unie. Záměrem je nejen shrnutí aktuální situace trhu práce vůči ženám, ale i řešení otázky nezaměstnanosti žen v České republice v porovnání s muži a reakce politiky státu k dané záležitosti. Následující úsek je cílený k otázce návratu žen do pracovního procesu a přiblížení důvodů brzkých návratů do pracovní činnosti. Jelikož jsem si zvolila studijní obor Evropská hospodářskosprávní studia, zaměřila jsem se i na činnost Evropské unie v této sféře a porovnání Evropských států s Českou republikou.

Praktická část práce byla v průběhu zpracování rozdělena na dvě části. Část první si dala za cíl ovlivnit postavení ženy na trhu práce. Jak již bylo zmíněno, záměrem byla součinnost s Evropskou unií. Nejprve jsem se tedy zorientovala mezi možnostmi nabízející Evropské fondy ve spolupráci s Českou republikou a sestavila vlastní návrh projektu. Tento program byl sestaven na podporu žen, který by měl usnadnit jejich pozici v podnikatelské sféře v Libereckém kraji konkrétně v Turnově. Projekt „Aktivní žena Turnovska“ je směřován do „Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost“. Konkrétní oblast podpory „Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života“. Struktura řešení projektu, předpokládané finance a případné dopady programu budou shrnuty v závěru této práce.

Druhá část práce se věnovala návratu žen z mateřské nebo rodičovské dovolené na trh práce. V rámci kvalitativní metody výzkumu byly stanoveny 3 hypotézy, které se stanou cílem tohoto výzkumu a které se na závěr při verifikaci potvrdí nebo vyvrátí.

V souvislosti se stanovenými hypotézami bylo sestaveno šest otázek, které byly obsahem standardizovaného rozhovoru a které byly pokládány 6 ženám. Níže jsou uvedeny stanovené hypotézy:

- 1) Návrat do zaměstnání je nesnadný.
- 2) Ženy vnímají mateřskou/ rodičovskou dovolenou jako přirozenou věc, kterou vnímají pozitivně, avšak z hlediska návratu do původního zaměstnání mateřská rodičovská dovolená představuje narušení pracovního procesu.
- 3) Ženy využily možnosti návratu na stejnou pracovní pozici jako před odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou.

V průběhu zpracování diplomové práce jsem vycházela z mnoha zdrojů literatury. Teoretická východiska převážně vycházela z literárních děl. Proměna postavení ženy ve společnosti v historickém kontextu se inspirovala dílem autorky Burešové, která ve své knize zachytila postavení žen v první polovině 20. století. Zvolené téma vyžadovalo obsáhlejší množství literatury, jelikož dané kapitoly mé práce nebyly komplexně zachyceny v jednotlivých publikacích. Autorky Valdorová, Jarovská, Machovská v díle „ABC feminismus“ této práci přiblížily konkrétní vlny feminismu spolu s autorem Morrisem v knize „Literatura a feminismus“. Klíčovou autorkou této práce se stala spisovatelka Sokáčová, vyskytující se v mnoha zvolených publikacích této práce nejen v postoupných proměnách společenského postavení po roce 1989, ale i v dílech s aktuální tematikou. Velké množství informací bylo nalezeno na webových stránkách www.feminismus.cz, www.zenskaprava.cz, www.genderstudies.cz. Část věnovaná postavení ženy na trhu práce se velmi často inspirovala u autorky Křížové, která se ve svých dílech zabývá životní strategií žen a zároveň je spoluautorka dalších publikací, které se v této práci vyskytly. Mikulaščík s dílem „Jak být úspěšnou manažerkou“ přispěl v teoretických radách a postupech při formování kariéry žen. Další část práce vychází z aktuálních informací, které nebyly zaznamenány v literárním zpracování. Tato práce především čerpala z Českého statistického úřadu ústředního orgánu státní správy České republiky ve spolupráci s Eurostatem, který mi umožnil získání aktuálních informací k dané problematice i ve srovnání s Evropskými státy. Další klíčové podklady byly získány z Ministerstva

práce a sociálních věcí. Pro zhodnocení situace byly použity informace ze závěrečných shrnujících zpráv těchto orgánů. Veškeré podklady na využití Evropských sociálních fondů byly naleznuty na webovém portálu www.esfcr.cz, kde jsou zaznamenány aktuální informace spolu s již realizovanými projekty. Metodika kvalitativního výzkumu vycházela z knih autorů Hendla „Kvalitativní výzkum“ a Dismana „Jak se vyrábí sociologická znalost“.

Jak již bylo sděleno v první části úvodu, práce byla rozdělena do dvou částí a to na část teoretickou a praktickou.

V první kapitole se odráží základní teoretická východiska např. v oblasti emancipace, která se dotýká všech oblastí sociálního života. Její vliv se odráží v mnoha hlediscích nejen náboženských, politických, ekonomických, ale i ve všech oblastech sociálního života. Emancipace oprostila ženy od předsudků společnosti a vymezených pravidel, například názoru, že je pouze stvořena na plození a pokračování rodu. Téma feminismus v této podkapitole je rozděleno do dvou vln, ve kterých se poukazuje nejen na rozdílnost pohlaví, ale na celkový rozdílný kulturní přístup. Závěrečná třetí vlna feminismu představuje vyvrcholení feministického myšlení a spíše nastínila podobnosti mezi ženami a muži. V této poslední fázi přinesla spoustu směrů, které se mimo jiné i zabírají společenskou pozicí, politickými aktivitami atd. Závěr této celé kapitoly je věnován rozdílu liberálních vs. radikální feminismus a vysvětlení pojmů „diskriminace“, „mobbing“, „harassment“.

Následující kapitola, věnována feminismu konkrétně v České republice, poukazuje na období socialismu, které bylo ovlivněno totalitní mocí a ideologií. Překvapujícím zjištěním byla vysoká kvalifikační vzdělanost v tomto období. Nejen že ženy plnily své pracovní povinnosti, ale zároveň zastávaly rodinu a domácnost. Rapidní změna přišla s obnovou kapitalistického období, kdy docházelo k posílení pozic mužů a k marginalizaci žen. Proměny po roce 1989 byly sice spojené s nezaměstnaností, ale zároveň v této době vznikaly nové neziskové organizace právě i v oblasti genderu a feminismu. V tomto roce byla žena opět považována za aktivní emancipovanou ženu, která získala možnost sladit práci s rodinou, na kterou byl kladen důraz hlavně v prvních třech letech věku dítěte. V závěru kapitoly jsou zmíněna specifika feminismu v České republice a pracovní dráha ženy po roce 1989.

Kapitola postavení ženy na trhu práce poukazuje, jak důležitou roli pro ženy

vykazuje práce v jejich životě, nejen z důvodů, že tradiční model české rodiny kalkuluje s dvěma příjmy v rodině, ale pro ženu představuje formu seberealizace. Faktory ovlivňující postupný růst v kariéře jsou spojovány s přerušáním pracovního poměru kvůli narození dítěte. Pokud se žena rozhodne získat vedoucí pozici, musí vykonat daleko více úsilí v porovnání s muži. V této kapitole jsou ženy motivovány k vlastní formě podnikání. V další části je nejen podrobně rozebrána struktura nezaměstnanosti z pohledu sociálního regionálního a vzdělanostního, jsou tu zohledněny platové rozdíly žen a mužů, ale i podíl podnikajících v různých oblastech zaměření. Závěrečná část se věnuje politice státu vůči nezaměstnanosti žen.

Problematika návratu žen do pracovního procesu v ČR byla začleněna do diplomové práce nejen kvůli úplnosti postavení ženy v podnikatelské sféře, obsahující i tento pohled, ale také kvůli zbytečnému společenskému povědomí, že muž je živitel rodiny a ženě připadá péče o dítě. V této kapitole jsou dále zobecněny nejen právní předpisy spojené s mateřskou a rodičovskou dovolenou, ale časté důvody brzkého návratu žen do pracovního procesu v ČR. I tato kapitola je zakončena politikou státu vůči návratu žen do pracovního procesu.

V podobné struktuře je vedena i pátá kapitola, avšak nyní je provedena v souvislosti s Evropskou unií nebo v porovnání s evropskými státy.

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

1.1 Emancipace

Pojem „emancipace“, který byl součástí naší společnosti po staletí a jehož významu jsme i svědky dnes, chápeme jako strukturu, která se opírá o několik určujících dimenzí. Emancipace se dotýká všech oblastí sociálního života. Odráží se v aspektech náboženských, politických i ekonomických, ve kterých se snaží o eliminaci moci. Emancipace bez útlaku není možná, protože není aktem stvoření, nýbrž osvobození něčeho, co existuje před samotným osvobozujícím aktem.¹

Slavný Sokrates² pravil: *"Jsem vděčen Štěstěně za tři věci: za první, že jsem se narodil jako člověk, a ne jako zvíře, za druhé, že jsem se narodil jako muž, a ne jako žena, za třetí, že jsem se narodil jako Helén, a ne jako barbar."*³ Již z citátu vyplývá, že se v této době se nelze ani pozastavit nad zmínkou, která by byla spojená s emancipací. Naše společnost se tvoří po staletí a její zvyklostí je přebírání zvyků, názorů a tradic od svých předešlých generací, je tedy pochopitelný velmi plynulý vývoj postavení žen, mužů, ale i myšlení společnosti. Významnou etapou, která ovlivnila nejen ženy, ale hlavně chování a vývoj celé planety, je právě náboženství, díky kterému si člověk vytváří hodnoty, způsob života, normy, a ať už nás ovlivní jakákoliv víra, je všeobecně známo, že po staletí formuje naši společnost. Konkrétně křesťanství převzalo od judaismu mužský typ Boha a obraz ženy díky převzetí tzv. Starého zákona. V předešlých dobách se společnost stále nedokázala oprostít od patriarchálního dědictví a ani křesťanství nebylo výjimkou, neboť tvrdí: *"muž je hlavou ženy, jako Kristus je hlavou církve. A tak každý z nás bez výjimky, ať miluje svou ženu jako sebe sám a žena, ať má před mužem úctu."*⁴ Již po staletí známe příběh, kdy Eva neuposlechla zákazu Hospodina a okusila zakázané jablko a tím svedla Adama k hříchu. Trest za její čin bylo vyhnání z Ráje a za svůj čin měla přivádět děti na svět v bolestech s touhou po muži,

¹ ERNESTO, L. *Emancipace a radikální demokracie*. 1. české vydání. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2013. ISBN: 978-80-246-2163-0, 34s

² Sokrates (469-399 př.nl.) - athénský filosof

³ BUREŠOVÁ, J. *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. Století*. Praha: Univerzita Palackého 2001 ISBN: 80-244-0248-3

⁴ Genesis [online]. Bible překlad 21. století, [cit. 2014-11-16]. Dostupné z WWW: <<http://www.bible21.cz/online>>

který ženu bude mít ve své nadvládě. Jedno z posledních důrazných vyniknutí nerovnoprávnosti žen bylo ještě v 19. století, kdy vznikla nová politická společnost výhradně zastoupená muži. Ženě nepříslušelo, aby se podílela ve společenské pozici, jelikož neměla dostatečný obecný rozhled ani potřebné vzdělání či vědomosti v této oblasti. Její život byl konstruován pouze do úzkého rámce rodinných povinností.⁵ Pokud si všimneme, autorka Burešová použila v pojmenování své kapitoly číslovku 100 a právě ta nastiňuje časový úsek zhruba posledních sto let od současnosti, kdy jsou považovány první zárodky emancipačního úsilí žen.

Výrazný přelom přišel až na konci 19. století, kdy se postavení ženy začalo výrazně měnit. Hlavním důvodem byly ekonomické a společenské změny v souvislosti se vznikem industriální společnosti.⁶ Ženy se staly nejen pracovní silou, ale postupem času i silou intelektuální. Byly to pouze první zárodky pokroku, kdy se ženské pohlaví snažilo aktivně vyrovnávat své možnosti s pohlavím mužským. Tato doba sice usilovala o politickou demokracii v liberálním duchu, ale to však bylo chápáno zcela převažující částí mužské aktivity. Jen výjimečně se na počátku devadesátých let objevoval požadavek volebního práva pro ženy, ale již nyní byly patrné první spolupráce mezi pokrokovými ženami a osvícenými muži. Vznikala tzv. pokrokové hnutí a v jejich čele byli od konce osmdesátých let studenti českých vysokých škol.⁷ Hlavním cílem tohoto hnutí bylo změnit společnost, která bude připravena přijmout reformy, které povedou k vytvoření pokrokové světové kultury. Byla zde i poukázána emancipační snaha žen, avšak kdo jiný musel iniciovat tuto problematiku nežli žena. K tomuto tématu přispěl i demografický vývoj ve vyspělejších oblastech světa.⁸ Postupem času tato doba přímo nutila k urbanizaci obyvatel a tedy i zapojení ženy do manuální práce. Nejčastěji pracovaly jako služebné u bohatých továrníků. S příchodem hospodářské krize jsou zapojovány do dělnického prostředí, ale tato práce měla velmi negativní dopady, jelikož docházelo k vysokým počtům úmrtí žen v plodném věku. Obecně ženy v této době měly pouze dvě možnosti po absolvování Obecné školy: buď se provdaly do zaopatřené

⁵ ERNESTO, L. *Emancipace a radikální demokracie*. 1. české vydání. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2013. ISBN: 978-80-246-2163-0

⁶ JÍRKOVÁ, M. *Vzdělání a emancipace ženy*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1982. ISBN: 14-459-82

⁷ BAHÉNSKÁ, M. *Počátky emancipace žen v Čechách- Dívčí vzdělávání a ženské spolky v Praze v 19. století*. Praha: Libri 2005. 176s. ISBN: 80-7277-241-4

⁸ BUREŠOVÁ, J. *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. Století*. Praha: Univerzita Palackého, 2001. ISBN: 80-244-0248-3

rodiny, nebo byly stále součástí své rodiny a svými výdělky zvyšovaly standard celé rodiny. V obou případech se o právech žen nedalo hovořit. Provdaná žena se stala víceméně majetkem muže, který za ni vystupoval nejen před úřady, ale i u váženého soudu. Toto podřadné postavení lze nalézt i v tehdejších právních předpisech. Existoval „institut věna“, bez kterého nebylo možné uzavřít sňatek. Po uzavření manželství muž mohl s věnem volně nakládat a v případě smrti, žena nepatřila k zákonem nařízeným dědicům, záleželo tedy pouze jen na muži, zda jí zanechá nějaké prostředky. Svobodné ženy byly taktéž značně v nevýhodném postavení. S příchodem tovární výroby byla oslabená poptávka po lehké manuální práci jako např. šití a po absolvování obecné školy nebo měšťanky nebyly připraveny k manuální práci, která byla fyzicky náročná. Společnost si ovšem uvědomovala fakt, že ženy tvoří ve světě polovinu celé lidské populace, a tedy bylo zřejmé, že vyloučení či podstatné omezení aktivní participace žen na společensky prospěšné činnosti ovlivňuje nepříznivý růst společenského bohatství a tím i dynamiku společenského pokroku.⁹

Veškeré prosazování práv bylo usnadněno po druhé světové válce, kdy vznikla Organizace spojených národů v roce 1945. Tato doba umožňovala prohloubení rovnoprávnosti žen a jejich postavení jako takové. Nemůžeme však opomenout fakt, že po této válce vznikala velmi radikálně založené organizace na území Spojených států, které měly přehnaně feministické názory vedoucí k nenávisti mužů. Až na konci 19. století se práce stala svobodným projevem vůle nejen pro svobodné, ale i pro ovdovělé ženy. Neméně důležitý byl i vznik konkurenčního trhu pohlaví, kdy muži v socialistickém prostředí pochopili, že ženy schopně bojují za zlepšení pracovních podmínek. Tím, že podporovaly socialisticky orientované politické strany, získaly větší respekt a nebylo jim odpíráno, aby se podílely na dění dané politiky. Emancipační cíle získávaly postupně čím dál více úspěchu. Nejen že postupem času získaly přístup ke vzdělání, ale jejich cíle směřovaly i k získání ekonomické nezávislosti. Úsilí vyvrcholilo, když ženy ve vyspělých zemích získávaly právo vlastnit majetek a pasivně i aktivně se podílet na politické scéně.¹⁰

⁹ JÍRKOVÁ, M. *Vzdělání a emancipace ženy*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1982. ISBN: 14-459-82, str. 151

¹⁰ BAHÉNSKÁ, M. *Počátky emancipace žen v Čechách- Dívčí vzdělávání a ženské spolky v Praze v 19. století*. Praha: Libri, 2005. ISBN: 80-7277-241-4

Na závěr této kapitoly tato práce uvede vyjádření T. G. Masaryka¹¹ o historičnosti vztahu mezi mužem, ženou a společností, které přednesl v roce 1904. „*Muž i žena jsou si rozumově i mravně rovni. Nerovnost mezi mužem a ženou není přirozená, není od přírody, ale vyvinula se historicky. A jak v historii dělalo se mnoho chyb, a chyb často osudových, tak stala se také chyba, chyba potlačením ženy.*“¹² Ať si tento článek přečte žena nebo muž, každému z tohoto úryvku uvízne v paměti jiná část textu, nicméně nelze odepřít fakt, že společenské postavení ženy se v koloběhu času měnilo hlavně v návaznosti s náboženstvím, ekonomikou, strukturou státu, ale hlavně vytvoření zvyklostí, předsudků, názorů každého z nás, ať už v dobách Říma či době nynější. Emancipace zbavila ženy společenských předsudků, které se dříve eliminovaly pouze na plození a pokračování rodu. Hlavním smyslem není vymezení určitých pravidel, nýbrž uskutečnění ženy jako sebe samé.

1.2 Feminismus

Jak již bylo nastíněno v úvodu, cílem není vytvořit práci, která by určitým způsobem působila ryze feministickým dojmem, ba naopak, aby byla objektivní, je potřeba zahrnout do této práce toto velmi společensky i literárně probírané téma. Začneme tedy základními pojmy tedy definicí feminismu. Pamm Morissová ji ve své knize popisuje jako politický pohled odrážející dva základní předpoklady. Z prvního pohledu poukazuje na rozdílnost pohlaví. Základem je strukturální nerovnost mezi ženami a muži, která vede k systematické sociální nespravedlnosti vůči ženám. Z pohledu druhého vysvětluje nerovnost mezi pohlavími jako kulturní interpretaci, nikoliv jako biologické nutnosti¹³. Počátky feminismu u nás v dobách obrození a první představitelky tohoto hnutí byly chápány jako ženy, které usilovaly o kulturní vzestup české společnosti a ženy jako takové. Pozornost byla směřována především na oblast vzdělání a následné uplatnění. První vlnu feminismu bychom datovali ke konci 18. století přibližně až do roku 1930.¹⁴

Ženy této doby především v anglosaském světě byly označovány jako sufražetky. Toto oslovení pochází z francouzského „suffrage“, neboli volební právo. Požadující

¹¹ T.G. Masaryk (1850-1937) - státník, politik, filosof a pedagog

¹² BUREŠOVÁ, J. *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*. Praha: Univerzita Palackého, 2001. ISBN: 80-244-0248-3, str. 22

¹³ MORRIS, P. *Literatura a feminismus*. Brno: Host, 2001. ISBN: 80-86055-90-6, 11s

¹⁴ MORRIS, P. *Literatura a feminismus*. Brno: Host, 2001. ISBN: 80-86055-90-6

nároky, o které bojovaly, vyjadřovaly velice extrémním způsobem jako např. v podobě hladovek, přerušování jednání soudců i parlamentu apod. Tyto činy však nevedly k velkým úspěchům, jelikož všeobecného hlasovacího práva dosáhly ve Velké Británii v roce 1920 a všech žen až 1928. John Stuart Mill¹⁵ ve svém slavném díle „O poddanství žen“ nastínil teorii, že „*v pozici obhajujícího svůj požadavek by neměl být ten, kdo chce přiznat ženám práva, ale naopak ten kdo jim je upírá.*“¹⁶ Pojmenování sufražetka neměla být vnímána jako nadávka, nýbrž jako ostuda celé společnosti, že ženy musely bojovat o nejzákladnější lidská práva.

Zmínka o volebním právu byla aktuální až na přelomu 19. a 20. století, kdy první veřejný volební návrh prezentoval Vojtěch Náprstek¹⁷ při volbách do zastupitelstva Prahy. Právo platné přiznání volebního práva ženám bylo datované k roku 1918. První světová válka přinesla ženám nové kompetence, nejen že se staraly o chod domácnosti, ale zastupovaly i muže válčící ve frontě. Meziválečné období naplnilo očekávané cíle první vlny feminismu až do 30. let, kdy byl nastolen fašismus. Tyto okolnosti vedly k oslabení aktivit žen, jelikož se společnost potýkala s daleko obecnějšími problémy.¹⁸

Druhá vlna feminismu je datována přibližně na 50-70. léta 20. století, kdy je hlavním problémem nevyrovnanost mezi reálným stavem společností a formální rovnoprávností žen a mužů.¹⁹ Již se nevyskytuje základní nerovnoprávnost žen, ale překážky se vyskytují v daleko podrobnějších a skrytějších otázkách jako jsou např. otázky intimního života, sexuality, genderových stereotypů apod. Důležitou událostí po druhé světové válce byl návrat ke konzervatismu, ale s tím rozdílem, že se již žena nevracela zpět do domácnosti a k rodině. Můžeme si tedy všimnout, že v druhé vlně se nejedná nejen o rovnost žen a mužů, nastiňuje jejich rozdílnost. Snaží se vysvětlit, aby „jiný“ neznamenal horší nebo lepší, ale aby důrazně vyzněla odlišnost a nerovnost byla zapomenuta.²⁰ Počátky této doby jsou neodmyslitelně spojována s filozofy této doby.

¹⁵ John Stuart Mill (1806-1873) – anglický filosof, empirik, politický ekonom a liberální politik

¹⁶ PETRUSEK, M. a kolektiv Dějiny sociologie. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN: 978-80-247-3234-3

¹⁷ Vojtěch Náprstek (1826-1894) – český vlastenec, národopisec

¹⁸ MORRIS, P. *Literatura a feminismus*. Brno: Host 2001. 232s. ISBN: 80-86055-90-6

¹⁹ Ženská práva jsou lidská práva [online]. Historie feminismu [cit. 2014-11-16]. Dostupné z WWW: <<http://zenskaprava.cz/files/let%C3%A1k-historie-feminismu.pdf> >

²⁰ VALDOROVÁ, J. D. JARKOVSKÁ, L. MACHOVCOVÁ, K. a kolektiv. *ABC feminismu*. Brno: Nesehnutí, 1. vydání 2004. ISBN: 10: 80-903228-3-2

Simone de Beauvoir²¹ a její studie Druhé pohlaví, se pokusila nastínit analýzu, proč ženy v různých historických kulturách měly méně významné postavení, než pohlaví druhé. „Důležité je si uvědomit koncept jinakosti, který je nezbytný k vytvoření vlastní identity, kterou ovšem získáváme definováním protikladu k jiným, odlišným.“²² Její snaha působila i na přehodnocení definice ženské identity. Dále pak Rousseau²³ tvrdil, že není důležité striktně definovat ženství a mužství, nýbrž nechat rozkvést na každé ženě a muži osobitý rozdíl při rovných podmínkách, které nevytvářejí skupiny, k nimž bychom přistupovali rozdílně. Jako poslední ikonu této doby byla zvolena Betty Friedan, která svoji zásadní práci „Ženská mystika“ v originále „*Feminine Mystique*“ nastínila problematiku amerických žen. „Dospělá žena samozřejmě může následovat mužova příkladu a budovat si profesní kariéru, což se nicméně neobejde bez konkurenčního boje s muži své třídní příslušnosti.“²⁴ Ve své knize hovoří i o vlivu války, jejímž následkem byla situace, kdy tyto ženy zastupovaly válčící muže, avšak po návratu uvolnily své pozice a vrátily se ke své tradiční pozici. Musely si uvědomit, že jejich povinností je role matky a manželky a samy sobě jsou si ničím. Celé generace žen trpěly tímto „problémem beze jména“. Ženy si samy podvědomě vstřípily tuto domněnku, aniž by si ji uvědomovaly. Spisovatelka hlavní vinu připisuje ženským časopisům nebo reklamě, jelikož chyba není v první řadě na straně žen a mužů, ale spočívá v celé společnosti. Postupem času se do feministických hnutí přidružovali nové a nové feministické teorie. Na univerzitách vznikaly katedry women's studies, v kterých se postupně prosazovaly vědecké a metodologické obory.²⁵

Druhá vlna feminismu se v českém prostředí zprvu nevyskytovala, jelikož jsme byli ovlivněni komunistickým převratem, který sice prosadil některé požadavky jako např. vstup žen do veřejné sféry, podpora žen v nezaměstnanosti, nicméně neustále působila jednotvárným dojmem, neumožňoval příliš velký prostor.²⁶

²¹ Simone de Beauvoir (1908-1986) – francouzská spisovatelka, myslitelka, filosofka a existencialistka

²² Ženská práva jsou lidská práva[online]. Historie feminismu [cit. 2014-11-16]. Dostupné z WWW: <<http://zenskaprava.cz/files/let%C3%A1k-historie-feminismu.pdf> >

²³ Jean-Jacques Rousseau (1712- 1778) – francouzský filosof a spisovatel

²⁴ FRIEDAN, B. *Feminine Mystique*. Praha: Pragma, 2002, ISBN: 80-7205-893-2, 289s.

²⁵ VALDOROVÁ, J. D. JARKOVSKÁ, L. MACHOVCOVÁ, K. a kolektiv. *ABC feminismu*. Brno: Nesehnutí, 1. Vydání, 2004. ISBN: 10: 80-903228-3-2

²⁶ JÍRKOVÁ, M. *Vzdělání a emancipace ženy*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1982. ISBN: 14-459-82.

1.3 Liberální vs. radikální feminismus

Třetí vlna feminismu byla vyvrcholením feministického myšlení, která spíše poukazovala na podobnosti mezi ženami a muži a na rozdíly mezi nimi. Konec 80. let tedy přinesl významnou změnu v pohledu na pohlaví a sexualitu. Musíme však podotknout, že se jedná pouze o zlomek typizace feminismů. Tato doba přinesla mnoho směrů a pod směrů, které se v některých případech vzájemně vylučují a odmítají své výchozí teze. Komplexně se však zabývají společenskou pozicí, politickými aktivitami, etnickým a rasovým původem nebo sexuální orientací apod.²⁷ Důraz je kladen na osobní volbu, tedy na to, aby prostředí, ve kterém se ženy pohybují v zaměstnání, které vykonávají, a životní styl, který praktikují, byl výsledkem svobodné volby a ne důsledkem strukturální genderové nerovnosti společnosti.²⁸

Liberální směr má kořeny již v první vlně feminismu a za jeho zakladatelku je označována Betty Friedan²⁹ stejně tak jako později navazující J. S. Mill³⁰ s principem „individualismu“, který je přiblížen v dalších částí práce. Liberalismus se výhradně zabýval volebním právem, liberalizací rozvodových zákonů, dostupnost vzdělání a liberalizace antikoncepce a interrupcí. Liberální feministky se zabývají i soukromým životem. Žena má mít svobodnou volbu při rozhodování, která bude vycházet z jejich osobního přesvědčení. Jednalo se o nejsilnější proud podporující rovnoprávnost žen, bojujících za možnost prosazovat se jako muži podle individuálních předpokladů a zájmů.³¹ Jejich aktivity se zaměřují na oblast vzdělání, pracovního trhu a politiky. Cílem je dosáhnout vyrovnání zastoupení mužů a žen v oblastech společenského života. Polemizují o tom, jaký přínos bude mít vyšší zastoupení žen pro danou společnost a taktéž jaký to bude mít vliv na jejich postavení ve společnosti.³²

Pro muže a ženy v zemích, kde stále platí rozdílné zákony, byl tento směr feminismu relativní. Nicméně, však ukázaly, např. restriktivní změny v zákonech o potratech. V zemích po roce 1989 právní úpravy bezprostředně ovlivňují životy žen

²⁷ VALDOROVÁ, J. D. JARKOVSKÁ, L. MACHOVCOVÁ, K. a kolektiv. *ABC feminismu*. Brno: Nesehnutí, 1. Vydání, 2004. ISBN: 10: 80-903228-3-2, 202s.

²⁸ VALDOROVÁ, J. D. JARKOVSKÁ, L. MACHOVCOVÁ, K. a kolektiv. *ABC feminismu*. Brno: Nesehnutí, 1. Vydání, 2004. ISBN: 10: 80-903228-3-2, 203s.

²⁹ Betty Friedan (1921- 2006) – americká spisovatelka a feministická aktivistka

³⁰ John Stuart Mill (1806-1873) – anglický filosof, empirik, politický ekonom a liberální politik

³¹ Ženská práva jsou lidská práva [online]. Historie feminismu [cit. 2014-11-16]. Dostupné z WWW: <<http://zenskaprava.cz/files/let%C3%A1k-historie-feminismu.pdf> >

³² ZVĚŘINA, J. *Feminismus a jeho současné podoby*. [online]. Revuepolitika [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <<http://www.revuepolitika.cz/clanky/630/feminismus-a-jeho-soucasne-podoby>>

závislé na současném rozložení politické moci.³³ Pokud se nebavíme na zákonodárné úrovni, všechny osoby jsou vyrovnané a jejich pozdější postoje jsou vytvořeny především důsledkem vlivu odlišného prostředí a výchovy. Rozdílné sociální role žen a mužů vede k postupnému odlišení názorů na daný problém, proto je tedy nezbytné tyto stereotypy prolamovat a naopak brát v potaz společné prvky.

Radikální feminismus se zaměřuje na otázku násilí na ženách, zejména na otázku sexuálního vykořisťování a zneužívání žen muži.³⁴ Takzvaný "radikální feminismus" se nespokojuje s analýzou sociálního postavení ženy. Zabývá se všemi aspekty života, tedy také soukromím a sexuálním životem lidí. Prosazuje sebevědomější postoje žen, které by svou identitu neměly odvozovat jen od toho, jak je vidí muži.³⁵ Představitelky radikálního feminismu zastávají názor, že podstatou mužské nadvlády není ekonomická moc mužů, ale sexualita a mocenské uspořádání (heterosexuálních) pohlavních vztahů. Sexualita by tudíž měla být primární kategorií feministické analýzy. Sexualita je podle tohoto názoru forma moci a ženy jsou těmi společenskými subjekty, jejichž sexualita je přivlastňována a využívána jinými – muži. Ženy jsou podle této teorie definované prostřednictvím jejich sexuální objektivizace, neboť ženská genderová identita je patriarchálním systémem redukována na přitažlivost pro muže.³⁶

1.4 Diskriminace, mobbing, harassment

„Diskriminace je jednání v neprospěch někoho založené na předsudku, zejména co se týče rasy, barvy, pleti či pohlaví“³⁷

„Mobbing je považován za systematické psychické pronásledování nebo šikanování osob, které zpravidla směřuje k tomu, aby postižený ukončil

³³ VALDOROVÁ, J. D. JARKOVSKÁ, L. MACHOVCOVÁ, K. a kolektiv. *ABC feminismu*. Brno: Nesehnutí, 1. vydání 2004. ISBN: 10: 80-903228-3-2

³⁴ VALDOROVÁ, J. D. JARKOVSKÁ, L. MACHOVCOVÁ, K. a kolektiv. *ABC feminismu*. Brno: Nesehnutí, 1. vydání 2004. ISBN: 10: 80-903228-3-2, 205s.

³⁵ ZVĚŘINA, J. *Feminismus a jeho současné podoby*. [online]. Revuepolitika[cit. 2014-11-16]. Dostupné z: < <http://www.revuepolitika.cz/clanky/630/feminismus-a-jeho-soucasne-podoby>>

³⁶ VALDOROVÁ, J. D. JARKOVSKÁ, L. MACHOVCOVÁ, K. a kolektiv. *ABC feminismu*. Brno: Nesehnutí, 1. vydání 2004. ISBN: 10: 80-903228-3-2, 205s

³⁷ Gender studies[online]. *Projekt „Půl na půl: Rovné příležitosti žen a mužů“* [cit. 2014-11-16]. Dostupné z WWW: < http://www.genderstudies.cz/download/sex_obtezovani.pdf>

pracovněprávní vztah u zaměstnavatelů“.³⁸

*Sexuální obtěžování neboli „harassment“ je jakákoliv forma nevídaného verbálního nebo neverbálního nebo fyzického chování sexuální povahy s cílem nebo důsledkem ohrožení důstojnosti osoby, zejména vytvořením prostředí: strachu, nepřátelství, degradující, ponižující, nepříjemné nebo útočné.*³⁹

První definici můžeme považovat za velmi aktuální a je zejména středem zájmu žen s feministickými názory, které bojují za rovné podmínky pro muže i ženy. Mezi nejzákladnější rozdělení patří diskriminace přímá, kdy se s danou osobou zachází hůře na základě jeho nebo její příslušnosti k určitému pohlaví. Naproti tomu stojí diskriminace nepřímá, kdy se jedná o nejrůznější opatření, která se jeví jako genderově neutrální, má negativní dopad pouze na jedno pohlaví.⁴⁰ Proč tedy diskriminace vlastně vzniká? Jedná se pouze o určité stereotypní představy, které jsou lidem automaticky přisuzovány. Dnešní společnost je s tímto tématem ztotožněna a to i na základě dat z Českého statistického úřadu nadále jen ČSÚ, která nejsou žádným způsobem podezřívána a zaujata na feministické organizace. Statistické záznamy ukazují rozdíly nejen ve mzdách, přijímání do zaměstnání, ale i zastoupení žen v mocenských a rozhodovacích procesech. Ženy zvyšují povědomí o existenci diskriminace žen a o jejich nižších šancích. Uvědomují si, že až 40% českých žen zažilo diskriminaci v zaměstnání a z toho většina z důvodů pohlaví.⁴¹ Mikulaščík ve své knize motivuje ženy, aby využily příležitostí, které vedou ke kariéernímu růstu, aby usilovně pracovaly a dosáhly tak minimální nerovnoprávnosti. Žena je uvězněna v hierarchii a stala se součástí stereotypů celé společnosti mužů nebo firem. Bohužel dochází k porušování zákonů, které byly vytvořeny, a málokdy si žena na tyto porušení bude stěžovat, protože se bojí o své pracovní místo. Podnikatelé a političtí pracovníci sice poukazují na diskriminaci, mluví o tom a snaží se o to, aby toto téma nebylo ignorováno. Jejich názory jsou leckdy součástí volebních kampaní a preferencí. Mikulaščík shrnul několik

³⁸FETTER, R.V. EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo [online]. *Mobbing a bossing čili šikana na pracovišti*. [cit. 2014-11-16]. Dostupné na WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/mobbing-a-bossing-cili-sikana-na-pracovisti-lze-se-proti-nim-branit-72092.html>>

³⁹ Gender studies [online]. Projekt „Půl na půl: Rovné příležitosti žen a mužů“ 2008 [cit. 2014-11-16]. Dostupné na WWW: <http://www.genderstudies.cz/download/sex_obtezovani.pdf>

⁴⁰ KRATZ, H. J. *Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit.*, Praha: Management Press, 2005. ISBN: 80-7261-127-5

⁴¹ MIKULAŠČÍK, M. *Jak být úspěšnou manažerkou*. Praha: Grada Publishing, a. s. 1. Vydání, 2006. ISBN: 80-247-1217-2, 7s.

základních bodů, které se projevují u zaměstnavatelů s diskriminačním postojem a které brání ženám v kariérním růstu jako např.

- Nedostatek odpovědnosti k práci
- Nižší úroveň fyzických a psychických schopností
- Nižší míra autority
- Omezený počet cílů
- Neoblíbenost spoluzaměstnanců či u veřejnosti ⁴²

Tento výčet projevů, názorů a postojů má evidentní nádech diskriminace. Vše je velmi zavádějící, protože to, co bylo před třiceti lety považováno za klasický přístup mužů vůči ženám, je dnes projevem diskriminace.⁴³

Mobbing

Tento pojem si můžeme lehce splést a zaměnit s šikanou. Šikana je velmi aktuálním problémem celé společnosti. V oblasti pracovněprávní nerovnoprávnosti je popisována jako jednorázové zjevné týrání, oproti tomu mobbing je považován za vyšší stupeň týrání. Jedná se o dlouhodobé týrání, které v sobě skrývá psychické pronásledování, intrikování a je v některých případech těžko prokazatelné. Hans Jurgen Kratz definuje mobbing jako řadu negativních komunikativních jednání, jichž se dopouští jednatel nebo několik osob vůči určitému člověku po delší dobu.⁴⁴ Toto chování je aplikováno nejčastěji na jedince, který je ojedinelý od určité komunity. Dochází k zanedbávání etických pravidel a zákonů, nejčastěji v sobě skrývá závist a sobecké zájmy. Toto chování může mít různou podobu, jako je např. ignorování, izolování, pomlouvání a upozorňování na nedostatky. Mikulaščík dále vysvětluje, že zatímco malé podniky si nemohou mobbingové výstřelky jednoduše „dovolit“, struktury velkých podniků mobbing spíše podporují. Mobbing může postihnout stejnou měrou ženy i muže, nicméně se podle pohlaví značně liší procentní podíl těch, kteří se na nich mobbingu dopouštějí.

⁴² MIKULAŠTÍK, M. *Jak být úspěšnou manažerkou*. Praha: Grada Publishing, a. s. 1. Vydání, 2006. ISBN: 80-247-1217-2, 35s

⁴³ Gender studies[online]. Projekt „Půl na půl: Rovné příležitosti žen a mužů“ [cit. 2014-11-16]. Dostupné na WWW: < http://www.genderstudies.cz/download/sex_obtezoвани.pdf >

⁴⁴ KRATZ, H. J. *Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management press, 2005. ISBN: 80-7261-127-5, 16s.

Obrázek 1: Muži ženy Mobbing



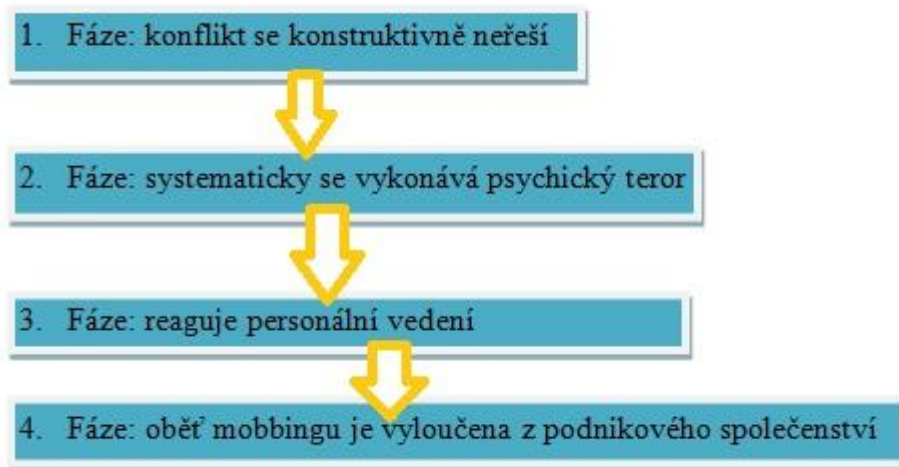
Zdroj: KRATZ, H. J. *Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management press, 2005.

ISBN: 80-7261-127-5, 21s.

Statistiky označují ženy jako rizikovější skupinu a to konkrétně spíše ženy mladší 35 let a pak muže starší okolo 50 let, zatímco průměrný odhadovaný věk mobbingu činí 40 let. Téměř 75% riziko hrozí více ženám než mužům a to konkrétně u pracovních míst, která byla tradičně vyhrazena mužům, kteří mají sklon přidělovat ženám méně hodnotné práce. Z psychologického pohledu nejčastěji vyhrožují, používají politické nebo náboženské narážky nebo zvolí absolutní ignoraci druhé osoby. Totéž platí u ženy, která však volí metody mobbingu postavené na zesměšňování, pomlouvání, anebo nepřetržitě kritice. Naopak typickými oběťmi jsou ženy, které se odlišují od ostatních zaměstnanců např. nově přijaté, osamocené nebo něčím nápadné. Velkou roli také hraje konkurenční tlak a závist u úspěšných žen.⁴⁵ V obr. 2 můžeme zhlédnout fáze mobbingového chování.

⁴⁵ MIKULAŠTÍK, M. *Jak být úspěšnou manažerkou*. Praha: Grada Publishing, a. s. 1. Vydání, 2006. ISBN: 80-247-1217-2

Obrázek 2: Fáze mobbingu



Zdroj: KRATZ, H. J. *Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management press, 2005. ISBN: 80-7261-127-5, 23s.

Harassment

Sexuální obtěžování je další z forem diskriminace, se kterými se setkáváme na pracovišti. Česká republika se potýkala s neznalostí této problematiky, a tudíž nechápala významu pojmu a to až do úpravy zákona kdy byly tyto bariéry odstraněny. Definice a vymezení pojmu sexuální obtěžování je upravena novelou zákoníku práce č. 46/2004: „Jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.“⁴⁶

Gender & Sociologie v rámci své studie vyzorovala, že téměř celá čtvrtina české populace se setkala se sexuálním obtěžováním na pracovišti. Jde častěji o ženy, jichž se se sexuálním obtěžováním setkala téměř 28 %. Z toho 13 % osobně a v 15 % šlo o někoho jiného. Z dotazovaných mužů se se sexuálním obtěžováním setkala 22 %, z toho 4 % osobně a v 18 % šlo podle jejich vyjádření o někoho jiného.⁴⁷

⁴⁶ Gender studies[online]. *Projekt „Půl na půl: Rovné příležitosti žen a mužů“* [cit. 2014-11-16]. Dostupné na WWW: < http://www.genderstudies.cz/download/sex_obtezovani.pdf>

⁴⁷ KRÍŽKOVÁ, A., ČERMÁKOVÁ, M., DUDOVÁ, R. MAŘÍKOVÁ, H. UHDEOVÁ, *Obtěžování žen a mužů z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování na pracovišti*. Praha: MPSV ČR 2005

Ph.D. John Gray ve své knize o vztazích mužů a žen v pracovním prostředí popisuje harassment za nevhodné projevy, které svědčí o emocionální nezralosti a nevhodně vyjadřují jen potřebu sexuálního vzrušení. Zaměstnanci tráví leckdy na pracovišti třeba více jak deset hodin denně a je tedy logické, že právě zde hledají své budoucí partnery či partnerky. Tomuto tématu se nevěnuje tolik pozornosti, jelikož je těžko rozpoznatelné, zda se již jedná o sexuální harašení nebo pouze nemístné poznámky spolupracovníků. V jisté míře se vždy bude vyskytovat sexuální harašení na pracovišti v podobě nemístných poznámek, ovšem pro různé lidi má různý význam, je tedy důležité si uvědomit význam tohoto slova. Gray ve své knize radí, že lze harašení předejít, pokud se naučíme rozlišovat toto chování mezi nevhodným, které ostatní ponižuje, a trestným činem sexuálního zneužívání. Nevhodné poznámky, doteky, návrhy i chování můžeme považovat za nevhodné sexuální zabarvené poznámky, které ovšem mohou v určitých lidech vyvolat pocit sexuálního zneužití. Nutností je tedy vyznačit hranice, kdy se jedná o nevhodné výtky nebo zda se jedná o regulérní trestní čin a tedy porušování osobní svobody. Ženy i muži se velmi často dopouštějí nemístných poznámek, které jsou v první fázi považovány za humor, ovšem muži mají sklon pokračovat v nevhodných frázích i poté, co žena dá najevo odpor a nezájem.⁴⁸ Patří k nim např. návrhy, sexuální vtipy, osahávání, které mohou překročit v první řadě k šikanování a v další fázi sexuálnímu harašení. V tomto prostředí je velmi obtížné vytvořit pozitivní pracovní atmosféru, je velmi lehké sklouznout do nedůvěry a napětí v celém kolektivu. Chceme-li tedy této situaci předejít, je důležité, aby muži i ženy dokázali reagovat na tyto projevy a respektovat je od základu. V Grayově knize se můžeme dočíst: „*Rozumí-li muž ženám trochu víc, snáze chápe a respektuje, že žena na sexuální chování reaguje jinak.*“⁴⁹

Pokud je žena vystavena do těchto situací, jediná možnost je obrana. Nemá smysl nechávat tyto projevy bez povšimnutí. V mnoha případech se totiž jedná pouze o projev snížené sebedůvěry nebo dokonce pocitů méněcennosti. Slabší projevy v podobě verbálního útoku lze řešit mezi čtyřma očima nebo je důležité se s těmito problémy svěřit svým spolupracovníkům. Jestliže je nátlak závažnější, žena by se měla obrátit

⁴⁸ GRAY, J. *Mars a Venuše na pracovišti*. Praha: Práh, 2003. ISBN: 80-7252-076-8

⁴⁹ GRAY, J. *Mars a Venuše na pracovišti*. Praha: Práh, 2003. ISBN: 80-7252-076-8, 197s

na svého nadřízeného a v nejkrajnějším případě podat žalobu.⁵⁰

Důvody pro diskriminaci, mobbing či harassment mohou být rozdílné. Některé situace mohou být neobjektivně vyhodnoceny nebo pochopeny a lze tedy o některých případech pochybovat. Mikulaščík shrnul do několika bodů vlastnosti, které mohou vést k tomuto chování. Muž je ve své podstatě více agresivní a má sexuální pud výraznější, a zejména u jednoduššího muže chybí určitá kultivovanost. Naučené chování, zkušenosti, v extrémní podobě vycházející z toho, že postavení muže a ženy je ve společnosti odlišné. Jestliže někdo cítí, že jeho cíle jsou zmařeny, může být pro něj jednodušší nasměrovat nepřátelství vůči jiné nevinné osobě než proti někomu mocnému, nadřízenému, např. zaměstnavateli.⁵¹

⁵⁰MIKULAŠTÍK, M. *Jak být úspěšnou manažerkou*. Praha: Grada Publishing, a. s. 1. Vydání, 2006. ISBN: 80-247-1217-2

⁵¹MIKULAŠTÍK, M. *Jak být úspěšnou manažerkou*. Praha: Grada Publishing, a. s. 1. Vydání, 2006. ISBN: 80-247-1217-2, 42s.

2 FEMINISMUS V ČESKÉ REPUBLICE

2.1 Proměny postavení ženy po roce 1989

Pokud bychom měli porozumět postavení žen v posledních dvaceti letech od sametové revoluce, nelze opomíjet období, které mu předcházelo tedy období socialismu, které bylo tehdy značnou mírou ovlivněno totalitní mocí a ideologií. Není tedy sporu, že se čtyřicetileté období podepsalo na myšlení společnosti. Lidé neměli možnost si zvolit politický systém, v kterém se odehrával jejich život, je tedy spíše pozitivní, jak dokázali barvitě realizovat své představy a tužby na úkor totalitní moci. Pokud bychom se zaměřili konkrétně na další pokroky v oblasti ženské emancipace, je zde prolomení velkého rozdílu mezi Východem a Západem.⁵² Na konci 60. let měly české a slovenské ženy dvacetiletý předstih před ženami na Západě, avšak v období normalizace tento časový propad vymizel. Jejich rozvoj byl nejen v oblasti vzdělání, vyšší úrovni pracovních příležitostí, tak ale i větší podíl ve společenském životě. Listopad 1989 a rozpad socialismu přinesl první bilanci v dosažení rovnoprávnosti žen. Evidentně zanechal poměrně vysoký standard, jako byl např.:

1. vysoká kvalifikační a vzdělanostní úroveň
2. skutečnost, že tělo ženy nebylo veřejným majetkem a žena sexuálním objektem,
3. samozřejmost ekonomické nezávislosti ženy na muži (očekávaný masový návrat žen do domácnosti se po listopadu 1989 k velkému zklamání řady mužů a politiků nekonal.)⁵³

V tomto výčtu však nenalezneme oblast mocenství, jelikož zde nebylo žádné výrazné zastoupení. Důvodem nebyl zákaz proniknutí do této sféry, nýbrž nezájem žen se realizovat v tomto směru. Aktivně se však zapojovaly do politického dění hlavně při politickém uvolňování jako v případě Pražského jara. Velmi často své názory prezentovaly v odborech nebo pomocí neziskových organizací. Socialismus měl pro ženu ale i odvrácenou stranu. Pozorovat jsme mohli nejen vyšší nezaměstnanost žen

⁵² SOKÁČOVÁ, L. *Gender a demokracie: 1989-2009*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2009. ISBN: 80-86520-64-1

⁵³ SOKÁČOVÁ, L. *Gender a demokracie: 1989-2009*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2009. ISBN: 80-86520-64-1, 18s.

ale i podstatné rozdíly v platových podmínkách. Žena v socialistickém režimu plnila dvě úlohy, a to absolutní pracovní vytíženost a na straně druhé odpovědnost za rodinu a domácnost. I když žena byla vystavena velkému vypětí a byly jí odebrány určité životní kvality, vidina posílení postavení byla jakýmsi hnacím motorem. Polistopadové období přineslo rapidní změny v mnoha ohledech. Obnova kapitalistického vlastnictví přispěla k viditelnému posílení pozic mužů a naopak k marginalizaci žen. Muži získali velmi rychlým a dominantním způsobem své postavení zpět. Dalo by se říci, že se určitým způsobem mstili za ztracená práva v době socialismu. Muži za doby totality dokonce označovali ženy jako komplice této doby. Linda Sokáčová ve své knize naznačuje, jak málo si byly české ženy vědomy emancipace, která jim tato doba přinášela, oproti situaci na Západě, kde o tato práva musely bojovat. Toto uvědomění bylo velmi důležité hlavně pro budoucí vývoj demokracie a práv žen.⁵⁴

2.2 Žena a její postavení po roce 1989

„Revoluční rok vrhl českou společnost do chaosu a dezorientace. Je zaskočena možnostmi, které jim svoboda projevu, podnikání a angažování se v politice po čtyřicetiletém duchovním a materiálním pústu umožňuje. Lidé jsou fascinováni možnostmi otevřeně hovořit o sexu, o drogách, prostituci, ekologii, fyzicky a mentálně postižených lidech. Jsou fascinováni silou peněz“⁵⁵

Společnost prochází celkovou změnou ve všech oblastech a musí čelit narůstajícím rozdílům, které s tímto rokem přichází. Tato doba přinesla řadu nových fenoménů jak v pozitivním, tak v negativním slova smyslu. Raná devadesátá léta se potýkala s nezaměstnaností, ale zároveň vznikaly nové neziskové organizace v oblasti ekologické, občansko-právní i genderové či feministické. Mezi zakladatelky patřily ženy z disidentského hnutí, které se s těmito teoriemi setkaly v emigraci. Rozvoj ženského hnutí podpořily i ženy z ciziny např. Američanky, ale jejich názory byly v některých případech negativně ohodnoceny našimi aktivistkami.⁵⁶ Hlavním důvodem byla „militantnost“, neboli neschopnost se navzájem učit. Jana Hradilková, významná

⁵⁴ SOKÁČOVÁ, L. *Gender a demokracie: 1989-2009*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2009. ISBN: 80-86520-64-1

⁵⁵ NEUMANN, S. K. *Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly*. Praha: Otakar II.; Knižní klub, 1999. ISBN 80-86355-03-9, 346s.

⁵⁶ KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně- právních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN: 978-80-7400-343-1, 157s

představitelka ženského hnutí k tomu uvedla: „*Západní feminismus kopíruje mužský systém ve snaze vyrovnat se druhé polovičce lidstva. To je čemu se chce český feminismus vyhnout.*“⁵⁷

Ženy si ovšem uvědomovaly podporu západních zemí, jelikož první prostředky pro neziskové organizace proudily právě z Německa nebo zmíněných Spojených států amerických. S rozkvětem těchto organizací souběžně vznikala kritika až odpor, hlásající o negativních dopadech feminismu a jeho hysterii, např. nabádali k návratu žen do domácností a to nemluvě o kritice jeslí a mateřských škol. Negativní vlna byla spojena i se zapojením žen do stavebních a technických profesí a s ní potencionální vysoká zaměstnanost žen.⁵⁸

Rok 1989 otevřel bránu i médiím a dal prostor k veřejné debatě, ovšem středem pozornosti se feminismus stal až roku 1991. Tento rok je spojován se vznikem organizace Centra Gender studies, která se stala nejvýznamnější na českém území. Jejich cílem bylo co nejvíce medializovat témata spojená s feminismem a ženským hnutím. Snažila se nastítnit radikální genderové změny, které byly neodvratné pro Česko a potažmo celou československou společnost. Ženy byly značně znevýhodněna v oblastech jako byly např.

- vyšší nezaměstnanost žen
- zvýšené platové rozdíly
- růst segregace trhu práce
- ztížené podmínky žen na trhu práce (zvláště migrantek nebo žen jiného původu).

Tato situace byla spojována i s rolí socialistického režimu. Jak již bylo nastíněno, na jedné straně žena nesla odpovědnost za péči o domácnost a straně druhé plné pracovní zapojení.

V oblasti právní úpravy rok 1989 nepřinesl výrazné legislativní změny v postavení žen během prvních let po demokratizaci. Ta alarmující ochranná opatření

⁵⁷ SOKÁČOVÁ, L. *Ženy zpátky do domácnosti?: Radikální genderová změna v české společnosti po roce 1989.* [online]. Aktuálně.cz [cit. 2014-11-16]. Dostupné z WWW: <http://blog.aktualne.cz/blogy/linda-sokacova.php?itemid=7638>

⁵⁸ KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně- právních souvislostech.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN: 978-80-7400-343-1, 157s

byla sice odstraněna po roce 1989 jako např. zákaz noční práce žen, ale další opatření byla novelizována až mnohem později.⁵⁹

V rámci deseti let však došlo k velkým změnám názorů české společnosti. Oproti devadesátým létům nyní veřejnost zaznamenala pozitivní reakce např. na neziskové organizace, které přinesly do podvědomí mnoho témat, jako jsou rovné příležitosti žen a mužů nebo diskriminace. Nejen lidé, ale i firmy a podniky nyní přistupují k těmto tématům s pozitivním přístupem. Žena tedy ve společnosti zastává dvou kariérovou roli, je považována za aktivní emancipovanou ženu samozřejmě s hlavním důrazem na nenahraditelnou roli ženy hlavně v prvních třech letech života dítěte.⁶⁰

Sokáčová ve své publikaci uvádí, že tyto názory mohou být i reakcí na velký posun v postavení žen ve společnosti a pojetí jejich rolí, které se liberalizovala a diferencovala.⁶¹

Začalo se rozlišovat uplatnění v práci, ve sportu, ale i ve volném čase. Poukazuje se na finanční samostatnost ženy a mnoho dalších pokroků. Svoboda propukla v této době i v oblasti osobních vztahů. Páry mají již možnost volit život v nesezdaném soužití. Důvodů odchodu od partnera může být několik. Ženám se změnil život i v oblasti vzdělání. Rozšířila se škála studijních oborů nejen těch učebních, ale i středních a vysokých škol. Fenoménem se staly i nově otevřené soukromé školy, které ovšem nebyly bezplatné. České genderové expertky označovaly tuto dobu za konzervativní obrat tehdejší společnosti, i přesto však Sokáčová naznačuje velmi hluboký zakořeněný respekt k aktivní roli žen ve společnosti na trhu práce.⁶²

Česká republika patří ke skupině zemí, které v 90. letech procházely tzv. transformací „velkého třesku“. Odborníci se domnívali, že dojde k prudkému odchodu žen do domácnosti v důsledku ekonomické reformy nebo snížení pracovní

⁵⁹ KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně- právních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2010. ISBN: 978-80-7400-343-1, 157s

⁶⁰ KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně- právních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN: 978-80-7400-343-1

⁶¹ SOKÁČOVÁ, L. *Ženy zpátky do domácnosti?: Radikální genderová změna v české společnosti po roce 1989*. [online]. Aktuálně.cz [cit. 2014-11-16]. Dostupné z <WWW: <http://blog.aktualne.cz/blogy/linda-sokacova.php?itemid=7638>>

⁶² VALDOROVÁ, J. D. JARKOVSKÁ, L. MACHOVCOVÁ, K. a kolektiv. *ABC feminizmu*. Brno: Nesehnutí, 1. vydání 2004. ISBN: 10: 80-903228-3-2.

angažovanosti na nižší úvazek.⁶³ Ženy se podílely v devadesátých letech na podílu zaměstnanosti okolo 44% ze všech zaměstnaných na českém trhu. Nepatrný pokles byl zaznamenán po revoluci v roce 1989, který byl způsoben závislostí domácností na dvou příjmech, a tedy nutností zachovat institut spoluživitelství partnerů, který zůstal zachován z dob komunismu. Ženy po celá 90. léta hlásají názor, že mít možnost nakládat s vlastním příjmem a zároveň se seberealizovat v práci by nevyměnily za pohodlí, které by jim umožnily materiální podmínky domácnosti. Nejen, že ženy této doby představovaly téměř polovinu české pracovní síly, ale Česká republika se stala nejvíce zaměstnanou ženskou populací. Nejednalo se o početní podíl žen na pracovním trhu, ale i o dobu strávenou v zaměstnání.⁶⁴

Žena v této době pracovala na plný úvazek, pouze 8 % žen mělo možnost na zkrácený úvazek. Fakta byla jasná, čeští zaměstnavatelé odmítali zpracovávat složitější účetní a personální agendu a s tím spojené vyšší výdaje. Jejich snahou bylo nastavení podmínek, které ovšem byly výhodné jednostranně a zaručovaly pro ně co nejnižší náklady. S přeměnou pracovního trhu a celé ekonomiky docházelo ke změnám v segregaci sektorů a oborů, ale přechod pracovníků probíhal spíše v rámci jednotlivých sektorů, odvětví plánování. Křížková nastínila ve své knize fakt, že: „ženy převládají v méně placených zaměstnáních s nižší prestiží a nižší perspektivou kariérového postupu.“⁶⁵ Ženy tvořily v devadesátých letech přibližně 70% zaměstnanců ve veřejných službách. Zdravotnictví a sociální služby patřily mezi obory, které se vyznačovaly nejnižší mzdovou úrovní.

2.3 Specifikace feminismu ČR

Feminismus se v českém prostředí znovu začal objevovat po roce 1990, i když se nejednalo o nový fenomén, přesto byl vnímán nuceným způsobem, zejména z Německa a Spojených států amerických. V těchto zemích bylo toto téma velmi propagované a aktuální, avšak pro české ženy neprobádané. Osvaldová ve své

⁶³ KŘÍŽKOVÁ, A. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2007. ISBN: 978-80-7330-125-5, 35s

⁶⁴ SOKÁČOVÁ, L. *Ženy zpátky do domácnosti?: Radikální genderová změna v české společnosti po roce 1989*. [online]. Aktuálně.cz [cit. 2014-11-16]. Dostupné z WWW:< <http://blog.aktualne.cz/blogy/linda-sokacova.php?itemid=7638>>

⁶⁵ KŘÍŽKOVÁ, A. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2007. ISBN: 978-80-7330-125-5, 36s.

knize označuje tyto ženy jako „sestry“, které přivedou české ženy na správnou cestu pomocí grantů, osvěty a intenzivního tlaku". Na první pohled se zdálo, že se o tomto tématu bude diskutovat, ale díky sporu mezi zastánci a odpůrci vznikaly nesmiřitelné teorie. Velkou roli hrál i vysoký podíl neutrální strany, která nejevila o feministická témata zájem. Role ženy tedy opět byla dominantní v oblasti rodiny a ve svých politických ambicích rezignovaly. Jak již bylo zmíněno, feminismus v českém prostředí nebyl příliš oblíbený, jelikož ohledně tohoto tématu panovalo nespočetně příběhů a předsudků. Na feministické názory se nahlíželo jako na něco zvráceného, ženy byly často označovány např. za lesbičky, panny či zakomplexované nehezké ženy. Bylo tedy evidentní, že tyto názory byly ovlivněny lidskou nevědomostí nejen ze strany mužů, ale i žen.⁶⁶

Cíl této ideologie byl však jednoznačně odlišný. Politické výstupy feministek se pouze snažily o zmírnění utlačování ženského pohlaví a již od počátku bojovaly o ženské role ve společnosti. Témata, která byla pro feminismus pojímána jako stěžejní, byl patriarchát, stereotypy, rovný přístup a útlak. „České prostředí však mělo a má svá historická specifika, která jednoznačně ovlivňují i to, jakým způsobem se vyvíjí české feministické hnutí. Vize a cíle zastánců směřují, aby se na feminismus v našem českém prostředí začalo nahlížet alespoň s takovou dávkou respektu, jako je tomu již dlouhá léta ve Spojených státech."⁶⁷

„Feministky říkají, že všechny dosavadní vědy se sice zabývaly člověkem, ale byl tím míněn pouze muž. V pozadí ženského emancipačního snažení od počátku do současnosti bylo a je uznání společenské prestiže a ženské role ve společnosti, touha po jejím ocenění. Volání po rovnoprávnosti tu není cílem, ale cestou. Jde o snahu vidět svět také jiným – což neznamená horším – pohledem. Většina feministek zdůrazňuje, že jim jde především o spravedlnost jako základní podmínku svobody jak pro ženy, tak pro muže."⁶⁸

⁶⁶ OSVALDOVÁ, B. *Česká média a feminismus*. 1. vyd. Praha: Libri: Sociologické nakladatelství SLON, 2004. ISBN 80-7277-263-5, 158 s.

⁶⁷JACHANOVÁ - DOLEŽALOVÁ, A. *Cesty amerického feminizmu*. [online]. Feminismus.cz [cit. 2014-11-16]. Dostupné z WWW: <<http://www.feminismus.cz/cz/clanky/cesty-americkeho-feminizmu>>

⁶⁸ZVĚŘINA, J. *Feminismus a jeho současné podoby*. [online]. Revuepolitika[cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <<http://www.revuepolitika.cz/clanky/630/feminismus-a-jeho-soucasne-podoby>>

Dále poukazovaly především na kampaně:

- právo na děti
- násilí na ženách (násilí v partnerském svazku)
- mateřství
- diskriminaci pohlaví.

Nynější forma feminismu má problémy se svými východisky. Přehnaná snaha o liberální rovnost mezi muži a ženami vede k přehnaným závěrům. Pokud v praxi muži a ženy mají odlišné podmínky, dle feministek hned na ně společnost působí rozdílně. Aby nějaký soubor myšlenek byl nazván feministickým, musí splňovat jediný základní předpoklad. Musí uznávat útlak žen a jejich všestranné znevýhodňování v porovnání s muži. Jakmile toto dogma někdo neuzná, nejde o feministické učení. Ovšem smyslem této ideologie bylo původně pouze dát ženám stejnou šanci jako mužům, a to v přístupu ke vzdělání, povolání a kariéře. Již nejméně po dvě století probíhá v rozvinutém světě postupná a velice zřetelná změna v postavení ženy. Tento proces je poměrně rychlý a jednoznačný. Nezdá se však, že feministky jsou těmi, kdo tuto změnu vede a řídí. Autor článku, z kterého v této kapitole také práce vychází, nadlehčeně naznačil, že si ženy myslí a žijí utkvělou představou, že právě oni (ony) "osolili (y) moře"⁶⁹.

V dnešní době má feminismus nespočetné množství hnutí s řadou směrů a proudů. Jedno mají však společné, spojuje je stejný cíl, tedy potřeba rovných příležitostí pro muže i ženy v různých sférách. Jako důkaz snahy můžeme považovat vznik desítek neziskových organizací. V devadesátých letech došlo k velkému pokroku v této oblasti. Značná část organizací se plně profesionalizovala a byla vnímána jako velký potenciál. Ostatní se přeorientovaly na spíše zájmové a dobrovolné spolky. Nutno dodat, že tento rozvoj je do velké míry závislý na možnosti čerpání finančních prostředků, především pomocí strukturálních fondů EU. Podrobnější informace v oblasti podpory neziskových organizací budou rozebrány v kapitole zabývající se politikou států vůči nezaměstnanosti žen.

⁶⁹ ZVĚŘINA, J. *Feminismus a jeho současné podoby*. [online]. Revuepolitika[cit. 2014-11-16]. Dostupné z: < <http://www.revuepolitika.cz/clanky/630/feminismus-a-jeho-soucasne-podoby>>

3 POSTAVENÍ ŽENY NA TRHU PRÁCE

3.1 Trh práce v České republice a gender

Možnosti ženy najít si zaměstnání jsou těžší tím, že potencionální zaměstnavatelé na ni pohlížejí z hlediska zodpovědnosti, kterou vykazuje vůči rodině. Je zřejmé, že každým dnem dochází k určitému posunu k lepšímu, zejména v oblasti informovanosti veřejností. Toto téma získává své místo v povědomí naší společnosti, jelikož je zakotveno i do českého zákona, ovšem mnohdy je zpochybňováno a lidé před ním zavírají oči. Kromě vnějších institucionalizovaných požadavků je důležitým východiskem pro ženu hlavně subjektivní pocit. Právě tento prožitek je jedním z faktorů, který ovlivní jejich budoucnost. Ženy si uvědomují své menší možnosti a důsledky svého stratifikačně „nižšího postavení“. Naopak muži se domnívají, že v oblasti šancí na úspěch jsou pozice žen vyrovnané.⁷⁰

Dále se nabízí velmi diskutabilní otázka, zda nerovnosti nejsou způsobeny odlišným přístupem žen k práci a tím i fakt, že práce není pro ženy stejně důležitou prioritou jako pro muže. Tento argument je často používán jako vysvětlení horší pozice žen v práci, ale i praktikou pro zaměstnavatele. Můžeme si tedy položit otázku, zda je pro české ženy práce méně důležitá než pro druhé pohlaví? Křížková ve své knize shrnula sociologické postoje populace v průběhu deseti let, které naznačují nevýznamný rozdíl v důležitosti práce jako hodnoty v životě českých žen a mužů, avšak samotná důležitost je velkou prioritou obou pohlaví.

Neméně důležitý pohled vytvářejí zaměstnavatelé a vlastníci firem, kteří tvrdí: „Přestože závazky a opatření k prosazování rovných příležitostí žen a mužů nejsou v praxi příliš rozvinuty a podporovány, je důležité, že většina z nás deklaruje zájem o téma a hlásící se ke snaze umožnit ženám a mužům využít stejných podmínek či podpořit ženy tam, kde narážejí na překážky“.⁷¹ Moderní společnosti, které kladou důraz

⁷⁰ KŘÍŽOVÁ, A., VÁCLAVÍKOVÁ-HELŠUSOVÁ, L. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN: 80-7330-035-4

⁷¹ SOKÁČOVÁ, L. *Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku*. Praha: Gender Studie, o. p. s. 2004. ISBN: 80-86520-06-4, 34s.

na aktuální problematiku, se hlásí k profesní a pracovní realizaci žen. Níže můžeme nahlédnout na témata seřazena podle zájmu firem.

- Platová diskriminace žen, návrat do práce po mateřské dovolené
- Nerovné podmínky při kariérním růstu
- Diskriminace žen při hledání zaměstnání
- Sexuální obtěžování na pracovišti
- Předsudky a stereotypy.⁷²

Nejzásadnějším faktorem se stává čas a časové nároky. Tím nejzákladnějším a nejznámějším rozdílem v pracovním a profesním životě ženy a muže je načasování. Muž nemá žádné bariéry ve svém kariérním růstu, může tedy nepřerušovaně budovat své cíle. Pokud se žena rozhodne mít rodinu, je nucena své pracovní plány před a po narození dítěte přerušit a musí zhodnotit, zda bude pečovat o dítě nebo se bude dělit o výchovu s partnerem. Praxe v České republice vypovídá jednoznačnou převahu. Další faktor, který může ovlivnit rozdílný průběh kariéry, je úroveň vzdělání. Ženy se středoškolským vzděláním vstupovaly na trh práce o několik let dříve než ženy s vysokoškolským vzděláním a pokud k tomu zohledníme mateřskou dovolenou, tak ženy z nižších věkových skupin jsou pro zaměstnavatele zajímavější.⁷³

Synchronizování rodiny a práce je velmi oblíbené téma nejen u současných autorů knih, ale i v časopisových a internetových článcích. Pokud žena zvolí cestu k budování své kariéry, postupem času získává nadstandardní ohodnocení své práce a zajišťuje určité sociální kvality nejen pro sebe, ale i pro svoji rodinu. Žena na tomto postu musí být velmi dobře psychicky vyspělá a odolná vůči stresovým situacím, jelikož mnoho pozic nemá pevně danou pracovní dobu a vyžaduje důkladnou přípravu s absolutní flexibilitou. K vysoce kvalifikovaným pracím vede však nelehká cesta plná pohovorů s personální agenturou, potencionální firmou a na závěr s finálním vedením.⁷⁴ Statistiky uvádí rozdílné postoje zahraničních společností a českých firem, respektive

⁷² SOKÁČOVÁ, L. *Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku*. Praha: Gender Studie, o. p. s. 2004. ISBN: 80-86520-06-4, 28s

⁷³ FISCHELOVÁ, D. *Možnosti a bariéry prosazení žen a mužů v managementu*. Praha: Výzkumný Ústav Práce a Sociálních věcí. 2005

⁷⁴ KOZELSKÝ, T., MUSIL, J., ŠNAJDROVÁ, Z., VLACH, J. *Gender v managementu*. Praha: Výzkumný Ústav Práce a Sociálních věcí. 2008. ISBN: 978-807416-003-5.

v nadnárodním srovnání nehraje gender tak zásadní roli jako u nás. Mají o mnoho více zkušeností s ženami ve vedoucích pozicích a nepohlížejí na ženy často s diskriminačním podtextem. Některé personální agentury potvrdily, že mnoho firem otevřeně uvede nezáměr o kandidáty ženského zastoupení. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí shrnul názory manažerů a manažerek, z kterých vyplynulo, že: „*Faktor, který nejvýrazněji ovlivňuje perspektivní kariéru a její průběh, není pohlaví, a dokonce ani odvětví či region, ve kterém respondentky/ti pracují, ale spíše celkový přístup k práci personálních agentur*“.⁷⁵ Křížová ve své knize uvádí, jak je pro ženu obtížné získat vyšší pozici. Musí prokázat daleko větší úsilí, které skrývá dvakrát větší pracovitost, chytrost a diplomacii.⁷⁶ Musíme však podotknout, že některé negativní faktory jakoby ženy motivovaly k cíli a stávají se určitým hnacím motorem k dosažení uznání. Jeden z hlavních motivačních faktorů je pocit uspokojení z jejich vykonané práce. První a nejdůležitější zmínkou je, že jejich práce je naplňuje a je dostatečně stimulující, pestrá a stává se pro ně určitým adrenalinem. Tím, že je práce baví, nevnímají ji jako povinnost, ale jako zábavu a nevadí jim, musí-li se jí věnovat i na úkor svého soukromí. Díky absolutní oddanosti a stanoveným cílům jsou ochotny pracovat velmi intenzivně. Po dobře odvedené práci se jim dostává uznání v podobě kariérního postupu. Některým nestačí pro uspokojení dobrý pocit z práce, ale motivuje je i pocit smysluplnosti práce.⁷⁷

Trh práce v České republice je velice rozmanitý, přináší řadu možností a pracovních příležitostí pro ženy a muže. Následující část kapitoly se zabývá realizací v oblasti podnikatelské sféry.

„Rozdílné postavení žena a mužů“, toto slovní spojení je v této práci nastíněno v mnoha různých pohledech, ať již z historie, z plynoucích definic, číselných porovnání, zkušeností autorů knih nebo internetových portálů. Jedno mají však společné - cíl. Každá žena nebo muž, mají určité ambice, ve svém životě, kterých by chtěli dosáhnout.⁷⁸

⁷⁵ KOZELSKÝ, T., MUSIL, J., ŠNAJDROVÁ, Z., VLACH, J. *Gender v managementu*. Praha: Výzkumný Ústav Práce a Sociálních věcí. 2008. ISBN: 978-807416-003-5, 50 s.

⁷⁶ KŘÍŽOVÁ, A., VÁCLAVÍKOVÁ-HELŠUSOVÁ, L. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN: 80-7330-035-4

⁷⁷ KOZELSKÝ, T., MUSIL, J., ŠNAJDROVÁ, Z., VLACH, J. *Gender v managementu*. Praha: Výzkumný Ústav Práce a Sociálních věcí. 2008. ISBN: 978-807416-003-5, 39 s.

⁷⁸ JUNOVÁ, B., RYDVALOVÁ R. *Jak sladit práci a rodinu a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3578-8.

Motivace vstupu do podnikání ovšem nestačí ke splnění snů. Jedná se o určitou životní strategii člověka, která je propojená se skloubením práce a rodiny, ať jsme žena či muž. Tato práce nastínila v předchozích kapitolách situaci žen na trhu práce a jejich bariéry, které znázorňují ať již přímé, či skryté diskriminační praktiky. Křížková ve své knize uvádí, že právě vyvarování se nepříznivých situací pro ženy, které mohou být např. spojené s přesně danou organizací práce a času, může být řešením vlastní nezávislosti.⁷⁹ Pokud se žena rozhodne pro soukromé podnikání, získá relativní nezávislost v organizaci času a povinností, které jsou spojené nejen s rodinou, ale hlavně i s vlastní realizací v podnikání. Výzkum životních strategií malých a středních podnikatelek a podnikatelů v České republice ukázal, že u velké části podnikatelek se setkáme s kombinací práce a rodiny jako cílem a hlavní motivací pustit se do podnikání. Jak tedy bylo naznačeno, v pracovním životě není pouze jedna cesta, můžeme si vybrat.⁸⁰ Každý si ovšem musí zhodnotit priority svého života a důkladně promyslet dlouhodobé i krátkodobé cíle. Někdy jsme nuceni se vzdát krátkodobých cílů, abychom se přiblížili těm dlouhodobým.⁸¹ Důležitým poznatkem je i rozdílný přístup k vyřešení těchto přístupů. Zatímco ženy jsou samy sebou a cítí se často nespokojeny, v některých případech vnitřně zpochybňují své rozhodnutí, muži jsou pyšní, že jsou muži a o svých kvalitách jsou stoprocentně přesvědčeni. S tím je i spojené podnikatelské myšlení obou pohlaví. Ženy si nejen v podnikání, ale i v zaměstnání kladou překážky, kterými se posouvají blíže ke své seberealizaci. Nevýhodou se však může stát zvýšená kritika sama sebe, která se přesouvá i na své okolí. Nejenže hodnotí stejné pohlaví nanejvýš kriticky, ale zapomínají ocenit i práci mužů, kteří díky uznání podávají daleko lepší výkony. Tímto je spuštěna řada emocí, které vedou k pocitu odmítání, a tím pádem je vůbec nenapadne, že by mohli ženy podporovat.⁸² Nitzsche ve své knize uvádí, aby se ženy odpoutaly od přílišného perfekcionismu a zaměřily se na hierarchii. Doporučuje, aby přistoupily k určité míře sobectví a uvědomily si své priority a kompetence. Jelikož se rozhodly podnikat, ve většině případů mají pod sebou tým, který musí umět vést, a

⁷⁹ KŘÍŽKOVÁ, A. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2007. ISBN: 978-80-7330-125-5

⁸⁰ KŘÍŽKOVÁ, A. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2007. ISBN: 978-80-7330-125-5, 54s.

⁸¹ MIKULAŠTÍK, M. *Jak být úspěšnou manažerkou*. Praha: Grada Publishing, a. s. 1. Vydání, 2006. ISBN: 80-247-1217-2

⁸² NITZSCHE, I. *Jak rozumět a konkurovat mužům na pracovišti*. Praha: Grada Publishing, a. s. 2003. ISBN: 80-247-1128-1, 14s

na který musí působit sebevědomým dojmem. Dále by měla mít pevně stanové priority, kterých si je zaměstnanec pevně vědom a přes které nepřekročí. Nelze nezmínit divizi, kterou podnikatelky, všeobecně ženy, mají a s kterou lze také velmi dobře pracovat. Ženská krása, kouzlo, image jsou aspekty, které také mohou ovlivnit úspěšnost. Tyto vlastnosti nejsou spojeny jen se vzhledem popřípadě dobře zvoleným oblečením, ale díky mnoha schopnostem.⁸³ Díky své osobnosti, svému vtipu, sebeovládání, kultivovanému vystupování a svým schopnostem získává celkové charisma.

Již veškeré zmíněné důvody proč začít podnikat, jsou směřovány k určité motivaci, seberealizaci nebo z důvodu nějakého podnikatelského záměru, avšak příčin, které vedou k tomuto rozhodnutí, můžeme naleznout více. Křížková ve své knize uvedla hned několik životních strategií. „Nutnost udržet rodinný podnik“, je fráze spojená s mnohými povinnostmi následných generací anebo naopak hrdost rodinných nástupců. Tento způsob budování podniku může přinést nemalé komplikace spojené s mezilidskými vztahy uvnitř celé rodiny. Může nastat případ, kdy je neustálá rivalita mezi rodinami a podnik je vlastně spojovací most. Nejzávažnější situace může vzniknout, když následníci nevlastní odbornost v určitém oboru podnikání a nemají žádnou citovou vazbu k této práci, tudíž dochází k selhání lidského faktoru a následné uvalení viny od ostatních členů rodiny. Další důvod proč se rozhodnout pro podnikání je vytvoření alternativy, v důsledku velké nezaměstnanosti nebo ztráty zaměstnání. Nemusí se hned jednat o ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, ale naopak ze strany zaměstnance, který získal dostatečné kvalifikační znalosti, které mu umožňují osamostatnění v oboru. K tomuto kroku je potřeba impulz, který je spojen již se zmiňovaným pocitem seberealizace a vírou ve vlastní schopnosti. Tyto ženy ze sebe vyzařují energii, která jim napomáhá k mimořádné životní vitalitě a aktivitě. V podnikatelské sféře se vyskytují i příležitosti, které jsou spojeny pouze s neplánovanou náhodou, která nás přiměje ke vstupu. Jedná se odlišný způsob myšlení žen, nehledí na strategii, jako takovou, ale reagují na podněty přinášející nové šance. Tato možnost je spojená také s jistou dávkou odvahy. Jedna z nejčastějších variant, kdy žena začne podnikat, je spolupráce se svým životním partnerem nebo partnerkou. Hrozí tu však riziko s uspořádáním tradičně genderových rolí, kdy je sice oficiálně spolujitelkou

⁸³ JUNOVÁ, B. RYDVALOVÁ R. *Jak sladit práci a rodinu a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3578-8.

firmy, v reálu zastává řadové administrativní práce. Partneři se tedy musí vypořádat nejen s pracovními povinnostmi, ale i rozdělení úloh v rodině a soukromí.⁸⁴

Asociace malých, středních podniků a živnostníků ČR⁸⁵ uvedla na svém webovém portálu informaci o desetinásobně vyšším růstu podnikajících žen než mužů. Z tiskové zprávy, datované k roku 2014, této organizace vyplynul velký nárůst díky spokojenosti ohledně příjmů a způsobů života, který je spojený s rolí podnikatelky. I předseda Asociace Karel Havlíček nastínil fakt: „*Ženy budou v příštích dekádách postupně přebírat kontrolu nad byznysem.*“⁸⁶ Poukazuje na výhody, kterými podnikající žena oplývá, např. velmi dobré vyhodnocování rizik naopak, v některých případech hledí příliš zpětně a reaguje na některé případy emotivněji, nežli si situace žádá. Na druhou stranu emoce v dnešní době k podnikání v určité míře patří. Dále deleguje názor žen, který je spojený i s negativní stránkou podnikání a to v souvislosti s nedostatečnou státní podporou a příliš zdoluhavým a složitým administrativním systémem. Další názor, který podporuje tuto vizi, potvrzuje i Eva Vašková Čejková⁸⁷, která je zakladatelka agentury ŽENY s. r. o. „*Ženy si uvědomují, že podnikání může být cesta k seberealizaci a naplnění jejich potenciálu, jenom k tomu potřebují pomoc.*“⁸⁸ Díky založení této agentury se snaží dostat více do podvědomí žen pomocí úspěšných a inspirativních příběhů právě těm, kterým chybí odhodlání.

Závěr této podkapitoly je bezpodmínečně spojen s diskriminací, která byla již obecně rozebrána v teoretické části. K diskriminačním prvkům dochází v mnoha oblastech, avšak k nejčastěji řešeným patří harmonizace rovného odměňování mužů a žen, jelikož tato odlišnost hodnocení lze poměrně přesně prokázat. Nesoulad mezd obou pohlaví je obecně známý a argumentovaný. Nejčastějším „logickým“ argumentem pro vyšší finanční ohodnocení mužů a žen je fakt, že muž tzv. „živí rodinu“. ⁸⁹ V České republice je však velmi vysoká zaměstnanost žen, jelikož tradiční česká rodina počítá

⁸⁴ MIKULAŠTIK, M. *Jak být úspěšnou manažerkou*. Praha: Grada Publishing, a. s. 1. vydání, 2006. ISBN 80-247-1217-2, 26 s.

⁸⁵ Asociace malých, středních podniků a živnostníků ČR (2001) - sdružuje podnikatelské subjekty v ČR

⁸⁶ FANTOVÁ, V. *Podnikajících žen přibývá. Za poslední rok jich začalo podnikat desetkrát víc než mužů*. [online]. byznys. ihned.cz [cit. 2014-12-16]. Dostupné z WWW: <<http://www.amsp.cz/ovladnou-zeny-byznys-21-stoleti>>

⁸⁷ Čejková Vašková Eva - zakladatelka agentury Ženy s. r. o.

⁸⁸ ČEJKOVÁ VAŠKOVÁ, E. *Ovládnou ženy byznys 21. století?* [online]. ženy.sro [cit. 2014-12-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.zenysro.cz/cs#!detail/podnikej/6117/Ovladnou-zeny-byznys-21.-stoleti>>

⁸⁹ KRÍŽOVÁ, A., VÁCLAVÍKOVÁ-HELŠUSOVÁ, L. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN: 80-7330-035-4

s příjmy obou partnerů, muži ovšem považují svou práci za náročnější, a tedy očekávají kvalitnější ohodnocení. Trh a nároky se ovšem mění a nyní si situace žádá průběžné zvyšování kvalifikace, která je pro ženy obtížnější jako i větší pracovní mobilita. Současné problémy jsou také spojené s důsledkem genderové segmentace pracovního trhu a restrukturalizace české ekonomiky.⁹⁰ Stále jsou nastoleny představy o tom, zda žena může nebo nemůže vykonávat určitou práci, respektive zastávat danou pozici, a jsou jednoznačně jedním z hlavních strukturálních elementů českého trhu práce.⁹¹

3.2 Struktura nezaměstnanosti žen

Míra nezaměstnanosti českých mužů a žen, její vývoj a struktura je jedním z hlavních ukazatelů, který charakterizuje celkovou populaci na trhu práce. Situace nezaměstnanosti lze pozorovat z několika pohledů jako např. z hlediska demografie, vzdělání nebo genderových rolí. Věk je taktéž důležitým faktorem při znovuzískání zaměstnání. Poněkud výjimečným případem jsou ženy, které hledají pouze vysoce finančně ohodnocenou práci, jejich nároky jsou tudíž spojené nejen s penězi, ale hledí i na profesní růst a kvalifikační růst. Na druhé straně stojí sociálně slabé skupiny hledající i podprůměrně hodnocené práce. Pokud bychom zmínili roli ženy v domácnosti, tak se již jedná o velmi o výjimečnou situaci, která je společensky hodnocena velmi nízkou, jelikož model tradiční české rodiny, předpokládá příjem obou partnerů a v některých domácnostech se stává i nutností.⁹²

Pokud bychom se měli bavit o konkrétním porovnání, na obrázek č. 3 je zaznamenán vývoj nezaměstnaných v letech 1993-2013. Na první pohled je zřetelná vyšší nezaměstnanost žen oproti mužům, výjimkou je rok 2008 a 2009, kde je rozdíl minimální. Rapidní nárůst Český statistický úřad zpozoroval v letech 1996 - 2000, kdy stoupla nezaměstnanost u obou pohlaví, naopak rok 2008 přinesl pozitivní dopad i pro dlouhodobě nezaměstnané a osoby ve věku 50 let. Následný rok 2009 vykazoval rostoucí tendenci. Závěr tohoto grafu zobrazuje pouze kolísání, kdy bylo v roce 2013

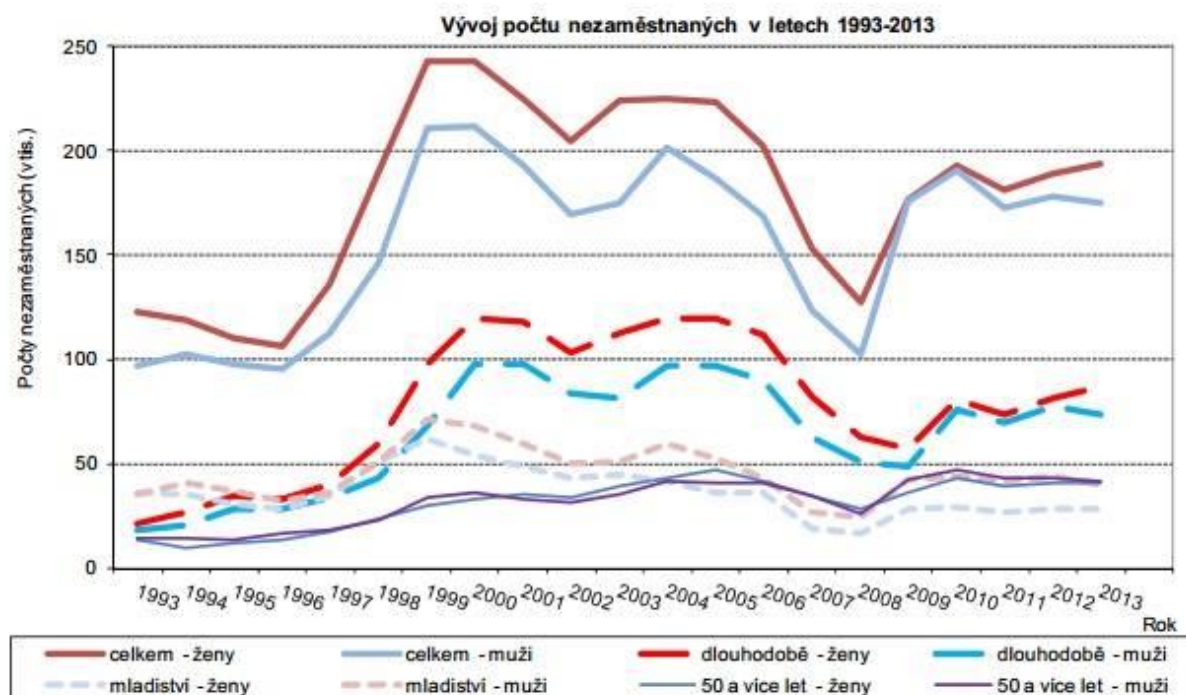
⁹⁰ KRÍŽOVÁ, A., VÁCLAVÍKOVÁ-HELŠUSOVÁ, L. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN: 80-7330-035-4

⁹¹ FORMÁNKOVÁ, L. HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H. KRÍŽKOVÁ, A. *Pracovní dráhy ženy v České republice*. Praha: SLON, 2011. ISBN:978-80-7419-054.4, 89s

⁹² HAŠKOVÁ, H. *Postavení žen na trhu práce v ČR a EU*. [online].feminismusz [cit. 2014-01-03]. Dostupné z WWW: <<http://www.feminismus.cz/cz/clanky/postaveni-zen-na-trhu-prace-v-cr-a-eu-ii>>

nezaměstnáno 196,6 tisíc žen a 175,3 tisíc mužů.⁹³ Rozdíly v nezaměstnanosti v pohledu na věk jsou téměř minimální. Mladistvé ženy vykazují nižší nezaměstnanost oproti mladistvým mužům, avšak rozdíl mezi ženami a muži ve věku 50 let a starší se čísla téměř neliší.

Obrázek 3: Vývoj počtu nezaměstnaných v letech 1993-2013



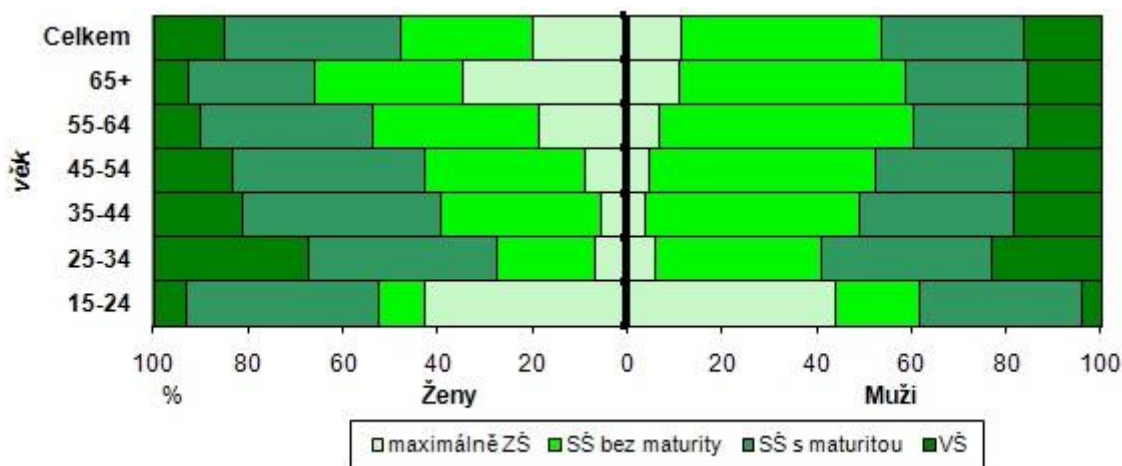
Zdroj: *Ženy a muži v datech 2014*. [online]. VŠPS, ČSÚ genderové statistiky [cit. 2014-01-03]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/AA003F8D11/\\$File/30000414k05.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/AA003F8D11/$File/30000414k05.pdf)>

Jedna z mnoha příčin, která ovlivňuje nezaměstnanost žen, je bariéra spojená se vzděláním. Vyučené ženy a ženy se středoškolským vzděláním mají omezený uzavřený nebo omezený přístup do některých oborů. Naopak ženy s vysokoškolským vzděláním jsou limitovány velkou specifikací ve svém oboru. U žen s vysokoškolským diplomem se předpokládá, že vstupem do určité profese mají otevřenou bránu ke kariéernímu vzestupu, ovšem až když chtějí postoupit na další úroveň, zjistí, že jim není umožněno,

⁹³*Ženy a muži v datech 2014*. [online]. VŠPS, ČSÚ genderové statistiky [cit. 2014-01-03]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/AA003F8D11/\\$File/30000414k05.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/AA003F8D11/$File/30000414k05.pdf)>

pokud se nepřizpůsobí maskulinním normám.⁹⁴ Jak již bylo zmíněno, hlavní vliv při výběru zaměstnání je vzdělání. V roce 2012 v rámci průzkumu Českého Statistického úřadu byl proveden průzkum v oblasti vzdělání české populace podle věku a pohlaví. Výsledky jsou zobrazeny v obrázek č. 4.

Obrázek 4: Celková populace podle věkových skupin a vzdělání



Zdroj: *Gender: Vzdělání*. [online]. VŠPS, ČSÚ genderové statistiky [cit. 2014-01-03]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_vzdelani>

Z údajů je zřejmé, že ženy do věku 34 let včetně mají vyšší podíl mezi vysokoškolsky vzdělanými osobami než muži. Od 35. roku života je situace opačná, nejvýrazněji je to patrné ve věkové skupině nad 65 let, kde mají ženy o 9 procentních bodů méně vysokoškolsky vzdělaných osob než muži.⁹⁵

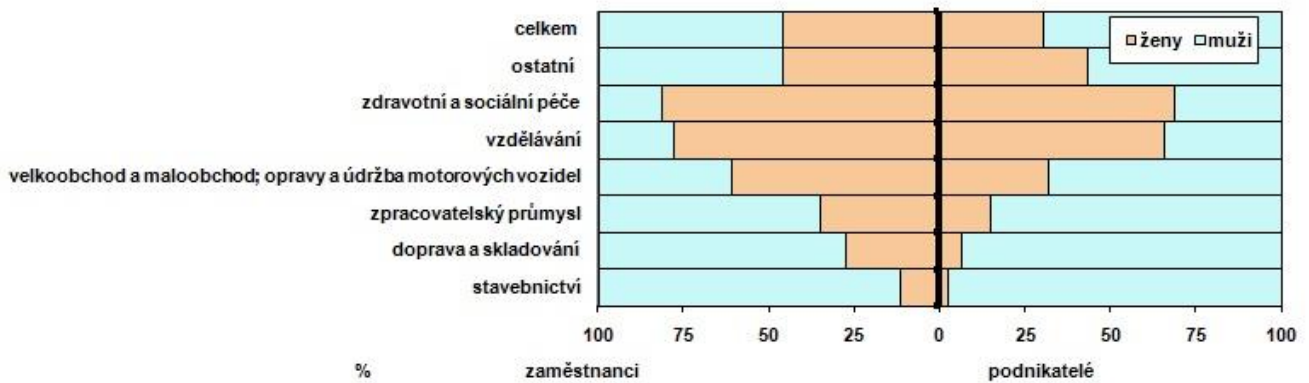
V třídění z hlediska klasifikace zaměstnání je však viditelný posun ženské pracovní síly daleko výrazněji než mužské do kvalifikačně náročnějších profesí. Pokud si ženy udrží oborové preference mezi mužským a ženským pohlavím, mají velkou šanci si udržet středně kvalifikované profese prakticky ve většině oborů, ale také zároveň zvyšování šancí získat kvalifikovanější místa. Naskytuje se tedy otázka, nakolik jsou ženy ochotny se přizpůsobit novým požadavkům, aniž by se odvolávaly na dosavadní stereotypy.⁹⁶

⁹⁴ FORMÁNKOVÁ, L. HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H. KRÍŽKOVÁ, A. *Pracovní dráhy ženy v České republice*. Praha: SLON, 2011. ISBN:978-80-7419-054-4

⁹⁵ *Gender: Vzdělání*. [online]. VŠPS, ČSÚ genderové statistiky [cit. 2014-01-03]. Dostupné z WWW:http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_vzdelani

⁹⁶ KUCHAROVÁ, J., ZAMYKALOVÁ, L. *Aktuální otázky postavení žen v ČR*. Výzkumný Ústav práce a Sociálních Věcí. 1998, 77s.

Obrázek 5: Podnikatelé a zaměstnanci podle pohlaví a vybraných kategorií



Zdroj: *Gender: Práce a mzdy*. [online]. VŠPS, ČSÚ genderové statistiky [cit. 2014-01-03].

Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_vzdelani>

V rámci šetření ČSÚ v roce 2012 vplynuly informace ohledně podílů podnikatelů a zaměstnanců podle pohlaví a vybraných kategorií. Podnikatelé (zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné) představují přibližně 12,9% zaměstnaných žen a 21,9% zaměstnaných mužů. Ženy mají v případě podnikatelů převahu v oblasti zdravotní a sociální péče. Zde ženy dominují i v případě zaměstnanců. Přehled procentuální převahy žen ve zdravotnictví nalezneme v obrázku č. 6. Muži převažují ve stavebnictví (výrazněji mezi podnikateli), v dopravě a skladování a ve zpracovatelském průmyslu.⁹⁷

⁹⁷Český statistický úřad [online]. Genderové statistiky, 2014 [cit. 2014-12-20]. Dostupné na WWW:<http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pracemzdy>

Obrázek 6: Zaměstnanci ve zdravotnictví podle pohlaví



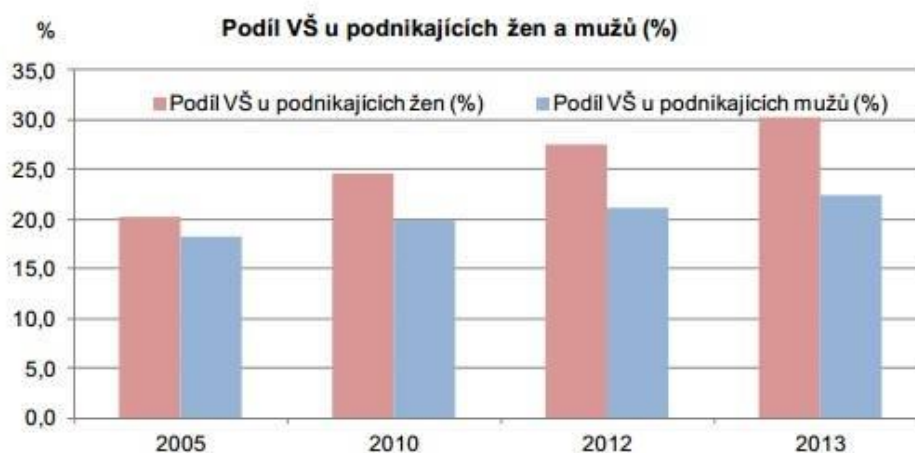
Zdroj: *Gender: Vzdělání*. [online]. VŠPS, ČSÚ genderové statistiky [cit. 2014-01-03]. Dostupné z WWW:<http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_vzdelani>

V oblasti podnikání vyplynuly informace o rostoucí tendenci žen v podnikatelské sféře. Podle statistických údajů za průměr jednotlivých čtvrtletí roku 2013 uvedených na webových stránkách ČSÚ představují v České republice ženy 32,9% z celkového počtu podnikatelských subjektů (881,9 tisíc osob), což je o zhruba tři a půl procentního bodu vyšší údaj než za rok 2010. Mezi zaměstnanými ženami tvoří podnikatelky 13,5% (v roce 2005 činil tento podíl 9,2%) a z celkového počtu zaměstnaných mužů představují podnikatelé necelých 21,2% (v podstatě beze změny oproti roku 2005).

Nejvyšší podíly podnikajících na celkové zaměstnanosti vykazovala odvětví: činnosti v oblasti nemovitostí (45,9%), profesní, vědecké a technické činnosti (43,7%), a stavebnictví (40,8%). Nejvyšší podíly podnikajících žen se podobně jako u mužů a celkově vyskytovaly v odvětvích: profesní, vědecké a technické činnosti a činnosti v oblasti nemovitostí. Třetí nejvýraznější podíl podnikajících (ze všech zaměstnaných) žen byl zaznamenán u peněžnictví a pojišťovnictví (necelá pětina). Poměrně výrazně rostl v posledních letech podíl žen mezi podnikajícími s vysokoškolským titulem. Ještě v roce 2005 představoval tento podíl 28%, v roce 2013 dosahovala jeho hodnota 40%. Podíváme-li se na podíl podnikajících žen s vysokoškolským titulem ze všech podnikatelek, zaznamenáme i tady růstový trend. V roce 2005 měla vysokoškolský titul

přibližně pětina podnikatelek, v roce 2013 už téměř třetina podnikajících žen. V případě podnikajících mužů sice také můžeme pozorovat rostoucí podíl vysokoškolsky vzdělaných, ale jedná se pouze o růst mírný – a mnohem menší než u podnikajících žen.⁹⁸ Grafické znázornění růstu vysokoškolsky vzdělaných žen v porovnání s muži nalezneme v obrázku č. 7.

Obrázek 7: Podíl VŠ u podnikajících žen a mužů v %



Zdroj: Zdroj: *Gender: Vzdělání*. [online]. VŠPS, ČSÚ genderové statistiky [cit. 2014-01-03]. Dostupné z WWW:<http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_vzdelani>

Dalším přesvědčujícím důkazem jsou i statistiky Ministerstva práce a obchodu, který zaznamenal meziroční nárůst k 31. 3. 2014 počtu živnostníků o 10 662 žen.⁹⁹ Nejen Ministerstvo práce a obchodu vytváří programy na podporu pro malé a střední podniky, které usnadňují realizaci podnikatelských záměrů začínajících podnikatelů

⁹⁸ Zdroj: *Gender: Vzdělání*. [online]. VŠPS, ČSÚ genderové statistiky [cit. 2014-01-03]. Dostupné z WWW:<http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_vzdelani>

⁹⁹ *Zpráva o vývoji malého a středního podnikání a jeho podpoře v roce 2014*. [online]. Ministerstvo průmyslu a obchodu [cit. 2015-01-010]. Dostupné z WWW:<<http://www.mpo.cz/dokument151050.html>>

a podnikatel, ale zároveň Ministerstvo práce a sociálních věcí, které reaguje na současnou situaci v oblasti rovných příležitostí mužů a žen v České republice.¹⁰⁰

S genderovou segregací výrazně souvisí i mzdové rozdíly, které jsou z hlavních rozdílů mezd mezi muži a ženami, jelikož jednotlivá zaměstnání a pozice mají různé mzdové úrovně a obecně platí, že zaměstnání, kde dominují muži, mají vyšší finanční ohodnocení.¹⁰¹ Formánková a kolektiv ve své knize nastínily, jak spojení segregace a mzdových rozdílů je neoddělitelné a důsledky obou těchto procesů jsou velmi závazné, protože způsobují významné rozdíly v podobě nižší životní úrovně některých skupin žen oproti mužům, ale také problém dětské chudoby.¹⁰² Ženy a muži mají stále rozdílné mzdy, i když vykonávají stejnou práci, avšak daleko větší rozdíl je v případech, kdy je pracovní činnost rozdílná, ale vyžaduje si stejné množství znalostí, zkušeností, odpovědnosti a úsilí. Hlavní důvod proč je tento rozdíl, tak viditelný, je díky segregaci žen a mužů na trhu práce, která je velmi rozšířená. Ženy jsou zastoupeny v nadměrném počtu ve veřejném sektoru a na méně ohodnocených místech ve službách a zdravotní péči.¹⁰³ Zdravotnictví a sociální služby jsou z velké části feminizovaným odvětvím a to zvláště na střední úrovni zdravotních sester a pečovatelek, avšak školství zaznamenalo největší podíl zastoupení žen. Pokud bychom měli mluvit o diskriminaci v těchto odvětvích, rozdíly mezi ženami a muži jsou minimální. Jako další příklad téměř shodných mezd můžeme zmínit oblast peněžnictví a pojišťovnictví. Na úrovni středoškolsky vzdělaných osob, ovšem v zastoupení na vyšších postech, je ženské zastoupení minimální.¹⁰⁴ Hlavní příčinou rozdílných platových podmínek je malé procento zastoupení žen v soukromém sektoru. Není tedy divu, že se jedná o nižší hladinu mezd oproti mužům, kteří mají naopak nadměrné zastoupení ve vysoce placených technických oborech v soukromém sektoru.¹⁰⁵ Ženy mají zastoupení i v soukromém sektoru, pracovní místa se však vyznačují nízkou mzdou jako např. uklízečky, prodavačky a pokladní v obchodech. Schopnosti žen jsou v některých případech

¹⁰⁰ SOKÁČOVÁ, L. *Ženy v řídicích pozicích*. Praha: Gender Studies, 2005. ISBN: 80- 86520-13-7

¹⁰¹ FORMÁNKOVÁ, L. HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H. KŘÍŽKOVÁ, A. *Pracovní dráhy ženy v České republice*. Praha: SLON, 2011s. ISBN:978-80-7419-054-4,

¹⁰² FORMÁNKOVÁ, L. HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H. KŘÍŽKOVÁ, A. *Pracovní dráhy ženy v České republice*. Praha: SLON, 2011. ISBN:978-80-7419-054-4, 94s.

¹⁰³ ASKLOF, C., STRANDBER, H. WENANDER, K. E. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV, 2003, 53s.

¹⁰⁴ KUCHAROVÁ, J., ZAMYKALOVÁ, L. *Aktuální otázky postavení žen v ČR*. Výzkumný Ústav práce a Sociálních Věcí. 1998

¹⁰⁵ KUCHAROVÁ, J., ZAMYKALOVÁ, L. *Aktuální otázky postavení žen v ČR*. Výzkumný Ústav práce a Sociálních Věcí. 1998

nedoceněny a to vede k malým výdělkům. Dalším důkazem této skutečnosti je, že relativní úrovně mezd jsou často zastaveny nebo sníženy, jestliže se počet žen v daném povolání zvýší.¹⁰⁶ V obrázek č. 8 jsou zaznamenána konkrétní platové rozdíly mezi ženami a muži v závislosti na vzdělání.

Největší procentuální rozdíly mezi platy mužů a žen jsou u zaměstnanců se základním vzděláním. Ve srovnání s rokem 2012 se rozdíly mezi platy mužů a žen snížily. Platová nerovnost mezi muži a ženami v ČR je dlouhodobým faktem. Z aktuální analýzy služby [www. platy. cz](http://www.platy.cz), která porovnála průměrné platy mužů a žen podle jejich dosaženého vzdělání.¹⁰⁷

Obrázek 8: Průměrné platy mužů a žen v závislosti na vzdělání

Ukončené vzdělání	Průměrný plat mužů (Kč)	Průměrný plat žen (Kč)	Poměr platů mužů a žen
základní	18 300	12 900	142 %
středoškolské bez maturity	19 700	14 300	138 %
středoškolské s maturitou	26 000	20 500	127 %
nástavbové / vyšší odborné vzdělání	27 800	21 400	130 %
vysokoškolské I. stupně	32 300	24 700	131 %
vysokoškolské II. stupně	37 500	28 600	131 %
postgraduální	45 400	32 500	140 %

Zdroj: *Ženy musí mít vyšší vzdělání než muži, aby měly stejný plat.* [online]. [Platy.cz](http://www.platy.cz). [cit. 2014-12-17]. Dostupné z WWW:< <http://www.platy.cz/analyzy/zeny-musi-mit-vyssi-vzdelani-nez-muzi-aby-mely-stejny-plat/50110>>

Jako pozitivní můžeme shledávat fakt, že rozdíly se ve všech kategoriích s výjimkou pracovníků se základním vzděláním oproti roku 2012 mírně snížily. Průměrný plat žen se v roce 2013 téměř neliší od průměru o rok dříve. Až na ženy s postgraduálním vzděláním, kde došlo k nárůstu o 7%, a ženy se základním vzděláním,

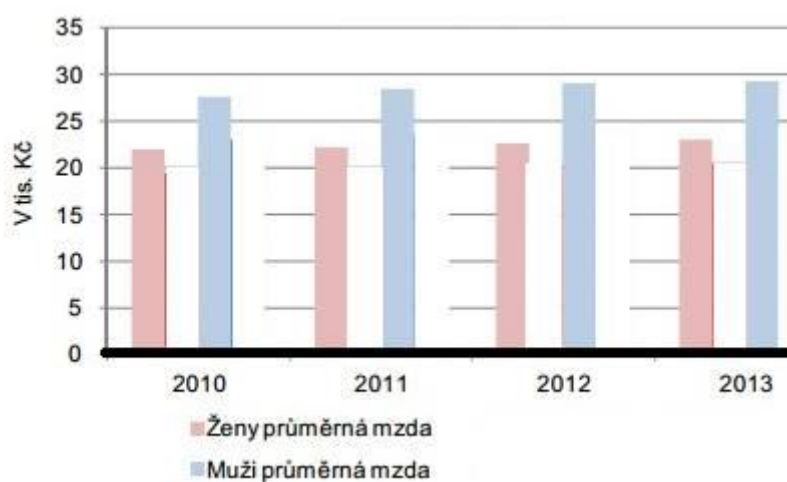
¹⁰⁶ ASKLOF, C., STRANDBER, H. WENANDER, K. E. Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů. Praha: MPSV, 2003. 53s.

¹⁰⁷ [Platy.cz](http://www.platy.cz) [online]. Informace a analýzy, 2013 [cit. 2014-12-20]. Dostupné na WWW: <<http://www.platy.cz/analyzy/zeny-musi-mit-vyssi-vzdelani-nez-muzi-aby-mely-stejny-plat/50110>>

kde průměrný plat poklesl na 94% loňské hodnoty. U mužů došlo ve všech vzdělanostních kategoriích k poklesu o 1-5%. Analytický poradce portálu Platy.cz komentuje, že jeho největším překvapením v analýzách byl rozdíl v platech, kdy žena musí mít o jeden stupeň vyšší vzdělání než muž, aby dosáhla na stejnou úroveň platu. Např. žena s bakalářským titulem má nižší průměrný plat než muž s maturitou.¹⁰⁸

Sledujeme-li vývoj průměrných mezd od roku 2010 až 2013 v obrázku č. 9, tak si všimneme rostoucí tendence u obou pohlaví. Muži vykazují vyšší průměrnou mzdu, jak již bylo řečeno dříve.

Obrázek 9: Vývoj průměrné mzdy podle pohlaví v letech 2010- 2013



Zdroj: *Ženy a muži v datech 2014*. [online]. VŠPS, ČSÚ genderové statistiky [cit. 2014-01-03]. Dostupné z WWW:<[http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/AA003F8D11/\\$File/30000414k05.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/AA003F8D11/$File/30000414k05.pdf)>

Další srovnání nezaměstnanosti v České republice můžeme pozorovat v rámci porovnání krajů našeho státu. Celkově bylo v roce 2013 nezaměstnáno 368,9 tisíc nezaměstnaných a již z obrázek č. 10, z kterého budeme nyní vycházet, je patrné, že celkově převažovaly ženy. Světlou výjimkou byla Praha a Olomoucký kraj, kde převažovala nezaměstnanost mužů. Téměř srovnatelné hodnoty byly zaznamenány v kraji Středočeském, Karlovarském a Zlínském. Naopak v kraji Jihočeském, Ústeckém, Libereckém, Královehradeckém, Pardubickém, Jihomoravském, Moravskoslezském a na Vysočině bylo nezaměstnáno více žen. Na první pohled je zřejmá největší nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji, kde se nacházelo přibližně

¹⁰⁸ *Ženy musí mít vyšší vzdělání než muži, aby měly stejný plat*. [online]. Platy.cz. [cit. 2014-12-17]. Dostupné z WWW:< <http://www.platy.cz/analyzy/zeny-musi-mit-vyssi-vzdelani-nez-muzi-aby-mely-stejny-plat/50110>>

33, 0 tisíc žen a 26,7 tisíc mužů bez práce. Karlovarský kraj spolu s krajem Plzeňským se vyznačovaly s nejnižší hranicí nezaměstnaností, kdy v prvním případě bylo zaznamenáno 8,3 tisíc žen a 7, 8 tisíc mužů a v kraji druhém 9,1 tisíc žen a 6,3 tisíc mužů. Je však nutné podotknout a zohlednit, že se jedná o nejméně lidnaté kraje. V obrázku č. 11 jsou předešlé hodnoty zaznamenány v procentech v porovnání s celkovou nezaměstnaností České republiky, která činila v roce 2013 8,3% žen a u mužů se jednalo o 5,9% .

Obrázek 10: Počty nezaměstnaných podle pohlaví a krajů (v tis. osob)



Zdroj: *Ženy a muži v datech 2014*. [online]. VŠPS, ČSÚ genderové statistiky [cit. 2014-01-03]. Dostupné z WWW:<[http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/AA003F8D11/\\$File/30000414k05.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/AA003F8D11/$File/30000414k05.pdf)>

Obrázek 11: Míra nezaměstnanosti podle pohlaví a krajů (v %)



Zdroj: *Ženy a muži v datech 2014*. [online]. VŠPS, ČSÚ genderové statistiky [cit. 2014-01-03]. Dostupné z WWW:<[http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/AA003F8D11/\\$File/30000414k05.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/AA003F8D11/$File/30000414k05.pdf)>

3.3 Politika státu vůči nezaměstnanosti žen

Při pohledu na trhu práce lze identifikovat řadu faktorů, které ukazují na rozdíly v postavení žen a mužů. Nerovnosti na trhu práce jsou součástí širších mechanismů sociální reprodukce genderu. Souvisejí s dělbou práce v rámci rodiny, distribucí zdrojů a moci nejen v kontextu pracovních vztahů, ale také v osobních vztazích.¹⁰⁹ V tomto ohledu fungují složky státu, které jsou zřízeny za účelem podpory obyvatel a které aktivně bojují proti nezaměstnanosti celého státu. Hlavním východiskem v oblasti zaměstnanosti pro rok 2014 je strategie „Evropa 2020“ a na ni navazují strategie Národní program reformy České republiky kladoucí si za cíl na národní úrovni dosáhnout do roku 2020 zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20- 64 let na 75%. Konkrétní cíl směřovaný k ženám, byl v oblasti zaměstnanosti žen ve věku 20- 64 let na 65%.¹¹⁰ Aktivní politiku zaměstnanosti primárně řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí, která spravuje i oddělení rovných příležitostí žen a mužů. Tato instituce byla zřízena v rámci Sekce náměstka ministra pro sociální začleňování a rovné příležitosti.¹¹¹ V obr. 12 nalezneme pouze příklady z výčtu činností, kterými se zaobírá.

Obrázek 12: Činnosti oddělení rovných příležitostí žen a mužů

- vytváří celostátní koncepce, strategie a akční plány národní politiky rovných příležitostí a rovného zacházení žen a mužů; zpracovává programy/projekty v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže financované ze státního rozpočtu;
- spolupůsobí při tvorbě a realizaci dalších koncepcí a strategií souvisejících s oblastí rovných příležitostí pro ženy a muže, zpracovává zásadní komplexní stanoviska k těmto koncepcím a strategiím z hlediska rovných příležitostí pro ženy a muže, včetně zahraničních programů s celostátním významem, např. programů EU;
- ve spolupráci s odborem 51 vypracovává návrhy právních předpisů s celostátní působností v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže, provádí komplexní posuzování jiných připravovaných právních předpisů v připomínkovém řízení a/nebo zpracovává zásadní komplexní stanoviska k těmto předpisům z hlediska rovných příležitostí pro ženy a muže;
- koordinuje politiku prosazování rovných příležitostí žen a mužů na celostátní úrovni;
- zajišťuje funkci sekretariátu Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, která je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže a jejich výborů a pracovních skupin;
- odborně zpracovává doporučení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů – koncepční materiály určené pro jednání vlády obsahující doporučení k zásadním právním úpravám pro prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže;

Zdroj: *Oddělení rovných příležitostí žen a mužů* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Č. j.: 2014/66678-401.[cit. 2014-01-20]. Dostupné z WWW:< <http://www.mpsv.cz/cs/12162>>

¹⁰⁹ *Postavení žen na trhu práce - gender jako strukturující mechanismus* [online]. Pracezeny agender- podporujeme diverzitu.[cit. 2014-01-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.pracezeny.cz/postaveni-zen-na-trhu-prace-gender-jako-strukturujici-mechanismus>>

¹¹⁰ *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2014* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Č. j.: 2014/66678-401.[cit. 2015-01-20]. Dostupné z WWW: <https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014p1/anal2014p1.pdf>

¹¹¹ *Oddělení rovných příležitostí žen a mužů* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Č. j.: 2014/66678-401.[cit. 2015-01-20]. Dostupné z WWW:< <http://www.mpsv.cz/cs/12162>>

O aktivním působení tohoto sektoru, potvrzuje splnění úkolů uloženými vládou ČR v roce 2012 č. 348 jednotlivým ministerstvům. V roce 2013 byla podrobně vypracována zpráva o plnění jednotlivým resortů, které rovněž nesou zodpovědnost při prosazování rovných příležitostí žen a mužů.¹¹² Jako příklad můžeme uvést Český statistický úřad, bez kterého by konkrétně tato práce postrádala zásadní informace ohledně vybraného tématu. Tento úřad opakovaně zpracovává publikaci „Zaostřeno na ženy a muže“, popisující data v rámci České republiky i Evropské unie podle pohlaví. Ministerstvo dopravy financí se v rámci programu zabíralo otázkou „sladování rodinného a pracovního života a vzdělání zaměstnanců a zaměstnankyň. Reagují i na pracovní dobu a využití flexibilní formy práce. Koordinátorka Ministerstvo obrany uskutečnilo pro zaměstnance řadu přednášek na témata „rovných příležitostí žen a mužů. Ministerstvo průmyslu a obchodu konala v tomto roce řadu shledání např. ministra Kuby se zástupci vysokých škol, pro zapojení větší množství žen do oborů technického vzdělání.¹¹³ Přirozeně největší podíl v těchto činnostech má již zmiňované Ministerstvo práce a sociálních věcí dále jen MPSV, který vytvořil projekt „Audit rodina a zaměstnání“, jehož hlavním cílem je optimální dosažení rodině orientované strategie firmy/podniky/organizace, která ve svém důsledku umožní rodičům s nezaopatřenými dětmi nebo závislými členy rodiny sladění pracovního a rodinného života a lepší uplatnění na trhu práce.¹¹⁴ Je taktéž součástí Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, který bude podrobně představen v další kapitole.

Aktivity této organizace jsou v úzké spolupráci s Evropskou unií, která vytváří celou řadu programů pro podporu rovných příležitostí. Bližší informace o těchto činnostech budou podrobněji rozebrány v kapitole 5.

¹¹² *Zprávy o rovnosti žen a mužů v roce 2012 v České republice Zpráva o plnění Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů za rok 2012* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013.[cit. 2014-01-22]. Dostupné z WWW:<http://www.mpsv.cz/files/clanky/15094/priloha_1.pdf>

¹¹³ *Zprávy o rovnosti žen a mužů v roce 2012 v České republice Zpráva o plnění Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů za rok 2012* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013.[cit. 2014-01-22]. Dostupné z WWW:<http://www.mpsv.cz/files/clanky/15094/priloha_1.pdf>

¹¹⁴ *Zprávy o rovnosti žen a mužů v roce 2012 v České republice Zpráva o plnění Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů za rok 2012* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013.[cit. 2014-01-22]. Dostupné z WWW:<http://www.mpsv.cz/files/clanky/15094/priloha_1.pdf>

MPSV v rámci podpory i úzce spolupracuje s neziskovými organizacemi, sociálními partnery, díky kterým umožňuje koordinaci podpůrných programů v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže. Níže je pouze částečný výčet těchto organizací.

Podpora neziskových organizací

- **Oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu Akademie věd ČR**

bylo založeno v roce 1990 a představuje jednu z hlavních vědeckých institucí, které se v České republice věnují postavení mužů a žen ve společnosti. Teoreticky i empiricky oddělení rozvíjí genderově orientovanou sociologii s přesahy k feministické sociologii, feministickou teorii a empirický genderový výzkum. Výzkumný zájem oddělení je zaměřen na sociologii soukromého života, problematiku genderu a pracovního trhu, genderové sociální nerovnosti a jejich feministickou kritiku a politiku péče.

- **Gender Studies, o.p.s.**

je nevládní neziskovou organizací, která slouží především jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti. Cílem organizace je shromažďovat a dále zpracovávat a rozšiřovat informace související s genderovou tematikou.

- **Asociace podnikatelek a manažerek**
- **Business and Professional Women Praha**
- **Český svaz žen**
- **Evropská kontaktní skupina v ČR**
- **Forum 50%**¹¹⁵

Aktuální vize a témata neziskových organizací

- prosazení rovnosti žen a mužů zaměřením se na muže obecně a jejich zapojení
- pozitivní medializace genderových témat
- zintenzivnění působení na tvůrce politik a osob v rozhodovacích pozicích

¹¹⁵ *Ženské organizace 2014* [online] Premi-consult.cz [cit. 2015-01-23]. Dostupné z WWW: <<http://www.premi-consult.cz/gender-poradna/zenske-organizace-v-ceske-republice.html>>

- získávání spojení sociálních a politických elit spolupráce se státní správou a samosprávou
- lepší financování neziskových organizací z oblasti rovnosti žen a mužů za pomoci státní správy, krajské a městské samosprávy
- zjednodušení administrativy programů EU¹¹⁶

¹¹⁶ SOKÁČOVÁ, L. *Kam směřují neziskové organizace zaměřené na rovnost žen a mužů* [online]. Feminismus.cz [cit. 2015-01-23]. Dostupné na WWW: <<http://www.feminismus.cz/cz/clanky/kam-smeruji-neziskove-organizace-zamerene-na-rovnost-zen-a-muzu>>

4 NÁVRAT ŽEN DO PRACOVNÍHO PROCESU V ČR

4.1 Problematika rodičovské a mateřské dovolené v ČR

Vývoj vztahů ve společnosti a tím i v rodině, je odrazem tisíciletého ekonomického vývoje, jehož součástí je dělba práce mezi ženou a mužem, ve které se oddělil a dodnes samostatně reprodukuje svět mužů a svět žen.¹¹⁷ Naše společnost vnímá tradiční model, kdy muž jako živitel rodiny ženě přisuzuje péči o rodinu, starost o živitele a o děti. Společenské povědomí tak pro muže vytváří zbytečné bariéry v nástupu na rodičovskou dovolenou a brání jejich intenzivnějšímu zapojení do péče o děti.¹¹⁸ V České republice jsou podmínky přizpůsobené vysoké zaměstnanosti žen, kdy se ženě výše podpory v mateřství platím tím, že čím vyšší příjem předtím žena příznává, tím vyšší mateřskou dostane. Názory naší společnosti ohledně péče o dítě je velmi rychle měnící se. V 90. letech bylo v České republice pro občany zarážející a úsměvné téma, aby muž zůstal v domácnosti. Nyní se však na to téma pohlíží jako na pojem „jít s dobou“. Rodičovství je dle názoru společnosti záležitostí obou pohlaví nikoli jen matky, ale výchova by měla být dělena rovným dílem.¹¹⁹ Nejzásadnějším faktorem se stává čas a časové nároky. Tím nejzákladnějším a nejnámějším rozdílem v pracovním a profesním životě ženy a muže je načasování. Muž nemá žádné bariéry ve svém kariéřním růstu, může tedy nepřerušovaně budovat své cíle.¹²⁰ Pokud se žena rozhodne mít rodinu, je nucena své pracovní plány před a po narození dítěte přerušit. Musí také zhodnotit, zda bude pečovat o dítě nebo se bude dělit o výchovu s partnerem. Praxe v České republice vypovídá jednoznačnou převahu žen, ale každý rok žádosti mužů o rodičovské dovolené rostou, jak si můžete všimnout v obrázku č. 13. Podle tohoto grafu klesá počet mužů, kteří využívají rodičovské dovolené. Ovšem podle informací neziskových organizací zůstalo doma s dětmi v předchozích letech více mužů

¹¹⁷ KOZELSKÝ, T., MUSIL, J., ŠNAJDROVÁ, Z., VLACH, J. *Gender v managementu*. Praha: Výzkumný Ústav Práce a Sociálních věcí. 2008. ISBN: 978-807416-003-5,60s.

¹¹⁸ SOKÁČOVÁ, L. *Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku*. Praha: Gender Studie, o. p. s. 2004. ISBN: 80-86520-06-4, 39s.

¹¹⁹ KULÍŠKOVÁ, E., SNIAGOŇ, T. *Otců na rodičovské dovolené mírně přibylo, podle průzkumu si to ale většina žen nepeje*. 2014[online]. Rozhlas.cz Český rozhlas [cit. 2014 -12-20]. Dostupné na WWW:<http://www.rozhlas.cz/zpravy/politika/_zprava/otcu-na-rodicovske-dovolene-mirne-pribylo-podle-pruzkumu-si-to-ale-vetsina-zen-nepreje--1312469>

¹²⁰ FISCHLOVÁ, D. *Možnosti a bariéry prosazení žen a mužů v managementu*. Praha: Výzkumný Ústav Práce a Sociálních věcí. 2005

a to i bez nároku na státní dávku. V rámci internetového článku na webových stránkách Rozhlas.cz byli muži dotazováni, zda by byli ochotni odejít na rodičovskou dovolenou. Muži na tuto otázku neodpovídali radikálním nesouhlasem, ale zmiňovali stále finančně nevýhodné podmínky, kdyby si tuto variantu rodina vybrala.

Obrázek 13: Počet mužských příjemců rodičovského příspěvku



Zdroj: Zprávy o rovnosti žen a mužů v roce 2012 v České republice Zpráva o plnění Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů za rok 2012 [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013. [cit. 2014-01-22]. Dostupné z WWW:<http://www.mpsv.cz/files/clanky/15094/priloha_1.pdf>

Právní úprava popisuje mateřskou a rodičovskou dovolenou jako důležitou osobní překážku v práci. Nárok na tuto dovolenou upravuje zákoník práce §195 až §198. Mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni po dobu 28, výjimečně po dobu 37 týdnů, pokud porodila zároveň dvě nebo více dětí.¹²¹ Zaměstnankyně nastupuje zpravidla tuto mateřskou dovolenou od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. V některých zvláštních případech zákon stanoví kratší dobu mateřské dovolené. Mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit, ani být přerušena před uplynutím 6-ti týdnů ode dne porodu. Pokud žena zjistí, že je v jiném stavu, není povinna žádat zaměstnavatele o poskytnutí mateřské, postačí pouze oznámení zaměstnavateli, kdy nastoupí na tuto dovolenou. Zaměstnankyni po celou

¹²¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, Dostupné z [www: <http://zakony.centrum.cz/clanky/materska-a-rodicovska-dovolena-dle-zakoniku>](http://zakony.centrum.cz/clanky/materska-a-rodicovska-dovolena-dle-zakoniku)

dobu, v níž čerpá mateřskou dovolenou, přísluší volno. Během této doby má žena nárok na peněžitou pomoc v mateřství, ovšem pokud splnila určité podmínky předchozího zaměstnání. Peněžita pomoc v mateřství se vypočítává z předchozí mzdy nebo si žena dobrovolně platila nemocenské pojištění. Zda ženě vznikne na tyto dávky nárok, či nikoliv určuje Státní správa sociálního zabezpečení a je o ně třeba zažádat na předepsaném formuláři. Jak již vyplývá z textu, mateřská je jako dávka nemocenského pojištění. V případě zaměstnané ženy tuto povinnost platí zaměstnavatel, ale pokud se jedná o podnikající ženy, měly by si uvědomit, proč si nemocenské pojištění platit dobrovolně.¹²²

Rodičovskou dovolenou upravuje §196 Zákoník práce, tato dovolená přísluší ženě na její žádost pro skončení mateřské dovolené do tří let věku dítěte. Otcí dítěte přísluší taktéž na žádost od narození dítěte rovněž do tří let jeho věku, přičemž mateřskou a rodičovskou dovolenou mohou oba rodiče čerpat současně. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou.¹²³

I v případě rodičovské dovolené jde z pracovněprávního hlediska o důležitou osobní překážku v práci, při které přísluší od zaměstnavatele pracovní volno bez náhrady mzdy. Doba čerpání rodičovské dovolené se pro účely dovolené na zotavenou jako výkon práce neposuzuje a započítává se do dnů podmiňujících krácení dovolené na zotavenou. Z právní úpravy vyplývá, že rodičovská dovolená se nemusí čerpat vcelku, ale pouze v rozsahu, ve kterém o ni zaměstnankyně či zaměstnanec zaměstnavatele požádali. Pokud nastoupí do zaměstnání před dovršením tří let věku dítěte a poté se rozhodnou opět čerpat rodičovskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen do dovršení tří let věku dítěte jejich žádosti vyhovět.¹²⁴

Celková vyplacená částka rodičovského příspěvku je pro všechny stejná, a to 220 tisíc korun. Rodiče ji mohou čerpat až do čtyř let věku dítěte. Výše měsíčního příspěvku nesmí překročit 70 procent předešlé hrubé mzdy. Maximálním možným měsíčním příspěvkem je 11 500 korun. Výši příspěvku je možné měnit každé tři měsíce,

¹²² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, Dostupné z [www: <http://zakony.centrum.cz/clanky/materska-a-rodicovska-dovolena-dle-zakoniku>](http://zakony.centrum.cz/clanky/materska-a-rodicovska-dovolena-dle-zakoniku)

¹²³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, Dostupné z [www: <http://zakony.centrum.cz/clanky/materska-a-rodicovska-dovolena-dle-zakoniku>](http://zakony.centrum.cz/clanky/materska-a-rodicovska-dovolena-dle-zakoniku)

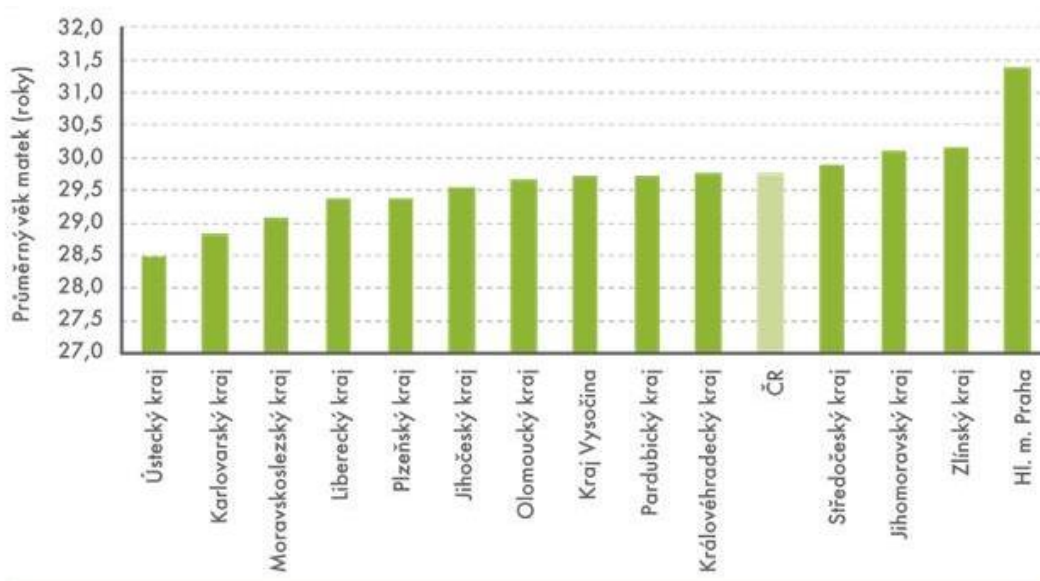
¹²⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, Dostupné z [www: <http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/materskaarodicovskadovolena.php>](http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/materskaarodicovskadovolena.php)

a tak si operativně zkracovat či naopak prodlužovat dobu rodičovské dovolené až do vyčerpání celé částky.¹²⁵

4.2 Důvody brzkého návratu žen do pracovního procesu v ČR

Kontext rozhodování matek o návratu k výdělečné činnosti se v průběhu posledních padesáti let značně proměnil, zatímco před rokem 1989 se stala naprostá většina žen matkou před dosažením pětadvaceti let, v průběhu 90. let se ustavil zcela jiný model reprodukčního chování.¹²⁶ Ženy začaly prodlužovat období bezdětnosti a nejvíce se tento trend projevil u vysokoškolsky vzdělaných žen, které odkládaly narození svého prvního dítěte až do doby, kdy je jejich místo na trhu práce stabilizované. Tento trend má stále rostoucí tendenci, tedy i návraty k výdělečné činnosti jsou značně zpožděné. V obrázku č. 14 je znázorněn přehled průměrného věku matek při porodu v krajích ČR v roce 2012.

Obrázek 14: Průměrný věk matek při porodu v krajích ČR v roce 2012



Zdroj: *České matky stárnou*. [online]. Statistika a my. [cit. 2015-01-24]. Dostupné na WWW: <<http://www.statistikaamy.cz/2014/03/ceske-matky-starnou/>>

¹²⁵ MAŠEK, D. *Mateřská a rodičovská dovolená a návrat do práce*. [online]. eAdvokacie. [cit. 2015-01-24]. Dostupné na WWW: <<http://www.e-advokacie.cz/cs/clanky/materska-a-rodicovska-dovolena-a-navrat-do-prace>>

¹²⁶ FORMÁNKOVÁ, L. HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H. KŘÍŽKOVÁ, A. *Pracovní dráhy ženy v České republice*. Praha: SLON, 2011. ISBN:978-80-7419-054-4, 172s.

Z tohoto grafu vyplývá, že v roce 2012 dosahoval průměrný věk rodičky přibližně 29,8 roku. Tento celkový průměr se v některých krajích značně liší. Jednoznačné odchýlení můžeme zpozorovat v hlavním městě Prahy, kde se průměrný věk pohybuje téměř na hranici 31,5 a naopak v kraji Ústeckém je zaznamenán nejnižší věk 28,5. Tento věk se prodlužuje nejen kvůli množství příležitostí, které tato doba přináší, ale ženy daleko více a zodpovědněji přistupují k této roli, berou v potaz, aby byly dobře zajištěné a měly vybudované bezpečné zázemí. Jedním z hlavních důvodů je i zvažování, jak plynulý by byl návratu do pracovního procesu.

Ve všech oborech zaměstnání na trhu práce je velmi obtížné hledat si novou práci, anebo nastoupit po jeho přerušení. Především ženy po mateřské dovolené potřebují pomoc v této oblasti znovuzapojení do pracovního procesu.¹²⁷ Žena má právo se opřít o zákon, který ji umožňuje návrat do práce po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené. Zákoník práce jim přiznává právo, aby byly zařazeny na jejich původní práci a pracoviště, pokud to není možné, protože tato práce odpadla nebo bylo pracoviště zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající podle pracovní smlouvy. Zaměstnavatel je ve velmi komplikované situaci, jelikož v době, kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečují o dítě mladší než tři roky, jsou v tzv. ochranné době a zaměstnavatel jim, až na výjimky, nemůže dát výpověď.¹²⁸

Obecný problém je v praxi zaměstnavatelů častý nezájem o přijetí matky malých dětí z obavy častých absencí a snížení výkonu.¹²⁹ Další předsudky, které se vytváří u zaměstnavatelů, se týkají zastarání kvalifikace ženy, ztráta praktických dovedností atd., přitom lze tyto překážky odstranit pomocí rekvalifikačních kurzů, které podporuje i Úřad práce. Na druhou stranu ženy mají velkou motivaci k návratu k výdělečné činnosti, nejen z důvodů zlepšení finanční situace rodiny, ale také především touha po návratu do společnosti. Matky velmi často vyjadřují, že se cítí vyloučeny ze společnosti z nedostatku kontaktů, společenského uznání, který úzce souvisí s potřebou

¹²⁷ KUCHAROVÁ, J., ZAMYKALOVÁ, L. *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*. Výzkumný Ústav práce a Sociálních Věcí. 2000

¹²⁸ MAŠEK, D. *Mateřská a rodičovská dovolená a návrat do práce*. [online]. eAdvokacie. [cit. 2015 -01-24]. Dostupné na WWW:<<http://www.e-advokacie.cz/cs/clanky/matrska-a-rodicovska-dovolena-a-navrat-do-prace>>

¹²⁹ KUCHAROVÁ, J., ZAMYKALOVÁ, L. *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*. Výzkumný Ústav práce a Sociálních Věcí. 2000

dokázat a dosáhnout něčeho i mimo rodinu.¹³⁰ Kromě pocitu uznání argumentují i potřeby po vlastním příjmu. Tradiční česká rodina předpokládá příjem obou partnerů a po uplynutí mateřské nebo rodičovské dovolené, je potřeba vyrovnat vyčerpané peníze z rodinného rozpočtu. Matky, jejichž jediným příjmem se stal v období péče o malé děti po několika let rodičovský příspěvek, se stávají zpravidla finančně závislé na partnerovi, což může být s ohledem na dělbu peněz v rodině vysoce konfliktní životní situací.¹³¹

Žena rázem stojí na rozcestí, kdy je na jedné straně motivace k návratu do zaměstnání a kdy se znovu začlení do procesu dění. Matky zmiňují pocity a okolnosti, které v nich vyvolávají pochyby z návratu. Obávají se nekvalitních služeb péče o děti a nevyhovující situaci na pracovišti.¹³² Žena musí tedy vzít v potaz veškeré faktory a musí si zvolit vhodné načasování pro návrat k výdělečné činnosti.

Synchronizování rodiny a práce je velmi oblíbené téma nejen u současných autorů knih, ale i v časopisových a internetových článcích. Pokud si žena zvolí cestu ke zpětnému budování své kariéry, postupem času získává nadstandardní ohodnocení své práce a zajišťuje určité sociální kvality nejen pro sebe, ale i pro svoji rodinu. Žena na tomto postu musí být velmi dobře psychicky vyspělá a odolná vůči stresovým situacím, jelikož výzkumný ústav práce a sociálních věcí popisuje tuto zátěž pro ženu jako možnou schizofrenii práce, jelikož plní rázem dvě funkce. V první řadě plní roli matky a partnerky či manželky a neméně důležité roli zaměstnankyně.¹³³

V této oblasti by měla mít svůj podíl i společnost nebo podnik, v kterém pracuje. Řada společností zareagovala na současnou porodnost v Česku a pracuje na posílení kontaktu s matkami na mateřské a rodičovské dovolené. Firma vytváří takové podmínky, aby usnadnila nebo uspíšila návrat na pracoviště v podobě firemních akcí, školení, ale třeba i jazykových kurzů. Personálnímu oddělení se také osvědčilo

¹³⁰ FORMÁNKOVÁ, L. HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H. KŘÍŽKOVÁ, A. *Pracovní dráhy ženy v České republice*. Praha: SLON, 2011. ISBN:978-80-7419-054.4, 182s.

¹³¹ FORMÁNKOVÁ, L. HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H. KŘÍŽKOVÁ, A. *Pracovní dráhy ženy v České republice*. Praha: SLON, 2011. ISBN:978-80-7419-054.4, 182s.

¹³² FORMÁNKOVÁ, L. HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H. KŘÍŽKOVÁ, A. *Pracovní dráhy ženy v České republice*. Praha: SLON, 2011. ISBN:978-80-7419-054.4, 182s.

¹³³ FISCHLOVÁ, D. *Možnosti a bariéry prosazení žen a mužů v managementu*. Praha: Výzkumný Ústav Práce a Sociálních věcí. 2005

zasílání průběžných informací o změnách ve firmě, aby zaměstnanci neztratili kontakt s organizací a svým oborem.¹³⁴

Velíšková ve spolupráci s Gender studies, se snaží nastínit, že mateřská a rodičovská dovolená nemusí znamenat dlouhodobé přerušení kontaktu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pomocí pravidelné komunikace s rodiči napomáhá udržení kvalifikace a loajality k zaměstnavateli a usnadňuje opětované začlenění zpět do pracovního procesu.¹³⁵ Firmy si velmi dobře uvědomují, že se jim finančně více vyplatí si své odborníky udržet než hledat a zaučovat nové. Mezi další usnadnění dřívějšího návratu zaměstnance můžeme zmínit i pružnou pracovní dobu. Tato forma pracovní doby velmi usnadňuje zaměstnanci práci díky libovolnému nakládání s časem. Zpravidla se jedná kombinaci pevně stanovené doby, kdy je zaměstnanec povinen pobývat na pracovišti a zbylou část pracovní doby si naplňuje dle vlastních potřeb. Tento způsob rozvržení pracovní doby může vést k vyřešení problému pro mnohé matky a rodiny. K variantě zkrácené pracovní doby je český národ oproti evropským státům poněkud skeptický a tuto možnost neuplatňuje často. Poslední zmíněný způsob vhodný pro matky se naskytuje práce z domova, která má své pozitivní i negativní stránky. Tento typ práce přináší maximální samostatnost a koordinaci času, ovšem ztráta kontaktu s vnějším okolím a oddělení soukromí a pracovních povinností nám může přinést určité komplikace.¹³⁶

Můžeme se setkat i s organizacemi, které mají nadstandardní zaměstnanecké výhody orientované na rodinu jako např. školka na pracovišti nebo příspěvek na hlídání dětí.¹³⁷ Jak již bylo zmíněno nejzásadnějším prvkem, který upravuje návrat z mateřské nebo rodičovské dovolené, je stát a ten má spíše tendenci upevňovat tradiční uspořádání rodiny. Ve srovnání s ostatními státy máme nadstandardní délku přerušení pracovního poměru a tedy i poměrně dlouhou dobu, kdy jsme ekonomicky závislí na partnerech.

V roce 2011 byl proveden průzkum:

¹³⁴ VELÍŠKOVÁ, H. *Rovné šance jako konkurenční výhoda*. Praha: Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů a Gender studies, o. p. s., 2007. ISBN: 978-80-86520-19-3

¹³⁵ VELÍŠKOVÁ, H. *Rovné šance jako konkurenční výhoda*. Praha: Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů a Gender studies, o. p. s., 2007, 54s. ISBN: 978-80-86520-19-3, 19s.

¹³⁶ *Návrat do zaměstnání*. [online]. Gender studies. [cit. 2015-01-24]. Dostupné na WWW: <<http://materskarodicovska.cz/cz/navrat-do-zamestnani-zamestnani>>

Návrat do zaměstnání. [online]. Gender studies. [cit. 2015-01-24]. Dostupné na WWW: <<http://materskarodicovska.cz/cz/navrat-do-zamestnani-zamestnani>>

¹³⁷ VELÍŠKOVÁ, H. *Rovné šance jako konkurenční výhoda*. Praha: Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů a Gender studies, o. p. s., 2007. ISBN: 978-80-86520-19-3

- 95% žen zůstává doma s dítětem do věku 1 let věku
- 92% žen zůstává doma s dítětem do věku 2 let věku
- 80% žen zůstává doma s dítětem až do věku 3 let věku¹³⁸

Ohledně návratu po rodičovské dovolené průzkumy ukazují, že zpět k původnímu zaměstnavateli nastupuje přibližně polovina žen. Tento podíl roste podle dosaženého vzdělání. U žen se základním vzděláním činí okolo 40%, kdežto u "vysokošolaček" dosahuje až 80%, což je zřejmě dáno menší nabídkou vysoce specializovaných zaměstnání.¹³⁹ Mezi další důvody, proč ženy nenastoupily k původnímu zaměstnavateli, odůvodňují diskriminací. 14% žen uvádí, že jim zaměstnavatel dával zřetelně najevo nezájem o ně či o jejich práci, 20% dotazovaných označilo návrat z hlediska chování zaměstnavatele za problémový až velmi problémový.¹⁴⁰ Body, které byly nyní zmiňovány, vypovídají o zkušenostech žen a popisují nejběžnější příčiny, které je vedly k návratu do pracovního procesu. Hlavním důvodem je ovšem vždy aktuální situace nabídky a poptávky práce. Vzdělanější ženy s větší kvalifikací mají více chráněná místa, tato místa však mohou podléhat zastarání kvalifikace a ztrátě dostatečných znalostí. Méně odborná pracovní místa nemají takovou ochranu při vytváření pracovní pozice, nejen z důvodů pracovních podmínek, které jsou spojené se změnou zaměstnavatele, ale také s možným zánikem. Systém ČR je nyní velmi flexibilní díky možnostem, které nabízí ženám ohledně rodičovské dovolené. Vlastní naplánování doby pobírání finančních prostředků umožňuje matkám velmi variabilní rozhodování, které jim usnadní cestu při návratu do práce.¹⁴¹

¹³⁸ DVOŘÁČKOVÁ, J. *Z mateřské a rodičovské zpět na trh práce: návraty v číslech*. [online]. Aperio.cz. Společnost pro zdravé rodičovství. 2011. [cit. 2014 -01-25] Dostupné na [www: <http://www.aperio.cz/266/z-materske-a-rodicovske-zpet-na-trh-prace-navraty-v-cislech>](http://www.aperio.cz/266/z-materske-a-rodicovske-zpet-na-trh-prace-navraty-v-cislech)

¹³⁹ FIALOVÁ, L., MUNKOVÁ, G., PŘÍHODOVÁ, K. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, 112s. ISBN: 80-87007-18-2

¹⁴⁰ DVOŘÁČKOVÁ, J. *Z mateřské a rodičovské zpět na trh práce: návraty v číslech*. [online]. Aperio.cz. Společnost pro zdravé rodičovství. 2011. [cit. 2014 -01-25] Dostupné na [www: <http://www.aperio.cz/266/z-materske-a-rodicovske-zpet-na-trh-prace-navraty-v-cislech>](http://www.aperio.cz/266/z-materske-a-rodicovske-zpet-na-trh-prace-navraty-v-cislech)

¹⁴¹ *Návrat do zaměstnání*. [online]. Gender studies. [cit. 2015-01-24]. Dostupné na WWW: <http://materskarodicovska.cz/cz/navrat-do-zamestnani-zamestnani>

4.3 Politika státu vůči návratu žen do pracovního procesu v ČR

Problematika návratu žen do pracovního procesu spadá částečně do kompetence Ministerstva práce a sociálních věcí, cílem působnosti tohoto orgánu je především sociální politika, která by měla především ochraňovat a hájit práva občanů, v tomto případě žen.¹⁴² Stát, prostřednictvím Zákoníku práce, v tomto ohledu upravuje a chrání ženy při návratu do pracovního procesu za předpokladu splnění určitých podmínek, jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Jak již bylo v předešlé podkapitole zmíněno, žena je především do tří let věku dítěte chráněná zmiňovanou ochrannou dobou. Do dne, kdy její dítě dovrší tří let, nemůže dostat od zaměstnavatele výpověď. Jakmile dítě dovrší tří let, už je vše na domluvě se zaměstnavatelem. Buď se vrátí do práce, kterou opustila, nebo nastoupí na jiné místo ve firmě, a tím změní pracovní smlouvu, nebo se dohodne o ukončení pracovního poměru, nebo přímo dá výpověď.¹⁴³ Vrací-li se do práce zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, přiznává jí zákoník práce právo, aby byla zařazena na její původní práci a pracoviště.¹⁴⁴ Po skončení rodičovské dovolené zaměstnavatel už nemusí vracející se matku zařadit na původní práci, ale musí jí přidělit práci podle stále trvající pracovní smlouvy. Jestliže pro ni nemá práci, jde o překážku z jeho strany a matce pak náleží mzda ve výši průměrného výdělku. V takovém případě se může se zaměstnavatelem dohodnout buď na změně pracovní smlouvy v případě, že přejde na jinou práci, nebo na ukončení pracovní smlouvy.¹⁴⁵

Matka nebo otec by si měli v první řadě uvědomit, kdy dovrší svou dovolenou, jestli ve třetím nebo čtvrtém roku dítěte. V této době nemůže být žena současně nezaměstnaná a zároveň na rodičovské dovolené. Nemá tedy nárok na podporu v nezaměstnanosti, tím pádem nemůže být ani vedena na Úřadu práce. Stát

¹⁴² Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. [online]. Webový portál MPSV. [cit. 2014 -01-25] Dostupné na [www: <http://www.mpsv.cz/cs/65>](http://www.mpsv.cz/cs/65)

¹⁴³ STEJSKALOVÁ, H. *Návrat do práce po mateřské: zaměstnavatel vás nemůže k ničemu nutit.* [online]. Femina. [cit. 2014 -01-25] Dostupné na [www: <http://www.femina.cz/magazin/rodina-a-deti/navrat-do-prace-po-materske-zamestnavatel-vas-nemuze-k-nicemu-nutit.html>](http://www.femina.cz/magazin/rodina-a-deti/navrat-do-prace-po-materske-zamestnavatel-vas-nemuze-k-nicemu-nutit.html)

¹⁴⁴ STEJSKALOVÁ, H. *Návrat do práce po mateřské: zaměstnavatel vás nemůže k ničemu nutit.* [online]. Femina. [cit. 2014 -01-25] Dostupné na [www: <http://www.femina.cz/magazin/rodina-a-deti/navrat-do-prace-po-materske-zamestnavatel-vas-nemuze-k-nicemu-nutit.html>](http://www.femina.cz/magazin/rodina-a-deti/navrat-do-prace-po-materske-zamestnavatel-vas-nemuze-k-nicemu-nutit.html)

¹⁴⁵ STEJSKALOVÁ, H. *Návrat do práce po mateřské: zaměstnavatel vás nemůže k ničemu nutit.* [online]. Femina. [cit. 2014 -01-25] Dostupné na [www: <http://www.femina.cz/magazin/rodina-a-deti/navrat-do-prace-po-materske-zamestnavatel-vas-nemuze-k-nicemu-nutit.html>](http://www.femina.cz/magazin/rodina-a-deti/navrat-do-prace-po-materske-zamestnavatel-vas-nemuze-k-nicemu-nutit.html)

prostřednictvím Úřadu práce začíná reagovat až po skončení pobírání rodičovské. V tento moment zařadí matku do evidence uchazečů o zaměstnání v případě, že nenastoupí do svého původního zaměstnání. Žadatel musí splnit určité podmínku minimální pojištěné doby (tj. 12 měsíců v posledních 2 letech, přičemž se do toho započítává i doba na rodičovské dovolené), pak máte nárok na podporu v nezaměstnanosti.¹⁴⁶

Výše podpory v nezaměstnanosti po skončení rodičovské se vypočítává z poslední pojištěné činnosti. Po konzultaci na Úřadě práce spolu s radami na internetových portálech tato práce doporučuje ženám, aby se nechaly zaměstnat alespoň na pár dní. Poté se podpora vypočítává z příjmů, případně z pravděpodobného příjmu z tohoto zaměstnání. V tomto případě mají právo v roce 2015 získat podporu v prvních dvou měsících ve výši 65%, následující dva měsíce 50% a pátý měsíc 45%. Pokud by pracovní poměr skončil ještě v průběhu rodičovské dovolené, a poslední činností zakládající nárok na podporu v nezaměstnanosti byla právě rodičovská, pak se výše podpory vypočítává z průměrné mzdy v ČR a je poměrně nízká.¹⁴⁷ Typickou situací jsou ženy, které nebyly zaměstnány před rodičovskou a jsou tedy závislé na státním příspěvku. I v tomto případě je podpora rozdělena do pěti měsíců, kdy první dva měsíce dostanou 3 770,- Kč, následující dva měsíce 3 022,- Kč a pátý měsíc 2 770,- Kč.

Po dobu, kdy je žena nezaměstnaná, má řadu možností, jak se může stát pro pracovní trh zajímavější a získat větší procento úspěšnosti při získání nové práce. Úřad práce umožňuje nejen ženám, ale i mužům získat kvalifikaci pro nové zaměstnání. Podmínky rekvalifikace jsou staveny v § 108 - 110 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a podle vyhlášky č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.¹⁴⁸ Zájemce, který je evidován podle místa bydliště na Úřadě práce má možnost získat profesní vzdělání. Mnoho

¹⁴⁶ BÁRTA, J. *Kolik je podpora v nezaměstnanosti po skončení rodičovské*. [online]. Sociální poradna EU. [cit. 2014 -01-25] Dostupné na [www:<http://socialni-poradna.eu/kolik-je-podpora-v-nezamestnanosti-po-skonceni-rodicovske-otec-ditete/>](http://socialni-poradna.eu/kolik-je-podpora-v-nezamestnanosti-po-skonceni-rodicovske-otec-ditete/)

¹⁴⁷ MAŠEK, D. *Mateřská a rodičovská dovolená a návrat do práce*. [online]. eAdvokacie. [cit. 2015 -01-24]. Dostupné na WWW:<<http://www.e-advokacie.cz/cs/clanky/materska-a-rodicovska-dovolena-a-navrat-do-prace>>

¹⁴⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti podle vyhlášky č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, Dostupné z [www: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/rekvalifikace_a_poradenstvi>](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/rekvalifikace_a_poradenstvi)

dalších činností, kterými se zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí, jsou dále delegovány Úřadům v krajích České republiky, které se následně aktivně podílí proti boji s nezaměstnaností, sociálními dávkami atd. Nezbytně nutnou složkou v oblasti podpory a rozvoje se stala i Evropská unie, díky které je poskytnuta finanční pomoc z fondů této organizace.¹⁴⁹ Programy s využitím těchto fondů budou přiblíženy v kapitole 5.3.

¹⁴⁹ *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR*. [online]. Webový portál MPSV.[cit. 2014 -01-25] Dostupné na www: <<http://www.mpsv.cz/cs/65>>

5 NÁVRAT ŽEN DO PRACOVNÍHO PROCESU EU

Oblast návratu žen do pracovního procesu řeší každý stát individuálně prostřednictvím zákonů a nařízení, v rámci Evropské unie však řeší společné politické vize v této oblasti. Aktuální témata se zabírají sladováním pracovního a rodinného života. To je spojeno i s diskriminací na pracovním trhu a nevýhodami související s návratem z mateřské dovolené. Členské státy, které zavedly opatření na sladění pracovního a soukromého života, vykazují vysokou zaměstnanost mužů i žen a relativně udržitelnou porodnost. Pokud jde o zlepšení celkového rámce pro rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, dosáhla EU v nedávné době pokroku. Evropská unie bude v této oblasti usilovat o další rozvoj a zaměří se zejména na dostupnost vysoce kvalitní a cenově dostupné péče. Politiky zaměřené na sladění pracovního a soukromého života pomáhají vytvořit pružné hospodářství a současně zlepšují kvalitu života žen a mužů. Pomáhají lidem vstupovat na pracovní trh a udržet se na něm za plného využití potenciálu pracovní síly. Musí být stejně dostupné ženám i mužům. Pružná pracovní opatření zvyšují produktivitu, posilují spokojenost zaměstnanců a podporují dobrou pověst zaměstnavatelů. Nicméně skutečnost, že tato opatření využívá mnohem více žen než mužů, vytváří nerovnováhu mezi pohlavími, která má negativní dopad na postavení žen na pracovním trhu a jejich ekonomickou nezávislost. Lepší sladění pracovního a rodinného života žen i mužů je další z velkých projektů, které EU zařadila do svých vizí.¹⁵⁰

Jen málo mužů si vybírá rodičovskou dovolenou nebo pracuje na zkrácený úvazek (7,4% mužů v porovnání s 32,6 % žen); ženy jsou i nadále hlavními pečovateli o děti. Muži by měli být podporováni v plnění rodičovských povinností, zvláště pomocí pobídek k vybírání rodičovské a otcovské dovolené.¹⁵¹

Pokud bychom, jsme se měli zaměřit na problematiku rodičovské a mateřské dovolené v ostatních státech, podmínky států se diametrálně liší. Pro představu

¹⁵⁰ 2010/0491: *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, radě, Evropskému Hospodářskému a Sociálnímu výboru regionu, Strategie pro rovnost žen a mužů 2010-2015* [online], [cit. 2015-01-25]. Dostupná z WWW: <<http://gender-competence.eu/files/StateOfArt/CZ.pdf>>

¹⁵¹ 2010/0491: *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, radě, Evropskému Hospodářskému a Sociálnímu výboru regionu, Strategie pro rovnost žen a mužů 2010-2015* [online], [cit. 2015-01-25]. Dostupná z WWW: <<http://gender-competence.eu/files/StateOfArt/CZ.pdf>>

v Anglosaském modelu, do kterého řadíme např. Spojené státy americké, má tato země nejkratší mateřskou dovolenou a poskytuje pouze garanci návratu k zaměstnavateli a to v délce 12 týdnů. Ve Velké Británii mají ženy nárok na 90% svého platu po dobu šesti týdnů, poté příspěvek rapidně klesá, i když mají právo být s dítětem 10 měsíců. Francouzský model je velmi propracovaný, ženy v tomto státě mají oficiálně 16 týdnů mateřské a pobírají 100% čisté mzdy, ovšem po uplynutí této doby o své pracovní místo přijdou. Mají však propracovanou síť veřejných školek a možnost využití služeb au pair. Pokud bychom porovnali podmínky se sousedy našeho státu, stáváme se spolu s nimi k nejlídnějším pro rodinné typy v porovnání s ostatními státy. Nejbližší se nám podobá Slovensko, kde je rodičovský příspěvek poskytován do tří let věku dítěte. V Rakousku mají možnost si vybrat z pěti modelů čerpání příspěvku, přičemž pokud se zapojí do péče otec rodiny, získají několik týdnů navíc. Mateřská trvá 16 týdnů a pobírá 100% platu a poté následuje rodičovská v období dvou let, kdy si vyberou ze zmiňovaných pěti modelů. Podobně na tom je i Polsko, které přispívají do dvou let věku dítěte v podobě rodičovské a 20 týdnů až se 100 % platu v podobě mateřské.¹⁵² Na závěr této kapitoly by tato práce zmínila Německo, které patří mezi země, které se vyznačují nejkratší mateřskou dovolenou v Evropě. Ženy mají nárok na výběr 6 týdnů dovolené před porodem a 8 týdnů po porodu. Během této doby pobírají tzv. „Mutterschaftsgeld“ ve výši předchozího průměrného měsíčního výdělku. Tzv. „Elternzeit“ se nazývá rodičovská dovolená, které se vyplácí až do tří let věku dítěte. Zajímavost nastala od roku 2007, kdy se pobírání tohoto příspěvku zkrátila na čtrnáct měsíců. V průběhu této doby pobírá 67% svého původního čistého příjmu dosahující minimálně 300 Eur a maximálně 1800 Eur.

Zmiňovanou zajímavostí jsou dva měsíce, které jsou určeny pro druhého rodiče, přispívající k většímu zapojení mužů do péče o děti. Pokud tuto možnost rodič nevybere, automaticky peníze propadají.¹⁵³

¹⁵² KOMŮRKOVÁ, K. *Mateřská na různý způsob: Angličanky musí šetřit, Finové jdou povinně* [online]. OnaDnes.[cit. 2015 -01-25] Dostupné na www: <http://ona.idnes.cz/matrska-rodicovska-dovolena-ve-svete-dhp-/deti.aspx?c=A130603_115845_deti_jup>

¹⁵³ BRIXOVÁ, J. *Rodiče ve firmě - čím se inspirovat u zaměstnavatelů v Německu* [online]. Aperia.cz. Společnost pro zdravé rodičovství. 2011. [cit. 2015 -01-25] Dostupné na www: <<http://www.aperio.cz/551/rodice-ve-firme-%E2%80%93-cim-se-inspirovat-u-zamestnavatelu-v-nemecku>>

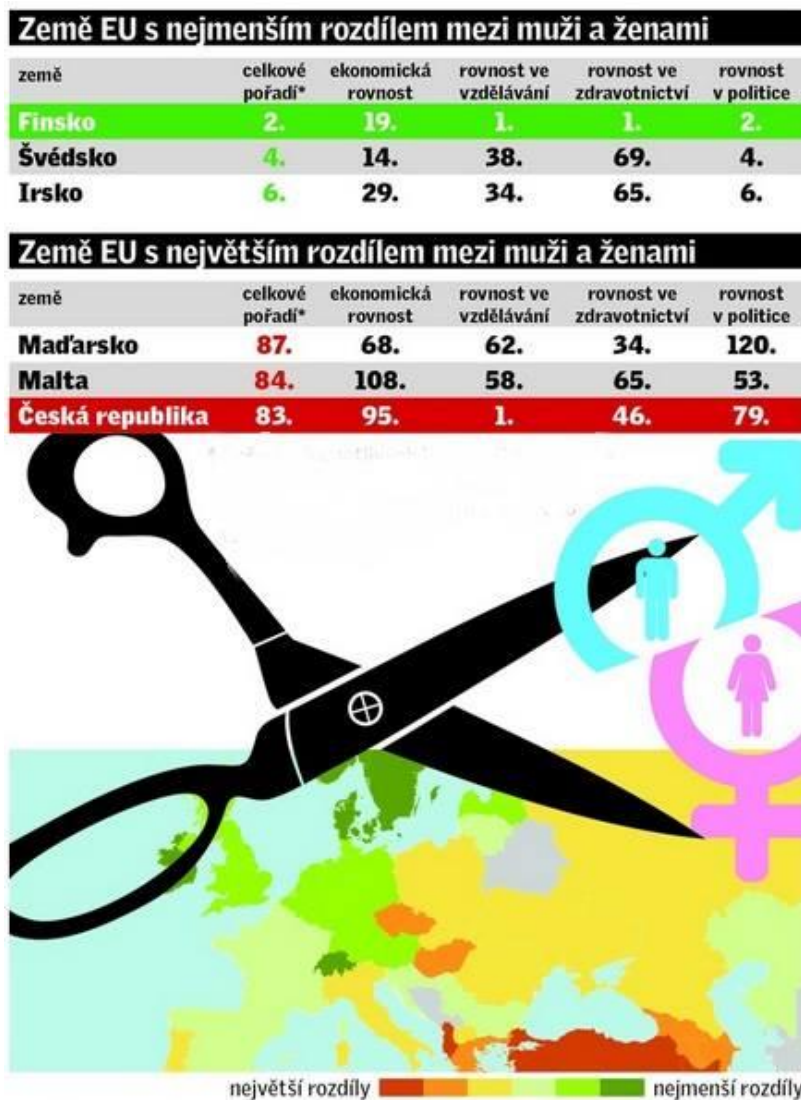
5.1 Trh práce a gender v EU

Zaměstnání, platové ohodnocení, kvalifikační postup jsou jedním z nejdůležitějších prvků každého jedince. Nejedná se jen o materiální uspokojení, ale také o zařazení do společnosti. Jakékoliv znevýhodnění na trhu práce může mít závažné dopady na každého z nás. Jak již bylo řečeno diskriminace, rozdílné platové podmínky nebo malé zastoupení v řídicích funkcích také přispívá k závažnosti tématu. Jedním z mnoha cílů každého státu je vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Snaží se koordinovat politiku, tak aby byly neustále tvořeny celostátní koncepty, strategie, které jsou obsaženy v programech, projektech jednotlivých státních rozpočtů. Tato činnost je i velmi úzce spjatá i s Evropskou unií, která se aktivně podílí na rozvoji těchto příležitostí. Tato organizace tvoří zásadní právní výklady v oboru rovných příležitostí pomocí směrnic EU, řeší složité právní případy v rámci mezinárodního práva a práva EU, ale vytváří celou řadu fondů, které napomáhají státům evropské unie. Konkrétní využití těchto prostředků práce přiblíží v další části. V předešlých kapitolách byla nastíněna fakta o nerovných podmínkách mezi ženou a mužem obecně, nyní se práce zaměří ve srovnání se státy Evropské unie. Odlišné postavení žen a mužů na trhu práce se projevuje různou mírou zaměstnanosti, různým zastoupením v jednotlivých odvětvích, typech zaměstnání nebo pozic a různou úrovní pracovních příjmů a platových podmínek.¹⁵⁴ Mezinárodní nezisková organizace WEF vypracovala v roce 2013 výzkum v oblasti světových lídrů. Tento výzkum zohledňoval velkou škálu kritérií. Česká republika se ze 136 států světa ocitla na 83. místě, což znamenal pokles o 10 míst oproti loňskému roku. Stěžejní důvod byl spatřen v ekonomické oblasti, zejména ve srovnání platů a nízkém zastoupení žen v politice. Naopak v úrovni a přístupu ke vzdělání jsou patrné velké úspěchy, jak si můžeme všimnout v obrázku 15, bohužel toto prvenství nemá vliv na změnu platů v České republice. Dle údajů je patrné, že Finsko patří z evropských států k jednomu z nejstabilnějších ekonomik, kde jednotlivé rovnosti nedosahují vysokých výkyvů mezi muži a ženami. Červeně zvýrazněná čísla bohužel ukazují nepříliš dobré příčky umístění Maďarska a Malty.

¹⁵⁴ ETTLEROVÁ, S., KUCHAROVÁ, V., NEŠPORÁV, O., SVOBODOVÁ, K., *Kariéra rodina rovné příležitosti*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006. ISBN: 80-86520-12-9, 14s.

V druhé části obrázku č. 15 je barevné rozlišení států, které mají největší zaznamenané rozdíly jako např. Afrika na rozdíl od zemí na severu, kde jsou rozdíly nejmenší.¹⁵⁵

Obrázek 15: Rozdíly mezi muži a ženami



Zdroj: DOHNAL, M. *Rovnost pohlaví? Češi jsou na chvostu Evropské unie* [online]. Deník.cz.[cit. 2015 - 01-25]. Dostupné na www: <http://www.denik.cz/z_domova/rovnost-pohlavi-cesi-jsou-na-chvostu-eu-20131025.html>

Dalším klíčovým rozdílem je ekonomický potenciál každého státu. Mezinárodním rozdíly v platových odlišnostech mezi muži a ženami je v některých případech zásadní. Tento rozdíl může být způsoben i segregací zaměstnání. Česká republika je známa celkem vysokou zaměstnaností žen ovšem také jen díky velkému zastoupení nízkovzdělaných žen, které jsou zařazeny v nízkých platových třídách. Lze tedy

¹⁵⁵ DOHNAL, M. *Rovnost pohlaví? Češi jsou na chvostu Evropské unie* [online]. Deník.cz.[cit. 2015 -01-25]. Dostupné na www: <http://www.denik.cz/z_domova/rovnost-pohlavi-cesi-jsou-na-chvostu-eu-20131025.html>

argumentovat, že rozsah segregace zaměstnání je také do značné míry dán mírou zaměstnanosti žen, jelikož vysoká míra zaměstnanosti je obvykle doprovázena vysokou mírou segregace zaměstnání.¹⁵⁶ Český statistický úřad zaznamenává míru zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice a jiných státech Evropské unie. Česká republika náleží v rámci EU mezi země s mírně nadprůměrnou mírou zaměstnanosti, jak již bylo řečeno. Podle posledních údajů míra celkové zaměstnanosti byla v druhém čtvrtletí 2014 v České republice 73,3% a převyšovala průměr EU 28 o celé čtyři procentní body. Ze sousedních států byla vyšší míra zaměstnanosti pouze v Německu (77,5%) a v Rakousku (76,2%). Polsko a Slovensko dosahovali nižší celkové zaměstnanosti okolo 66%, je nutné však podotknout, že vysoká míra zaměstnanosti našeho státu je způsobena i vysokou zaměstnaností mužů.

Pokud bychom měli porovnat náš stát se severskými zeměmi, tak je rozdíl o 6,9%. Stěžejní pro tuto práci je porovnání žen. Na prvních příčkách žebříčků jsou taktéž severské země konkrétně Švédsko se 77,9% zaměstnaností žen. Česká republika je této cifře vzdálena o 13,6 % tedy zaměstnanost žen činí 64,3%. V tabulce č. 1 můžeme nahlédnout na porovnání dalších států. Pozitivní faktem je zvýšení zaměstnanosti o 0,4 % oproti loňskému roku.¹⁵⁷

¹⁵⁶ ETTLEROVÁ, S., KUCHAROVÁ, V., NEŠPORÁV, O., SVOBODOVÁ, K., *Kariéra rodina rovné příležitosti*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006. ISBN: 80-86520-12-9, 14s.

¹⁵⁷ *Pravidelná analýza trhu práce mezinárodního srovnání indikátoru strategie zaměstnanosti - Evropa - 2020* [online]. Český statistický úřad. [cit. 2015-01-26]. Dostupné na [www: <http://www.czso.cz/csu/produkty.nsf/analyzy?openform&:2014>](http://www.czso.cz/csu/produkty.nsf/analyzy?openform&:2014)

Tabulka 1: Míra zaměstnanosti žen 20-64letých v členských zemích EU v %

Země	Míra zaměstnanosti 2014	Rozdíl od roku 2013
Švédsko	77,9	0,2
Německo	73,1	0,8
Rakousko	72,0	0,8
Spojené království	70,5	1,4
Dánsko	72,1	-0,9
Nizozemsko	70,5	-1,2
Estonsko	69,4	-1,5
Finsko	73,1	0,3
Česká republika	64,3	0,4

Zdroj: *Pravidelná analýza trhu práce mezinárodního srovnání indikátoru strategie zaměstnanosti - Evropa - 2020* [online]. Český statistický úřad.[cit. 2015 -01-26]. Dostupné na [www: http://www.czso.cz/csu/produkty.nsf/analyzy?openform&:2014](http://www.czso.cz/csu/produkty.nsf/analyzy?openform&:2014)

Důležitým hlediskem z pohledu práce je podíl vysokoškolsky vzdělaných osob. Vyšší vzdělání obecně zabezpečuje lepší uplatnění na pracovním trhu. Od roku 2003 dochází neustále ke zvýšení podílů vysokoškolsky vzdělaných osob ve věku 30-34 let, požadovaný průměr EU28 činí 37, 6%, čímž se hranice 40% zase o něco přiblížila. Celkově se ženy v tomto věku dosahují vyšší úrovně vzdělání než muži. Pokud porovnáme Českou republiku s nejvyšší procentuální úrovní vzdělanosti států, rozdílnost je velmi znatelná, avšak i rok 2014 přinesl pro české ženy vyšší vzdělanost o 2,6% oproti roku předešlému. Srovnání podílu vzdělání v tabulce č. 2.

Tabulka 2 Podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí věku 30-34 let v %

Země	Vysokoškolsky vzdělané ženy 2014 v %	Vysokoškolsky vzdělané ženy 2013 v %
Litva	64,9	64,2
Kypr	57,7	53,5
Lucembursko	55,1	50,7
Švédsko	58,1	54,3
Irsko	56,1	57,1
Spojené království	50,0	50,0
Česká republika	31,8	29,2

Zdroj: *Pravidelná analýza trhu práce mezinárodního srovnání indikátoru strategie zaměstnanosti - Evropa - 2020* [online]. Český statistický úřad.[cit. 2015 -01-26]. Dostupné na [www: <http://www.czso.cz/csu/produkty.nsf/analyzy?openform&:2014>](http://www.czso.cz/csu/produkty.nsf/analyzy?openform&:2014)

5.2 Struktura nezaměstnanosti žen v EU

Pokud bychom se měli zaměřit na nezaměstnanost České republiky, v porovnání s ostatními státy se jedná o relativně pozitivní informace. V druhém čtvrtletí roku 2014 celková nezaměstnanost činila 6,1%, což je o 4,1% nižší než průměr EU.¹⁵⁸ Mezi státy EU28, které dosáhly nejnižší míry nezaměstnanosti, se řadí Lucembursko a Německo. V Rakousko klesla nezaměstnanost vůbec na nejnižší a jako jediné se podařilo udržet pod úrovní 5%. Červeně zvýrazněná nezaměstnanost žen v obrázku č. 16. dokazuje, že české ženy nedosahují alarmujících čísel v rámci ostatních států, i když od roku 2013 stoupl nezaměstnanost o 0,7%. V porovnání s jižními státy, které dosahují poměrně vyšší nezaměstnanost žen jako je např. Chorvatsko (18,3%), Španělsko (25,5%), Řecko (30,6%).¹⁵⁹

¹⁵⁸ *Pravidelná analýza trhu práce mezinárodního srovnání indikátoru strategie zaměstnanosti - Evropa - 2020* [online]. Český statistický úřad.[cit. 2015-01-26]. Dostupné na [www: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/1e01747a199f30f4c1256bd50038ab23/4910e0110a3303fdc1257cca002787d9/\\$FILE/czam043014analiza.pdf >](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/1e01747a199f30f4c1256bd50038ab23/4910e0110a3303fdc1257cca002787d9/$FILE/czam043014analiza.pdf)

¹⁵⁹ *Pravidelná analýza trhu práce mezinárodního srovnání indikátoru strategie zaměstnanosti - Evropa - 2020* [online]. Český statistický úřad.[cit. 2015-01-26]. Dostupné na [www: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/1e01747a199f30f4c1256bd50038ab23/4910e0110a3303fdc1257cca002787d9/\\$FILE/czam043014analiza.pdf >](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/1e01747a199f30f4c1256bd50038ab23/4910e0110a3303fdc1257cca002787d9/$FILE/czam043014analiza.pdf)

Obrázek 16: Nezaměstnanost

Země	2. čtvrtletí 2014			Rozdíl v p. b. 2. Q 2014 - 2. Q 2013		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
Rakousko	4,7	5,1	4,3	0,1	0,4	-0,1
Lucembursko	5,0	4,6	5,6	-1,2	-1,2	-1,2
Německo	5,1	5,5	4,6	-0,3	-0,2	-0,4
Malta	5,9	6,1	5,6	-0,8	-0,7	-0,9
Česká republika	6,1	5,1	7,5	-0,7	-0,6	-0,7
Spojené království	6,3	6,5	6,0	-1,5	-1,9	-1,1
Dánsko	6,4	6,1	6,9	-0,5	-0,3	-0,4
Nizozemsko	7,0	7,1	6,8	0,3	0,0	0,7
Rumunsko	7,0	7,6	6,2	-0,8	-0,9	-0,7
Estonsko	7,1	7,5	6,6	-1,2	-0,8	-1,7
Maďarsko	8,0	8,0	8,2	-2,3	-2,1	-2,4
Belgie	8,3	9,1	7,3	0,2	0,8	-0,7
Švédsko	8,9	9,2	8,5	-0,1	-0,1	-0,1
Polsko	9,2	8,8	9,8	-1,4	-1,1	-1,6
Francie	9,5	9,8	9,2	-0,2	-0,1	-0,3
Slovensko	9,5	8,6	10,5	-1,0	-1,5	-0,5
Finsko	9,8	10,6	9,0	0,5	0,3	0,8

Zdroj: Pravidelná analýza trhu práce mezinárodního srovnání indikátoru strategie zaměstnanosti - Evropa - 2020 [online]. Český statistický úřad.[cit. 2015 -01-26]. Dostupné na [www://www.czso.cz/csu/produkty.nsf/analyzy?openform&:2014](http://www.czso.cz/csu/produkty.nsf/analyzy?openform&:2014)

Již v předešlé kapitole práce představila problematiku návratu žen na trh práce. Jednou z možností usnadnění této cesty je zkrácení pracovní doby, která příznivě přispěje ke sladění rodinného a pracovního života žen. Tento pracovní poměr využívají i ženy, které si naopak chtějí prodloužit pracovní dráhu před odchodem do penze. Především u žen je viditelná diferenciací podílů částečných úvazků. V roce 2011 bylo pouze 8,6% žen zaměstnáno na částečný úvazek, jelikož Česká republika patří k zemím, které jsou známy vysokým podílem pracujících na plnou pracovní dobu. Naše země se tedy řadí po Bulharsku a Slovensku na 3. místo v nejnižší hodnotě EU.¹⁶⁰ Srovnání s ostatními státy zaznamenány v tabulce č. 3.

[http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/1e01747a199f30f4c1256bd50038ab23/4910e0110a3303fdc1257cca002787d9/\\$FILE/czam043014analyza.pdf](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/1e01747a199f30f4c1256bd50038ab23/4910e0110a3303fdc1257cca002787d9/$FILE/czam043014analyza.pdf) >

¹⁶⁰ Míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR a jiných státech Evropské unie podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 2. čtvrtletí 2011 [online]. Český statistický úřad.[cit. 2015-01-26]. Dostupné na [www://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/793D0039C7C3](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/793D0039C7C3)>

Tabulka 3: Podíl pracujících na částečný úvazek z celkového počtu hlavních zaměstnání v zemích EU v roce 2011 (%)

Země	Celkem	Ženy
Belgie	25,1	44,1
Bulharsko	2,3	2,6
Česká republika	4,7	8,6
Dánsko	25,8	38,3
Německo	25,9	45,2
Slovensko	4,0	5,7

Zdroj: *Mezinárodní srovnání - podíl zaměstnaných na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti žen a mužů podle nejvyššího dosaženého vzdělání, 2011* [online]. Český statistický úřad. [cit. 2015-01-26]. Dostupné na [www: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D681/\\$File/1413134432.pdf>](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D681/$File/1413134432.pdf)

Pokud bychom měli srovnat platy nebo mzdy v Západoevropských zemích, je již na první pohled evidentní rozdílné mzdové podmínky. Vyšší průměrné mzdy jsou však současně spojené s vyššími životními náklady, stejně tak minimální mzdy obyvatel se liší. Faktory, které ovlivňují výši mezd, jsou odlišné v daných státech. K platové diskriminaci může docházet tehdy, pokud žena nebo muž vykonává stejný druh práce stejně důležité povahy a jejich finanční ohodnocení se značně liší. Tyto případy můžeme pozorovat např. v lékařské sféře, kdy platy zdravotních sester u nás a v Německu jsou zřetelně rozdílné. V obrázku č. 17 nalezneme mezinárodní srovnání průměrných ročních mezd v evropské měně. Státy, v kterých ženy mají nejnižší finanční ohodnocení, řadíme Bulharsko, Rumunsko, Litva, a Lotyšsko. Pokud bychom měli porovnat Českou republiku se sousedními státy, Německo a Rakousko, má téměř trojnásobné platy. Srovnatelné podmínky s naší zemí má Polsko, na závěr tohoto výčtu řadíme Slovensko s průměrným platem u žen 8 849 EUR.¹⁶¹ V České republice se o politiku rovných příležitostí žen a mužů zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí. Aktuální informace tohoto resortu je spojená s příchodem roku 2015 o přijetí zákona o zvýšení minimální mzdy. K 1. 1.2015 Vláda ČR přijala na svém jednání dne 15. září

¹⁶¹ *Mezinárodní srovnání - průměrná roční mzda žen a mužů (EUR)* [online]. Český statistický úřad. [cit. 2015-01-28]. Dostupné z [www: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6E00276680/\\$File/1413134441.pdf>](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6E00276680/$File/1413134441.pdf)

2014 nařízení vlády č. 204/2014 Sb., kterým došlo ke změně výše citovaného nařízení o minimální mzdě. Minimální sazba se tedy zvýšila z 8 500,- Kč na 9 200,-Kč.¹⁶²

Obrázek 17: Mezinárodní srovnání - průměrná roční mzda a mužů a žen (EUR)

Země	Celkem Total	Zeny Women	Muži Men	GPG (v %)
Evropská unie	30 833	26 564	34 580	23,18
Belgie	43 388	39 642	46 251	14,29
Bulharsko	4 618	4 256	4 978	14,50
Česká republika	12 183	10 364	13 655	24,10
Dánsko	54 970	48 431	61 959	21,83
Německo	38 735	32 870	43 377	24,22
Estonsko	10 395	8 787	12 534	29,89
Irsko	42 546	37 873	47 519	20,30
Řecko	25 669	22 848	28 148	18,83
Španělsko	27 057	23 801	29 799	20,13
Francie	33 897	30 045	37 181	19,19
Itálie	31 680	28 657	33 979	15,66
Kypr	26 926	23 654	29 821	20,68
Lotyšsko	8 357	7 487	9 565	21,73
Litva	7 138	6 560	7 892	16,88
Lucembursko	51 663	47 851	53 678	10,86
Maďarsko	10 139	9 109	11 120	18,08
Malta	18 794	17 093	19 911	14,15
Nizozemsko	41 149	36 358	45 664	20,38
Rakousko	38 895	31 836	43 664	27,09
Polsko	10 233	9 287	11 089	16,25
Portugalsko	18 354	16 538	20 097	17,71
Rumunsko	6 098	5 800	6 359	8,79
Slovinsko	21 135	20 457	21 715	5,79
Slovensko	10 232	8 849	11 536	23,29
Finsko	40 281	35 571	45 647	22,07
Švédsko	36 222	33 196	39 380	15,70
Spojené království	34 817	28 386	41 119	30,97

Zdroj: *Mezinárodní srovnání - průměrná roční mzda žen a mužů (EUR)* [online]. Český statistický úřad.[cit. 2015-01-28]. Dostupné na [www: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6E00276680/\\$File/1413134441.pdf>](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6E00276680/$File/1413134441.pdf)

Jak již bylo zmíněno, trh práce v České republice je charakteristický svou vysokou zaměstnaností žen. Negativní stránka věci spočívá ve zřetelné nerovnosti v odvětvích. Nejvíce žen jen zastoupeno na pracovních pozicích, které jsou ohodnoceny nižšími

¹⁶² *Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2015* [online]. MPSV.[cit. 2015-01-28]. Dostupné na [www: <http://www.mpsv.cz/cs/19457>](http://www.mpsv.cz/cs/19457)

výdělků. Tyto skutečnosti poté vedou segregací pracovního trhu podle pohlaví. Ženy pracují na pozicích, jsou tedy ve mzdové nevýhodě oproti mužům. Mají velmi obtížnější přístup k řídicím a rozhodovacím pozicím, jak v podnikatelské, tak ve veřejné sféře. V tabulce č. 4 pozorujeme procentuální rozdíly v průměrných příjmech žen a mužů České republiky v porovnání s Polskou a Slovenskou republikou.

Tabulka 4: Rozdíly v průměrných příjmech žen a mužů v České republice, Polsku, Slovenské republice v roce 2006 (v %)

<i>Země</i>	<i>Průměrný rozdíl v %</i>
Česká republika	18
<i>Polsko</i>	<i>12</i>
<i>Slovenská republika</i>	<i>22</i>
<i>EU (27 zemí)</i>	<i>15</i>

Zdroj: STIFTUNG. H. B. Ženy na trhu práce: Realita a perspektivy. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007.

ISBN: 978-80-86520-23-0, 6s.

Slovensko následováno Českou republikou vykazuje nejvyšší rozpětí mezd, zatímco nejmenší rozdíly se dají sledovat v Polsku. V ostatních členských státech EU jmenovitě Německo, Estonsko, Kypr nebo ve Velké Británii se rozdíl průměrných příjmů blíží stavu na Slovensku. Nejmenší rozdíly ve výdělcích lze nalézt na Maltě a Portugalsku. Nejblíže evropskému průměru se přibližuje Švédsko s 16 % rozdílností.¹⁶³

V neposlední řadě jsou stále ženy řazeny do zarytých stereotypů, kdy je žena v první řadě matka pečující o rodinu, a o ženské pracovní síle jsou stálé pochyby. Vzdělanost žen je vysoká a i tento fakt přispívá k zaměstnanosti. Dochází tu však neustále ke stejnému modelu na tzv. „ženské“ a „mužské“, neboli k horizontální segregaci, kdy si ženy a muži vybírají tradiční obory zaměstnání nebo vzdělání. Z obrázku č. 17 nelze přehlédnout, rozdílnost platů českých žen a mužů, jelikož se liší o více jak 1/3.¹⁶⁴ Výzkumný ústav a práce a sociálních věcí provedl podrobnou analýzu pracovních příjmů mužů a žen v ČR s cílem zjistit míru diskriminačních faktorů způsobující nerovnou distribuci příjmů, v kterém bylo potvrzeno, že značná část nerovnosti příjmů je daná zejména ve zmiňované segregaci.¹⁶⁵ Ženy zastávají velké

¹⁶³ STIFTUNG. H. B. *Ženy na trhu práce: Realita a perspektivy*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007. ISBN: 978-80-86520-23-0, 6s.

¹⁶⁴ ASKLOF, C., STRANDBER, H. WENANDER, K. E. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV, 2003

¹⁶⁵ ASKLOF, C., STRANDBER, H. WENANDER, K. E. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV, 2003, 9s.

procento ve veřejném sektoru s tradičně nízkými platy jako např. školství a zdravotnictví. Paradoxem je, že čím vyšší vzdělání tím vyšší propad platů, to však neplatí u mužů, kteří při vysokoškolském vzdělání technického oboru nebo výpočetní techniky získávají velmi lukrativní nabídky, které jsou kvalitně finančně ohodnoceny. Navzdory stejnému vzdělání jsou ženy jen zřídka zastoupena na nejvyšších postech manažerů, jako jsou ředitelé nebo prezidenti společností. Žena nemá dostatek kolektivních zkušeností, které by ji napomohly si udržet manažerskou pozici. Navíc neustále bojují s již několikrát zmíněnými předsudky. Tabulka č. 5, která je vložena níže, znázorňuje zastoupení mužů a žen na pozicích manažerů v České republice, Polsku, Slovenské republice a průměru v EU v roce 2006. Ve srovnání s ostatními státy se naše země potýká s nejnižším zastoupením žen v manažerských pozicích, kdy se řadíme i za Slovenskou republiku. Dle informací Gender studies se naopak Litva (41%), Lotyšsko (38%) a Irsko (39%), vyznačuje znatelně vyšším procentem zastoupení žen v manažerských pozicích.¹⁶⁶

Tabulka 5: Ženy a muži na pozicích manažerů v České republice, Polsku, Slovenské republice a průměru EU, 2006

<i>Země Tab</i>	<i>Procento žen</i>	<i>Procento mužů</i>
<i>EU (27zemí) průměr</i>	<i>32,2</i>	<i>67,8</i>
<i>Polsko</i>	<i>32,5</i>	<i>67,5</i>
<i>Česká republika</i>	<i>30,3</i>	<i>69,7</i>
<i>Slovenská republika</i>	<i>31,2</i>	<i>68,8</i>

Zdroj: STIFTUNG. H. B. *Ženy na trhu práce: Realita a perspektivy*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007.

ISBN: 978-80-86520-23-0, 6s.

Vzhledem k malému procentu zastoupení žen v řídicích pozicích se naskytuje otázka, v jakých pozicích, jsou ženy zastoupeny nejčteněji. Práce nastínila již téma směřované feminizovaným oborům jako je sféra pedagogů nebo oblast zdravotnictví, dále poukázala na velké zastoupení v méně kvalifikovaných profesích, kdy např. Česká republika zaměstnává 22% žen v průmyslu, jak již napovídá obrázek č. 18. Zajímavostí je, že v porovnání s ostatními státy jsme zastoupeny, téměř s největším počtem ještě spolu s Bulharskem (21,2%). Oblast služeb je velmi rozsáhlý pojem, v kterém se skrývá nespočetné množství pracovních pozic, a proto patří k nejdominantnějšímu

¹⁶⁶ STIFTUNG. H. B. *Ženy na trhu práce: Realita a perspektivy*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007. ISBN: 978-80-86520-23-0, 6s.

zastoupení. Ve Velké Británii pracuje 93,3% žen a neméně tomu tak je i v Nizozemí s 92,7 %. Nejmenší zastoupení žen ve službách představuje Rumunsko s 45,7%, tato země ovšem zároveň představuje největší podíl žen v zemědělství 35,4 %. Česká republika se 76,1% v porovnání s uvedenými státy se pohybuje na středu hodnot.

167

Obrázek 18: Mezinárodní srovnání- zaměstnanost žen a mužů ve vybraných odvětvích 2011 v %

Země	Zemědělství		Průmysl		Služby		Celkem ¹⁾	
	Agriculture		Industry		Services		Total ¹⁾	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men
EU 27	4,3	6,2	11,3	32,8	84,4	61,0	58,5	70,1
v tom:								
Belgie	0,9	1,8	7,7	29,0	91,4	69,2	56,7	67,1
Bulharsko	14,8	24,3	21,2	30,8	64,0	44,9	56,2	60,9
Česká republika	1,9	3,9	22,0	46,8	76,1	49,3	57,2	74,0
Dánsko	0,9	4,1	8,4	27,1	90,6	68,8	70,4	75,9
Estonsko	2,4	6,5	18,1	44,5	79,5	49,0	62,8	67,7
Finsko	2,6	6,3	9,8	36,9	87,6	56,7	67,4	70,6
Francie	1,8	3,7	8,8	28,3	89,5	68,0	59,7	68,2
Irsko	1,0	7,7	8,9	27,8	90,1	64,5	55,4	63,1
Itálie	2,7	4,6	13,3	36,3	83,9	59,0	46,5	67,5
Kypr	2,9	6,1	7,4	28,2	89,6	65,7	61,6	74,7
Litva	6,5	10,7	16,3	33,3	77,2	56,1	60,5	60,9
Lotyšsko	5,1	12,6	14,3	32,6	80,5	54,8	60,8	62,9
Lucembursko	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	56,9	72,1
Maďarsko	4,0	9,9	19,6	38,8	76,5	51,3	50,6	61,2
Malta	0,6	4,0	9,7	24,4	89,7	71,6	41,0	73,6
Německo	1,1	2,0	12,1	35,8	86,8	62,1	67,7	77,3
Nizozemsko	1,5	3,6	6,0	25,0	92,4	71,5	69,9	79,8
Polsko	12,0	13,2	16,4	41,8	71,6	44,9	53,1	66,3
Portugalsko ²⁾	9,3	12,1	15,0	35,2	75,7	52,7	60,4	68,1
Rakousko	4,6	5,2	11,0	34,7	84,3	60,2	66,5	77,8
Rumunsko	34,5	31,0	19,8	35,2	45,7	33,8	52,0	65,0
Řecko	11,7	11,5	6,9	23,0	81,4	65,6	45,1	65,9
Slovensko	1,5	4,8	17,5	44,2	81,0	51,1	52,7	66,3
Slovinsko	7,7	9,0	17,4	41,4	75,0	49,6	60,9	67,7
Spojené království	0,7	1,9	6,0	24,6	93,3	73,5	64,5	74,5
Španělsko	2,4	5,6	8,0	30,0	89,7	64,4	52,0	63,2
Švédsko	0,9	3,0	8,3	33,3	90,8	63,7	71,8	76,3
Ostatní země								
Norsko	1,0	4,1	7,4	31,4	91,6	64,4	73,4	77,1

Zdroj: Mezinárodní srovnání - zaměstnanost žen a mužů ve vybraném odvětví, 2011 [online]. Český statistický úřad. [cit. 2015-01-28]. Dostupné na [www: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6B6/\\$File/1413134419.pdf>](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6B6/$File/1413134419.pdf)

¹⁶⁷ Zdroj: Mezinárodní srovnání - zaměstnanost žen a mužů ve vybraném odvětví, 2011 [online]. Český statistický úřad. [cit. 2015-01-28]. Dostupné na [www: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6B6/\\$File/1413134419.pdf>](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6B6/$File/1413134419.pdf)

Ačkoliv je v právních předpisech diskriminace na základě pohlaví výslovně zakázána, nepsaná pravidla o nespolehlivosti či nekompetentnosti ženské pracovní síly ovládají trh práce vzdor nesporným pokrokům.¹⁶⁸ Nižší platové ohodnocení v porovnání s muži je problematikou ve všech zemích a u všech skupin zaměstnání.¹⁶⁹

Rovnost podmínek je jedním z hlavních cílů Evropské unie. Tato organizace poukazuje na problémy ohledně mladých lidí, které je obtížné přesvědčit o vytvoření souladu ekonomické činnosti s rolí žen rodit děti. Ženy si uvědomují profesionální překážku, která může s příchodem rodiny nastat, proto je neustálým trendem ve všech zemích posouvat hranici věku. Další faktor, který může tuto hranici ovlivnit je nebezpečí rozpadu rodiny, kdy rodinu vede pouze jen jeden rodič a musí mít dostatečný zdroj příjmu, pokud by se do této situace dostal. Výsledkem těchto obav je nárůst průměrného věku matek při narození prvního dítěte. Ze zdrojů informací na CZSO můžeme porovnat údaje daných států v obrázku č. 19, které jednoznačně potvrzují, že ženy níže zaznamenaných zemí odkládají založení rodiny v průměru na hranici 30 let svého života. Tyto čísla mají stoupající tendenci, jako příklad můžeme uvést ČR, kdy v roce 2010 byl věk žen okolo 27,2 a nyní se pohybuje na hranici 30. Státy se výrazně neliší v hodnotách, pokud nepočítáme Bulharsko, Rumunsko, kdy se věk výrazně liší až o tři roky dříve. Naopak oranžově zvýrazněné hodnoty ukazují nejvýše zaznamenané roky oproti ostatním státům.¹⁷⁰

¹⁶⁸ ASKLOF, C., STRANDBER, H. WENANDER, K. E. Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů. Praha: MPSV, 2003, 10s.

¹⁶⁹ STIFTUNG. H. B. Ženy na trhu práce: Realita a perspektivy. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007, 60s. ISBN: 978-80-86520-23-0, 6s.

¹⁷⁰ *Mezinárodní srovnání - zaměstnanost žen a mužů ve vybraných odvětvích, 2011* [online]. Český statistický úřad. [cit. 2015-01-28]. Dostupné na [www: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6B6/\\$File/1413134419.pdf>](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6B6/$File/1413134419.pdf)

Obrázek 19: Mezinárodní srovnání – průměrný věk matek při narození dítěte

Země	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU 28	.	29,30	29,40	29,50 ¹⁾	29,60	29,70	29,80	29,90 ¹⁾	30,10 ¹⁾	30,10
EU 27	28,90	29,30	29,50	29,50 ¹⁾	29,70	29,70	29,80	30,00 ¹⁾	30,10 ¹⁾	30,20
Eurozóna 18	29,50	29,90	30,00	30,00	30,10	30,20	30,30	30,50 ¹⁾	30,60 ¹⁾	30,70
Eurozóna 17	29,50	29,90	30,00	30,00	30,20	30,20	30,40	30,50 ¹⁾	30,60 ¹⁾	30,70
v tom:										
Belgie	28,80	29,20	29,30	29,40	29,50	29,60	29,60	29,80 ¹⁾	29,90	30,00
Bulharsko	25,00	25,70	26,00	26,10 ¹⁾	26,40	26,50	26,70	27,00	27,10	27,10
Česká republika	27,20	28,30	28,60	28,90	29,10	29,30	29,40	29,60	29,70	29,80
Dánsko	29,70	30,20	30,20	30,30	30,40	30,40	30,50	30,60	30,70	30,70
Estonsko	26,90	27,80	28,10	28,20	28,40	28,70	28,90	29,20	29,50	29,60
Finsko	29,60	29,90	29,90	30,00	30,00	30,10	30,10	30,20	30,30	30,40
Francie	29,30	29,60	29,70	29,70	29,80	29,80	29,90	30,00	30,00	30,10
Chorvatsko	.	28,10	28,30	28,50	28,60	28,70	28,90	29,20	29,30	29,40
Irsko	30,40	30,90	31,20	31,20	31,30	31,30	31,20	31,40	31,50	31,50
Itálie	30,40	30,80	30,90	30,80	31,00	31,10	31,20	31,30	31,40	31,40
Kypr	28,70	29,20	29,50	29,80	30,00	30,10	30,30	30,40	30,50	30,60
Litva	26,60	27,30	27,50	27,60	27,80	28,10	28,50	28,90	28,90	29,00
Lotyšsko	26,70	27,40	27,70	27,80	27,90	28,10	28,40	28,60	28,70	28,80
Lucembursko	29,30	29,70	29,80	30,00	30,20	30,50	30,70	30,80	30,80 ¹⁾	31,00
Maďarsko	27,30	28,20	28,40	28,70	28,80	28,90	29,10	29,30	29,40 ¹⁾	29,40
Malta	27,90	27,80	27,90	29,00	29,10	29,20	29,20	29,40	29,80	29,80
Německo	28,80	29,40	29,50	29,70	29,90	30,10	30,20	30,40	30,50	30,60
Nizozemsko	30,30	30,50	30,60	30,60	30,60	30,70	30,70	30,80	30,90	30,90
Polsko ¹⁾	27,30	28,00	28,20	28,30	28,40	28,50	28,60	28,80 ¹⁾	28,90	28,90
Portugalsko	28,60	29,20	29,30	29,40	29,40	29,60	29,70	29,80	30,10	30,20
Rakousko	28,20	28,80	29,00	29,20	29,40	29,50	29,70	29,80	30,00	30,20
Rumunsko	25,70	26,30	26,50	26,70	26,70	26,70	26,80	27,00	27,10	27,20
Řecko	29,50	29,70	29,90	29,90	30,10	30,20	30,40	30,30	30,60	30,70
Slovensko	26,60	27,40	27,70	27,90	28,10	28,30	28,50	28,60	28,90	28,70
Slovinsko	28,20	29,20	29,40	29,60	29,80	29,90	30,00	30,10	30,10	30,10
Španělsko	30,70	30,90	30,90	30,90	30,80	30,80	31,00	31,20	31,40	31,60
Švédsko	29,90	30,40	30,50	30,60	30,60	30,60	30,70	30,70	30,80	30,90
Velká Británie	28,50	29,00	29,10	29,20	29,30	29,30	29,40	29,50	29,70	29,80

Zdroj: Mezinárodní srovnání - průměrný věk matek při narození dítěte [online]. Český statistický úřad.[cit. 2015-01-28]. Dostupné na [www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/B6003EA120/\\$File/3000021122.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/B6003EA120/$File/3000021122.pdf)

5.3 Politika států vůči nezaměstnanosti žen v EU

Evropská unie si zakládá na cílech, které jsou spojené s rovným postavením žen a mužů, již dosáhla pokroků ohledně právních předpisů o rovném zacházení a přihlížení k rovnosti pohlaví. V rámci celé organizace vytváří strategie s dalšími orgány Evropské unie a zároveň se snaží posílit partnerství s členskými státy, které do těchto programů zapojuje. Bojuje s globální hospodářskou soutěží vyžadující čím dál větší pružnější pracovní sílu. Vždy se snaží vycházet z předešlých programů datovaných v rozmezí

2001-2005, 2006-2010 a nyní 2010-2015. Každý tento plán má prioritní oblasti podpory a snaží se vycházet a navázat z plánů předchozích. Hlavní snaha je v ekonomické nezávislosti žen, v tomto ohledu byli zaznamenány pokroky vzhledem nárůstu počtu zaměstnaných žen. Tím, že pracuje větší procento žen, dochází vyrovnávání klesajícího počtu obyvatel v produktivním věku, rozšiřuje se lidský kapitál a roste konkurenční boj. Vzhledem k opatření na zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem můžeme očekávat i pozitivní dopad na plodnost. Rodiny ovšem neustále zvažují založení rodiny s obavou velké zodpovědnosti, i v tomto ohledu Evropská unie bojuje o další rozvoj a to zejména v cenové dostupnosti péče. Velmi omílané, ale stále aktuální téma ohledně rozdílu v odměňování žen a mužů. Bez ohledu na to, že jsou stejné podmínky obsaženy ve Smlouvách EU I., tak stále dochází k rozdílnosti.¹⁷¹ Průměrný rozdíl v EU mezi hrubou hodinovou mzdou mužů a žen v celém hospodářství činí okolo 17,8%. Konkrétně v České republice 26,2%, Rakousku 25,5% a v Německu 23,2%.¹⁷² Hlavní důsledek je považován v dosaženém vzdělání žen a poté následný profesní vývoj. Je tedy důležité odstranit tyto nesrovnalosti i ve spojení se segregací trhu, který také přispívá k odlišnosti odměňování. Evropská unie se tedy zaměří na tuto záležitost a vytvoří nástroje na odbourávání těchto rozdílů. V souvislosti s touto tematikou bude pořádat „Evropský den stejné odměny“, kterým chce upozornit, o kolik musí ženy pracovat více, aby získaly stejné ohodnocení.¹⁷³ Cíle jsou stanoveny i v oblasti žen v řídicích pozicích, i v tomto ohledu se snaží o iniciativu pro zvýšené zastoupení ve vedoucích pozicích. V roce 2005 si stanovila plán, který obsahoval 25% účast žen ve vedoucích pozicích v odvětví veřejného výzkumu, ke kterému se zatím nepřiblížila, ale i nadále klade úsilí v tomto směru. O pozitivní výsledky se snaží nejen v politické sféře, kdy se snaží o větší účast žen na volbách do Evropského parlamentu i jako kandidátek, ale i v sektoru soukromém, kde je zastoupeno velmi malé procento žen.

¹⁷¹ 2010/0491: *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, radě, Evropskému Hospodářskému a Sociálnímu výboru regionu, Strategie pro rovnost žen a mužů 2010-2015* [online], [cit. 2015-01-25]. Dostupná z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:52010DC0491>>

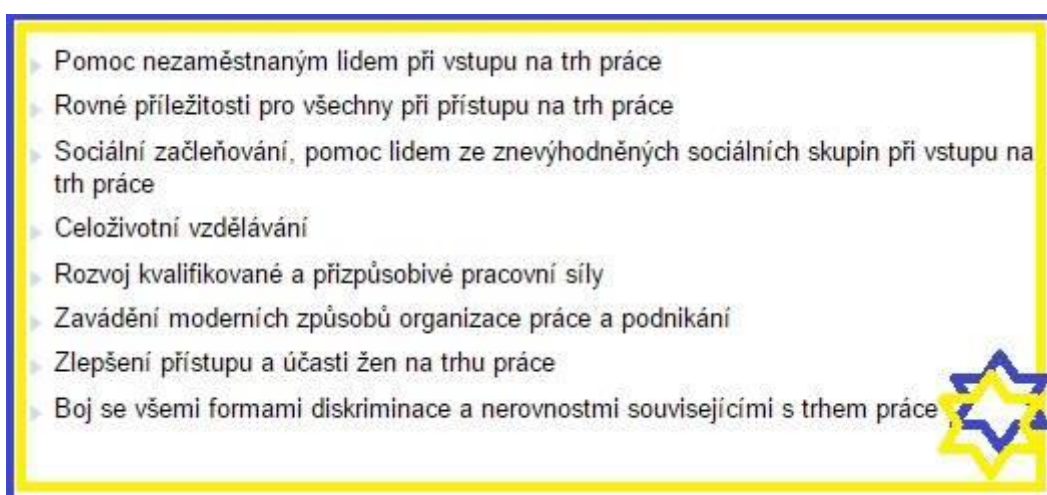
¹⁷² *Změny v zaměstnanosti v České republice v porovnání s ostatními zeměmi EU* [online]. Český statistický úřad.[cit. 2015 -01-25]. Dostupné na [www:<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/760700321A6F](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/760700321A6F)

¹⁷³ 2010/0491: *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, radě, Evropskému Hospodářskému a Sociálnímu výboru regionu, Strategie pro rovnost žen a mužů 2010-2015* [online], [cit. 2015-01-25]. Dostupná z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:52010DC0491>>

Strategie rovnost žen a mužů 2010-2015 definuje a snaží se bojovat nejen se zmíněnými okruhy ohledně nerovnosti žena a mužů, nastiňuje problematiku „konec genderového násilí“, nerovnost vůči vnější činnosti v souvislosti s pomocí ostatním státům světa“ nebo „ horizontální otázky“, tykající se právních předpisů, směrnic a vytváření nástrojů v této souvislosti.¹⁷⁴

Evropská unie se podílí i aktivně na rozvíjení, členských států pomocí strukturálních fondů. Jedním z klíčových je Evropský sociální fond dále jen ESF, který realizuje finanční podporu pro rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti a také rovné příležitosti se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Pro představu ESF pro ČR v období 2007-2013 činila 3,8 mld. EUR.¹⁷⁵ Tento fond má široké pole působnosti, cíle této organizace jsou přiloženy v obrázku č. 20.

Obrázek 20: Cíle Evropského sociálního fondu



Zdroj: *Evropský sociální fond v ČR* [online]. ESF ČR. [cit. 2015-01-28]. Dostupné na [www: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-crtn>](http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-crtn)

Hlavní programy, které umožňují čerpání prostředků z těchto fondů mají několik oblastí. Pro tuto práci byl směrodatný Operační program „Lidské zdroje a zaměstnanost“, který byl umožněn a zprostředkován i pro Liberecký kraj. Již v cíli této

¹⁷⁴ 2010/0491: *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, radě, Evropskému Hospodářskému a Sociálnímu výboru regionu, Strategie pro rovnost žen a mužů 2010-2015* [online], [cit. 2015-01-25]. Dostupná z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:52010DC0491>>

¹⁷⁵ *Evropský sociální fond v ČR* [online]. ESF ČR. [cit. 2015-01-28]. Dostupné na [www: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-crtn>](http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-crtn)

práce byly nastíněny vize, které by napomohly ženám tohoto regionu. „Vzdělávejte se pro růst Libereckého kraje“. V letech 2012-2014 byla vyhrazena společensky účelná pracovní místa, která byla financována z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky, v rámci programu „Lidské zdroje a zaměstnanost“. Podniky (malé, střední i velké) mají možnost využít této příležitosti k vytvoření společensky účelného pracovního, který je poskytnut i státním podnikům, osobám samostatně výdělečně činným, které nemají vlastní zaměstnance a jsou potencionálními zaměstnavateli. Této poslední skupině lze, však poskytnou pouze vzdělání, nikoliv prostředky na úhradu mzdových nákladů. Cílem tohoto projektu jsou skupiny zaměstnavatelů a zaměstnanců podniků, kteří mají potenciál pro další rozvoj.

Tento projekt umožní vybraným podnikům čerpat finanční příspěvky, ovšem vždy zohledňuje mnoho kritérií, které v mnoho případech vedou k vrácení žádosti k přepracování. Pokud se podnik či uchazeč rozhodne k zapojení do tohoto projektu je zavázán ke splnění několika podmínek, které souvisí s podáním žádosti. Vyplněnou žádost spolu se zmíněnými přílohami zaměstnavatel předkládá v místě příslušnému okresnímu kontaktnímu místu krajské pobočky Úřadu práce České Republiky. Po předložení projektu tato instituce posoudí žádost, kterou má právo zamítnout, vrátit k přepracování nebo v pozitivním případě rozhodnout o jejím přijetí. Činností pro schválení žádostí se zabývá pověřená výběrová komise, která poskytne žadateli „Vyrozumění o schválení žádosti o příspěvek v rámci tohoto projektu. Výsledkem schválení komise je zapojení do projektu tedy poskytnutí příspěvku na úhradu skutečně vyplacených mzdových nákladů včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Finanční podpora může dosáhnout maximální výše 25 000,- Kč měsíčně, pokud bude mít zaměstnanec kratší pracovní dobu, měsíční příspěvek se poměrně krátí. Tento program, který se snaží podporovat budoucnost nejen v oblasti finanční podpory, ale pomocí vzdělávacích aktivit na základě schválených žádostí má již nespočetné množství úspěchů a vysoké podvědomí v podnikatelské sféře. Např. projekt realizován od 1. června 2012 do 31. května 2014 poskytl více než pozitivní informace vyplývající z tiskové zprávy Ministerstva práce a sociálních věcí. Během tohoto projektu bylo organizováno 91 vzdělávacích aktivit cílených zejména na jazykové vzdělání, obchodní dovedností atd. Tato práce poukazuje na rozdílné podmínky žen a mužů a i v tomto případě můžeme zpozorovat rozdíl skoro o polovinu,

kdy ženy této možnosti využili pouze v 276 případech oproti mužům, kterých se zúčastnilo 542. Tento projekt byl cílený pro podporu zaměstnavatelů, kteří působí ve vybraných odvětvích s prorůstovým potenciálem a jejichž zaměstnanci na základně absolvování dosáhli kvalifikace na vyšší úrovni. Celková částka 25 mil Kč byla rozdělena na mzdové náklady pro podporu nových zaměstnanců ve výši 15,1 milionů Kč, zbylých 9,9 milionů Kč bylo investováno do vzdělávacích aktivit.¹⁷⁶

Hlavním řídicím orgánem ESF v České republice, je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je zároveň řídicím orgánem Operačního programu „Lidské zdroje a zaměstnanost“, jak již bylo představeno.¹⁷⁷ Dalším důležitou složkou, která spadá pod uvedené ministerstvo, je taktéž projekt „Rovné příležitosti žen a mužů“. Tento plán reaguje na současnou situaci v porovnání s ostatními státy a vychází z praxí v rámci EU. Jako součást tohoto projektu bylo uzavřeno mezinárodní partnerství s Federálním kancléřstvím Rakouska a s Ministerstvem práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky. Ze zkušeností ostatních zemí se snaží bojovat např. s nezaměstnaností žen v porovnání s muži, stále nízkého využití flexibilních forem práce, rozdílnost v odměňování a nízký podíl žen vedoucích pozicích, jak již také bylo nastíněno v této práci.¹⁷⁸

Obdobně jako v letech předešlých se již zaměřuje do budoucnosti pod názvem „Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020“. Oficiální předložení bylo již v červenci 2014, kdy bylo zahájeno vyjednávání operačního programu Evropské komise, která schválení předloží nejpozději na začátku roku 2015. Předpokládaná celková alokace do „Operačního programu Zaměstnanost“ je vyčíslena přibližně cca 70 mld. Kč. Vyhlášení prvních výzev pro předkládání nových projektů je datováno na první pololetí roku 2015. Prioritní směry, které budou v tomto období podporovány, jsou zaměřeny především na:

¹⁷⁶ *Vzdělávejte se pro růst v Libereckém kraji* [online]. MPSV. [cit. 2015-01-28]. Dostupné na [www: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/evropsky_socialni_fond/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/vzdelavejte_se_pro_rust_v_libereckem_kraji>](http://www.portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/evropsky_socialni_fond/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/vzdelavejte_se_pro_rust_v_libereckem_kraji)

¹⁷⁷ *Evropský sociální fond v ČR* [online]. ESF ČR. [cit. 2015-01-28]. Dostupné na [www: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-crtn>](http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-crtn)

¹⁷⁸ *Projekt Rovné příležitosti žen a mužů "optimalizace institucionálního zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů v ČR"* [online]. MPSV. [cit. 2015-01-28]. Dostupné na [www: <http://www.mpsv.cz/cs/15888>](http://www.mpsv.cz/cs/15888)

- Posílení aktivních politik zaměstnanosti
- Modernizace služeb zaměstnanosti
- Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků
- Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života
- Podpora sociální integrace a boj s chudobou
- Sociální inovace a mezinárodní spolupráce
- Podpora reformy veřejné správy.¹⁷⁹

¹⁷⁹ *OP Zaměstnanost 2014-2020* [online]. MPSV. [cit. 2015-01-28]. Dostupné na [www: <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>](http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020)

PRAKTICKÁ ČÁST

6 NÁVRH VLASTNÍHO PROJEKTU

6.1 Název a cíle projektu

V rámci této práce byl vypracován projekt „Aktivní žena Turnovska“, který se opírá o téma spojené s touto problematikou. Pracovní dráha žen je velmi specifická, nejen kvůli přerušení v období mateřství, ale také po ukončení vzdělání a naopak v pozdějším věku, kdy je před odchodem do penze. V těchto životních situacích mohou získat znevýhodněné postavení na trhu práce. Výběr potencionálních uchazeček bude zohledňovat tyto tři skupiny v přibližně stejném početním zastoupení. Záměrem tohoto projektu je podpořit ženy, které dostaly do životního stádia, v kterém našly nápad a potencionál, který je spojen s vlastní seberealizací. Cíl je tedy spojený s podporou žen začínajících v podnikání. Pokud se žena rozhodne směřovat svůj život novou profesní cestou, je postavena do neznámého prostředí spojeného s častými obavami z neúspěchu. Začínající podnikatelka potřebuje ze začátku podpořit nejen s obecnými a praktickými radami, ale získat i zdravé sebevědomí. V tomto plánu budou shrnuty zkušenosti a návody, jak těmto ženám pomoci začít. Tyto plány jsou důležité nejen pro samotný rozvoj žen, ale je i nápomocí k odstraňování nezaměstnaností žen. V pokročilé fázi podnikání jsou i součástí vytváření dalších pracovních příležitostí pro nezaměstnané. Cílovou skupinou toho plánu tvoří ženy, které ukončily své středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání a nenašly uplatnění na trhu práce. Dále matky s malými dětmi či matky samoživitelky, které se nachází ve znevýhodněné skupině na trhu práce, spolu s ženami v předdůchodovém věku. Účastnice projektu musí být evidovány na Úřadě práce v místě bydliště a aktivně se účastnit všech aktivit programu. Do toho programu bude vybráno 30 žen různých věkových kategorií splňující předchozí podmínky. Začínající podnikatelky budou vzdělávány v oblasti podnikání, životního stylu, dobré psychické a fyzické kondice, ale budou vedeny i ke sladování soukromého života a výchovu dětí. V období šesti měsíců budou organizovány vzdělávací a poradenské akce, na nichž budou vždy probíhat workshopy k dané tematice. Organizována budou i setkání s odborníky z oboru, kteří budou vycházet z vlastních zkušeností. Účastnice kurzu budou mít možnost získat i rekvalifikaci nejen v oboru podnikání, ale základy

společenského vystupování, které je nezbytné v této sféře. Na závěr tohoto programu ženy podstoupí víkendové soustředění shrnující předešlé semináře. Výsledek by měl přispět ke snížení nezaměstnanosti, k rozšíření vzdělanosti žen a odstranění překážek bránící pro vstup na trh. Měl by přispět nejen k osobnímu rozvoji, ale i zvládnutí vlastního podnikatelského záměru, na jehož podstatě může začít podnikat.

6.2 Působnost projektu

V každém kraji žijí ženy, které by chtěly podnikat a našly podnikatelský plán, ve kterém by se chtěly realizovat. Cesta pro budoucí podnikatelky je usnadněna nabízející pomocí různých institucí. I „Aktivní žena v Turnovsku“ by představovala spolupráci s Občanským sdružením Spirála Turnov, o. s., které vzniklo před čtyřmi lety. Hlavní náplní této organizace je celoživotní vzdělání a realizace a podpora aktivit zaměřených na adaptabilitu a uplatnění na trhu práce zejména lidí, kterým hrozí sociální vyloučení.¹⁸⁰ Tento projekt byl inspirován a konzultován s touto organizací, díky již nabytým zkušenostem s podáváním dotačních žádostí v rámci Evropského sociálního fondu v ČR, představovaný již v kapitole 5.3. „Aktivní žena v Turnovsku“ je směřována do programu „Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost“. Konkrétní oblast podpory „Rovné příležitosti žena a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života“. V roce 2015 ještě není dostupný aktuální harmonogram těchto výzev, ale součástí tohoto programu je řada probíhajících výzev, která byla podpořena grantem. Působnost projektu by byla směřována na ženy v okolí Turnovska, které jsou evidovány na Městském úřadě v Turnově. Jak již bylo zmíněno, celý projekt by byl veden pod záštitou Spirála Turnov, o. s.

V případě úspěšnosti a schválení navrženého projektu by byl tento projekt vyhlášen Městským úřadem Turnov ve spolupráci s občanským sdružením, jenž by vybral z potencionálních uchazeček 30 žen. Důležitou podmínkou pro potenciální zájemkyně je podnikatelský plán, který je důležitým kritériem pro výběr. Cílem není ženy odradit administrativní činností spojenou s touto žádostí, ale smyslem tohoto projektu po absolvování, mít dostatečně zkušenosti a představit, jak v blízké budoucnosti začít. Smyslem tedy není najít v průběhu programu podnikatelský plán

¹⁸⁰ Spirála Turnov, o. s (2011) - organizace zabývající se celoživotním vzděláváním a podporou znevýhodněných skupin trhu práce

a následně ho realizovat, ale již vymyšlené vize, cíle a nápady zformovat v průběhu konání tohoto kurzu.

6.3 Struktura řešení projektu

„Aktivní žena Turnovska“

Úřad práce ve spolupráci s občanským sdružením Spirála Turnov, o. s. vybere z 30 přihlášených potencionálních účastnic, které spolu s přihláškou předloží základní vize zpracované do podnikatelského plánu, na základě něhož budou v průběhu půl roku intenzivně pracovat. V průběhu zmíněné doby bude vytvořen na každý měsíc tematický blog, který se zaměří na jednu problematiku začínajících podnikatel. Celkem bude zorganizováno 18 seminářů, které budou rovnoměrně rozvrženy v průběhu šesti měsíců. Seminář na dané téma bude rozdělen do několika částí. Časová náročnost každého semináře se bude lišit minimálně, součástí každého semináře budou 3 přednášky po 1,5hod. První výuka bude oddělena půlhodinovou přestávkou, kdy se budou mít ženy možnost občerstvit na „coffe break“, který bude zařízen v rámci projektu. Hlavní přestávka neboli „lunch-time“ bude hodinová a tento čas může účastnice strávit individuálně, jelikož nebude dotován z projektu. Výjimka bude v případě „Oficiální večere“ a závěrečného víkendu připravený pro absolventky programu.

Místa konání výjimečných programů budou účastnicím programu vždy předem sděleny. V ostatních případech se veškeré semináře budou konat v salónu v Kulturním domě v Turnově. V případě osobních konzultací, které budou vysvětleny později, se budou odehrávat po individuální dohodě v centru Spirála Turnov, o. s., z důvodů snížení nákladů na projekt.

1. MĚSÍC – Seznámení s programem „Aktivní žena Turnovska“

Hned v úvodu budou ženy seznámeny s celým program aktivit, probíhají v průběhu šesti měsíců. Budou stanoveny cíle, spojené s motivací, vedoucí k zlepšení situací těchto uchazeček. Po oficiálním zahájení, ženy od prezentují samy sebe, sdělí ostatním zúčastněným svůj podnikatelský plán, který mimo jiné odbourá určité bariéry mezi kolektivem. Nejzásadnější krokem pro tyto ženy bude obeznámení o tzv. „coach“.

Celkový počet 30 žen bude rozdělen mezi 6 odborných mentorů, kteří se budou individuálně věnovat jednotlivým podnikatelským plánům. V průběhu šesti měsíců si bude mít možnost účastnice sjednat 18 individuálních konzultací, tedy v každém měsíci tři. „coach“ vytvoří jednotlivé strategie, které budou směřovat potencionální podnikatelky do postupného a reálného plánování. V každém měsíci budou probíhat 3 semináře, úzce související s danou tematikou. V úvodním měsíci budou mít ženy možnost se zúčastnit se základních kurzů spojené v první řadě:

- Podpora podnikání
- Bariéry spojené s podnikáním
- Genderová segregace

2. MĚSÍC – „Kariérní poradenství“

Již po prvním měsíci budou mít uchazečky první výstupy po probíhajících individuálních konzultacích s mentory, v kterých budou pokračovat i nadále v měsíci druhém.

Semináře v tomto období budou již daleko více konkretizované v problematice podnikání. Kromě obecných přednášek směřovaných k poradenství, budou ženy získávat vzdělání v oblasti:

- Práva
- Daní
- Sociálního a zdravotního pojištění

Budou jim vysvětleny veškeré možnosti zakládání podniku, tedy jakou formou budou podnikat a jaké formality jsou s touto činností spojené. Na základě těchto informací se svým „coachem“ sestaví finanční plán svého podnikatelského plánu, kterým jim v souvislosti s rozsahem, napoví, jako formu podnikání upřednostní.

Od účastnic se taktéž čeká určitá zpětná vazba, proto některé přednášky budou formulovány pomocí „workshopů“. Tato forma výuky účastníky motivuje pomocí vlastních zkušeností a znalostí přijít k požadovanému výsledku, díky kterým si odnáší kromě teoretických poznatků i zkušenosti praktické.

Jak již bylo sděleno v úvodu projektu, na každý měsíc jsou naplánovány tři výukové bloky, v tomto měsíci bude, vždy součástí každého semináře tzv. „Setkání s těmi, které to dokázaly“. Průběh těchto setkání bude nejdříve uvedení konkrétního příběhu úspěšné podnikatelky, která si šla za svými vizemi a cíli a nyní úspěšně figuruje na českém trhu. Následně budou mít prostor ženy na otázky, týkající se životního příběhu. Cílem těchto rozhovorů je jednoznačně motivace a jasný úkaz toho, že i ony mají příležitost a šanci uspět a splnit si své sny.

3. MĚSÍC - „Poznej sama sebe“

V tomto měsíci se tým školitelů zaměří na osobnostní stránku každé zúčastněné. Kromě teoretických a praktických znalostí každé úspěšné podnikatelky je i zvládnutí nejen sama sebe, ale zvládnutí určitých psychických vypnutí, které mohou nastat. Tyto rizika mohou bezesporu nastat, především při začátcích podnikání, proto je důležité seznámit tyto ženy i s vypořádáním stresu a jak se v takovýchto situacích chovat. Zúčastněné se seznámí s tzv. „work-life balance“ neboli rovnováhou životních oblastí. Mimo jiné se naučí i vedení i týmu, který bude vést kolem sebe. Semináře se tedy budou týkat:

- Psychologie podnikání
- Motivace pracovního jednání
- Trénink sociálních a manažerských dovedností
- Úspěšné zvládnutí stresu

Kromě tematických seminářů se budou součástí i konkrétní „workshopy“, napomáhající ženám si vyzkoušet, jak by se vypořádaly se stresovým situacemi a naopak jak dokáží směřovat sama sebe i své okolí. Po absolvování této části budou potencionální podnikatelky již v polovině projektu a budou taktéž po deváté konzultaci se svým mentorem.

4. MĚSÍC – „Další cesta ke vzdělání“

Čtvrtý měsíc bude ve znamení další formy vzdělání. Účastnice tohoto programu by měly možnost získat v rámci druhého měsíce základní orientaci v podnikání, právu atd., nyní by měly příležitost prohloubit své znalosti v obsluze osobního počítače. Podnikatelská činnost se v dnešní době neobejde bez online přístupu. První krok, by byl spojený se zřízením e-mailové schránky, která je nezbytnou součástí podnikání. Ženy budou seznámeny s tvorbou webových stránek, obsluhou těchto stránek spojené s aktualizací. Tempo výuky by se přizpůsobilo stupni znalosti žen. Dále by si prohloubily informace v následujících programech:

- Microsoft Word
- Microsoft Excel
- Sociální sítě (facebook, twitter, ICQ,....)

V druhé fázi by ženy podstoupily intenzivní kurz anglického/německého jazyka, který jim napomůže taktéž k osvěžení znalosti cizího jazyka, i v tomto případě se bude přihlížet na stupni znalosti žen. Tato výuka byla do tohoto programu zařazena z důvodů, velkého podílu zahraničních partnerů, kteří nabízejí výhodné podmínky pro české podnikatele, ať už v oblasti obchodního partnerství a spolupráce, nebo v oblasti distribuce kvalitních, ale levných materiálů zahraničních dodavatelů. Zúčastněné absolvují a zopakují tuto oblast:

- Gramatika
- Obchodní angličtina/němčina
- Situační scénky
- Slovní zásoba

Součástí čtvrtého měsíce jsou zařazeny i nadále individuální konzultační schůzky s jednotlivými podnikatelskými plány.

5. MĚSÍC – „Sladění práce a rodiny“

Jeden ze zásadních problémů, s kterým se žena setkává při vstupu na pracovní trh, je již několikrát opakované „Sladění práce a rodiny“, proto v tomto měsíci budou směřovány ve významu sladění pracovních povinností pro ženy pečující o děti. Získají rady a doporučení, které jim pomohou se aktivně začlenit zpět do pracovního procesu. Zvládnutí kariéry s dětmi podpoří tento projekt možností hlídání dětí starších dvou let. S tou příležitostí by byly ženy obeznámeny na začátku projektu, kdyby každá žena měla možnost využít hlídání vždy po dobu semináře. Děti by byly svěřeny studentkám pedagogické fakulty v Liberci. Hlídání by bylo individuální, dívky by se staly au-pair po dobu trvání tohoto programu. V rámci toho projektu by byly osloveny tři věkové kategorie, z toho plyne 1/3 žen po mateřské nebo rodičovské dovolené, tudíž projekt by zaměstnal přibližně 10 studentek, které by byly hrazeny z projektu, a které by byly k dispozici vždy v průběhu konání seminářů. Jelikož „Aktivní žena Turnovska“ bude probíhat v půlročním období, je přirozené, že si děti vychovatelky oblíbí a mohou v péči po ukončení programu pokračovat, ovšem již na náklady potencionálních podnikatelek.

6. MĚSÍC - „Etika jako součást marketingové komunikace“

Závěrečný měsíc stráví účastnice netradičním způsobem. První polovina bude věnována základním marketingovým strategiím, které uplatní ve svém podnikání. Získaly by přehled v oblasti:

- Marketingový mix – 5P
- Marketingové prostředí
- Konkurenční strategie

Nejvíce by však byla pozornost zaměřena „komunikaci“, která je v jejich případě nejužitečnější. Ženy by byly seznámeny zejména s tím, jak vytvořit efektivní reklamu, která nebude finančně náročná ve srovnání s její efektivitou a s touto tématikou spojená podpora prodeje, přímý marketing nebo osobní prodej.

Součástí každého podnikání je neustálá komunikace s klienty, dodavateli a ze zkušeností lze jednoznačně potvrdit, že ne vždy se jedná o obsah nabídky, kterou se budou naše potencionální podnikatelky snažit prodat, ale uspějí díky komunikačním dovednostem. Čím dříve pozná svého zákazníka, tím lépe může uvědoměle a promyšleně zaměřit na svůj výsledek. V rámci posledních seminářů by ženy získaly vzdělání v oblasti:

- Tipy pro efektivní komunikaci
- Jak ovládnout stres
- Srozumitelnost a jazyková složka komunikace

Společenské chování je další nezbytnou složkou pro úspěšnou komunikaci, proto podstoupí seminář zaměřený na etiku společenského vystupování, díky které si osvojí tento způsob vystupování a stane se pro ně přirozenější. Ženy by si osvojily:

- Etiku společenského vystupování
- Formální a neformální oblékání
- Kontaktní situace
- Společenské akce

Veškerá tato výuka je doplněná praktickými cvičeními, scénkami ve smyslu workshopů.

Pro zpestření by byl pro ženy zprostředkován seminář, který ženám představí možnosti zdravého životního stylu, jehož součástí by byl i kurz líčení a moderního stylu oblékání. Na závěr tohoto semináře, by byl pro účastnice připraven banket, kde by si v praxi vyzkoušely společenské chování při takovéto události. Veškerý catering by byl zprostředkován Hotelovou školou v Turnově, která by poskytla nejen prostory k této události, ale i zásobování celé akce.

6.4 Předpokládané finance

Při zpracování projektu „Aktivní žena Turnovska“ byla v této souvislosti sestavená i předběžná kalkulace projektu. Předpokládané náklady jsou včetně výdajů spojené

s pronájmem prostorů, v kterých se budu konat semináře, občerstvení i odměny školitelů a mentorů. Délka projektu byla stanovena šest měsíců. V průběhu půl roku bude organizováno 18 seminářů, tedy každý měsíc tři. Místo pro konání seminářů bylo zvoleno město Turnov nejen kvůli dostupnosti, ale taktéž vhodnému prostředí v Kulturním domě v Turnově. Výlohy spojené s pronájmem konferenční místnosti, která je uzpůsobena pro konání takových to příležitostí, byly propočítány na 18 000,- Kč, v nichž je započítán pronájem vždy pro 3 semináře v měsíci. Celkové náklady na pronájem v průběhu půl roku činí tedy 108 000,-Kč. Po celou dobu konání těchto vzdělávacích bloků bude vždy připraveno pro školitele i účastnice malé občerstvení neboli „coffee-break“, který byl kalkulován v rámci šesti měsíců na 32 400,- Kč. Hned v úvodním semináři „Aktivní žena Turnovska“ bude ženám přidělen mentor „coach“, který bude součástí celého projektu a bude s jednotlivými potencionálními podnikatelkami spolupracovat na podnikatelském plánu. Projekt osloví 6 těchto specialistů, kteří budou mít pod dobu šesti měsíců fixní plat 12 500,- Kč měsíčně. V němž jsou zahrnuty přípravy na semináře, osobní konzultace s pěti ženami, které bude vést. Jednotlivé semináře, na které budou vždy pozváni speciální školitelé, vždy k dané problematice jsou kalkulovány přibližně na 6 600,- Kč v rámci jednoho semináře. Pro celý realizační tým i účastnice projektu budou k dispozici studijní materiály, které budou souviset s výukou. Tyto materiály vždy předloží tematický školitel mentorům, kteří vytvoří kopie pro celou skupinu. Režie na tyto tiskoviny je vyčíslena na 15 000,- Kč. Účastnicím byla poskytnuta pomoc s hlídáním dětí v průběhu konání výuky, pro tuto oblast bylo vyčleněno celkové 80 000,-Kč.

Jako mimořádný náklad byl tohoto projektu začleněn banket, který bude organizován Hotelovou školou v Turnově, která umožní profesionální servis i prostory pro konání této společenské akce. Kalkulace pro 40 osob byla vyčíslena 22 000,- Kč. Závěrečný víkend na Statku Ktová, který obsahuje plnou penzi a ubytování na jednu noc, byl kalkulován opět pro 40 osob včetně realizačního týmu tedy mentorů na 32 000,- Kč. Celkové předpokládané náklady jsou shrnuty v kalkulaci na šest měsíců v obrázku 21.

Obrázek 21: Předpokládané finance

Popis činnosti	Předpokládané náklady
Pronájem prostorů Kulturní dům Střelnice Turnov	108 000,- Kč
Občerstvení „Coffee- break“	32 400,- Kč
Odměna mentorů „coach“	450 000,- Kč
Odměna školitelů	118 000,- Kč
Odměna pro studentky pedagogické fakulty	80 000,- Kč
Tiskoviny	15 000,- Kč
Banket	22 000,- Kč
Závěrečný víkend na Statku Ktová	32 000,- Kč
CELKEM	857 400,- Kč

Zdroj: vlastní zpracování

6.5 Předpokládané dopady

První dopady budou známy již na závěrečném víkendovém soustředění, kdy ženy předstoupí před ostatní účastnice spolu s mentorem, doprovázející je po celou dobu, a představí své pokroky, týkající se podnikatelského plánu. Jelikož tento víkend bude umístěn v Českém ráji, konkrétně Na Statku Ktová, kde je uzpůsobena společenská místnost a ženy se zde budou cítit neformálně. V průběhu dvou dnů konkrétně pátečního odpoledne a následující sobotního dne bude probíhat závěrečná rekapitulace všech oblastí vzdělání, kterých se ženy měly možnost zúčastnit. Soubor souhrnných seminářů bude celého týmu mentorů, jelikož byli součástí celého projektu. Podklady pro celý program získají vždy v závěru každého měsíce od školitele k dané tematice. Pro ženy bude zajištěno ubytování a stravování po celou dobu závěrečného semináře, i v průběhu tohoto posledního setkání bude k dispozici hlídání s již pro děti známou studentkou na hlídání. Při závěrečném semináři budou shrnuty pozitivní i negativní

názory účastnic pro další zdokonalení programu, taktéž potencionální podnikatelky budou ohodnoceny a v případě úspěchu jim bude předáno osvědčení „Aktivní žena Turnovska“.

Tento projekt byl se sestaven, tak aby potencionální podnikatelky po absolvování nabyly dostatečné množství informací, sebevědomí i poznání v úskalí spojené s podnikáním. Intenzivní šestiměsíční forma poradenství provedla ženy od začátku, tedy důkladného rozpracování podnikatelského plánu až po možný rozjezd po absolvování projektu. Jelikož byly osloveny tři věkové skupiny, tak každá má odlišný přístup ke skloubení času, proto byly seznámeny s organizací času a vytváření podmínek pro soulad rodinného a pracovního života, což je i dalším dílčím cílem. Podnikání přináší flexibilní formu pracovní doby a tedy lepší organizaci času a zvládnutí profesního života.

Tento program si především klade za cíl, zlepšit situaci žen na pracovním trhu nejen pro 30 vybraných žen, ale prostřednictvím úspěšně realizovaného projektu, začínající podnikatelky poskytnout další pracovní místa nebo budou inspirací pro další ženy.

7 EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ

7.1 Vymezení výzkumného cíle

Druhá část této práce se nyní zaměří na problematiku návratu žen z mateřské nebo rodičovské dovolené na trh práce. Byly stanoveny 3 hypotézy, které se stanou cílem tohoto výzkumu a které se na závěr při verifikaci potvrdí nebo vyvrátí. Informace ke zpracování dat byly využity pomocí kvalitativní metody - pomocí rozhovoru. V rámci této práce bylo osloveno 6 žen, kterým bylo položeno 6 otázek týkající se souvisejícího tématu. V úvodu rozhovoru byly položeny stručné otázky ohledně základních informací o respondentkách, které nebyly započítány do rozhovoru. (věk, vzdělání, zaměstnání, partner). Ženy byly seznámeny s cílem této práce a souhlasily se zveřejněním jejich odpovědí. Rozhovor probíhal v soukromí, tedy bez přítomnosti dalších osob, odpovědi zabraly zhruba 30 minut a na závěr každého rozhovoru bylo vysloveno poděkování za přímé odpovědi a za čas, který tomuto rozhovoru věnovaly. Přepis rozhovorů a konkrétních odpovědi všech tázaných budou součástí této práce v příloze.

Výběr respondentů byl cílený, jednalo se o to obsáhnout zastoupení, jak v sektoru veřejném, tak v sektoru soukromém s ohledem na rozdílnost vzdělání.

7.2 Otázky a hypotézy

Každá oblast vědy preferuje určité strategie a metody výzkumu, avšak mnoho základních kroků je společných pro všechny typy výzkumu. Na začátku identifikujeme téma a problém, vymezujeme účel výzkumu a určujeme výzkumné otázky, případně hypotézy.¹⁸¹ Hendl popisuje průběh výzkumu takto:

Oblast výzkumu -> výzkumný problém -> účel výzkumu -> výzkumná otázka -> hypotéza

¹⁸¹ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál, s. r. o., 2005. ISBN:80-7367-040-2, 40s.

Dle Hendla se výzkumná otázka týká procesu fenoménu nebo aspektu, který se bude zkoumat. Hypotézu definuje jako: „Predikci nebo odhad vztahu, který existuje v reálném světě, za určitých podmínek. Základem výzkumu je jeho cíl, který musí zůstat nepozměněn, avšak výzkumné otázky můžeme během výzkumu pozměňovat.“¹⁸² Odlišnou teorii zastává Disman, autor knihy „Jak se vyrábí sociologická znalost“, který považuje hypotézy za výstup kvalitativního výzkumu. Na počátku tedy stojí určitý sociální problém, který vyústí v terénní výzkum a až z něho výzkumník vytváří hypotézy.¹⁸³

Stanovené hypotézy:

- 1) Návrat do zaměstnání je nesnadný.
- 2) Ženy vnímají mateřskou/ rodičovskou dovolenou jako přirozenou věc, kterou vnímají pozitivně, avšak z hlediska návratu do původního zaměstnání mateřská rodičovská dovolená představuje narušení pracovního procesu.
- 3) Ženy využily možnosti návratu na stejnou pracovní pozici jako před odchodem na mateřskou rodičovskou dovolenou.

Cílem rozhovoru, byly tyto otázky, které byly položeny všem respondentkám ve stejném pořadí a znění:

1. Máte/měla jste v místě vašeho bydliště možnost hlídání dětí (prarodiče, mateřská školka, jesle, atd.)?
2. Cítíte, že bylo vaše zařazení se do pracovního procesu přirozené?
3. Považujete mateřskou dovolenou jako narušení vaší pracovní kariéry?
4. Sdělte pozitiva a negativa, která shledáváte na mateřské/rodičovské dovolené
5. Setkala jste se s problémem po návratu do zaměstnání z RD/MR?
6. Změnila se nějakým způsobem Vaše pracovní náplň?

¹⁸² HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál, s. r. o., 2005. ISBN:80-7367-040-2, 40s.

¹⁸³ DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2002. ISBN: 80-2460139-7, 299s.

7.3 Metodika a výzkumný vzorek

Empirická část této práce zvolila jako metodu výzkumu kvalitativní metodu. Dle Hendla je důležité si nejdříve vybrat téma výzkumu a určit základní výzkumné otázky. Poté nastává fáze sběru dat a jejich analyzování. Pro tuto práci byla zvolena metoda rozhovoru. V takovém případě musíme zvolit vhodnou skupinu tázaných a poskytnout jim komfortní prostředí, ve kterém se nebudou cítit stísněně.¹⁸⁴ Hendl popisuje výběr neboli vzorkování jakou nedílnou součást nejen kvantitativního, ale i kvalitativního výzkumu, jehož výsledek se dá aplikovat na celou skupinu jedinců, kteří vykazují stejné znaky.¹⁸⁵ Tato práce využívala metodu standardizovaného rozhovoru, který vyžaduje důkladný výběr respondentů, od čehož se následně odvíjí celý průběh a výsledek prováděného výzkumu. Disman sděluje ve své teorii o volbě vzorku v kvalitativním výzkumu, že hlavním úkolem je pouze rozhodnutí, koho oslovíme jako prvního, protože to může ovlivnit náš pozdější výběr dalších respondentů. Cílem kvalitativního výzkumu je totiž reprezentovat daný problém, a ne „populaci jedinců“.¹⁸⁶

Veškeré informace od respondentů byly v průběhu rozhovoru zaznamenávány na audio záznamy a poté použity ke zpracování. Transkripce rozhovoru byla provedena na základě „shrnujícího protokolu“, který není natolik časově náročný jako doslovná transkripce. Ve shrnující protokolu se nezachovává celý text a jsou vynechány opakující se výpovědi. Cílem jsou pasáže z hlediska zaměření na výzkum. Vyhodnocení poznatků proběhlo pomocí vzájemných komparací dle připraveného strukturovaného rozhovoru.¹⁸⁷

Práce přistupovala k dané problematice deduktivně, jinými slovy, zvolila obecně formulovaný problém, na kterém se výzkum zakládal. Disman uvádí, že kvalitativní výzkum není nic jiného než testování hypotéz. Ty navrhují, jaké spojení mezi proměnnými bychom měli najít, je-li naše hypotéza pravdivá.¹⁸⁸ Jak již bylo řečeno výzkum této práce, byl založen na deduktivní metodě, která si nejprve stanovila hypotézy. Disman takové hypotézy označuje jako pracovní, které se ale mohou

¹⁸⁴ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál, s. r. o., 2005. ISBN:80-7367-040-2, 50s.

¹⁸⁵ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál, s. r. o., 2005. ISBN:80-7367-040-2, 150s.

¹⁸⁶ DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2002. ISBN: 80-2460139-7, 304s.

¹⁸⁷ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál, s. r. o., 2005. ISBN:80-7367-040-2

¹⁸⁸ DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2002. ISBN: 80-2460139-7, 76s.

v průběhu výzkumu obměnit, k čemuž došlo i v tomto případě.¹⁸⁹ Na základě zvolených hypotéz byly sestaveny otázky, jejichž odpovědi se staly podklady pro jejich potvrzení či vyvrácení. Sběr dat probíhal formou strukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami. Výhodou tohoto způsobu byla snadnější analýza dat a časová nenáročnost, jak uvádí Hendl ve své knize.¹⁹⁰ Kvalitativní metoda vyžaduje při zpracování získaných dat určitou kreativitu. Deduktivní forma vyžaduje zpětné vyhledávání informací v získaných výpovědích. Veškeré informace byly objektivně porovnány pro interpretování závěrů. Avšak tento postup má i své nevýhody. Kvantitativní výzkum poskytuje přesná data, užitečná při zkoumání velkých skupin naopak kvalitativní způsob nám zajišťuje více informací, avšak od malého počtu lidí. Z toho vyplývá, že dané závěry nemůžeme aplikovat na širší veřejnost. Na druhou stranu získáme subjektivní názory těch, kterých se daná problematika týká. Tato práce vyhodnotila získané odpovědi, které sloužily k vyvrácení nebo potvrzení stanovených hypotéz. Pro tento účel byly osloveny:

- Martina Karásková (36 let)
 - vystudovala Obchodní akademii
 - 1 dítě vdaná
 - současné zaměstnání: účetní

- Eva Egrtová (45 let)
 - vystudovala výuční obor brusička kamenů
 - vdaná 2 děti
 - současné zaměstnání: uklízečka
- Ilona Šulcová
 - Vystudovala Pedagogickou fakultu
 - 1 dítě svobodná
 - současné zaměstnání: podnikatelka

- Eva Holubcová (44 let)
 - vystudovala střední Zdravotnickou školu
 - 1 dítě rozvedená
 - současné zaměstnání: zdravotní sestra

- Růžena Nejedlová (30 let)
 - Vystudovala Pedagogickou fakultu

¹⁸⁹ DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2002. ISBN: 80-2460139-7, 78s.

¹⁹⁰ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál, s. r. o., 2005. ISBN:80-7367-040-2, 173s.

- 1 dítě zadaná
 - současné zaměstnání: učitelka na základní škole
- Jitka Hlavatá (46let)
- vystudovala Obchodní akademii
 - 2 děti rozvedená
 - současné zaměstnání: jednatelka rodinné firmy

7.4 Výsledky výzkumu

Všechny respondentky jsou toho názoru, že návrat do zaměstnání je nesnadný z mnoha pohledů. Část poukazovala na velmi obtížnou slučitelnost práce a domácnosti, která by se neobešla bez možnosti hlídání. Vždy se našla nějaké alternativa, která matkám pomohla. Z hlediska kariéry mateřská a rodičovská dovolená ve většině případů nepředstavuje její zásadní ohrožení. Jednatelka a majitelka uvedly, že jejich začlenění bylo přirozené díky průběžným informacím po celou dobu jejich nepřítomnosti, avšak nevýhodu tyto respondentky uvádějí, fakt, že si během této doby od pracovních povinností zcela „neodpočinuly“. Jednatelka rodinné firmy získala tuto pozici v průběhu mateřské, z důvodů přepsání vlastnictví od rodičů. Druhou polovinu mateřské se již zapojovala částečně do chodu firmy. Podnikatelka zmínila, že se v podstatě nezastavila, ale měla kolem sebe rodinu, která ji vyšla vstříc. V ostatní případech byly zaznamenány faktické nedostatky v jejich kvalifikaci, tím pádem byly nuceny, k získání znalostí, které jim unikly během MD/RD. Respondentky, které jsou zaměstnány v oblasti zdravotnictví a školství neměly téměř žádné problémy ke znovuzískání svého zaměstnání, této možnosti nevyužily, jelikož byly zaměstnány v soukromé praxi obvodního lékaře. V rozhovoru byl zaznamenán případ, kdy žena po ukončení MD/RD pokračovala ve výchově druhého dítěte, tedy čerpala další 3 roky MR/RD a následně již ztratila ochranu zákona v této oblasti. Žena již neměla možnost znovu nastoupit na svou pozici manuální pracovnice a tak se ucházela o nové místo na Úřadu práce. V tomto případě žena nebyla příliš motivovaná k dosažení nějakého potencionálu, jelikož celý život pracuje manuálně a práci považuje jen jako zdroj užití rodiny. Žena na pozici účetní, se v tomto ohledu vyjádřila pozitivně. Sdělila, že během MD/RD měla možnost zdokonalit své znalosti a praktické dovednosti v účetním programu, které získala rekvalifikačními kurzy. Získání nového zaměstnání bylo tuto ženu nelehké, ale svou vytrvalostí a trpělivostí získala vyhovující práci. Jako

negativní stránku svého působení na MR/MD tázané uvedly, pocity týkající se odcizení od kolektivu a znovuzapojení do něj. Na druhou stranu zdůrazňují, že díky návratu do zaměstnání, pociťují nový potenciál v sebe sama, a seberealizaci s tím spojenou. Ženy se shodly, že by nevyměnily toto období za nic jiného.

Ve všech případech zaměstnavatel dodržel zákonem daná pravidla. Výjimkou tvoří podnikatelka, v jejímž případě dochází k absenci zaměstnavatel, jelikož je jím ona sama. Podobná situace nastala i u jednatelky společnosti, ačkoliv není majitelkou, jedná se o rodinný podnik, tudíž její znovuzapojení do stejné funkce proběhlo bez změn. Jak již bylo zmíněno, zdravotní sestra uvedla, že v průběhu MR/MD dostala nabídku na lepší pozici u jiného soukromého zaměstnavatele, kterou využila. Podotkla, že takováto nabídka se neodmítá ve srovnání se zaměstnáním ve státní nemocnici. Pedagogická pracovnice taktéž uvedla, že ji byly nabídnuty lepší pracovní podmínky v místě jejího bydliště, které bez váhání přijala. Podnikatelka si uvědomovala větší zodpovědnost nejen vůči své taneční škole, ale hlavně vůči dceři, za kterou cítila velkou zodpovědnost.

Nyní se tedy dostáváme k potvrzení či vyvrácení hypotéz, které si tato práce stanovila. „Návrat do zaměstnání je nesnadný.“ Tuto hypotézu lze jednoznačně verifikovat, jelikož pociťují rychle měnící se dobu, která je podmíněna i velkou konkurenceschopností. Podotýkají i v některých případech na nesnadné časové zvládnutí práce versus dítě a domácnost. Uvědomují si, že náklady rodiny se zvyšují a je tedy nutný návrat. Pokud bychom měli zhodnotit druhou hypotézu, kdy: „Ženy vnímají mateřskou/ rodičovskou dovolenou jako přirozenou věc, kterou vnímají pozitivně, avšak z hlediska návratu do původního zaměstnání mateřská rodičovská dovolená představuje narušení pracovního procesu.“ I tuto hypotézu lze potvrdit, jelikož respondentky uváděly, nepopsatelné pocity, které v nich toto období vyvolávalo. Příchod dítěte jim přinesl odlišný pohled na svět a jejich názory získávaly nové obzory. Na druhou stranu potvrzují, jak složité bylo znovuzapojení do práce, kdy si zároveň uvědomovaly, jak je nesmírně důležité si udržet zaměstnání, jelikož hledat nové zaměstnání s malým dítětem by bylo velmi obtížné, vzhledem zařazení do nepreferované skupiny zaměstnanců. „Ženy využily návrat ke stejné pracovní pozici jako před odchodem na mateřskou rodičovskou dovolenou“ Tato hypotéza se nepotvrdila. Jak již bylo řečeno ze strany zaměstnavatelů, vše probíhalo v mezích

zákona a ženy měly možnost návratu. Do této hypotézy nemůže brát v potaz podnikatelku, které si určuje vlastní pravidla. Jednatelka rodinné firmy taktéž pokračovala v původní práci, ale byla zařazena na jinou práci. Jednatelkou se stala v průběhu mateřské, kdy jí na ní rodiče firmu přepsali. Náplň práce se tedy změnila od základu. Ostatní tázané využily lepší pracovní nabídky a pouze jedna neměla možnost se vrátit na původní místo vzhledem prodloužené době mateřské dovolené, kvůli narození druhého dítěte.

8 ZÁVĚR

Přiznání práv ženám je spojené s dlouhodobým bojem feministických hnutí ale i s dobou dřívější. Výrazný přelom byl datován až na přelomu 19. století, kdy bylo na ženy pohlíženo nejen jako na pracovní sílu ale i později na sílu intelektuální. Změna pohledu na postavení žen měla hlavní důvod spojený s vývojem ekonomické a společenské sféry a především se vznikem industriální společnosti.

Nyní má žena stejná práva pro vstup na pracovní trh a může libovolně realizovat své vize a cíle v kariérním růstu. Do jisté míry se stává soběstačná vůči mužům, i tak jsou na ženu kladeny větší nároky. Stále se vychází z tradičního modelu, který pro ženu představuje kombinaci práce a péči o děti a partnera. Pokud se zmíníme o rozdílech ve mzdách, přijímání do zaměstnání nebo zastoupení ve vedoucích pozicích, bavíme se o čím dál častěji vyslovované „diskriminaci žen“. Nejedná se o názory neziskových organizací, které bojují o získání stejného přístupu i v tomto ohledu, ale o údaje Českého statistického úřadu, které v roce 2013 zaznamenaly 196,6 tisíc nezaměstnaných žen a 175,3 tisíc mužů. Platové rozdíly jsou zapříčiněny velkého zastoupení žen, zaměstnaných ve školství a zdravotnictví kde mzdy nedosahují tak vysokého ohodnocení jako např. u podnikatelů, kdy jsou ženy zastoupeny 12,9% a muži 21,9%. Nutné je ovšem podotknout růst zastoupení žen v této sféře. Tento růst je ženami zdůvodněn výhodou finančního ohodnocení, ale zdůrazňují také flexibilní formu pracovní doby a pocit seberealizace. S veškerými těmito daty vyplývající z Českého statistického úřadu pracuje stát, který aktivně bojuje nejen proti nezaměstnanosti žen, ale i s nezaměstnaností celého státu.

Hlavním východiskem v oblasti zaměstnanosti pro rok 2015 je strategie „Evropa 2020“ a na ni navazující Národní program reformy České republiky. Konkrétní cíl směřovaný k ženám byl v oblasti zaměstnanosti žen ve věku 20-64 let na 65%. Značný podíl na vytváření rovných příležitostí žen a mužů je spojený s Ministerstvem práce a sociálních věcí, který úzce spolupracuje i s neziskovými organizacemi jako např. Oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu Akademie věd ČR, Asociace podnikatelek a manažerek, Český svaz žen atd.

Problematika rodičovské a mateřské dovolené je spojena v České republice s podmínkami přizpůsobenými vysoké zaměstnanosti žen, jelikož je výše podpory v mateřské ovlivněna výší příjmu, které přiznává. Nárok na tuto dovolenou upravuje zákoník práce §195 až §198. Mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni po dobu 28 týdnů, výjimečně po dobu 37 týdnů, pokud porodila zároveň dvě nebo více dětí. Poté plynule nastupuje na rodičovskou dovolenou, která trvá do tří let věku dítěte. Tato možnost taktéž přísluší otci. Péče otce o dítě se stává aktuálním tématem moderní společnosti. Tento trend byl na nejvyšší úrovni v roce 2008 a to v zastoupení 6,3%, následně byla zaznamenána klesající tendence, kdy v roce 2012 bylo pouze 5,2% mužů na rodičovské dovolené.

Důvody spojené s brzkým návratem žen po této etapě života jsou spojeny s rychle měnícím se pracovním trhem a obavami žen o znovuzapojení se do pracovního procesu. Ženy jsou chráněny zákonem. Záznamy Českého statistického úřadu z roku 2011 ovšem vykazují, že pouze 80% žen zůstává s dítětem až do věku 3 let, 92% pak do 2 let věku a nejvíce 95% žen do 1 roku. Zajímavostí je rostoucí věk matky, kdy v roce 2012 dosahoval průměrný věk přibližně 29,8 roku. Stát prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí ve spolupráci s Úřady práce zabezpečují ženy při návratu z mateřské a rodičovské dovolené. V případě, že zůstanou nezaměstnané a po tomto období nastoupí alespoň na pár dní do práce, získají podporu ve výši 65% v prvních dvou měsících, 50% následující dva měsíce 45% a pátý měsíc, která se vypočítává z pravděpodobného příjmu z tohoto zaměstnání.

Ve srovnání s ostatními státy máme nadstandardní délku přerušení pracovního poměru a tedy i poměrně dlouhou dobu, kdy jsme ekonomicky závislí na partnerech. Jen pro příklad, ve Velké Británii mají ženy nárok na 90% svého platu po dobu šesti týdnů, poté příspěvek rapidně klesá, i když mají právo být doma s dítětem 10 měsíců. V Německo mají ženy nárok na 6 týdnů dovolené před porodem a 8 týdnů po porodu. Z pohledu struktury nezaměstnanosti žen ve srovnání s ostatními státy dosahuje Česká republika relativně dobrých výsledků, jelikož nezaměstnanost činila 6,1%, což je o 4,1% nižší než průměr EU, ovšem pokud bychom se měli zaměřit na platy nebo mzdy v západoevropských zemích, jsou tyto podmínky evidentně rozdílné.

Evropská unie si zakládá na cílech, které jsou spojené s rovným postavením žen a mužů a které souvisí i s nezaměstnaností Evropských zemí. Aktuálně pomocí

„Strategie rovnosti žen a mužů 2010-2015“, kdy pomocí právních předpisů a směrnic vytváří nástroje v této souvislosti jako je např. ekonomická nezávislost žen. Evropská unie, taktéž rozvíjí tuto oblast pomocí strukturálních fondů každého členského státu. Pro představu Evropský sociální fond Českou republiku podpořil v období 2007-2013 finanční částkou 3,8 mld. EUR.

Jak již bylo představeno v úvodu, praktická část této diplomové práce se zaměřila na využití těchto fondů. Cíl projektu „Aktivní žena Turnovska“ byl jednoznačný - podpořit ženy třech věkových kategorií, které se stávají na pracovním trhu znevýhodněny, ale mají základní vize a cíle, které jsou směřovány pro vstup do podnikatelské sféry. Tento projekt by byl realizován Úřadem práce v Turnově ve spolupráci Spirála Turnov, o. s. V rámci programu by bylo vybráno 30 účastnic, které by splňovaly stanovené podmínky. V průběhu půl roku by tyto ženy absolvovaly 18 seminářů, které by byly rozděleny tematicky do jednotlivých měsíců. Při zahájení tohoto projektu by byl ženám udělen mentor, neboli „coach“, který by je provázel celým tímto obdobím. Cílem této spolupráce jsou individuální schůzky, sloužící k postupnému propracování podnikatelského plánu, které na závěr programu vyústí v reálný plán pro začínající podnikatelky. Na závěr by byl pro tyto ženy zorganizován víkend, kde proběhl souhrn veškerých získaných informací a zhodnocení celého projektu. Předpokládané finanční náklady tohoto projektu jsou taktéž součástí této práce. Celková kalkulace tohoto projektu činí předběžně 857 400,-Kč.

Část druhá si vymezila tři hypotézy v rámci kvalitativního výzkumu, které se týkaly „Návratu žen z mateřské nebo rodičovské dovolené na trh práce“, které se následně verifikovaly nebo vyvrátily. V případě prvním se stanovená hypotéza „Návrat do zaměstnání je nesnadný“ jednoznačně potvrdila. Ženy poukazují na kombinaci práce spojenou s péčí o dítě jako velmi časově, fyzicky i psychicky náročnou. Následující hypotéza „Ženy vnímají mateřskou/ rodičovskou dovolenou jako přirozenou věc, kterou vnímají pozitivně, avšak z hlediska návratu do původního zaměstnání mateřská rodičovská dovolená představuje narušení pracovního procesu“ byla taktéž potvrzena, tedy verifikována, ale argumenty žen se již lišily.

Závěrečná hypotéza spojená s využitím možnosti návratu na stejnou pracovní pozici jako před odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou byla vyvrácena, jelikož této možnosti využila pouze jen jedna s tázaných žen.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

- ASKLOF, C., STRANDBER, H. WENANDER, K. E. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2003.
- BAHÉNSKÁ, M. *Počátky emancipace žen v Čechách- Dívčí vzdělávání a ženské spolky v Praze v 19. století*. Praha: Libri, 2005. ISBN: 80-7277-241-4.
- BUREŠOVÁ, J. *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*. Praha: Univerzita Palackého, 2001. ISBN: 80-244-0248-3.
- DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2002. ISBN: 80-2460139-7
- ETTLEROVÁ, S., KUCHAROVÁ, V., NEŠPORÁV, O., SVOBODOVÁ, K., *Kariéra rodina rovné příležitosti*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006, ISBN: 80-86520-12-9.
- ERNESTO, L. *Emancipace a radikální demokracie. 1. České vydání*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2013. ISBN: 978-80-246-2163-0.
- FIALOVÁ, L., MUNKOVÁ, G., PŘÍHODOVÁ, K. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. ISBN: 80-87007-18-2.
- FORMÁNKOVÁ, L. HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H. KŘÍŽKOVÁ, A. *Pracovní dráhy ženy v České republice*. Praha: SLON, 2011. ISBN: 978-80-7419-054-4.
- FISCHLOVÁ, D. *Možnosti a bariéry prosazení žen a mužů v managementu*. Praha: Výzkumný Ústav Práce a Sociálních věcí, 2005.
- GRAY, J. *Mars a Venuše na pracovišti*. Praha: Práh, 2003. ISBN: 80-7252-076-8.
- JÍRKOVÁ, M. *Vzdělání a emancipace ženy*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1982. ISBN: 14-459-82.
- JUNOVÁ, B. RYDVALOVÁ R. *Jak sladit práci a rodinu a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3578-8.
- KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně-právních souvislostech. 1. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN: 978-80-7400-343-1.
- KOZELSKÝ, T., MUSIL, J., ŠNAJDROVÁ, Z., VLACH, J. *Gender v managementu*. Praha: Výzkumný Ústav Práce a Sociálních věcí, 2008. ISBN: 978-807416-003-5.
- KUCHAROVÁ, J., ZAMYKALOVÁ, L. *Aktuální otázky postavení žen v ČR*. Výzkumný Ústav práce a Sociálních věcí. 1998.

KUCHAŘOVÁ, J., ZAMYKALOVÁ, L. *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*. Výzkumný Ústav práce a Sociálních věcí. 2000.

KRATZ, H. J. *Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit.*, Management Press, 2005. ISBN: 80-7261-127-5.

KŘÍŽKOVÁ, A. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2007, ISBN: 978-80-7330-125-5.

KŘÍŽKOVÁ, A., ČERMÁKOVÁ, M., DUDOVÁ, R. MAŘÍKOVÁ, H. UHDEOVÁ, *Obtěžování žen a mužů z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování na pracovišti*. Praha: MPSV ČR, 2005.

KŘÍŽOVÁ, A., VÁCLAVÍKOVÁ-HELŠUSOVÁ, L. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN:80-7330-035-4.

MIKULAŠTÍK, M. *Jak být úspěšnou manažerkou*. Praha: Grada Publishing, a. s. 1. Vydání, 2006. ISBN: 80-247-1217-2.

MORRIS, P. *Literatura a feminismus*. Brno: Host, 2001. ISBN: 80-86055-90-6.

NEUMANN, S. K. *Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly*. Praha: Otakar II.; Knižní klub, 1999. ISBN 80-86355-03-9.

NITZSCHE, I. *Jak rozumět a konkurovat mužům na pracovišti*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2003. ISBN: 80-247-1128-1.

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

SOKÁČOVÁ, L. *Gender a demokracie: 1989-2009*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2009. ISBN: 80-86520-64-1.

SOKÁČOVÁ, L. *Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku*. Praha: Gender Studie, o. p. s., 2004. ISBN: 80-86520-06-4.

SOKÁČOVÁ, L. *Ženy v řídicích pozicích*. Praha: Gender Studies, 2005. ISBN: 80-86520-13-7.

STIFTUNG. H. B. *Ženy na trhu práce: Realita a perspektivy*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007. ISBN: 978-80-86520-23-0.

VELÍŠKOVÁ, H. *Rovné šance jako konkurenční výhoda*. Praha: Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů a Gender studies, o. p. s., 2007. ISBN: 978-80-86520-19-3.

Seznam použitých internetových zdrojů

- Analyza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2014* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Č. j.: 2014/66678-401. [cit. 2014-01-20]. Dostupné z WWW: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014p1/anal2014p1.pdf
- BRIXOVÁ, J. *Rodiče ve firmě - čím se inspirovat u zaměstnavatelů v Německu* [online]. Aperioc.cz. Společnost pro zdravé rodičovství. 5. 2. 2014. [cit. 2015-01-25] Dostupné na www: <http://www.aperio.cz/551/rodice-ve-firme-%E2%80%93-cim-se-inspirovat-u-zamestnavatelu-v-nemecku>
- BÁRTA, J. *Kolik je podpora v nezaměstnanosti po skončení rodičovské*. [online]. Sociální poradna EU. 2015 [cit. 2014-01-25] Dostupné na www: <http://socialni-poradna.eu/kolik-je-podpora-v-nezamestnanosti-po-skonceni-rodicovske-otec-ditete/>
- ČEJKOVÁ VAŠKOVÁ, E. *Ovládnou ženy byznys 21. století?* [online]. ženy.sro 26. 4. 2014 [cit. 2014-12-20]. Dostupné z WWW: <http://www.zenysro.cz/cs#!detail/podnikaj/6117/Ovladnou-zeny-byznys-21.-stoleti>
- České matky stárnou*. [online] Statistika a my. [cit. 2015-01-24]. 03/2014 Dostupné na WWW: <http://www.statistikaamy.cz/2014/03/ceske-matky-starnou/>
- DOHNAL, M. *Rovnost pohlaví? Češi jsou na chvostu Evropské unie* [online]. Deník.cz. [cit. 2015-01-25]. Dostupné na www: http://www.denik.cz/z_domova/rovnost-pohlavi-cesi-jsou-nachvostu-eu-20131025.html
- DVOŘÁČKOVÁ, J. *Z mateřské a rodičovské zpět na trh práce: návraty v číslech*. [online]. Aperioc.cz. Společnost pro zdravé rodičovství. 26. 3. 2011. [cit. 2014-01-25] Dostupné na www: <http://www.aperio.cz/266/z-materske-a-rodicovske-zpet-na-trh-prace-navraty-v-cislech>
- Evropský sociální fond v ČR* [online]. ESF ČR. [cit. 2015-01-28]. Dostupné na www: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>
- FANTOVÁ, V. *Podnikajících žen přibývá. Za poslední rok jich začalo podnikat desetkrát víc než mužů*. [online]. Byznys. Ihned. cz [cit. 2014-12-16]. Dostupné z WWW: <http://www.amsp.cz/ovladnou-zeny-byznys-21-stoleti>
- FETTER, R. V. *EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo* [online]. *Mobbing a bossing čili šikana na pracovišti*. [cit. 2014-11-16]. Dostupné na WWW: <http://www.epravo.cz/top/clanky/mobbing-a-bossing-cili-sikana-na-pracovisti-lze-se-proti-nim-branit-72092.html>
- Genesis [online]. Bible překlad 21. století, [cit. 2014-11-16]. Dostupné z WWW: <http://www.bible21.cz/online>
- Gender studies [online]. *Projekt „Půl na půl: Rovné příležitosti žen a mužů“* [cit. 2014-11-16]. Dostupné z WWW: http://www.genderstudies.cz/download/sex_obtezovani.pdf

Gender: Vzdělání. [online]. VŠPS, ČSÚ genderové statistiky [cit. 2014-01-03]. Dostupné z WWW: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_vzdelani

HAŠKOVÁ, H. *Postavení žen na trhu práce v ČR a EU*. [online]. Feminismus.cz 24. 3. 2001 [cit. 2014-01-03]. Dostupné z WWW: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/postaveni-zen-na-trhu-prace-v-cr-a-eu-ii>

Informace o minimálně mzdě od 1. ledna 2015 [online]. MPSV. [cit. 2015-01-28]. Dostupné na www: <http://www.mpsv.cz/cs/19457>

JACHANOVÁ - DOLEŽALOVÁ, Gender Studies, o. p. s. A. *Cesty amerického feminizmu*. [online]. Feminismus.cz [cit. 2014-11-16]. Dostupné z WWW: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/cesty-americkeho-feminizmu>

KOMŮRKOVÁ, K. *Mateřská na různý způsob: Angličanky musí šetřit, Finové jdou povinně* [online]. OnaDnes 5. 6. 2013. [cit. 2015 -01-25] Dostupné na www: http://ona.idnes.cz/matrska-rodicovska-dovolena-ve-svete-dhp-/deti.aspx?c=A130603_115845_deti_jup

KULÍŠKOVÁ, E., SNIEGOŇ, T. *Otců na rodičovské dovolené mírně přibylo, podle průzkumu si to ale většina žen nepřeje*. 2014 [online]. Rozhlas.cz Český rozhlas [cit. 2014 -12-20]. Dostupné na WWW: http://www.rozhlas.cz/zpravy/politika/_zprava/otcu-na-rodicovske-dovolene-mirne-pribylo-podle-pruzkumu-si-to-ale-vetsina-zen-nepreje--1312469

MAŠEK, D. *Mateřská a rodičovská dovolená a návrat do práce*. [online]. eAdvokacie. [cit. 2015 -01-24]. Dostupné na WWW: <http://www.e-advokacie.cz/cs/clanky/matrska-a-rodicovska-dovolena-a-navrat-do-prace>

Mezinárodní srovnání - podíl zaměstnaných na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti žen a mužů podle nejvyššího dosaženého vzdělání, 2011 [online]. Český statistický úřad. Pramen: Eurostat, 31/08/2012 [cit. 2015-01-26]. Dostupné na www: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D681/\\$File/1413134432.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D681/$File/1413134432.pdf)

Mezinárodní srovnání - průměrný věk matek při narození dítěte [online]. Český statistický úřad. Pramen: Eurostat, 29/ 09 /2014 [cit. 2015-01-28]. Dostupné na www: [www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/B6003EA120/\\$File/3000021122.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/B6003EA120/$File/3000021122.pdf)

Mezinárodní srovnání - průměrná roční mzda žen a mužů (EUR) [online]. Český statistický úřad. Pramen: SES 2010, Eurostat, 9. 7. 2013 [cit. 2015-01-28]. Dostupné na www: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6E00276680/\\$File/1413134441.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6E00276680/$File/1413134441.pdf)

Mezinárodní srovnání - zaměstnanost žen a mužů ve vybraném odvětví, 2011 [online]. Český statistický úřad. Pramen: Eurostat, 18/09/2012 [cit. 2015-01-28]. Dostupné na WWW: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6B6/\\$File/1413134419.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6B6/$File/1413134419.pdf)

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. [online]. Webový portál MPSV. [cit. 2014 -01-25] Dostupné na www: <http://www.mpsv.cz/cs/65>

Míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR a jiných státech Evropské unie podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 2. čtvrtletí 2011 [online]. Český statistický úřad.[cit. 2015-01-26]. Dostupné na www: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/793D0039C7C3>

Návrat do zaměstnání.[online]. Gender studies. Aktualizováno dle platné legislativy 2012 [cit. 2015-01-24]. Dostupné na WWW: <http://materskarodicovska.cz/cz/navrat-do-zamestnani-zamestnani>

Oddělení rovných příležitostí žen a mužů [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Č. j.: 2014/66678401.[cit. 2014-01-20]. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/12162>

OP Zaměstnanost 2014-2020 [online]. MPSV. Zřizovatelem portálu je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR 2008 [cit. 2015-01-28]. Dostupné na www: <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>

Postavení žen na trhu práce - gender jako strukturující mechanismus[online].Pracezeny agender-podporujeme diverzitu 2013.[cit. 2014-01-20]. Dostupné z WWW: <http://www.pracezeny.cz/postaveni-zen-na-trhu-prace-gender-jako-strukturujici-mechanismus>

Pravidelná analýza trhu práce mezinárodního srovnání indikátoru strategie zaměstnanosti - Evropa - 2020 [online]. Český statistický úřad.[cit. 2015-01-26]. Dostupné na www: <http://www.czso.cz/csu/produkty.nsf/analyzy?openform&:2014>

Pravidelná analýza trhu práce mezinárodního srovnání indikátoru strategie zaměstnanosti - Evropa - 2020 [online]. Český statistický úřad.[cit. 2015-01-26]. Dostupné na www: [http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/1e01747a199f30f4c1256bd50038ab23/4910e0110a3303fdc1257cca002787d9/\\$FILE/czam043014analyza.pdf](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/1e01747a199f30f4c1256bd50038ab23/4910e0110a3303fdc1257cca002787d9/$FILE/czam043014analyza.pdf)

Projekt Rovné příležitosti žen a mužů "optimalizace institucionálního zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů v ČR" [online]. MPSV. [cit. 2015-01-28]. Dostupné na www: <http://www.mpsv.cz/cs/15888>

SOKÁČOVÁ, L. *Ženy zpátky do domácnosti?: Radikální genderová změna v české společnosti po roce 1989.* [online]. Aktuálně.cz [cit. 2014-11-16]. Dostupné z WWW: <http://blog.aktualne.cz/blogy/linda-sokacova.php?itemid=7638>

STEJSKALOVÁ, H. *Návrat do práce po mateřské: zaměstnavatel vás nemůže k ničemu nutit.* [online]. *Femina.cz* 14. 5. 2014 [cit. 2014 -01-25] Dostupné na [www: http://www.femina.cz/magazin/rodina-a-deti/navrat-do-prace-po-materske-zamestnavatel-vas-nemuze-k-nicemu-nutit.html](http://www.femina.cz/magazin/rodina-a-deti/navrat-do-prace-po-materske-zamestnavatel-vas-nemuze-k-nicemu-nutit.html)

Vzdělávejte se pro růst v Libereckém kraji [online]. MPSV. [cit. 2015-01-28]. Dostupné na [www: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/evropsky_socialni_fond/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/vzdelavejte_se_pro_rust_v_libereckem_kraji](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/evropsky_socialni_fond/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/vzdelavejte_se_pro_rust_v_libereckem_kraji)

Změny v zaměstnanosti v České republice v porovnání s ostatními zeměmi EU [online]. Český statistický úřad.[cit. 2015 -01-25]. Dostupné na [www: http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/760700321A6F](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/760700321A6F)

Zpráva o vývoji malého a středního podnikání a jeho podpoře v roce 2014. [online]. Ministerstvo průmyslu a obchodu [cit. 2015-01-010]. Dostupné z [WWW: http://www.mpo.cz/dokument151050.html](http://www.mpo.cz/dokument151050.html)

Zprávy o rovnosti žen a mužů v roce 2012 v České republice Zpráva o plnění Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů za rok 2012 [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013.[cit. 2014-01-22]. Dostupné z [WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/15094/priloha_1.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/15094/priloha_1.pdf)

ZVĚŘINA, J. *Feminismus a jeho současné podoby.* [online]. *Revuepolitika*[cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <http://www.revuepolitika.cz/clanky/630/feminismus-a-jeho-soucasne-podoby>

Ženy a muži v datech 2014 [online]. VŠPS, ČSÚ genderové statistiky [cit. 2014-01-03]. Dostupné z [WWW: http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/AA003F8D11/\\$File/30000414k05.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/AA003F8D11/$File/30000414k05.pdf)

Ženy musí mít vyšší vzdělání než muži, aby měly stejný plat. [online]. *Platy.cz.* 25. 11. 2013 [cit. 2014-12-17]. Dostupné z [WWW: http://www.platy.cz/analyzy/zeny-musi-mit-vyssi-vzdelani-nez-muzi-aby-mely-stejnyp-lat/50110](http://www.platy.cz/analyzy/zeny-musi-mit-vyssi-vzdelani-nez-muzi-aby-mely-stejnyp-lat/50110)

Ženská práva jsou lidská práva [online]. *Historie feminizmu* [cit. 2014-11-16]. Dostupné z [WWW: http://zenskaprava.cz/files/let%C3%A1k-historie-feminizmu.pdf](http://zenskaprava.cz/files/let%C3%A1k-historie-feminizmu.pdf)

Změny v zaměstnanosti v České republice v porovnání s ostatními zeměmi EU [online]. Český statistický úřad.[cit. 2015 -01-25]. Dostupné na [www: http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/760700321A6F](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/760700321A6F)

Seznam ostatních zdrojů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, Dostupné z www: <<http://zakony.centrum.cz/clanky/materska-a-rodicovska-dovolena-dle-zakoniku>>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti podle vyhlášky č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, Dostupné z www: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/rekvalifikace_a_poradenstvi

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, Dostupné z www: <http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/materskaarodicovskadovolena.php>

2010/0491: *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, radě, Evropskému Hospodářskému a Sociálnímu výboru regionu, Strategie pro rovnost žen a mužů 2010-2015* [online], [cit. 2015-01-25]. Dostupná z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:52010DC0491>

SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

Seznam obrázků

OBRÁZEK 1: MUŽI ŽENY MOBBING.....	23
OBRÁZEK 2: FÁZE MOBBINGU	24
OBRÁZEK 3: VÝVOJ POČTU NEZAMĚSTNANÝCH V LETECH 1993-2013	41
OBRÁZEK 4: CELKOVÁ POPULACE PODLE VĚKOVÝCH SKUPIN A VZDĚLÁNÍ	42
OBRÁZEK 5: PODNIKATELÉ A ZAMĚSTNANCI PODLE POHLAVÍ A VYBRANÝCH KATEGORIÍ	43
OBRÁZEK 6: ZAMĚSTNANCI VE ZDRAVOTNICTVÍ PODLE POHLAVÍ	44
OBRÁZEK 7: PODÍL VŠ U PODNIKAJÍCÍCH ŽEN A MUŽŮ V %	45
OBRÁZEK 8: PRŮMĚRNÉ PLATY MUŽŮ A ŽEN V ZÁVISLOSTI NA VZDĚLÁNÍ	47
OBRÁZEK 9: VÝVOJ PRŮMĚRNÉ MZDY PODLE POHLAVÍ V LETECH 2010- 2013.....	48
OBRÁZEK 10: POČTY NEZAMĚSTNANÝCH PODLE POHLAVÍ A KRAJŮ (V TIS. OSOB)..	49
OBRÁZEK 11:MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI PODLE POHLAVÍ A KRAJŮ (V%)	49
OBRÁZEK 12: ČINNOSTI ODDĚLENÍ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ ŽEN A MUŽŮ	50
OBRÁZEK 13: POČET MUŽSKÝCH PŘÍJEMCŮ RODIČOVSKÉHO PŘÍSPĚVKU	55
OBRÁZEK 14: PRŮMĚRNÝ VĚK MATEK PŘI PORODU V KRAJÍCH ČR V ROCE 2012	57
OBRÁZEK 15: ROZDÍLY MEZI MUŽI A ŽENAMI	68
OBRÁZEK 16: NEZAMĚSTNANOST	72
OBRÁZEK 17: MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ - PRŮMĚRNÁ ROČNÍ MZDA A MUŽŮ A ŽEN (EUR).....	74
OBRÁZEK 18: MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ- ZAMĚSTNANOST ŽEN A MUŽŮ VE VYBRANÝCH ODVĚTVÍCH 2011 V %.....	77
OBRÁZEK 19: MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ – PRŮMĚRNÝ VĚK MATEK PŘI NAROZENÍ DÍTĚTE.....	79
OBRÁZEK 20: CÍLE EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU	81
OBRÁZEK 21: PŘEDPOKLÁDANÉ FINANCE.....	94

Seznam tabulek

TABULKA 1: MÍRA ZAMĚSTNANOSTI ŽEN 20-64LETÝCH V ČLENSKÝCH ZEMÍCH EU V %.....	70
TABULKA 2: PODÍL VYSOKOŠKOLSKY VZDĚLANÝCH LIDÍ VĚKU 30-34 LET V %	71
TABULKA 3: PODÍL PRACUJÍCÍCH NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK Z CELKOVÉHO POČTU HLAVNÍCH ZAMĚSTNÁNÍ V ZEMÍCH EU V ROCE 2011 (%)	73
TABULKA 4: ROZDÍLY V PRŮMĚRNÝCH PŘÍJMECH ŽEN A MUŽŮ V ČESKÉ REPUBLICI, POLSKU, SLOVENSKÉ REPUBLICI V ROCE 2006 (V %)	75
TABULKA 5: ŽENY A MUŽI NA POZICÍCH MANAŽERŮ V ČESKÉ REPUBLICI, POLSKU, SLOVENSKÉ REPUBLICI A PRŮMĚRU EU, 2006.....	76

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Přepis rozhovorů	I
---	----------

PŘÍLOHY

Příloha A – Přepis rozhovorů

- **Martina Karásková (36 let)**
 - **vystudovala Obchodní akademii**
 - **1 dítě vdaná**
 - **současné zaměstnání: účetní**

1. Máte/měla jste v místě vašeho bydliště možnost hlídání dětí (prarodiče, mateřská školka, jesle, atd.)?

Musím se přiznat, že v této oblasti jsem neměla jakýkoliv problém. Z okolí svých kamarádek, vím, že nynější situace ve školkách jsou velmi problémové, díky silným ročníkům a velkému zájmu o zařazení do školky. V době, kdy jsem podávala žádost do školky pro své dítě, jsem neměla nejmenší problém. Výhodou v mém případě byla i velmi malá vzdálenost školky cca 200 metrů. Školka i v té době upřednostňovala děti, které bydlí v blízkosti. Nevím, jak to teď probíhá. Jedinou nevýhodu, kterou bych mohla zmínit, že jsem si dítě vyzvedávala mezi posledními, kvůli mé pracovní době, ale i to se dalo řešit. Můj manžel má flexibilnější pracovní dobu, tak mě někdy nahradil. Co se týká prarodičů, tak v nejhorším případě také pomohli, bohužel nebydlí v Turnově, ale v okolních vesnicích, tak je to pro ně náročnější. Naopak fungují o víkendu, když potřebuji. Jelikož bydlíme v paneláku, tak většinou v pátek po práci odjíždíme na víkend k nim. Nebyl by tedy problém s hlídáním na více dní.

2. Cítíte, že bylo vaše zařazení se do pracovního procesu přirozené?

Psychicky to bylo trochu náročnější, měla jsem pocit, že jsem vypadla z běžného pracovního i společenského života, a že „nejsem v obraze“, 3 roky mateřské a rodičovské dovolené je dlouhá doba, za kterou se toho hodně změní. Pro mě byly skvělým mezi krokem mezi rodičovskou dovolenou a prací rekvalifikační kurzy účetnictví a Microsoft Office, ať už z pohledu profesního tak i společenského, velmi mi psychicky pomohly. Když jsem se vrátila do práce, tak to byl šok. Nejen, že jsem se musela naučit nový chod firmy a nový účetní program, ale skloubit vše dohromady s malým bylo opravdu náročné. Ze začátku jsem si musela brát i práci domu, abych se vše

naučila a rychle zorientovala. I přesto vše jsem se cítila, že jsem zpět, potkala jsem nové spolupracovníky, s kterými si báječně rozumíme.

3. Považujete mateřskou dovolenou jako narušení vaší pracovní kariéry?

Ano – ono záleží, jakou profesi člověk dělá, pokud takovou, která se vyvíjí a mění, je pak nástup např. na pozici účetní po třech letech (jako v mém případě) náročný. Na druhou stranu, tím, že jsem si musela opět vše osvěžit a naučit spoustu nových věcí, byla jsem na sebe malinko pyšná a zvedlo mi to i o sebevědomí (s kterým mám problém). Nebylo vše, tak hrozné po určité době jsem si našla svůj systém a vše se tak nějak uklidnilo. Naopak doma bylo více veselo, čím starší syn byl, tím více ho bylo slyšet.

4. Sdělte pozitiva a negativa, která shledáváte na mateřské/rodičovské dovolené?

Jako pozitivní bych určitě zmínila to, že jsem naplno mohla věnovat synovi a "užít si" mateřství, jak se patří. Jelikož to bylo zatím první dítě, tak vše bylo takové to poprvé a radovala jsem se z maličkostí, zároveň jsem se všeho i děsila, ale to po určité době ustoupilo. Kamarádky mi říkaly, že se se možná naruší můj vztah s mým manželem, ale v mém případě jsem nic takového nepozorovala. Negativní stránku jsem už tak nějak říkala v druhé otázce. Určitě to bylo psychicky náročné s nástupem do práce a s tím spojený stres, ale určitě bych za nic nevyměnila. Vše bylo, jak mělo být. Moje maminka říká, jaký si to uděláš, takový to máš, takže i s pomocí manžela (když bylo potřeba), se vždy vše nějak zvládlo. Připadal jsem si jako v "sedmém nebi", když se zamyslím zpětně

5. Setkala jste se s problémem po návratu do zaměstnání z RD/MR?

Kvůli dětem jsem musela najít práci na jednu směnu a ještě takovou, aby mi „pasovala“ s provozní dobou školky následně školy, což vůbec nebylo jednoduché. Chvilka naděje po nějakém pohovoru, se střídala se zklamáním. Navíc volných míst v mém oboru bylo úplné minimum. Než jsem našla své dosavadní místo, setkala jsem se otázkami při pohovoru, na které jsem věděla, že nemusím odpovídat "máte děti", "máte fungující hlídání v případě nemoci dítěte", ale nezbylo mi nic jiného než odpovědět. Nebylo to

lehké období, když se zamyslím. Neustále jsem byla na internetu a hledala a hledala, ale nakonec mi pomohl Úřad práce, kde byla tato pozice vypsána na webových stránkách.

6. Změnila se nějakým způsobem Vaše pracovní náplň?

Vystudovala jsem Obchodní akademii v Turnově, kde jsem maturovala z účetnictví. Byla jsem mladá a myslela jsem, že znám vše, ale praxe byla absolutně odlišná. Před mateřskou dovolenou jsem zpracovávala účetnictví pro malé firmy v Turnově. Myslím si, že jsem v této době naučila nejvíce. Jak jsem říkala, hned po střední škole jsem začala pracovat a po 6 letech oboru jsem byla tak nějak unavená z této práce, a hlavně jsem neměla tolik peněz, kolik jsem si představovala. V ten moment jsem věděla, že už chci miminko. Tak jsem nastoupila do místní fabriky, kde jsem si za krátkou dobu vydělala slušné peníze a tím pádem jsem měla slušný základ pro výpočet mateřské. Jak jsem říkala, po návratu do práce to byl šok, znovu se vše naučit, ale základy tam byly. Bylo to velmi rozdílné, ale měla jsem z čeho vycházet. Abych tedy odpověděla na otázku, náplň práce se nezměnila, pokud vynechám působení ve fabrice, ale rozsah účetnictví, znalostí a všeho kolem se změnil určitě.

- **Eva Egrtová (45 let)**
- **vystudovala výuční obor brusička kamenů**
- **vdaná 2 děti**
- **současné zaměstnání: uklízečka**

1. Máte/měla jste v místě vašeho bydliště možnost hlídání dětí (prarodiče, mateřská školka, jesle, atd.)?

Když mi skončila mateřská dovolená, tak jsem měla druhé miminko, tak jsem si první dceru nechala o rok déle doma, abych ušetřila peníze pro rodinu. Další rok jsem podala žádost do školy a bez problémů malá nastoupilo. V okolí kde bydlím, jsem měla více možností, měla jsem teda možnost vybírat. Nakonec jsme se rozhodli pro tu nejbližší, i když byla o něco dražší. Moje rodina bydlí v dvougeneračním domu, takže pokud jsem potřebovala hlídání, tak jsem poprosila matku, aby mi dítě pohlídala. V okolí jsem měla sousedky, které měly také v tu dobu dítě, tak nebyl problém, aby mé první dítě vyzvedly ze školky. Říkaly jsme tomu "sousedská výpomoc".

2. Cítíte, že bylo vaše zařazení se do pracovního procesu přirozené?

Bez práce jsem byla šest let, jak jsem říkala, zůstala jsem rovnou s druhou dcerou doma. Za tu dobu se toho hrozně moc změnilo. Musela jsem nastoupit na Úřad práce, kde jsme neměla skoro žádný problém získat práci. Celý život pracuji manuálně, takže to takový skok nebyl.

3. Považujete mateřskou dovolenou jako narušení vaší pracovní kariéry?

No, popravdě nevím proč. Co jsem v životě neodřela, tak jsem neměla. Po vyučení jsem začala pracovat a neviděla jsem žádnou změnu před mateřskou nebo po ní. Práce jako práce. Složenky se budou platit pořád, jen víc peněz.

4. Sdělte pozitiva a negativa, která shledáváte na mateřské/rodičovské dovolené?

Pozitiva? Byla to velmi dlouhá doba, co jsem nepracovala, ale každá matka ví, že to není žádná dovolená. Dobré bylo, že jsem mohla s holkami trávit hodně času a viděla jsem, jak mi rostou před očima. Horší byly peníze. Jelikož jsem byla tak dlouho doma, výše mateřské nebyla ideál. Na výchovu jsem nebyla sama, manžel pracoval, tak se to vždycky nějak dalo dohromady.

5. Setkala jste se s problémem po návratu do zaměstnání z RD/MR?

Byl to nezvyk, najednou vše uspořádat. Dvě děti, školka pak škola, to vše stálo peníze, takže jsem si hned hledala práci. Problémy jsme neměla, našla jsem místo v jedné fabrice, dokonce jednosměnný provoz, jinak bych se nemohla starat o holky. Na své původní místo jsem neměla právo se vrátit, protože jsem pokračovala v druhé mateřské.

6. Změnila se nějakým způsobem Vaše pracovní náplň?

Druh práce se nezměnil. Začala jsem pracovat jako dělnice, takže jsem měla na starosti jen jiné výrobky. Ze začátku jsem měla problém s časem. Raději vše dělám pomaleji, ale dobře, a tak na mě byly ze začátku připomínky, ale pak jsem si na to zvykla. Nic jiného mě nezbylo.

➤ **Ilona Šulcová**

- **Vystudovala Pedagogickou fakultu**
- **1 dítě svobodná**
- **současné zaměstnání: podnikatelka**

1. Máte/měla jste v místě vašeho bydliště možnost hlídání dětí (prarodiče, mateřská školka, jesle, atd.)?

V době když mi skončila mateřská dovolená, to bylo vše velmi divoké. Ani jsem si to nějak neuvědomovala, že bych nějakou mateřskou měla, jelikož malá se mnou trávila veškerý čas za pochodu. Myslím tedy o dvou let malé, kdy se mnou byla skoro veškerý čas v tělocvičně. Vlastním taneční školu a není dne, kdy by se tam něco nedělo. Soutěže, tréninky, vystoupení. Je to jedna velká rodina. Malou jsem vychovávala od prvního roku sama. Přítel, pomáhal, když bylo potřeba, ale umíte si představit, jak to chodí, když jsou páry oddělené. Od tří let Adrianka začala chodit do školky. Na rovinu, bez mé maminky bych to nezvládla, byla mi velkou oporou a s malou trávila hodně času.

2. Cítíte, že bylo vaše zařazení se do pracovního procesu přirozené?

Jak to říci, ve svém životě jsem ještě nepřestala pracovat. Jsem takový "workoholik", práce mi dává moc energie, kterou se to snažím předávat dál. Můj návrat jsem tedy nezaznamenala. Jediné co jsem musela, myslet dopředu. Měla jsem zaměstnance v kanceláři i tanečnice, které jsem musela platit, ať byla mateřská nebo nebyla. Vše jsem plánovala dopředu, a pokud to nevyšlo, vždy tu byl někdo, kdo mi pomohl. Jak jsem říkala taneční škola pro mě je nejen práce, ale i "rodina", která mi vždy pomohla, ať s hlídáním nebo s čímkoliv jiným.

3. Považujete mateřskou dovolenou jako narušení vaší pracovní kariéry?

Na tuhle otázku mám jasnou odpověď. Adriana je to nejhezčí co mě v životě potkalo a o nějakém narušení kariéry, bych mluvit nechtěla. Je jasné, že jsem za ty tři roky mohla školu rozšířit do jiných měst a podobné plány, ale to se vůbec nedá srovnávat. Jak jsem řekla, nic bych nezměnila. Kdybych byla upřímná, tak ano narušila, ale v mém životě to nehraje roli oproti tomu co se neustále děje.

4. Sdělte pozitiva a negativa, která shledáváte na mateřské/rodičovské dovolené?

Můj život dostal další smysl. Už nemyslím za sebe, ale za nás obě. To je asi to nejpozitivnější co mě mohlo potkat. Jelikož jsem se pohybovala mezi maminkami, tak jsem získala mnoho nápadů i vzhledem mé škole. Negativa? Zmínila bych jen větší časovou vytíženost a zvládnutí všeho dohromady. Občas pohár přetekl, ale pak se vždy nějak vše uklidnilo a vyřešilo. Jinak nevím, z adrenalinu žiju, co víc říci. Aspoň šla váha po porodu rychle dolů. Smích.

5. Setkala jste se s problémem po návratu do zaměstnání z RD/MR?

Jsem velmi specifický případ. Kamarádky kolem mě by v 100% odpověděly, že ano. Já jelikož pracuji v podnikatelské sféře, tak jsem svým pánem. Záleží jen na mně, jak se k práci postavím. Jsem v principu stejná jako každá druhá pracující žena, jen s tím rozdílem, že někdy se daří více a někdy méně.

6. Změnila se nějakým způsobem Vaše pracovní náplň?

Pracovní náplň se nezměnila, stále vlastním taneční školu a hodlám protancovat životem, s tím rozdílem, že se budu snažit tu své dceři něco vybudovat, aby mohla pokračovat v mé práci, pokud však bude chtít

➤ **Eva Holubcová (44 let)**

- **vystudovala střední Zdravotnickou školu**
- **1 dítě rozvedená**
- **současné zaměstnání: zdravotní sestra**

1. Máte/měla jste v místě vašeho bydliště možnost hlídání dětí (prarodiče, mateřská školka, jesle, atd.)?

Jelikož jsem nastoupila do zaměstnání, když mé dceři bylo 2,5 let třeba zajistit hlídání mé dcerky velmi narychlo. V prvních týdnech mně vypomohla moje maminka, která v té době se starala v domácnosti o nemocnou matku. Ačkoliv dceři nebyly ještě 3 roky, vyšla mi vstříc i mateřská školka, která se od našeho bydliště nacházela necelých sto metrů. Má pracovní doba začínala od 7 hodin, do školky vodil moji dceru manžel. Odpoledne jsem pro dceru chodila já, po své pracovní době.

2. Cítíte, že bylo vaše zařazení se do pracovního procesu přirozené?

Ano, jelikož jsem předtím byla zaměstnaná ve státní sféře jako dětská sestra v nemocnici, vše probíhalo před mateřskou jinak. Byla jsem zvyklá na tří směnný provoz. V průběhu kdy jsem byla na mateřské, tak jsem dostala příležitost nastoupit jako dětská sestra u obvodního lékaře. Tato příležitost se nedala odmítnout, jelikož v té době byla tato pozice velice žádaná. Musela jsem tedy zažádat o dřívější návrat z mateřské dovolené. Vše se rázem změnilo, nejen v soukromí, ale i v práci. Dva a půl roku pro mou kvalifikaci nebylo tak zásadní, i když jsem pocítovala určité nedostatky. Musela jsem absolvovat kurz PC, práci s kartotékou a hlavně jsem musela najít cestu ke své nadřizené.

3. Považujete mateřskou dovolenou jako narušení vaší pracovní kariéry?

Rozhodně ne, považuji to za naprosto přirozenou součást svého života a za nic bych to nevyměnila. Práce zdravotní sestry je krásná, ale výchova své dcery v tom směru nemůže konkurovat ničemu, navíc práce sestry nepřináší až takový kariérový postup. Je mi 45 let a stále pracuji na stejné pozici, kde jsem spokojená.

4. Sdělte pozitiva a negativa, která shledáváte na mateřské/rodičovské dovolené?

Celkově jsem našla sama sebe, užívala jsem si výchovu své dcerky. Absolutně jsem změnila svoji životosprávu a s dcerou jsem začala sportovat. Již od tří let jsem vedla k tanci, kde se za velmi krátký čas dostala do soutěžní sféry. Tato záliba přerostla v moje druhé zaměstnání, jelikož naše tréninky zaplňovaly sedm dnů v týdnu a nikdy toho litovat nebudu. Negativa mateřské? Lhala bych, kdybych neřekla, že se mi v průběhu mateřské občas po práci nestýskalo a i po kolektivu, který jsem měla velmi ráda.

5. Setkala jste se s problémem po návratu do zaměstnání z RD/MR?

Neměla. Jak jsem již říkala, dostala jsem nabídku od soukromého lékaře. I kdybych nabídku nezískala, neměla bych problém s nástupem do zdejší nemocnice na svou předchozí pozici dětské sestry.

6. Změnila se nějakým způsobem Vaše pracovní náplň?

Absolutně. Dříve jsem byla zvyklá na 3 směnnou pracovní dobu. Po návratu z mateřské by to bylo nepředstavitelné kvůli výchově dcery. S novou prací jsem měla danou pracovní dobu od 7 hodin a tak tak jsem stíhala vyzvednout svoji dceru. Obsah mé práce byl jiný. Celkový chod, vztah s nadřízeným a další maličkosti, ale po určité době jsem si na vše zvykla. Jak zmínila, do této práce jsem nastoupila po mateřské a nyní stále pracuji na stejné pozici, kterou bych nevyměnila.

- **Růžena Nejedlová (30 let)**
- **Vystudovala Pedagogickou fakultu**
- **1 dítě zadaná**
- **současné zaměstnání: učitelka na základní škole**

1. Máte/měla jste v místě vašeho bydliště možnost hlídání dětí (prarodiče, mateřská školka, jesle, atd.)?

Ano měla jsem. Je to nedávno, co jsem se snažila, aby dcera mohla nastoupit do školky. Byl to docela oříšek, protože školky jsou teď dost přeplněné a bála jsem se, že malou nevezmou. Vůbec si tak nějak neumím představit, co bych dělala, kdybych tam nemohla chodit. Můj přítel mi dost pomáhá, protože by se dalo říci, že mám dvě práce. Co si budeme povídat plat, učitele není žádné peříčko. Každé odpoledne většinou učím v jedné taneční škole, takže dceru vyzvedává přítel. Vracím se večer, tak se střídá s prarodiči, s kterými bydlíme v jednom domě. V nich mám velkou oporu a i u ségry, která by kdykoliv pohlídala.

2. Cítíte, že bylo vaše zařazení se do pracovního procesu přirozené?

Na to si stěžovat nemůžu. To je učitelský život, jsme zvyklé přicházet o studenty, kteří nám odrostou a pokračují někde jinde, takže návrat do práce proběhl bez problémů. Jediné co bych mohla říci, že jsem si musela zvyknout na nový kolektiv v kabinetě, protože jsem nastoupila do jiné školy.

3. Považujete mateřskou dovolenou jako narušení vaší pracovní kariéry?

Smích. Kariéra o tom se snad ani mluvit nedá. Práce učitelky mě baví, nikdy nevím, co mi den přinese, ale že bych nějak zameškala, to říci nemůžu. Spíš naopak pře mateřskou jsem byla jen krátký čas ve škole a měla jsem jen pár hodin a neměla jsem žádnou třídu, které bych dělala třídní. Po mateřské jsem měla štěstí a dostala jsem se na jinou školu, kde jsem dostala daleko větší náplň a tím pádem i víc peněz.

4. Sdělte pozitiva a negativa, která shledáváte na mateřské/rodičovské dovolené?

Já jsem si mateřskou hrozně moc užila, je jasné, že byly bezesné noci s malou a vše byl takový malý bláznec s časem, ale časem se vše uklidnilo. Celý svět se točil kolem ní a za nic bych to nevyměnila. Můj vztah s přítelem dostal i úplně jiný nádech, moc nás to sblížilo, v malé se úplně vzhlednul a mě si jakoby ještě víc vážil. Negativní byla maximálně moje postava. Smích, ale ta se také dala dohromady. S malou jsem neustále někde lítala. Také jsme se museli malinko uskromnit, náklady byly najednou větší, ale vždy jsme to nějak zvládli.

5. Setkala jste se s problémem po návratu do zaměstnání z RD/MR?

Absolutně ne. Jak jsem říkala, v průběhu mateřské jsem na doporučení kamarádky dostala typ, že se na jiné základní škole uvolnilo místo. Zkusila jsem štěstí a vyšlo to. Získala třídnictví a dva předměty, takže jsem byla spokojená. Dále jsem pokračovala s výukou tance, který mi přináší radost i přivýdělek. Co se týká sladění času, tak jsme to s přítelem vždy nějak zvládli v kombinaci s přítelem, maminkou a sestrou.

6. Změnila se nějakým způsobem Vaše pracovní náplň?

Tak určitě, musela jsem se zorientovat, co vše přináší třídnictví a nějak navázat vztah se svými žáky, aby ve mně získali důvěru, a tím pádem jsem pak řešila o polovinu méně problémů, než kdybych jim dělala naschvály a oni mě. Jinak nevím, osnovy jsou dané, takže to bylo snadné se znovu zorientovat. Pracovní náplň se tedy nezměnila, jen čas, který jsem trávila ve škole, byl rozsáhlejší. Práce učitelky se může zdát tak stejná, přitom, ale každý den přinese něco nového, to mě na tom asi také nejvíce baví.

➤ **Jitka Hlavatá (46let)**

- **vystudovala Obchodní akademii**
- **2 děti rozvedená**
- **současné zaměstnání: jednatelka rodinné firmy**

1. Máte/měla jste v místě vašeho bydliště možnost hlídání dětí (prarodiče, mateřská školka, jesle, atd.)?

To už je let...., ano měla. Mám dva syny a oba bez problémů nastoupili do školky v místě bydliště. Říkali jsme tomu školka na kopečku. Vždy jsme vyběhli kopeček a byli jsme tam. V prvním případě nebyl téměř žádný problém, druhý syn byl trochu divočejší a občas jsem byla ve školce na koberečku, ale s nástupem nebyl problém. Ke konci mateřské to bylo složitější, protože první syn už nastupoval do školy, takže kombinace vyzvednutí obou synů chtělo vždy naplánovat, ale po čase se to vše usadilo a i v tomto nebyl problém. Navíc jsem měla absolutně fungující babičky a to obě, které mi dost pomáhali.

2. Cítíte, že bylo vaše zařazení se do pracovního procesu přirozené?

Jedním slovem hektické. Můj tatínek má firmu, do které jsem po Obchodní akademii nastoupila jako vedoucí expedičního oddělení. V té době to byla dost velká výzva, kamarádky většinou skončily jako prodavačky, i když měly stejné vzdělání jako já. Práce mě bavila a myslím, že jsem snad odváděla i dobré výsledky, pak jsem nastoupila na mateřskou se svým prvním synem. Poté jsem rok pracovala, a než jsem si na vše zase zvykla, šla jsem na druhou mateřskou. V prvním případě to nebylo tak hrozné, ale po druhém mateřství to bylo komplikované. Tatínek už tak nějak si chtěl odpočinout a firmu a na mě přepsal, na konci druhé mateřské. Byla to pro mě velká pocta, ale zároveň velká zodpovědnost. Bála jsem se. Táta byl nadále v chodu firmy, ale postupem času, bylo více a více věcí směřováno na mě. Takže jsem prakticky poslední rok mateřské s druhým synem už částečně pracovala, abych byla stále v obraze, co se děje. Když se zamyslím, i v prvním případě jsem neustále věděla o dění firmy, přece jen je rodinná, ale bylo to jiné. Jednodušší.

3. Považujete mateřskou dovolenou jako narušení vaší pracovní kariéry?

Když bych měla odpovědět jako matka, tak ne, protože mi to přišlo jako automatické a přirozené být matkou a užila jsem si to, ale kdybych se na to měla podívat profesně, tak ano. Znovuzapojení byl šok. Větší zodpovědnost, tlak a hlavně byly očekávány výsledky. Moji kariéru to nenarušilo, spíše jsem si vlastně polepšila, ale období, kdy jsem se vracela, bylo šílené. Když si vzpomínám, tak se to pak odrazilo i na mém manželství, které později skončilo rozvodem. Ale ničeho nelituji. Určitě ne.

4. Sdělte pozitiva a negativa, která shledáváte na mateřské/rodičovské dovolené?

Tak nějak jsem celá změnila. Najednou jsem si uvědomila, co pro mě ty děti znamenají a co se to semnou vlastně děje, jak měním názory na vše. Měla jsem děti současně se ségrou, takže jsme si to maximálně užily. Moc ráda na to období vzpomínám. Kdybych řekla, že to nemělo negativa, lhala bych. Více stresu, neměla jsem čas sama na sebe a tak, ale i to vše za to stálo. Když se na to dívám zpětně, v určitých situacích bych se zachovala jinak, byla jsem mladá, ale i přesto bych nevyměnila. Mám dva krásné kluky, s kterými jsem si vyměnila roli. Teď se starají o mě. Smích. Rozvod nebyl lehký a byl bouřlivý, ale po každé bouři začne svítit. Vše se za pár let uklidnilo.

5. Setkala jste se s problémem po návratu do zaměstnání z RD/MR?

Jak bych to řekla, jsme z malého města a závist tu je na denním pořádku. To že jsem se tak v mladém věku stala ve vedení firmy, mělo své připomínky okolí. Ze začátku mě to trápilo, pak jsem se nad tím za čas dokázala povznést a už jsem to přehlížela. Lidé už nevidí to, že jsem prakticky vedla dvě firmy. Rodinu i firmu. Já se spíš bála, abych nezklamala, ale to se bojím i teď. Jak to říci? Riziko podnikání, přeci....

6. Změnila se nějakým způsobem Vaše pracovní náplň?

Ne, že by se změnila pracovní náplň. Spíš se tak trochu ztrojnásobila. Ke svým původním povinnostem se toho naválily další povinnosti s chodem firmy, vztahy mezi zaměstnanci atd. atd. atd. Kdybych se měla bavit o své pracovní době, tak ta nelze definovat. Bohužel. Jsou dny, kdybych s tím vším praštila, ale naštěstí převažují ty dny, mám ze sebe dobrý pocit a práce mě baví.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Eva Holubcová

Obor: 6202T087 - Evropská hospodářskosprávní studia

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Postavení ženy v podnikatelské sféře

Rok: 2015

Počet stran textu bez příloh: 115

Celkový počet stran příloh: 11

Počet titulů českých použitých zdrojů: 29

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 42

Počet ostatních zdrojů: 4

Vedoucí práce: Mgr. Lukášovi Novotnému M. A., Dr.