JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

EKONOMICKÁ FAKULTA

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2012 Bc. Lenka DUNDOVÁ

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra obchodu a cestovního ruchu

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Obchodní podnikání – cestovní ruch

Diskriminace žen na trhu práce

Vedoucí diplomové práce

Ing. Jaroslav Vrchota

Autor

Bc. Lenka Dundová

2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma **„Diskriminace žen na trhu práce“** vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění a za použití materiálů a pramenů, které uvádím v seznamu citované literatury a informačních zdrojů.

Dále prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v plném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě, elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly, v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb., zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích 30. dubna 2012 …....……..

Bc. Lenka Dundová

Poděkování

V úvodu své diplomové práce bych ráda poděkovala především vedoucímu práce, panu Ing. Jaroslavu Vrchotovi, za podporu, vstřícnost a odborné konzultace, které nasměrovaly moji práci k výslednému cíli.

OBSAH

Úvod 7

1 Literární přehled 9

1.1 Problematika genderu 9

1.1.1 Genderová výchova 10

1.2 Management genderových vztahů 11

1.2.1 Ženy vs. muži v pracovním prostředí 11

1.2.2 Diskriminace žen na pracovním trhu 13

1.2.3 Zavádění politiky rovných příležitostí v podniku 17

1.2.4 Přínosy a výhody eliminace diskriminace pro firmu 22

1.3 Politika rovných příležitostí v EU 23

1.3.1 Legislativa EU 24

1.4 Politika rovných příležitostí v ČR 26

1.4.1Legislativa v ČR 27

2 Metodika 29

2.1 Cíle diplomové práce 29

2.2 Metody a techniky 29

2.3 Struktura práce 32

2.4 Časový harmonogram 32

3 Vlastní práce 33

3.1 Důvody znevýhodnění žen na pracovním trhu ... 33
3.2 Organizace zabývající se diskriminací žen ... 33
3.3 Vlastní výzkum ... 36
3.4 Výsledky dotazníkového šetření ... 37
3.4.1 Rozbor výsledků a hodnocení výzkumu ... 38
3.4.2 Shrnutí výsledků výzkumu ... 50
3.5 Řešení pro zaměstnankyně i zaměstnavatele ... 51
3.5.1 Pružná pracovní doba ... 52
3.5.2 Dělené a zkrácené pracovní úvazky ... 52
3.5.3 Práce z domova ... 53
3.5.4 Kontakt s firemním prostředím ... 53
3.5.5 Firemní školky ... 53
Závěr ... 54
Summary ... 57
Seznam tabulek ... 58
Seznam obrázků ... 59
Seznam použité literatury ... 60
Cizojazyčné zdroje ... 61
Elektronické zdroje ... 62
Seznam příloh ... 65

Úvod

Otázka diskriminace na trhu práce je velice aktuální a podle dostupných zdrojů informací neopomíjené a často diskutované téma. Ze všech druhů diskriminace, které se na pracovním trhu vyskytují, dochází nejčastěji k diskriminaci podle pohlaví, tzn., že nejdiskriminovanější skupinou jsou ženy. Cílem této diplomové práce je přiblížení problematiky diskriminace žen na trhu práce a problému ženy versus muži v pracovním prostředí. Teoretická část práce se zaměří z počátku na problematiku genderových rolí mužů a žen ve společnosti, dále na vysvětlení vlivu genderu na chování pracovníků firem a podniků a poté již samozřejmě na samotnou diskriminaci žen na pracovním trhu, její příčiny a důsledky. Dále budou nastíněna legislativní opatření týkající se diskriminace v rámci České republiky a Evropské unie. V poslední části literárního přehledu budou uvedena opatření a doporučení, kterými by se měla řídit společnost podporující politiku rovných příležitostí pro ženy a muže. Cílem vlastní práce je analýza současné situace žen na trhu práce v České republice prostřednictvím dotazníkového výzkumu. Výstupem této části práce budou návrhy možných zlepšujících opatření ve prospěch zdokonalení současného stavu a snížení diskriminace na pracovním trhu.

Přestože tzv. „rovnoprávnost“ mužů a žen je v našich podmínkách (tzn. mentalita Čechů a Evropanů obecně) na poměrně pokročilé úrovni, právě na trhu práce můžeme pozorovat nespravedlnost například v odměňování mužů a žen pracujících na stejných nebo srovnatelných pracovních postech, či nestejné možnosti dosažení manažerských pozic. Tento problém a další související informace budou dopodrobna rozebírány. Bude zjišťováno, zda jsou ohrožené skupiny diskriminovány více při plnění povinností v pracovním procesu v rámci pracovního kolektivu nebo nadřízených, případně, zda tento problém převládá především při náborech pracovníků. Dále se nabízí otázka sexuálního obtěžování na pracovišti, což je také jedna z velmi závažných forem diskriminace na trhu práce.

Problematikou diskriminace na trhu práce a politikou rovných příležitostí se zabývá mnoho institucí nejen u nás, ale především v rámci Evropské Unie. Za velice prospěšnou a významnou se dá bezesporu považovat vládní nezisková organizace Gender Studies, o.p.s., která slouží především jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti. Činnost nejen

této společnosti bude v práci více přiblížena a popsána. Ochrana před diskriminací je zakotvena v zákonech a směrnicích, což už samo o sobě naznačuje, že jde o závažné porušení práv a nemělo by být bráno na lehkou váhu ani z hlediska uchazečů o práci, případně zaměstnanců (obvykle osoby diskriminované), ani ze strany zaměstnavatelů, náborářů a dalších osob (obvykle osoby někoho diskriminující). V roce 2009 vešel v platnost tzv. antidiskriminační zákon, jehož předmětem je mimo jiné i diskriminace na trhu práce. Obsah těchto zdrojů poslouží nejen k obohacení práce, ale jejich přehled pomůže vytvořit obrázek o tom, jak moc je tato problematika legislativně zabezpečena.

Jako zdroje a podklady pro vytvoření této práce byly využívány knihy českých i zahraničních autorů zaměřené na genderové otázky, využívání genderových rozdílů mezi muži a ženami v pracovním procesu a diskriminační problematiku. Samozřejmě byly k získání informací využívány také internetové zdroje. Několik publikací zaměřených především na diskriminaci žen na trhu práce, které byly také využity, poskytli zaměstnanci Úřadu práce v Táboře, další jsou dostupné v univerzitní knihovně, případně ke stažení na internetu.

1 Literární přehled

1.1 Problematika genderu

„Nerodíme se ženami; dělají nás jimi.“ (Simone de Beauvoir, francouzská filozofka a spisovatelka, 1908 – 1986) [16, s. 6]

Tento citát, který je též uveden v úvodu publikace Gender a společnost, přesně definuje to, co gender znamená. Genderové rozdíly nejsou totiž totéž, co biologické rozdíly mezi muži a ženami. Je to způsob pohledu jedince na sebe sama a na osoby v jeho okolí. Je to způsob výchovy mužů a způsob výchovy žen. Společnost předepisuje ženám i mužům již od útlého věku, jak se mají chovat a jednat v rámci své role – svého pohlaví. Odjakživa se učí, že se to či ono na dívku či ženu, na chlapce či muže sluší nebo nesluší. Pro upřesnění uvádíme definici gender z výše uvedené publikace autorky Jany Valdrové [16]. Ta tvrdí, že termín gender [džendr], který byl převzat z angličtiny, je překládán jako sociální pohlaví popř. sociální rod. Pohlaví jedince potvrzují a formují vlivy zvenčí.

Problematika genderu spadá spíše do oblasti sociologie, avšak dnes již existuje odvětví managementu, které se zabývá vlivem genderu na fungování v organizaci – tzv. management genderových vztahů. To je téma, které se přímo dotýká diskriminace žen a rovných příležitostí mužů a žen v organizaci. Téma genderových rolí je určitým úvodem, vstupem do další kapitoly, jelikož představuje jednu z prapůvodních příčin diskriminace na pracovišti.

Dalším nezbytným pojmem důležitým pro pochopení tématu je genderová smlouva. „Genderová smlouva = soubor pravidel týkajících se genderových vztahů, které ženám a mužům připisují různé povinnosti, hodnoty, práci; tato pravidla se definují na třech úrovních: v rámci norem a hodnot celé společnosti; na úrovni institucí – tj. v systému zaměstnání, vzdělání apod.; a v rámci rodiny.“ [16, s. 11]

Při podrobném studování genderových rolí v souvislosti se znevýhodňováním žen, narazíme na zajímavou skutečnost, týkající se výchovy malých chlapců, která má ovšem vliv na budoucí chování dospělých mužů. Od útlého věku je na muže vyvíjen určitý tlak, aby se vyhýbali všemu, co by mohlo být považováno za zženštilost. U žen je to naopak – pokud žena dokáže něco, co se očekává spíše od muže, může dosáhnout

velkého uznání. Bohužel, v pracovní sféře je tento důkaz schopností pro ženy mnohem náročnější než skrývání zženštilostí pro muže. [7, 23]

Cílem této práce samozřejmě není zvrátit podstatu genderových rolí a ženy a muže postavit na naprosto stejnou úroveň, kdy si každý z nich může zvolit, kdo bude „lovcem“ a kdo „ochráncem hnízda“, nebo že všichni přijmou pouze jednu z těchto rolí. Tato idea by byla nesmyslná a velice přehnaná. Naopak, s genderovými rolemi zde budeme pracovat jako s vědecky dokázaným faktem a pokusíme se díky němu pochopit existenci diskriminace na trhu práce podle pohlaví. Tento text se pokusí nahlížet na problematiku rovného či nerovného postavení mužů a žen na pracovišti a pokusí se přiblížit určité znevýhodnění žen jakožto matek a něžnějšího pohlaví při zdravém soupeření s muži o kariérní postup a spravedlivé platové ohodnocení na pracovním trhu.

1.1.1 Genderová výchova

Určitým řešením odlišného vnímání různých pohlaví je tzv. genderová výchova. Jak rodiče, tak učitelé, by měli od raného věku směrovat děti tak, aby chápali, že důležitější jsou schopnosti a vlastnosti jednotlivce než vlastnosti obecně přisuzované pohlaví, ke kterému přísluší. Pouze tento přístup pomůže z dětí – jak z dívek, tak z chlapců – vychovat silné osobnosti, které budou schopné jít za svým cílem bez ohledu na společenské předsudky. Mělo by to být stejně přirozené, jako výchova k demokracii, toleranci a občanské společnosti. Záleží především na tom, které vlastnosti člověk rozvíjí a které potlačuje. Cílem této práce v žádném případě není určovat způsob výchovy dětí, v první řadě jde o to, aby všichni jedinci měli možnost svobodné volby.

Škola má na vývoj dětí velký vliv, proto by učitelé měli přispívat k podpoře politiky rovných příležitostí. Důraz by měl být kladen na ošetření genderových specifik chlapců a dívek, která se při vyučování projeví a uvážit vlastní genderově stereotypní uvažování. Ti učitelé, kteří ignorují potřebu genderové perspektivy pro výuku, dříve nebo později sklouznou k generovému stereotypu a budou se k chlapcům a dívkám chovat odlišně. [21]

Genderově citlivý přístup může žákům a studentům pomoci ve vhodném výběru jejich budoucího povolání. Vhodném především s ohledem na jejich silné stránky a schopnosti. Výchova a vedení dětí takovým způsobem, který stírá rozdíly mezi

pohlavími, zaručeně může pomoct k jejich významnému vzájemnému porozumění v budoucím partnerském životě. [34]

1.2 Management genderových vztahů

Tato problematika – gender v organizaci – je v našich podmínkách zatím stále poměrně opomíjená a také podceňovaná. Zahraniční výzkumy však ukazují, že pro řízení organizace má strategický význam. Lpění na takzvaném tradičním modelu genderových vztahů brání prosazování alternativ, proto není možné existenci genderu ignorovat.

1.2.1 Ženy vs. muži v pracovním prostředí

Situace, kdy muži představují ve společnosti rozhodující ekonomickou i politickou sílu, zatímco ženy se věnují spíše takovým aktivitám, jako například vytváření rodinného zázemí nebo výchova dětí, je jeden z nejrozšířenějších mýtů [3]. Tyto role se formovaly již od počátku věků a dodnes velké části společnosti připadají přirozené a správné.

Pokud má společnost zájem na tom, nastolit na trhu práce rovné příležitosti, je nezbytné vnímat ženy a muže jako dvě odlišné části organizace, které není možné vzájemně nahrazovat, protože obě mají svojí úlohu a jedna bez druhé nemohou fungovat. Tyto dvě skupiny jsou protipóly doplňující se jak v rodinném, tak v profesním životě.

Bohužel, genderová role ženy dělá ženám snažícím se prosadit v pracovním světě mužů více problémů, než by ženy samy potřebovaly. Především je dokázáno, že ženy často podléhají názoru, že primární sférou jejich seberealizace je rodina a domácnost [14]. To se projevuje na nižší ochotě věnovat se kariéře. Dále se podle psychologických průzkumů ženy častěji než muži sebepodceňují a hůře samy sebe hodnotí. Většina žen není ochotná vzdát se rodiny ve prospěch kariéry, přesto se některé z nich nevzdávají a pokouší se o zvládnutí obou těchto oblastí. Bohužel na našem pracovním trhu existuje pro tyto ženy stále mnoho překážek brzdících je v jejich snaze. V těchto případech, shledá-li žena svou snahu bezvýslednou, pravděpodobně se rozhodne spíše pro zajišťování spokojeného života rodiny, než pro možná zbytečný hon za nejistou kariérou. Tyto problémy většina mužů obvykle řešit nemusí – jejich primárním úkolem je věnovat se práci a finančně zabezpečit rodinu. Tyto „dvě činnosti“ navazují jedna na druhou, takže oproti úkolům připadajícím na ženy, které mají snahu něco v pracovním

životě dokázat, to mají muži poměrně o dost jednodušší. [2, 18]

Zde narážíme na další problém, o kterém by bylo možné mnoho napsat, ale my se ho dotkneme jen okrajově. Jde o to, že díky faktu, že zaměstnavatelé dávají ženám takzvaně „nůž na krk“ a v případě jejich zaměstnání jim nevycházejí vstříc v péči o rodinu, dochází nevyhnutelně k tomu, že rodiče s dětmi tráví stále méně času, dostatečně se jim nevěnují a mnohokrát ani neví, čím se jejich děti zabývají ve volném čase. To má pochopitelně za následek, že dnešní děti jsou nezvládnutelné a nevychované a je nutné si uvědomit, že tyto děti jsou naší budoucností. Proto je nezbytné, aby zaměstnavatelé na jedné straně podporovali rovné příležitosti, na straně druhé nabízeli alternativní úvazky a především, aby se muži více podíleli na výchově dětí.

Ženám v jejich postavení příliš nepomáhá ani existence určitých zaměstnání, která jsou považována za typicky „ženská“. Jsou to například učitelky, zdravotní sestry nebo kadeřnice. Tato povolání nepočítají s možností kariérního růstu – ten zde prakticky neexistuje, pokud ano, tak ve velmi omezené míře – a motivační ohodnocení těchto postů naznačuje nedocenění žen za jejich ne zrovna jednoduchou práci. To může být také jeden z důvodů, který vede společnost k přesvědčení, že ženy nejsou určeny pro kariéru a znovu je to vrací do pozice ekonomické závislosti na mužích.

Přes to všechno je obecně známo, že řídící funkce vyžadují některé kompetence, které jsou obvykle připisovány ženám, například schopnost řešit problémy skrz empatii. Podle výzkumů se však ukázalo, že většina manažerů – mužů se bez těchto vlastností obejde. Nahradí je rozhodností, schopností delegovat práci, schopností prosadit se, schopností akceptovat riziko. Tento fakt pak opět snižuje šance žen na obsazení vedoucích míst. [16]

Naštěstí se role a vzájemné postavení žen a mužů ve společnosti postupem času mění a vyvíjí. Žena přestává být typickou ochránkyní krbu a muž typickým živitelem rodiny. Při optimistickém náhledu na věc, můžeme v některých případech pozorovat, že společnost už je ochotná přijmout muže, který ženu vystřídá na mateřské dovolené, nebo ženu v manažerské pozici.

1.2.2 Diskriminace žen na pracovním trhu

Dvacáté století bylo pro život a postavení žen ve společnosti zásadním milníkem. V té době začaly ženy hromadně studovat a pracovat, postupně se stávaly stále více ekonomicky nezávislými na mužích [22]. Genderová smlouva však odporuje tomuto nově vznikajícímu modelu, protože ženy by podle ní měly zajistit domácí práci a postarat se o rodinu. Být ženou podle genderových pravidel samo o sobě určuje určitou pravděpodobnou životní cestu. Silnější pouto dítěte k matce v porovnání ve vztahu k otci nemůže v 99 procentech nikdo popřít. Ne každá žena je ochotná se vlastních dětí vzdát ve prospěch kariéry, bylo by to nepřirozené. Minimálně z tohoto důvodu plynou ženám určitá profesní omezení v jejich pracovně nejproduktivnějším věku [15]. To je jeden z důvodů, který nepřímo nutí zaměstnavatele již při náboru upřednostňovat mladé muže před mladými ženami. Protože ze smíšeného páru uchazečů o místo, ať budou oba projevovat sebevětší touhu po kariéře na úkor rodiny, bude to muž, který stoprocentně nikdy neotěhotní. Na trhu práce jsou proto ženám podle tohoto modelu vyhrazeny méně kvalifikované a hůře placené profese a zároveň nižší pracovní pozice. Bylo prokázáno, že nejčastěji se s diskriminací setkávají absolventky, ženy s dětmi, ženy nad 45 let a ženy se zdravotním postižením. Z tohoto výčtu vychází malé procento žen, které by diskriminovány nebyly.

Antidiskriminační zákon, stěžejní legislativní pramen ČR v této oblasti, rozděluje diskriminaci na přímou a nepřímou a definuje je následovně. „Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“ [30, §2 odst. 3]

Naproti tomu „nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených výše osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné“ [30, §3 odst. 1].

Nyní se zaměříme na oblasti diskriminace žen z pohledu jistého průřezu organizací.

Pracovní trh je vertikálně a horizontálně segregován. Web Gender Management definuje horizontální segregaci pracovního trhu jako „koncentraci žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních, přičemž možnosti žen bývají omezenější než mužů, časté je například odlišné finanční ohodnocení jednotlivých zaměstnání a sektorů; genderově typická pracovní místa a odvětví vznikají často na základě výchovy a zvyklostí ve vzdělávacím systému“. Naproti tomu vertikální segregace pracovního trhu znamená „koncentraci žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice (čím vyšší a odpovědnější pozice, tím méně žen)“ [33]. Z tohoto popisu je zřejmé, že ženy jsou v pracovní sféře diskriminovány na každém kroku. Neexistuje žádná imaginární hranice, přes kterou, když se žena dostane, bude už z tohoto „začarovaného kruhu“ venku. S největší pravděpodobností, i kdyby taková hranice existovala, většina žen jí vůbec nedosáhne.

Tuto teorii bezesporu potvrzují dalším pojmy, které se objevují v literatuře v souvislosti s diskriminací žen na trhu práce. Jsou jimi takzvaný *skleněný strop pro ženy* a *skleněný výtah pro muže* [6]. Skleněný strop představuje soubor neviditelných bariér znemožňující ženám postup na vyšší pozice. Bariéry mohou být jak společenské tak institucionální. Jinak řečeno, když ženy dosáhnou určité pozice, je pro ně obtížnější dostat se na vyšší a lépe placené pozice než pro muže. Skleněný výtah zase znamená, že v převážně ženském kolektivu muži rychle dělají kariéru (např. ve školství). V obou případech jsou tedy ženy opět oproti mužům znevýhodněny.

Další překážkou v práci jsou pro ženy role, které jsou jejich životní úlohou. Například *„žena jako potenciální matka“* je hrozbou pro budoucího zaměstnavatele i pro současné zaměstnavatele, jelikož téměř u každé mladší ženy vidí firmy riziko, že dříve nebo později přijde do jiného stavu a následně odejde na mateřskou dovolenou. Následně se z ní samozřejmě stane *„žena - matka“*, což přináší další pracovní absence, neochotu práce přesčas a účasti na služebních cestách. Na druhou stranu, je tu role, které se některé ženy snaží dosáhnout samy od sebe v rámci kariérního růstu a to je *„žena - manažerka“*. Zde ale opět nastává několik problémů, jako například předsudky o slabých vedoucích schopnostech něžného pohlaví, neochotu některých mužů být pracovně podřízeni ženě a tak dále.

Zajímavá teorie vysvětlující nerovné postavení mužů a žen ve společnosti je tzv.

vyhýbání se úspěchu [9]. Znamená to, že obecně je úspěch ve veřejném životě tradičně přisuzován mužům. V případě, že úspěchu dosáhne žena, může očekávat negativní ohlasy z okolí. To může ženy takzvaně brzdit ve snaze něco dokázat, dosáhnout vyšších profesních cílů.

Diskriminaci na trhu práce můžeme rozdělit do dvou základních skupin. Zaprvé diskriminace před vstupem do zaměstnání, díky které mají ženy omezený přístup na pracovní trh. A jako druhou skupinu si označíme diskriminaci v zaměstnání, která bude obsahovat problémy, které ženám vznikají na pracovišti a v pracovním procesu. Těmto dvěma okruhům se budeme věnovat v následujícím textu.

1. Diskriminace před vstupem do zaměstnání

Fází před vstupem do zaměstnání je myšleno vyhledávání práce a proces přijímání na zvolenou pracovní pozici. S prvními známkami diskriminace se bohužel setkáváme již v samotných nabídkách zaměstnání, jsou to takzvané *diskriminační inzeráty* [5]. V inzerátech se objevují názvy pracovních pozic pouze v jednom rodě (hledáme ředitele, asistentku…), dále se v nich objevují požadavky na bezdětnost, určitý věk a další prvky, které odporují myšlence rovných příležitostí. O nerovný přístup či diskriminaci se ovšem nejedná v případě, že důvody k rozlišování mezi jednotlivými zaměstnanci spočívají v jiných skutečnostech, než jsou zákonem vymezené diskriminační znaky (např. kvalifikace, délka praxe, pracovní pozice, dané pracovní podmínky, výsledky práce a jejich přínos pro zaměstnavatele). V případě, že povaha inzerované pracovní pozice vyžaduje zaměstnání pouze muže nebo ženy, musí zaměstnavatel být schopen tuto skutečnost v případě pochybností zdůvodnit a dokázat.

Dalším krokem na vysněné cestě k získání práce bývá obvykle přijímací pohovor. Zde se často objevují diskriminační otázky osobního charakteru, když se personalista uchazečky ptá na rodinný stav, zda má děti, případně, zda děti v budoucnu plánuje. Tyto otázky jsou absolutně nepřípustné. Pokud na ně však žena odmítne odpovědět, pravděpodobně si tím stejně takzvaně „zavře dveře“. Už z tohoto důvodu, je při přijímacím řízení pro ženy mnohem obtížnější dokazovat kvalifikaci a schopnosti, než pro mužského uchazeče, protože náborové pracovníky u žen obvykle více zajímají soukromé informace ze života ženy, než výše jejího vzdělání a délka praxe. Naneštěstí uchazečky o zaměstnání často ani netuší, jaké otázky by jim budoucí zaměstnavatel

neměl pokládat.

Pokud je žena takzvaně „obdařena“ některým z dalších kritických faktorů, jako například nežádoucí rasa, etnický původ nebo nevhodný věk, nemá taková uchazečka v podstatě šanci získat na pracovním trhu dobře placené místo. Pokud jsou lidé vystaveni diskriminaci z více než jednoho z těchto důvodů současně, nazýváme takový stav vícenásobnou diskriminací. Bohužel se často stává, že náborový pracovník začne uchazeče o zaměstnání rovnou takzvaně „škatulkovat“ podle pohlaví, rasy, věku atd. Přestože je tento přístup naprosto nepřípustný, v praxi se s takovým zacházením lidé setkávají pořád.

2. Diskriminace v zaměstnání

Přestože zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci jak při odměňování, tak v případě odborné přípravy či příležitostech dosáhnout pracovního postupu, nerovné zacházení se v zaměstnání nejčastěji objevuje v následujících třech oblastech. Nestejné platové ohodnocení žen a mužů na identické pracovní pozici (patří sem i přidělování výhod a nefinančních bonusů), dále rozdíl v pracovních podmínkách poskytovaných ženám a mužům (sem zahrneme i možnost vzdělání a pracovního postupu) a v neposlední řadě sexuální obtěžování.

a) platová nerovnost – za stejnou náplň práce a stejné pracovní výkony náleží mužům i ženám stejná mzda nebo plat. Pokud nemá zaměstnavatel pro různé odměňování mužů a žen objektivní důvod, jedná se o diskriminaci. Z faktu, že k platové nerovnosti neustále dochází, by mohlo vyplynout, že muži jsou zřejmě pro zaměstnavatele důležitější pracovní silou než ženy. Lze tvrdit, že čím vyšší funkce, tím vyšší platový rozdíl. [24]

Jistý článek zveřejněný na webových stránkách Českého statistického úřadu uvádí, že srovnávání průměrných mezd mužů a žen je velice zavádějící, protože průměr je ovlivněn extrémními hodnotami, kterými jsou obvykle mzdy top manažerů velkých firem – kterými jsou bezesporu obvykle muži. Proto často výsledky vychází v neprospěch žen. I přes zvážení tohoto faktu, však není sporu o tom, že nižší mzdy žen, jsou přibližně z jedné třetiny způsobeny diskriminací. [41]

b) sexuální obtěžování – je jednou z dalších forem diskriminace na pracovním trhu. Obětí jsou ve většině případů opět ženy. Za sexuální obtěžování je považováno

jakékoliv jednání sexuální povahy, které je postižené osobě nepříjemné a shledává-li ho nevhodným. Obvykle k sexuálnímu obtěžování dochází spíše v prostředí, kde převažují muži nad ženami. U vyrovnaného zastoupení obou pohlaví v pracovním kolektivu bývá obtěžování méně časté. Za sexuální obtěžování jsou tedy považovány například i narážky na vzhled, nebo nevhodné pohledy, což samozřejmě může narušit pracovní atmosféru, poškozená žena se necítí na pracovišti dobře a může se to odrážet na jejích profesních výkonech. Často se stává, že muži, ať už jsou to spolupracovníci obtěžované ženy nebo její nadřízení dělají ženám sexuální návrhy, jejichž odmítnutí má pro oběť negativní důsledky v zaměstnání – například jeho ztrátu. Proto ženy často toto obtěžování trpí a v mnoha případech se o něm ani nikdo nedozví. V každém případě však žena má právo se bránit, může člověka, který ji obtěžoval, žalovat u soudu [25].

c) rozdíly v pracovních podmínkách – za diskriminaci může být považováno i nestejné pojmenování stejných pracovních pozic. Autoři Křížková a Pavlica uvádějí příklad – sekretářky a tajemníka. Náplň jejich práce je totožná, ale u ženy je její místo chápáno spíše jako setrvalý stav, naproti tomu muž má možnost pracovního postupu. Náplň jejich práce také určitě nebude stejná, žena obvykle zajišťuje občerstvení na pracovních jednáních a svému nadřízenému (obvykle je to muž) se stará o mnoho soukromých záležitostí. K takové náplni práce by muž (jakožto tajemník) měl bezesporu výhrady. [10]

1.2.3 Zavádění politiky rovných příležitostí v podniku

Pro odlišné zacházení s ženami existuje více důvodů. Společenské předsudky, že ženy jsou slabším pohlavím, že ženy by měly především pečovat o rodinu místo budování kariéry a vykonávání práce na vedoucích pozicích. Dále jsou zaměstnavatelé přesvědčeni, že pokud zaměstnají mladou ženu, brzy po zapracování odejde na mateřskou dovolenou a při výchově dětí bude často v práci nepřítomná. Tyto a další důvody nejen omezují ženy v pracovním postupu, ale často jim přímo znemožňují získání práce, která by uspokojila jejich pracovní, společenské nebo ekonomické požadavky. Diskriminace je vlastně odrazem názorů společnosti. Tyto názory je možné přetvořit zavedením politiky rovných příležitostí do jednotlivých firem.

Velkou překážkou zavádění politiky rovných příležitostí je neochota firem investovat čas a finanční prostředky do zaškolení mladých žen z důvodu očekávání jejich odchodu

na mateřskou dovolenou, častých absencí kvůli nemocným dětem a nechuti pracovat přes čas na úkor volného času. Smutnou skutečností je, že v případě muže je rodina považována za výhodu, protože mu poskytuje zázemí a spokojený muž pak bude v práci dosahovat vyšších výkonů. V případě žen, je to naopak nevýhoda, jelikož je rodina považována za přítěž, která by mohla jejich pracovní výkon snižovat. Rovné příležitosti jsou však důležitou hodnotou a známkou demokratické a férové společnosti, proto by vyrovnávání vztahů mezi muži a ženami mělo být významným strategickým cílem firem a organizací. Tento problém však nelze jednoduše vyřešit rozhodnutím managementu. Každá firma, pro kterou dosud nebylo rovné zacházení s muži a ženami jedním ze zásadních priorit, bude potřebovat mnohem hlubší společenské přeměny.

Autoři Křížková a Pavlica [10] ve své knize uvádějí určité normy a standardy jednání, které by měly být dodržovány ve společnosti, která prosazuje principy genderové rovnosti. Jsou jimi:

a) zapojení žen do všech oblastí organizačního života;

b) zpřístupnění manažerských míst ženám;

c) spravedlivé hodnocení a odměňování pracovníků;

d) opatření v oblasti pracovní kariéry a rozvoje žen;

e) vzdělání pracovníků a managementu organizací v oblasti genderových otázek a diversity;

f) kontrola dodržování principů genderové rovnosti v organizaci. [10]

V německy mluvících zemích existuje ve všech státem řízených odvětvích funkce *poradce pro rovné příležitosti*. Tento institut byl vytvořen v podnicích řízených státem (např. školství, soudnictví atd.). Je to člověk, s kterým je možné mluvit například o nevhodném chování kolegů nebo nadřízených. Zajisté by nebylo na škodu, aby i soukromé firmy zavedli podobnou funkci. Určitě by to firmám pomohlo následovat myšlenku rovných příležitostí.

Zavedení politiky rovných příležitostí v organizaci není krátkodobou záležitostí. Po analýze situace v podniku – poměr žen a mužů, možnosti a reálný obraz kariérního růstu

u obou pohlaví – se v první řadě se s touto ideou musí ztotožnit vedení firmy. Poté musí tuto problematiku správně přednést a vysvětlit zaměstnancům. Je vhodné pořádat společné semináře na toto téma. Je známo mnoho případů, kdy dlouholetí zaměstnanci (muži) se jednoduše nebyli schopni vyrovnat s faktem, že jejich nadřízenou je žena. Dále jej nutné se podle nastavené ideologie chovat a naplňovat ji – pouze mluvit o ní nestačí. Také není možné, aby se genderové problematice věnovaly pouze ženy. Myšlenku rovného zacházení musí přijmout celá společnost. Zásadním předpokladem možnosti a rovnosti mužů a žen ve veřejné sféře je rovnoměrnější rozdělení práce a odpovědnosti za chod domácnosti mezi partnery. Mnoho modelů a spousty příkladů můžeme najít ve Spojených státech amerických. USA byly v tomto ohledu vždy o něco napřed.

Přestože podle rad společnosti Gender Studies [35] by procentní podíl žen v top-managementu firmy měl odpovídat procentnímu podílu z celkového počtu žen ve firmě, politiku rovných příležitostí samozřejmě nelze aplikovat globálně na všechny firmy. Například v hlubinném dole pravděpodobně nebudou pracovat žádné ženy a zřejmě tuto skutečnost nebude chtít nikdo měnit. Mluvíme zde o firmách, kde povaha práce není určena podmínkami, které vylučují nebo významně omezují účast jednoho pohlaví. Vedení podniku by vždy (jako před každým strategicky významným rozhodnutím) mělo zvážit, zda je nastolování takovýchto změn v jejich firmě vhodné.

Jedním z problémů, který zatěžuje především ženy a tím je oproti mužům znevýhodňuje, je kombinace pracovních a rodinných povinností. Společnost, která má snahu ženy nediskriminovat, by měla nastavit zaměstnancům takové podmínky, aby ženy v práci nemusely trávit podstatně více času, než je nezbytně nutné pro bezproblémové plnění jejich povinností. Možným řešením může být například pružná pracovní doba, práce na poloviční pracovní úvazek, sdílení pracovního místa (tzv. job sharing) nebo práce doma, aby se partneři mohli vystřídat u dětí a oba zvládli i pracovní povinnosti. Kromě usnadnění zvládnutí rodinného a profesního života pomocí flexibilní pracovní doby, je možností také například zavedení firemních mateřských školek. Lze také využít různé kombinace těchto možností, záleží na vstřícnosti vedení a na domluvě se zaměstnancem. Bohužel toto řešení u nás nabízí málo firem, a když už ano, tak v malém rozsahu. Podniky v zahraničí (USA, západní Evropa) jsou na tom v tomto

ohledu o něco lépe.

Metody zavádění politiky rovných příležitostí

V literatuře jsou zmiňovány určité oblasti, na které by se firma měla při implementaci politiky rovných příležitostí zaměřit. Patří sem především odstranění všech typických nerovností, které už byly výše zmíněny (platové ohodnocení, stejné podmínky při přijímání zaměstnanců), dále odstraňování stereotypního rozdělení (zde jde o narušení horizontálních a vertikálních segregací), rozšíření možnosti vzdělávání – nutnost neopomíjet žádné zaměstnanecké skupiny, pořádat manažerské kurzy pro ženy, školení pro zaměstnance vracející se do práce po rodičovské dovolené. Pokud to velikost firmy dovoluje, měli by se nadřízení věnovat zaměstnancům a individuálně je posuzovat. Ne jako slabé ženy a silné muže, ale jako osobnosti se zvláštními schopnostmi a dovednostmi. Dále existuje několik metod zaměřených vyloženě na zlepšování postavení žen ve společnosti.

Jedním ze způsobů zlepšení postavení žen v podniku a větší šance dosáhnout kariérního postupu a tím se dostat do vyššího managementu je využívání *mentoringu* [26], což je metoda vedení zaměstnanců. Mentoring je založen na předávání zkušeností úspěšné osobnosti – méně zkušeným spolupracovníkům. Mentor pomáhá svému svěřenci poznat lépe sama sebe, svůj potenciál a schopnosti a snaží se, aby je tento člověk dokázal efektivně využít. V našem případě bychom samozřejmě využili úspěšné ženy – mentorky, které by předávaly své zkušenosti dalším ženám ve firmě. Tato metoda je využitelná zejména při zapracovávání nových zaměstnankyň, nebo při návratu ženy z mateřské dovolené.

V případě odchodu zaměstnance na rodičovskou dovolenou je vhodné, udržovat s ním po celou dobu jeho nepřítomnosti kontakt. Zlepšuje to vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a zároveň zvyšuje loajalitu k firmě pravděpodobnost návratu tohoto zaměstnance na svůj původní pracovní post.

Dále se využívá také tzv. *networking* [26], což je spolupráce různých skupin, probíhající obvykle napříč organizacemi. Spolupracovníci si zde vyměňují své profesní zkušenosti a mohou navrhovat různá řešení problému nerovného zacházení. Tento způsob spolupráce se často aplikuje v rámci snahy o rovné zacházení. Jednoduše lze v podniku

vytvořit několik ženských skupin, které se takto mohou učit jedna od druhé.

Dalším pojmem, který není možné v této kapitole opomenout je *gender mainstreaming* [26]. Gender mainstreaming je nástroj k odstraňování nerovnosti mezi pohlavími. Pokud bude nějaké rozhodnutí omezovat nebo znevýhodňovat jedno pohlaví, musí být podniknuty kroky k vyrovnání šancí a příležitostí pro obě skupiny. Je to určitý způsob myšlení, kdy máme neustále na paměti, že jakékoliv strategické rozhodnutí, nesmí určitou skupinu ať už zaměstnanců nebo zákazníků omezovat. Takto přemýšlet, by mělo vedení každé významnější organizace.

Zásady rovného zacházení

Podle webu Gender management [33] se zásady rovného zacházení rozdělují do osmi oblastí, kde je nutné dodržovat rovnost a neznevýhodňovat ohrožené skupiny zaměstnanců.

1. Výběr zaměstnanců – při inzerování volného pracovního místa musí zadavatel inzerátu vždy uvádět u popisu pracovní pozice mužský i ženský rod, v opačném případě by se jednalo o diskriminaci. Pokud z povahy práce vyplývá, že práce je vhodná pouze pro jednu skupinu, je možné uvést název pouze v příslušném rodě.

2. Kariérní postup – doporučuje se mít zpracován zaměstnancům dostupný interní materiál, který obsahuje obecná pravidla pro kariérní postup.

3. Hodnocení – podobné doporučení jako v předchozím bodě, podmínky pro růst platu a finanční odměny by měly být upraveny interním dokumentem.

4. Vzdělávání – všichni zaměstnanci by měli mít stejné možnosti informování a dostupnosti různých školení a kurzů.

5. Propouštění – při propouštění by nemělo docházet k tomu, že budou propouštěni pouze příslušníci jednoho pohlaví nebo jiné specifické skupiny. Vždy by měl být hodnocen přínos jednotlivce pro firmu.

6. Pracovní atmosféra – nutnost kontroly, zda nedochází na pracovišti například k sexuálnímu obtěžování mezi zaměstnanci nebo zneužívání moci z pozice nadřízených.

7. Spolupráce – zapojovat všechny zaměstnance do diskuse o rovných příležitostech,

spolupracovat s odborníky z neziskových organizací nebo úřadů práce, případně ustanovit v podniku osobu, která se problematikou rovných příležitostí bude zabývat.

8. Informovanost – zpřístupnit zaměstnancům nejen interní organizační předpisy, ale například i novinky v legislativě, které se týkají pracovně-právních předpisů. [33]

1.2.4 Přínosy a výhody eliminace diskriminace pro firmu

Nepřehlížení významu genderových vztahů má pro firmy přinejmenším tři výhody. Zaprvé širším zapojením žen do firemního života se bezesporu zefektivní využívání lidských zdrojů. Dále, pokud bude vedení firmy ignorovat diskriminaci, pracovní atmosféra bude napjatá a zaměstnanci nespokojení, což se může projevit na jejich výkonu a ve výsledku na zisku. Harmonizace osobního života s profesním je velkou příležitostí pro firmy, jelikož zaměstnanci, pokud nebudou cítit nespravedlnost, budou spokojenější a loajálnější. A konečně v rámci hodnocení firem na úrovni Evropské unie je politika rovných příležitostí důležitým faktorem při získávání zakázek na společném trhu.

V případě, že by ve společnosti existovala rovnost vztahů mezi muži a ženami, finanční ohodnocení by bylo spravedlivé, nemusely by ženy častěji odcházet na rodičovskou dovolenou, z důvodu lepšího finančního zabezpečení ze strany mužského partnera. To lze považovat za výhodu i pro mužskou část společnosti. Tím se vytváří možnost svobodné volby životních rolí mužů a žen.

Některé zkušené firmy využívají své zaměstnance k dosažení svých cílů. Zde se genderové rozdíly opravdu výhodně využijí, stačí vědět, jak se v jaké situaci správně zachovat. V případě očekávání problémů v jednání s klientem nebo obchodním partnerem je možné využít pracovníka opačného pohlaví než je klient, případně obchodní partner. Jednání se tím může velice usnadnit a prozíravá firma z tohoto tahu profituje.

Pokud má společnost zájem na zlepšování situace na pracovním trhu z hlediska rovných příležitostí, bylo by vhodné, aby stát více spolupracoval s firmami a s organizacemi zabývajícími se rovnými příležitostmi, a aby společně vytvářeli podmínky, za kterých bude možné se vyhnout diskriminaci. Především by měly být vytvářeny flexibilní metody práce, aby bylo možné zaměstnávat některé znevýhodněné skupiny žen, a měly

by být rozvíjeny možnosti vzdělání a služby pro rodinu. Dále je nutné analyzovat a definovat nejzávažnější problémy, se kterými se znevýhodněné ženy potýkají jak na trhu práce, tak v rodině, a odhalit překážky na straně ženy samotné, na straně rodiny, partnera i zaměstnavatelů. Hledání nových forem a možností sladění profesního a rodinného života je další nezbytnou podmínkou úspěšného zavedení politiky rovných příležitostí. Sem spadá také participace obou partnerů na rodinném životě a zavedení nových forem pečovatelských a sociálních služeb pro rodinu. Nezbytnou součástí je neustálý monitoring situace na trhu práce, kontrola realizace principu rovných příležitostí. Dále pak vzájemná komunikace se zaměstnavateli, odborovými svazy a úřady práce. V neposlední řadě je potřeba přijímat návrhy a doporučení na provedení organizačních, institucionálních a legislativních změn politiky zaměstnanosti ve vztahu k rovnosti příležitostí.

Soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi pro muže a ženy

Od roku 2004 obecně prospěšná společnost Gender Studies [35] ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR pravidelně každoročně pořádá soutěž s názvem „Firma roku: rovné příležitosti“ [36]. Vítěz soutěže jako společnost, která uvádí do praxe myšlenku rovných příležitostí pro ženy a muže, a která tak udává trend v personalistice, obdrží prestižní ocenění. Jednou z hlavních oblastí hodnocení firem v této soutěži je slaďování pracovního a soukromého života, protože výrazně podporuje rovné šance žen a mužů. Dobré umístění v takové soutěži může být pro firmu nejen na domácím, ale i na evropském společném trhu významnou konkurenční výhodou. V posledním ročníku této soutěže, která proběhla v lednu 2012, se na prvních třech místech umístily známé společnosti. Vítězem se stala Česká spořitelna, druhé místo patří společnosti dm drogerie markt a na pomyslné třetí příčce se umístila firma IBM Česká republika. [36]

1.3 Politika rovných příležitostí v EU

V zemích Evropské unie se projevuje stále silnější snaha o odstraňování diskriminace na základě pohlaví. Rovností z hlediska pohlaví se v Evropské unii zabývá politika rovných příležitostí. Rovné příležitosti pro ženy a muže jsou klíčovým cílem strategie zaměstnanosti Evropské unie. Naštěstí se tomuto tématu věnuje stále více pozornosti. Pomalu dochází k pokrokům při zajišťování rovného přístupu, pracovních podmínek a

spravedlivého odměňování mužů i žen. Princip rovných příležitostí mužů a žen je mimo jiné součástí vstupních předpokladů, které musí splňovat kandidátské země před vstupem do EU a členské země samozřejmě také. Rovné zacházení v zaměstnání je upraveno několika legislativními prameny jak v České republice, tak v rámci Evropské unie. Je však nutné si uvědomit, že legislativním způsobem lze odstranit pouze nejzávažnější diskriminační praktiky, zákony a normy nejsou jediným klíčem ke zlepšení situace týkající se diskriminace.

1.3.1 Legislativa EU

V rámci Evropského hospodářského společenství [4] se první zmínky o problematice genderové rovnosti objevily v roce 1957 v článku 119 Smlouvy o EHS [4] (tzv. Římská smlouva). Dále se genderem v kontextu s evropskou integrací zabývala Amsterdamská smlouva (1999) [4]. V roce 1975 bylo právo na rovné zacházení v zaměstnanosti označeno za jedno ze základních práv v legislativě Evropského společenství.

Z tohoto práva vycházelo několik směrnic – například:

- směrnice č. 75/117/EHS – stejný plat za práci stejné hodnoty;

- směrnice č. 76/207/EHS – o rovném zacházení v zaměstnání;

- směrnice č. 79/7/EHS – rovné zacházení v sociálním zabezpečení;

a několik dalších směrnic. V roce 2002 byla vydána směrnice č. 2002/73/ES – o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, která nahradila výše uvedenou směrnici č. 76/207/EHS a v současné době je aktuální především směrnice č. 2006/54/ES, která s účinností od srpna 2009 zrušila směrnici č. 75/117/EHS a směrnici č. 76/207/EHS. Tato doporučení dnes vycházejí z článku 19 Lisabonské smlouvy [4], místo výše zmíněného článku 13 Amsterdamské smlouvy. [4]

K dalším dokumentům upravujícím tuto problematiku patří Charta základních práv a svobod Společenství z roku 1989 [4], Zelená kniha o evropské sociální politice, Bílá kniha o evropské sociální politice [4]. Z těchto dokumentů vychází povinnost členských států zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací z důvodů pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace zejména tím, že ve svých předpisech diskriminaci zakážou, vymezí pojmový

aparát, vymezí pozitivní opatření a v neposlední řadě zakotví nástroje právní ochrany před diskriminací. Je nutné podotknout, že Evropská unie má jedny z nejvyspělejších antidiskriminačních zákonů na světě. Členské státy musí direktivy EU postupně zahrnout do svojí legislativy, v tomto ohledu tedy direktivy mají přímý vliv na pozitivní vývoj v otázce genderové rovnosti i na národních úrovních. V ostatních oblastech má EU slabší kompetence, ale může iniciovat vlivné programy a pobídky k dodržování genderové rovnosti.

Strategie pro rovnost žen a mužů je pracovním programem Evropské komise v oblasti rovnosti žen a mužů pro období 2010 – 2015. Tato strategie zdůrazňuje příspěvek rovnosti žen a mužů k hospodářskému růstu a udržitelnému rozvoji. K jejím prioritám patří: stejná ekonomická nezávislost pro ženy a muže; stejná odměna za stejnou práci; rovnost v rozhodování; důstojnost, integrita a konec genderovému násilí; a prosazování rovnosti žen a mužů mimo EU. [32]

Horizontální pojetí problematiky rovných příležitostí prosazuje její uplatnění také ve všech operačních programech a projektech, které EU financuje a to i bez ohledu na jejich zaměření. Nejde tedy pouze o projekty v sociální oblasti podpořené například v rámci Evropského sociálního fondu (ESF) [42], který je jedním ze strukturálních fondů, jejichž společným posláním je snížit rozdíly v životní úrovni mezi regiony EU. Šíření principu rovných příležitostí a jejich důsledné uplatňování je nezbytné zajistit i v rámci programů financovaných z Evropského fondu regionálního rozvoje (ERDF) [42].

Evropská komise definovala 5 oblastí, v jejichž rámci je nutné redukovat nerovnosti a podpořit dosažení rovných šancí pro ženy a muže. Jsou jimi přístup a účast ve všech sektorech pracovního trhu; všeobecné a profesní vzdělávání; zakládání a rozvoj podniků; slučitelnost práce a rodiny a v neposlední řadě vyvážená účast na rozhodovacích procesech. [42]

Mezi evropské instituce zabývající se otázkou rovných příležitostí žen a mužů patří Evropská komise, Rada ministrů, předsedající stát EU, Evropský parlament a Evropský soudní dvůr. Ti všichni se podílejí na řešení otázek spojených s diskriminací a s předcházením diskriminaci na evropském pracovním trhu.

Evropská komise:

Agenda týkající se rovných příležitostí spadá především do kompetence komisaře pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti.

Rada ministrů (Rada EU):

Rada pro sociální věci je prostorem, kde se setkávají ministři pro sociální záležitosti jednotlivých členských států, a kde dochází k množství rozhodnutí týkajících se uplatňování principu rovných příležitostí žen a mužů.

Předsedající stát EU:

Předsedající státy hrají významnou roli v otázce rovných příležitostí například tím, že upírají pozornost k určitým konkrétním otázkám a pořádají konference či neformální setkání k dané problematice.

Evropský parlament:

Jeho součástí je i Komise pro práva žen a rovné příležitosti (Committee on Women's Rights and Gender Equality) [43].

Evropský soudní dvůr:

Existují-li pochyby týkající se výkladu práva EU, je možné se obrátit na Evropský soudní dvůr, to se samozřejmě týká i norem ošetřujících genderovou rovnost. [42]

1.4 Politika rovných příležitostí v ČR

V České republice je národním koordinátorem politiky rovných příležitostí pro muže a ženy Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Ostatní ministerstva jsou povinna poskytovat mu potřebnou součinnost. Hlavními úkoly MPSV jsou konkretizace politiky rovných příležitostí pro muže a ženy, zvýšení povědomí společnosti o tomto problému, změna chování společnosti a další harmonizace s právem Evropského společenství.

Jako stálý poradní orgán vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže funguje v ČR Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (od r. 2001), která spolupracuje s obecně prospěšnou společností Gender Studies [35]. Jako sekretariát Rady funguje Oddělení pro rovnost žen a mužů, které bylo zřízeno v roce 1998. Dále

působí od roku 2002 v poslanecké sněmovně Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti.

Významné jsou v této problematice také různé nevládní neziskové organizace zabývající se diskriminací žen.

1.4.1Legislativa v ČR

V legislativě České republiky nalezneme ustanovení o rovném zacházení v prvé řadě v Listině základních práv a svobod, jejíž třetí článek obsahuje zákaz diskriminace. Tento dokument však dostatečně neumožňuje efektivní zajištění práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací v praxi – například nestanoví, čeho a za jakých podmínek se mohou oběti diskriminace domáhat na základě svého práva. Dalším významným dokumentem této problematiky se týkajícím je zákoník práce.

Zákoník práce [45] jako takový se diskriminací také příliš nezabývá, pouze diskriminaci zakazuje a v paragrafu 16 a 17 odkazuje v tomto ohledu na antidiskriminační zákon. Paradoxem je, že nový zákoník práce platí od roku 2007, a antidiskriminační zákon vešel v platnost až v roce 2009. Tato překážka je však již v současné době překonána. Zákoník práce zakazuje zaměstnavateli rozlišovat mezi mužem a ženou při provádění podnikové personální či sociální politiky. Zákoník chrání jak zaměstnance, tak zaměstnankyni pro případ, že se rozhodnou pro osobní výchovu dítěte. Zaměstnavatel je následně povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance nebo zaměstnankyně v práci po určitou dobu péče o dítě, nesmí zaměstnanci dát výpověď v době, kdy zaměstnanec či zaměstnankyně čerpají rodičovskou dovolenou. Dále je povinen zaměstnankyni po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnance po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou jsou oprávněni čerpat mateřskou nebo rodičovskou dovolenou zařadit na jejich původní práci a pracoviště apod.

Antidiskriminační zákon [30] – celým názvem Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Tento zákon vymezuje právo na rovné zacházení a zakazuje diskriminaci například v přístupu k zaměstnání, podnikání, vzdělání či zdravotní péči. Rozděluje diskriminaci na přímou a nepřímou a uvádí definici těchto pojmů, které jsou již v této práci citovány výše [30]. Zákon umožňuje obětem bránit se

žalobou u soudu přímo proti diskriminaci. Po jeho přijetí dlouho volaly neziskové organizace hájící práva, seniorů, žen nebo národnostních menšin. Pokud by Česká republika neměla antidiskriminační legislativu, hrozily by jí vysoké pokuty od Evropské unie.

Princip rovných příležitostí zohledňuje také Národní strategický referenční rámec [4], což je dokument, který popisuje strategii rozvoje České republiky v programovém období 2007 až 2013. Podle tohoto dokumentu znamená princip rovných příležitostí potírání diskriminace na základě pohlaví rasy, etnického původu, náboženského vyznání, světového názoru, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace.

2 Metodika

2.1 Cíle diplomové práce

Protože existuje mnoho odborné literatury a publikací k tématu diskriminace na trhu práce, je tato práce zaměřena na jeden z několika druhů diskriminace, které se v pracovním prostředí objevují. Cílem této diplomové práce je přiblížení problematiky diskriminace žen na trhu práce a problému ženy versus muži v pracovním prostředí. Pro dosažení potřebných výstupů bylo provedeno zhodnocení aktuální situace na trhu práce v České republice pomocí dotazníkového šetření, zpracování výsledků šetření a jejich rozbor. Všechny tyto kroky jsou předmětem další kapitoly této práce včetně návrhů na zlepšující opatření v případě zjištění závažných nedostatků. Celé téma bylo teoreticky zpracováno podle literárních a dalších dostupných zdrojů. V rámci řešení problémů osob znevýhodněných na trhu práce z důvodu pohlaví zde jsou zmíněny instituce a projekty zabývající se pomocí a řešením problémů takto postižených skupin osob.

2.2 Metody a techniky

Podrobný průzkum a analýza situace diskriminace osob na trhu práce z důvodu pohlaví odhalí konkrétní problémy a pokusy o jejich řešení v této oblasti. Na základě studia odborné literatury, bylo zjištěno, že primárně diskriminovanou skupinou jsou ženy, dále matky a potencionální matky. Cílem průzkumu je zjišťování zkušeností cílové skupiny osob s diskriminací na trhu práce a jejich povědomí o právech a možnostech obrany proti takovému jednání. Zároveň bylo zjišťováno, zda mezi lidmi stále přetrvává názor, že rodina je doménou ženy a úspěch naopak doménou muže. Tím pádem, že rodina v případě muže je výhoda, u ženy naopak nevýhoda. Z tohoto pohledu se práce dotýká záležitosti kombinace práce a výkonu rodičovských povinností a diskriminace zejména žen v tomto ohledu.

Prováděný výzkum se sestává z následujících fází: formulace výzkumného problému a cílů výzkumu, návrh plánu výzkumu, provedení sběru dat, analýza těchto dat a konečně sestavení zprávy o procesu výzkumu a získaných výsledcích. Při posuzování práce je potřeba soustředit se na předem určené cíle výzkumu a použité metody.

Na začátku každého výzkumu je přesné vymezení výzkumného problému a definování cílů. Formulace problému tematicky vymezuje oblast, na kterou se zaměříme v dalších

fázích výzkumu. Z formulace problému vychází i konkrétní výzkumné metody, které jsou použity. Na základě výzkumného problému jsou stanoveny cíle výzkumu. Cíle vymezují to, co má být výzkumem zjištěno.

Dotazování je velice častým prostředkem získávání informací. Mezi techniky dotazování patří ústní, písemné, telefonické, on-line dotazování, nebo pak kombinace těchto možností.

Marketingový výzkum je možné rozdělit také podle skupiny respondentů. Jednorázové neboli tzv. *ad hoc výzkumy* pracují pokaždé s novým souborem, proto je zde možné použít pokaždé stejný dotazník. Druhou formou je *longitudiální výzkum*, který pracuje v delším časovém úseku opakovaně se stejným výběrovým souborem. Jeho nevýhodou je to, že respondenti bývají ovlivněni předcházejícími výzkumy a specifickým způsobem se z nich časem stávají odborníci. Tím se vzdalují od vzoru běžného spotřebitele a výsledky výzkumu mohou být zkreslené. [1]

Dotazník je seznam otázek, položených určitému respondentovi. Je to nejjednodušší a nejstarší prostředek sběru informací. Jeho hlavními výhodami je rychlost, flexibilita, dostupnost a relativní finanční nenáročnost. V procesu sestavování dotazníku se výzkumník opírá o své zkušenosti, o dostupnou literaturu a i celkový přehled o dané problematice. Kvůli velkému počtu vyplněných dotazníků je žádoucí, aby byl dotazník navržen tak, že odpovědi bude možné snadno kvantifikovat a přenést do počítačové databáze zvoleného statistického systému, pomocí kterého budeme data vyhodnocovat. V průběhu analýzy dat se vypočítávají různé popisné statistické charakteristiky a sestrojují grafy, které vizuálně přibližují kvantitativní informace. Výzkumník pomocí analýzy zjistí, které jeho představy se potvrdily a které ne.

Fáze přípravy dotazníku se zabývá formulací otázek, jednotlivými typy a strukturou otázek a ověřením dotazníku. Podle typu odpovědí máme dva druhy otázek a to [11]: *otevřené otázky*, které neobsahují předepsané možnosti, ale respondent odpovídá vlastními slovy a *otázky uzavřené*, u kterých nalezneme varianty odpovědí. Vyhodnocení dotazníku sestaveného z uzavřených otázek bývá jednodušší. Dalším způsobem dělení otázek je podle vztahu k tématu, zde dělíme na *přímé* a *nepřímé otázky*. Nepřímé otázky obsahují skrytý význam, formulace dotazu zastírá jeho vlastní smysl. Přímé otázky se naopak ptají přímo na to, co potřebujeme zjistit. Dalším typem

jsou *demografické otázky* (zjišťují například bydliště, věk, pohlaví), které jsou nutné k tomu, aby bylo možné při zpracování výsledků hledat vazby, souvislosti a rozdíly. Demografické otázky jsou v jisté podobě součástí téměř každého dotazníku a většinou se uvádí až nakonec. V případě, že je dotazník připraven k použití, měl by být proveden tzv. pilotní výzkum, který může odhalit například nedostatky v dotazníku. Po této zkoušce lze otázky v dotazníku dodatečně upravit.

Údaje získané dotazníkovým šetřením musí být nejprve zpracovány a upraveny. V této fázi se můžeme setkat s určitými problémy, které obvykle provázejí každé šetření. Jedná se především o chyby způsobené tazatelem, neadekvátní odpovědi, nekonzistentní odpovědi, irelevantní odpovědi, chyby záměrně způsobené respondentem a v neposlední řadě nezřetelné odpovědi. Těmto chybám nelze vždy bezpodmínečně předcházet, je však možné je upravit tak, aby nenarušili průběh šetření. Například je možné kontaktovat respondenta, aby svou odpověď objasnil, nebo správnou odpověď můžeme odvodit z ostatních odpovědí v dotazníku, případně celý dotazník vyřadíme ze vzorku. Nečitelné nebo chybějící údaje lze zahrnout mezi neutrální odpovědi typu „nevím“, „jiná možnost“. Aby bylo možné využít možnost zpracování výsledků pomocí počítačových programů, je nutné převést získané údaje na určité symboly nebo kódy. Dále je vhodné nově získané údaje přeformulovat do tabulek a grafů, především pro účely vyhodnocení a interpretace dosažených konečných výsledků.

Při interpretaci výsledků výzkumu je nutné odprostit se od vlivů všech informací, které na nás během procesu výzkumu působily, a vrátit se k cílům výzkumu. Existuje několik zásad, které musí být při zpracování závěrečné zprávy dodrženy. Především je nutné si uvědomit, že do závěrečné zprávy nelze dodat více informací, než bylo získáno průzkumem. Bylo-li něco opomenuto, musíme se s tím vypořádat například v návrzích na zlepšující opatření. Dále je potřeba odlišit podrobné a nevýznamné informace od informací základních. I zde je třeba stále se držet původních cílů výzkumu a k nim směřovat při vyhodnocování výsledků. Aby byla závěrečná zpráva srozumitelná, musí být prezentována srozumitelně a pochopitelně, musí obsahovat jasné popisy grafů a tabulek. Docent Malý ve své publikaci uvádí několik zásad, při jejichž dodržování lze zabezpečit správnost a důvěryhodnost interpretace výsledků. Měli bychom tedy dodržovat objektivitu, opatrně zobecňovat, dbát na to, že i zdánlivě méně významné souvislosti jsou důležité, rozlišovat mezi míněním a fakty, nezaměňovat příčiny a

důsledky a konečně specifikovat čas a podmínky. [11]

2.3 Struktura práce

V úvodu se práce zabývá genderovou problematikou, dále je definována diskriminace jako taková, diskriminace žen na trhu práce, jakožto stěžení téma a určení, které činnosti jsou a nejsou diskriminací.

Primárním zdrojem praktických informací jsou data a údaje získaná z dotazníku. Je proto velice důležité správně nadefinovat otázky, aby výstupy tohoto šetření poskytly věrný a pravdivý přehled o současné situaci. Této části práce proto byla věnována náležitá pozornost, aby celá diplomová práce byla v problematice řešení otázek diskriminace na trhu práce přínosem.

2.4 Časový harmonogram

Konzultace tématu byla průběžně během celého druhého ročníku magisterského studia prováděny nejen s vedoucím práce Ing. Jaroslavem Vrchotou, ale zároveň s pracovnicí Úřadu práce v Táboře Mgr. Hanou Doubkovou, která byla ochotná přispět svými odbornými praktickými zkušenostmi k pochopení otázky diskriminace a ke zkvalitnění této práce.

3 Vlastní práce

3.1 Důvody znevýhodnění žen na pracovním trhu

Podle dostupných informací [17, 19, 28, 29] jsou ženy v práci diskriminovány hned z několika důvodů. Na trhu práce existují překážky, které ženám znemožňují dosáhnout manažerských pozic, protože společnost (především mužská) je stále přesvědčená, že žena není od přírody vůdčí typ a nemá potřebné vlastnosti pro efektivní vedení lidí a řízení společnosti.

Dále se objevuje platová diskriminace, pro kterou existují nelogické a neopodstatněné důvody. Podle údajů z webových stránek Evropské komise [32] jsou výdělky žen po celý jejich život v průměru o 17 % nižší než u mužů. To se samozřejmě v budoucnu odrazí i na výši jejich důchodů a vede to k většímu počtu žen, které ve stáří žijí v chudobě [32]. Proč ženy, obvykle na řídících postech, vykonávající stejné pracovní povinnosti jako muži bývají hůře mzdově ohodnoceny? Obvykle proto, že ženy jsou stále ještě obecně považovány za společensky méněcennější pohlaví. V celé EU stále do značné míry v odpovědných pozicích ve všech oblastech převažují muži. Důvody pro nedostatečné zastoupení žen v moci a rozhodování jsou mnohostranné a složité. V národních parlamentech, méně než jeden ze čtyř členů je žena a v Evropském parlamentu, tři z deseti členů jsou ženy (údaje z období 2009 – 2014).

Není potřeba přesvědčovat někoho o tom, že právě děti a rodina jsou jedním z primárních handicapů žen při vstupu do zaměstnání a při výkonu práce. To je fakt. Mateřská dovolená, rodičovská dovolená, pracovní neschopnost v případě nemoci dítěte – díky všem těmto možným budoucím absencím žen v práci mohou mít zaměstnavatelé tendenci nabírat spíše muže, u kterých je výše zmíněné riziko podstatně a prokazatelně menší. Tato situace však není neřešitelná. Důležitá je snaha na obou stranách – jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně zaměstnanců.

3.2 Organizace zabývající se diskriminací žen

Kromě toho, že společnosti mohou nalézt pomoc při zavádění politiky rovných příležitostí, je možné nalézt praktickou pomoc i pro diskriminované osoby. Důkazem toho, že společnosti není diskriminace žen lhostejná, je existence mnoha vládních i nevládních organizací a sdružení, které se zabývají tímto tématem a snaží se ženám ve

všech ohledech pomoci. Patří mezi ně například Gender Studies [35], Český helsinský výbor [31], Plenky v práci [39], NESEHNUTÍ [37], Ministerstvo práce a sociálních věcí [8], Sociologický ústav AV ČR [43], NORA [38] a mnoho dalších. Tyto organizace a sdružení poradí a pomohou postiženým ženám zjistit, jak například získat finanční podporu potřebnou pro právní proces, jaké opravné prostředky jsou k dispozici v případě, kdy k prokázání diskriminace nedošlo, a v mnohém dalším poskytnou právní a odborné rady. Není hlavní náplní této práce vyjmenovat všechny existující organizace zabývající se výše uvedenou činností, jde spíše o to upozornit na skutečnost, že existují skupiny lidí, které se zajímají o diskriminované skupiny obyvatel a chtějí tento problém řešit. Nyní budou jednotlivé organizace a jejich projekty podrobněji popsány.

Gender Studies o. p. s.

Gender Studies, o.p.s. je nevládní nezisková organizace, 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 tématikou. Prostřednictvím specifických projektů aktivně ovlivňuje změny týkající se rovných příležitostí v různých oblastech, jako jsou například institucionální mechanismy, trh práce, politická participace žen, informační technologie apod. Příklady projektů organizace: Nenechte se diskriminovat, Zaměstnavatelé pro slaďování osobního a pracovního života, EU EQUAL "Půl na půl - rovné příležitosti žen a mužů". Gender Studies každoročně pořádá soutěž Firma roku: rovné příležitosti. [35]

Gender management

Projekt Gender management je společnou iniciativou Nadace Open Society Fund Praha, Gender centra Fakulty sociálních studií MU v Brně a Genderového informačního centra Nora o. p. s.. Hlavní aktivitou projektu jsou překlady zahraničních textů s tematikou politiky rovných příležitostí a jejich umístění na interaktivním internetovém portálu. Projekt by měl tvořit platformu pro spolupráci se zaměstnavateli i zaměstnanými, kteří mají zkušenosti z oblasti genderově citlivého managementu nebo se chtějí o takovém přístupu více dozvědět. [33]

Český helsinský výbor

Český helsinský výbor je nevládní nezisková organizace pro lidská práva působící od roku 1988 v Československu a od roku 1993 v České republice. Český helsinský výbor navázal na činnost Charty 77 a Výboru na obranu nespravedlivě stíhaných. Mezi hlavní oblasti působení této organizace patří: práva dětí, boj proti rasismu a nesnášenlivosti, vězeňství a trestní justice, sociálně právní poradenství a v neposlední řadě výchova k lidským právům. [31]

Plenky v práci

Plenky v práci je občanské sdružení, jehož náplní je usnadnit návrat do zaměstnání matkám po mateřské. Sdružení se snaží matky motivovat k tomu, aby po mateřské dovolené opět nastoupily do zaměstnání, které odpovídá jejich kvalifikaci. K tomu přispívají například prezentace příběhů úspěšných žen, kterým se podařilo skloubit rodinu a kariéru. Ženám je k dispozici také právní poradna, poskytující právní rady nebo pomoc při sepsání kvalitního životopisu. Další snahou sdružení je navázání spolupráce s firmami, které by maminky po mateřské nebo přímo na rodičovské dovolené zaměstnávaly a mohly jim nabízet alternativní pracovní podmínky, jako je například zkrácený úvazek, práci z domova nebo alespoň flexibilní pracovní dobu. [39]

Ženská práva jsou lidská práva

Ženská práva jsou lidská práva je program, který vznikl činností sociálně-ekologické nevládní organizace NESEHNUTÍ. Tato organizace má široký záběr témat, kterými se zabývá, přesto pro ni téma diskriminace žen není podřadné. Cílem informačních a vzdělávacích aktivit výše zmíněného projektu je přenést diskuse z odborných kruhů mezi širší veřejnost a do všedního života a tím spoluvytvářet prostor pro změnu stereotypních představ o roli žen a mužů ve společnosti. [46]

Táto, jak na to?

Táto, jak na to? je kampaň zaměřená na podporu aktivního otcovství v České Republice. Kampaň je soustředěna nejen na tatínky, ale také na zaměstnavatele a jejich přístup k prorodinné personální politice. Projekt probíhá pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí a jeho cílem je rozvířit v ČR debatu o aktivním otcovství. [39]

NORA o. p. s.

Genderové informační centrum NORA o. p. s. pořádá akce jako promítání filmů, diskusní kulaté stoly, mimořádné přednášky, úspěšně zrealizovalo také výzkum rovných příležitostí mužů a žen v českých firmách. V rámci virtuálního prostoru centra NORA se sdružují angažované ženy (občas i muži), kteří mají zájem na tom, aby se svět změnil na spravedlivější místo k žití. [38]

3.3 Vlastní výzkum

Jedním ze základních kroků ve výzkumu je definování cílů. Pokud si na začátku určíme jasný cíl, zvyšujeme tak efektivnost samotného výzkumu a eliminujeme zkreslení výsledků. Cílem tohoto výzkumu je zjistit vnímání otázky diskriminace žen na trhu práce oslovenými respondenty a dále zjistit současnou situaci na trhu práce v tomto ohledu.

Na základě předchozích zkušeností s marketingovým výzkumem a dalších teoretických znalostí jsem se rozhodla, že průzkum bude proveden formou dotazníkového šetření. Byl tedy sestaven krátký dotazník obsahující několik jednoduchých otázek. Tento dotazník je uveden na konci práce jako příloha A. Dotazníkové šetření proběhlo během měsíce září 2011 dvěma způsoby. Jedním ze způsobů byl internetový průzkum, který proběhl pomocí internetového portálu vyplnto.cz [44] a druhým způsobem bylo osobní předložení dotazníku různým respondentům. Výsledky šetření budou použity k analýze situace týkající se diskriminace na trhu práce, z čehož budou vyvozeny závěry této práce.

Dotazník, který byl sestaven, obsahuje deset jednoduchých, ale účelně položených otázek, což můžeme považovat za výhodu, protože respondenti při vyplňování dlouhých dotazníků často ztrácejí pozornost i zájem na otázky odpovídat. Jednotlivé otázky jsou pečlivě sestaveny tak, aby bylo možné z dosažených výsledků získat požadované informace. Nevyskytují se zde žádné zbytečné otázky, které by zvyšovaly náklady a nechuť respondenta dotazník vyplnit až do konce. Samozřejmostí je anonymita dotazovaných, z důvodu dosažení pravidel etické normy výzkumu trhu, která vyžaduje naprostou anonymitu respondenta v souladu s principem ochrany osobnosti [1]. Dotazník obsahuje uzavřené otázky, ve kterých dotazovaný zaškrtává varianty

odpovědí. Tyto možnosti jsou někdy doplněny o únikovou odpověď typu „jiná možnost“, pro případ, že by se respondentům navržené odpovědi nehodily. Cílový segment nebyl předem jasně specifikován, široké spektrum dotazovaných (s ohledem na pohlaví, věk, vzdělání atd.) je pro výsledky výzkumu důležité. Od dotazníku si slibuji, že mi pomůže získat jednoduché, jasné a stručné informace, z kterých bude možno vyvodit určité závěry.

První dvě otázky z dotazníku jsou typicky genderové a mají za úkol nenápadně naznačit respondentovi, jakým směrem se bude celý dotazník ubírat. Poslední čtyři otázky jsou demografického typu. Otázka č. 8, která zjišťuje věk respondentů, má mnoho možností (tzn. věk je rozdělen do více kategorií), aby bylo možné určit různé skupiny dotazovaných. Cílem dotazníku je zjistit, zda respondenti během svého života měli pocit, že jsou díky svému pohlaví v pracovní sféře upřednostňováni nebo naopak znevýhodňováni. Případně zda byli svědky nespravedlivého zacházení s někým na základě pohlaví. Tímto způsobem je dotazník obsahově směrován.

Dotazník byl záměrně pojmenován poněkud odlišně od názvu samotné práce. Především z toho důvodu, aby od vyplňování dotazníku nebyli odrazováni příslušníci mužského pohlaví, byl dotazník nazván pouze „Diskriminace na trhu práce“. Protože výsledky by mohly být hodně zkreslené, mužský pohled na tuto problematiku je taktéž velice důležitý. Před začátkem vlastního výzkumu by neměl chybět pilotní výzkum, díky kterému bude zjištěno, zda jsou otázky v dotazníku položeny srozumitelně a respondenti u každé z nich najdou vhodnou odpověď k označení.

3.4 Výsledky dotazníkového šetření

Po realizaci pilotního výzkumu s přibližně 15 respondenty bylo zjištěno, že dotazník je v pořádku, tzn., že respondenti rozumí všem položeným otázkám a ve všech případech na ně dokážou odpovědět. Při výzkumu bylo získáno celkem 238 vyplněných dotazníků, návratnost dotazníků byla velice vysoká. V případě využití internetu bylo dosaženo návratnosti 82 % a při osobním dotazování to bylo přibližně 90 %. Odpovědi z dotazníků byly zaznamenávány do tabulkového procesoru MS Excel a poté byly vyhodnoceny jednotlivé otázky a jejich kombinace. V následující části práce budou nejprve uvedeny výsledky odpovědí na jednotlivé otázky a následně zajímavé relace různých otázek. Procentuální podíl odpovědí respondentů je uveden v grafech.

Příslušné tabulky, přehledně zobrazující stejné údaje, které budou zobrazeny v následujících grafech, jsou uvedeny v příloze B na konci práce. Struktura hodnocení je následující: vždy je uveden nadpis nebo úvodní věta, v některých případech následuje graf, případně tabulka a nakonec jsou uvedeny slovně komentované výsledky a závěry.

3.4.1 Rozbor výsledků a hodnocení výzkumu

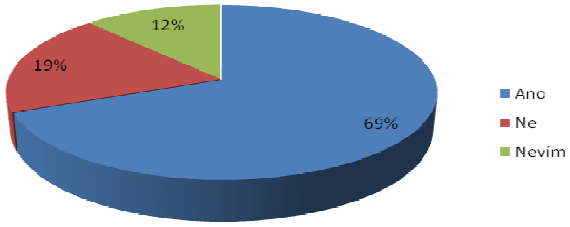
Otázka č. 1: „Myslíte si, že muži a ženy mají předem určené role (muž = lovec, žena = ochránkyně rodinného krbu)?“

Na tuto otázku zřejmě nebylo složité odpovědět, velká většina respondentů odpověděla buď kladně, nebo záporně – pouze 7 % respondentů využilo únikové odpovědi „nevím“. Z větší poloviny však převažuje odpověď „ano“, což vypovídá o tom, že **lidé vnímají genderové rozdíly mezi muži a ženami.**

Otázka č. 2: „Měli by se podle Vás těchto rolí držet?“

Otázka číslo 2 přinesla velice zajímavé výsledky. Přestože z odpovědí na předchozí otázku je patrné, že větší polovina respondentů vnímá genderové rozdíly, z dalšího výzkumu vyplývá, že si dotazované osoby rozhodně nemyslí, že se lidé musí těchto rolí držet. Ve většině případů jsou proti tomuto názoru (45 %), nebo tvrdí, že záleží na situaci (48 %). Tento přístup je velmi pokrokový, protože dokazuje, že **přestože respondenti nepopírají jasně daná fakta, jsou ochotni vnímat možnost vymanit se z dogmatických pravidel a posunout se vpřed**.

Obrázek 1: Graf procentuálního podílu odpovědí na otázku č. 3 „Myslíte si, že ženy mají na trhu práce horší postavení než muži?“



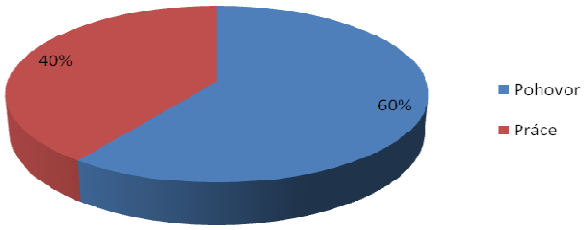
Zdroj: vlastní zpracování, 2011

Celkově převažuje názor, že **ženy mají na trhu práce horší postavení než muži**. V tomto případě odpovědělo kladně 69 % dotázaných, ostatní neznali odpověď na tuto otázku nebo tento názor nesdílejí.

Otázka č. 4: „Setkal/a jste se s diskriminací na pracovním trhu?“

Celkový podíl odpovědí všech respondentů na otázku číslo 4 sám o sobě příliš nevypovídá, protože poměr odpovědí je téměř padesát na padesát. Mohlo by se tedy zdát, že respondenti se ve stejné míře s diskriminací setkali i nesetkali. V dalším šetření však tato otázka přinese zajímavé závěry.

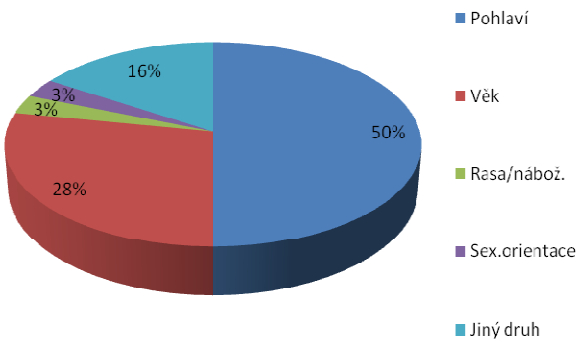
Obrázek 2: Graf procentuálního podílu odpovědí na otázku č. 5 „Pokud ano, v jaké situaci?“



Zdroj: vlastní zpracování, 2011

Z respondetů, kteří se setkali s diskriminací na trhu práce (tudíž na předchozí otázku odpověděli kladně), bylo **60 % z nich diskriminováno již při pracovním pohovoru**. Tyto výsledky jsou alarmující, protože to vypovídá o tom, že **personalisté**, kteří provádějí ve firmách nábor zaměstnanců, **nedodržují zákony a etická pravidla**.

Obrázek 3: Graf procentuálního podílu odpovědí na otázku č. 6 „O jaký druh diskriminace se jednalo?“



Zdroj: vlastní zpracování, 2011

Otázka číslo 6 byla sestavena tak, aby v první řadě dala respondentům možnost vyčerpávající odpovědi a za druhé bylo jejím cílem zjistit, jestli je diskriminace žen (tedy diskriminace podle pohlaví) opravdu nejčastějším druhem diskriminace, který se na trhu práce vyskytuje. Z výsledků vyplývá, že ta část respondentů, která se s diskriminací setkala (podle výsledků otázky č. 4 je to 48 % respondentů), se celá polovina setkala s diskriminací na základě pohlaví, téměř 30 % se setkalo také s věkovou diskriminací. Podíl ostatních odpovědí není vzhledem k počtu odpovědí příliš podstatný. To potvrzuje domněnku, že **diskriminace žen je nejčastěji se vyskytující diskriminací na trhu práce**.

Otázka č. 7: „Pohlaví:“

Průzkumu se zůčastnilo celkem 164 žen a 74 mužů což je při procentuálním přepočtu 69 % ku 31 %, což by mohlo potvrzovat zájem žen o tuto problematiku.

Otázka č. 8: „Věk:“

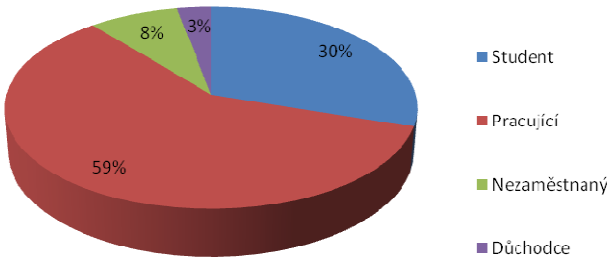
Nejpočetnější skupina respondentů (43 %) byla ve věku od 19 do 25 let. Další početnou skupinou (29 %) byly osoby ve věku 26 – 35 let. Dále se zde objevuje 13 % respondentů ve věku 36 – 45 let a konečně 10 % starších osob ve věku 46 – 60 let. Zbylé dvě skupiny – nejmladší a nejstarší zde nemají významné zastoupení. U této

otázky se projevuje zájem mladých, které většinou úskalí pracovního trhu teprve čekají.

Otázka č. 9: „Nejvyšší dosažené vzdělání:“

Převážná skupina osob, které dotazník vyplnili má jako nejvyšší dosažené vzdělání maturitu, dále je zde 24 % vysokoškoláků s titulem bakalář a 18 % vysokoškolsky vzdělaných respondentů, kteří mají diplom z magisterského stupně studia. Vyučených osob je 9 % a absolventů základní školy pouze 3 %. Můžeme zde pozorovat klesající tendenci počtu účastníků podle nejvyššího vzdělání.

Obrázek 4: Graf procentuálního podílu odpovědí na otázku č. 10 „V současné době jsem:“



Zdroj: vlastní zpracování, 2011

59% podíl všech respondentů tvoří pracující osoby, dále 30 % studenti, 8 % nezaměstnaní a pouhé 3 % důchodci. Názor všech těchto skupin obyvatel je pro výzkum důležitý a přínosný.

V další části bude následovat zhodnocení relací odpovědí na různé otázky. Vzorek respondentů byl pro tento účel rozdělen do různých skupin, například podle pohlaví, věku, vzdělání a postavení na trhu práce. Rozborem vztahů těchto skupin a odpovědí na různé otázky bude dosaženo potřebných výsledků, mnohem zajímavějších, obsahově významnějších a pro závěry této práce bezesporu zcela zásadních.

Pohlaví respondentů

Nyní bude následovat rozbor relací odpovědí na různé otázky. Nejprve se zaměříme na odpovědi mužů a žen na otázky 1, 2, 3, 5 a 6.

Tabulka 1: Odpovědi na otázky číslo 1 až 6 podle pohlaví respondentů

	Pohlaví (%)	
Role (%)	**Muži**	**Ženy**
Ano	46	60
Ne	41	37
Nevím	14	4
Držet se rolí (%)		
Ano	5	7
Ne	38	49
Záleží na situaci	57	44
Postavení žen (%)		
Ano	49	78
Ne	38	11
Záleží na situaci	14	11
Setkání s diskriminací (%)		
Ano	35	60
Ne	65	40
Situace (%)		
Pohovor	64	59
Práce	36	41
Druh diskriminace (%)		
Pohlaví	50	50
Věk	25	29
Rasa/náboženství	0	3
Sex. orientace	0	3
Jiný druh	25	15

Zdroj: vlastní zpracování, 2011

Ženy mají (možná díky životní zkušenosti) na tuto genderovou otázku více vyhraněný pohled, 60 % z nich je přesvědčeno, že role jsou předem určeny. U mužů je to půl na

půl – téměř polovina respondentů mužského pohlaví si myslí, že role jsou předem určeny, druhá polovina si to nemyslí.

Ve většinově převažujícím názoru, že se muži ani ženy nemusí držet svých genderových rolí, se respondenti pohlavím příliš neliší. Obecně převažuje názor, že se rolí buď držet nemusí, nebo záleží na situaci. Tato situace již byla popsána výše.

Budeme-li předpokládat, že respondenti vycházeli ze svých zkušeností, je možné zde vysledovat jistou negativní zkušenost žen (celých 78 % žen si myslí, že mají v práci horší postavení než muž), při srovnávání jejich postavení na pracovním trhu s druhým pohlavím. Muži si naopak nemyslí, že by zde byla nějaká nespravedlnost – 49 % mužů míní, že ano, 38 % si myslí, že ne. To může znamenat na jednu stranu to, že **ženy s diskriminací mají zkušenosti, proto odpovídají kladně a na druhou stranu to, že muži buď vůbec netuší, nebo si nepřipouští možnost, že by se s ženami zacházelo odlišně.**

Odpovědi na tuto otázku vypovídají o reálné situaci na pracovním trhu. Vzhledem k výsledkům odpovědí 238 respondentů na tuto otázku roste význam vztahu této otázky k pohlaví dotazovaných. Přibližně dvě třetiny z dotázaných mužů se s diskriminací v práci nikdy nesetkaly, ženy však (celých 60 %) měly opačnou zkušenost. Z tohoto výsledku nepopiratelně vyplývá závěr, že **ženy jsou na trhu práce oproti mužům znevýhodňovány a je s nimi jednáno jiným způsobem**.

U skupiny žen a u skupiny mužů nejsou v těchto odpovědích žádné rozdíly. Zajímavé je, že diskriminací na základě rasy, náboženství nebo sexuální orientace se setkalo pouze 6 % respondentů a byly jimi výhradně ženy.

Věk respondentů

Hodnocení odpovědí skupin respondentů rozdělených podle věku. Odpovědi na otázky číslo 1, 2, 3, 4, 5 a 6.

Respondenti mladší 18 let byli pouze 4, proto nelze jejich názory příliš zobecňovat. Tato skupina bude tedy vynechána. Stejný případ nastal u respondentů starších 60 let (pouze 6 respondentů), proto ani na jejich odpovědi nebude brán zřetel. Tyto skutečnosti dokazují, téma vzbuzuje zájem u respondentů ve věku 19 až 60 let, tzn.

potencionálně diskriminované osoby (protože většina z nich pravděpodobně působí nebo v blízké době působila či bude působit na trhu práce). Původním záměrem bylo vyfiltrovat zanedbatelné odpovědi nejmladší a nejstarší věkové skupiny (celkem 10 respondentů) a ostatní věkové skupiny sloučit do jedné v rozmezí 19 až 60 let. Ale vzhledem ke skutečnosti, že počet vyfiltrovaných osob by byl skutečně zanedbatelný, byly by výsledky této skupiny stejné jako u odpovědí celého „testovaného vzorku". Proto budou dále uvedeny pouze zajímavosti vyskytující se v jednotlivých skupinách věku 19 – 60 let. Zmíněny budou také rozdíly, které se v odpovědích objevují oproti celé skupině. Protože následující hodnocení bude poněkud komplexnější, bylo několik tabulek pro větší přehlednost sloučeno do jedné a konkrétní hodnoty, které budou zmíněny v hodnocení, jsou v tabulce vyznačeny.

Tabulka 2: Odpovědi na otázky číslo 1 až 6 podle věku respondentů

	Věk (%)			
Role (%)	**19-25 let**	**26-35 let**	**36-45 let**	**46-60 let**
Ano	50	53	56	75
Ne	44	44	19	25
Nevím	6	3	25	0
Držet se rolí (%)				
Ano	6	3	6	16
Ne	52	53	19	42
Záleží na situaci	42	44	75	42
Postavení žen (%)				
Ano	67	74	56	83
Ne	19	24	13	17
Nevím	14	2	31	0
Setkání s diskriminací (%)				
Ano	52	50	50	75
Ne	48	50	50	25
Situace (%)				
Pohovor	68	69	56	33
Práce	32	31	44	67
Druh diskriminace (%)				
Pohlaví	48	40	55	67
Věk	24	40	27	22
Rasa/náboženství	4	5	0	0
Sexuální orientace	6	0	0	0
Jiný druh	18	15	18	11

Zdroj: vlastní zpracování 2011

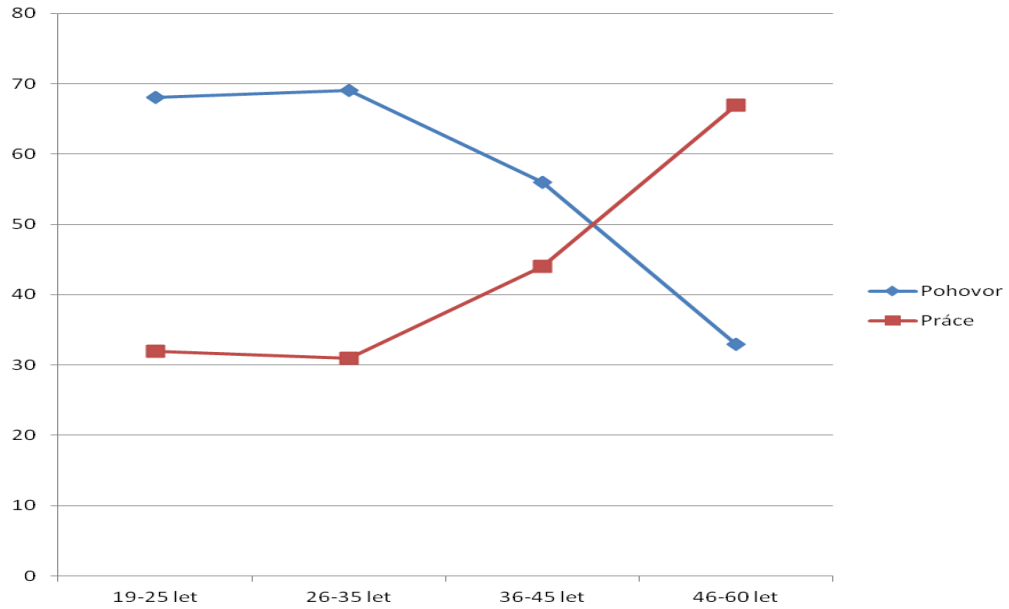
75 % dotázaných ve věku 46 až 60 let se domnívá, že muži i ženy mají předem určené role. Je to významně nejvyšší podíl této odpovědi ve všech věkových kategoriích. Také si výrazně větší množství (16 %) těchto osob myslí, že by se lidé těchto rolí měli držet.

U skupiny 36 až 45 let vyčnívá nad ostatní 75% podíl odpovědi „záleží na situaci“ u otázky zjišťující, zda by se lidé měli držet svých genderových rolí. To je také bezpochyby zajímavý závěr. Tato skupina jako jediná nemá jasno v tom, zda mají ženy na trhu práce horší postavení než muži. Celých 31 % z nich odpovědělo na tuto otázku „nevím“.

Skupina 46 – 60 let se oproti ostatním spíše setkala, než nesetkala s diskriminací – 75 % dotázaných odpovědělo na tuto otázku kladně. Je to logický výsledek, **tyto osoby budou mít pravděpodobně četné pracovní zkušenosti a tím pádem u nich vznikla větší pravděpodobnost, že se setkaly s diskriminací.**

Velice zajímavé je sledovat vývoj odpovědí na otázku číslo 5 v souvislosti s věkem respondentů. **S rostoucím věkem se totiž mění poměr odpovědí z převažující „diskriminace při přijímacím řízení“ ku odpovědi „diskriminace v práci“ ve prospěch druhé možnosti.** Nejlépe je to vidět v následujícím grafu (obrázek 11). Na ose x jsou uvedeny věkové skupiny respondentů, na ose y procenta jejich odpovědí na otázku „V jaké situaci jste se setkali s diskriminací?“

Obrázek 5: Grafické znázornění klesající a rostoucí tendence odpovědí respondentů s růstem jejich věku



Zdroj: vlastní zpracování, 2011

Tento vývoj by pravděpodobně bylo možné zdůvodnit tak, že dnešní čtyřicátníci a padesátníci zřejmě nejvíce pracovních pohovorů absolvovali v době socialismu, tudíž všichni museli pracovat a podniky (nebylo jich zdaleka tolik jako dnes) zřejmě na uchazeče o zaměstnání nekladly takové požadavky jako dnes. Naproti tomu skupiny ve věku **19 až 25 let mají četné zkušenosti především s pracovními pohovory, tudíž se s větší pravděpodobností mohli setkat s diskriminací spíše při nich** než přímo v pracovním procesu.

Další zajímavou skutečností je, že ve skupině 26 až 35 let se 40 % respondentů setkalo s diskriminací podle věku, což je nejvíc ze všech věkových skupin. Tento fakt je zajímavý ne však nečekaný. Pravděpodobně zde bude hrát roli větší počet žen, což logicky tuto věkovou skupinu dělá pro zaměstnavatele rizikovou.

Vzdělání respondentů

Hodnocení odpovědí skupin respondentů rozdělených do skupin podle vzdělání. Odpovědi na otázky číslo 1, 2, 5 a 6.

Postup bude stejný jako u předchozího hodnocení, tabulky jsou pro přehlednost sloučeny, důležité údaje v tabulce jsou zvýrazněny.

Tabulka 3: Odpovědi na otázky číslo 1, 2, 5 a 6 podle vzdělání respondentů

	Vzdělání (%)				
Role (%)	**ZŠ**	**SŠ vyučen**	**SŠ maturita**	**VŠ Bc.**	**VŠ Mgr.**
Ano	50	73	55	55	50
Ne	50	18	38	41	41
Nevím	0	9	7	4	9
Držet se rolí (%)					
Ano	25	0	10	4	4
Ne	50	45	45	55	32
Záleží na situaci	25	55	45	41	64
Situace (%)					
Pohovor	100	33	60	64	67
Práce	0	67	40	36	33
Druh diskriminace (%)					
Pohlaví	100	67	45	40	64
Věk	0	0	32	33	29
Rasa/náboženství	0	0	5	0	0
Sex. orientace	0	0	2	7	0
Jiný druh	0	33	16	20	7

Zdroj: vlastní zpracování, 2011

Při dělení skupin podle nejvyššího dosaženého vzdělání se v šetření vyskytuje pouze 8 respondentů se základním vzděláním, proto tyto odpovědi nebudou mít příliš velkou váhu.

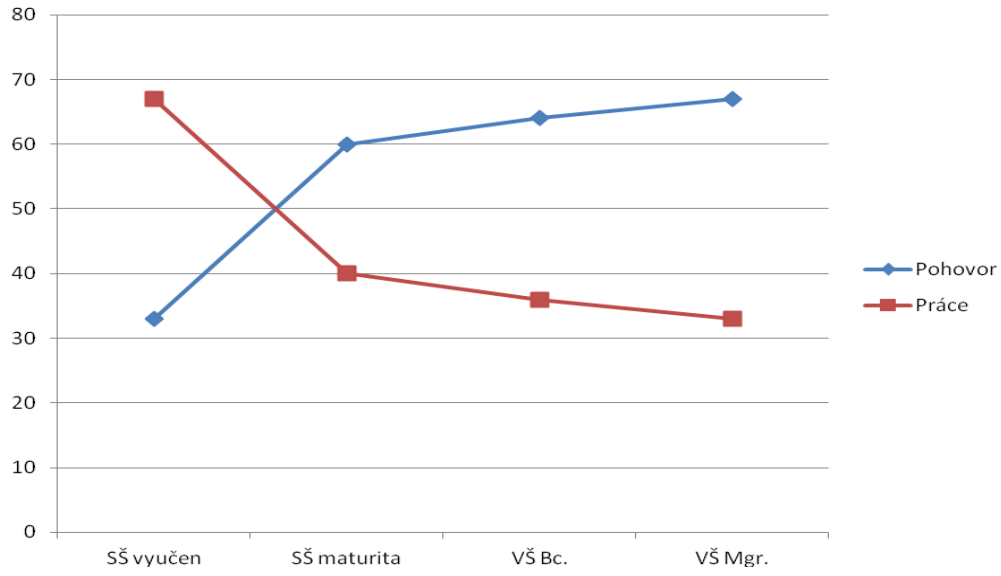
Vyučení respondenti jsou v převážné většině, tj. 73 %, přesvědčeni, že role žen a mužů jsou předem určeny. Ostatní dotazovaní sdílí názory na tuto otázku přibližně půl na půl.

64 % vysokoškoláků (s diplomem z magisterského studia) si myslí, že záleží na situaci, jestli se mají lidé genderových rolí držet. Je to výrazně nejpočetnější skupina v tomto případě.

Zajímavé je sledovat křivku vývoje odpovědí na otázku „V jaké situaci jste se setkal/a

s diskriminací?“ Zatímco nejméně vzdělaní lidé (vyučení) mají menší (cca 30 %) zkušenosti s diskriminací při přijímacím řízení, křivka těchto zkušeností stoupá směrem nahoru v návaznosti na vyšší vzdělání dotazovaných. Nejvzdělanější respondenti se tak dostali až na 67% podíl. Naopak je tomu u odpovědí „při práci“. Trend je přesně opačný. Pro představu dále uvádíme graf tohoto vývoje.

Obrázek 6: Grafické znázornění rostoucí a klesající tendence odpovědí respondentů v závislosti na růstu jejich vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování, 2011

Největší zkušenosti měly všechny skupiny pouze s diskriminací podle pohlaví.

Postavení respondentů na trhu práce

Hodnocení odpovědí skupin respondentů rozdělených do skupin podle jejich současného postavení na pracovním trhu. Odpovědi na otázky číslo 3, 4, 5 a 6.

Tabulka 4: Odpovědi na otázky číslo3, 4, 5 a 6 podle postavení respondentů na trhu práce

	Postavení na trhu práce (%)			
Postavení žen (%)	**Student**	**Pracující**	**Nezaměstnaný**	**Důchodce**
Ano	72	64	89	75
Ne	14	26	0	0
Nevím	14	10	11	25
Setkání s diskriminací (%)				
Ano	39	57	67	50
Ne	61	43	33	50
Situace (%)				
Pohovor	64	60	80	0
Práce	36	40	20	100
Druh diskriminace (%)				
Pohlaví	39	52	50	100
Věk	33	29	17	0
Rasa/náboženství	6	2	0	0
Sex. orientace	6	2	0	0
Jiný druh	16	15	33	0

Zdroj: vlastní zpracování, 2011

Zde se v první řadě zaměříme na vztah odpovědí na otázky číslo 10 a číslo 3. Ve všech skupinách respondentů, dělíme-li je podle jejich současné situace na pracovním trhu, převažuje názor, že ženy mají na pracovním trhu horší postavení než muži. Zajímavou skutečností je, že skupina pracujících osob podílem odpovědí „ano“ (tzn., ženy mají horší postavení) a „ne“ (tzn., ženy nemají horší postavení) inklinuje ve prospěch druhé možnosti. **Naopak nejintenzivněji vnímají nespravedlnost vůči ženám nezaměstnaní respondenti** (celých 89 %).

Při pohledu na otázku číslo 4 zjišťujeme, že studenti se s diskriminací setkávají v poměrně malé míře (spíše se s ní vůbec nesetkávají 61 %). U pracujících osob se však již situace obrací, tito lidé se s ní setkávají více. A v neposlední řadě **nezaměstnaní** opět potvrzují své zkušenosti, které se objevily již v odpovědích na předchozí otázku – že **se** tito lidé **setkávají s diskriminací velice často**.

Z průzkumu jasně vyplývá, že převažující většině všech respondentů ze všech skupin – v případě, že se setkali s rozdílným zacházením – se tak stalo již u přijímacího řízení. Tato skutečnost se několikrát objevila již v předchozím hodnocení.

Ve vztahu postavení respondentů na pracovním trhu a druhem diskriminace, se kterým se setkali, neshledáváme žádné překvapivé výsledky. **Znovu se zde potvrzuje, že většina respondentů**, bez ohledu na zařazení do konkrétních skupin, **se setkala především s diskriminací podle pohlaví.**

3.4.2 Shrnutí výsledků výzkumu

V této fázi práce budou shrnuty poznatky, ke kterým jsem se dostala pomocí dotazníkového šetření a jeho následného detailního zhodnocení. Výzkum potvrzuje, že lidé vnímají genderové rozdíly mezi muži a ženami. Přestože respondenti nepopírají jasně daná fakta, jsou ochotni vnímat možnost vymanit se z dogmatických pravidel a posunout se vpřed. Z výsledků dotazníku vyplývá, že ženy mají na trhu práce horší postavení než muži. Z osob, které se v minulosti setkaly s diskriminací na pracovním trhu, více něž polovina byla diskriminována již při pracovním pohovoru. Z toho lze usuzovat, že personalisté, kteří provádějí ve firmách nábor zaměstnanců, nedodržují zákony a etická pravidla. Též bylo potvrzeno, že diskriminace žen je nejčastěji se vyskytující diskriminací na trhu práce. Při náhledu na názory mužů a žen v oblasti otázky horšího postavení žen na trhu práce jsou ženy z velké části přesvědčeny o tom, že mají horší postavení oproti mužům. Muži naproti tomu o této diskriminaci buď neví, nebo prostě popírají, že by se s ženami zacházelo odlišně. Podle průzkumu se s diskriminací nejčastěji setkaly osoby ve věku 46 – 60 let. Tito lidé mají četné pracovní zkušenosti a tím pádem u nich vznikla větší pravděpodobnost, že se mohli setkat s diskriminací. Další zajímavou skutečností je, že mladí lidé se setkávají spíše s diskriminací již při pracovním pohovoru, a s růstem věku roste také zkušenost s diskriminací při výkonu práce. Nespravedlnost vůči ženám vnímají nejintenzivněji nezaměstnaní respondenti. Tyto osoby se s diskriminací různé povahy setkávají velice často.

3.5 Řešení pro zaměstnankyně i zaměstnavatele

Jak je možné současnou situaci řešit? Podíváme-li se do historie, práce bývala velice integrální součástí rodiny a naopak (práce na poli nebo na statku), poté však přišlo období industrializace, kdy se rodina a práce odtrhávala a nešla téměř vůbec spojovat. V současnosti některé firmy začínají chápat, že pokud se lidé stanou rodiči, mají na práci i jiné důležitější věci, než jen zaměstnání. Ekonomika se stává měkčí a do jisté míry si konečně (ač pomalu) začíná uvědomovat kvality a nepostradatelnost „ženských vlastností“. Takže dnes může žena plnohodnotně žít svůj soukromý i ekonomický život, aniž by k tomu nutně potřebovala muže. Bude však zřejmě ještě chvíli trvat, než se tato situace stane společensky přijatelnou.

Zaměstnavatelé by si měli uvědomit, že ženy, které musí zvládat více věcí najednou – dítě, partnera, domácnost a práci – jsou v zaměstnání výkonnější. Tyto ženy si lépe dokážou rozvrhnout čas, dokážou ho využít efektivněji. Také je potřeba, aby firmy upustily od názoru, že žena, která se stává reprodukční (v rodině), stává se automaticky neproduktivní (v práci). Což bezesporu ženy může vést k tomu, že zakládání rodiny budou odkládat, případně se vlastních dětí vzdají úplně na úkor kariéry. To samozřejmě není dobré ani pro samotnou ekonomiku. Důkazem o tom, že představitelé našeho státu vědí o tomto problému, je následující citace z prohlášení Národní ekonomická rady vlády: „Zvýšení dnes nízké zaměstnanosti žen ve věku 20–40 let na trhu práce o 10 procentních bodů může vést ke snížení deficitu penzijního systému o více než 10 mld. Kč/rok, což představuje více než třetinu každoročního deficitu během následujících 20–30 let. Veřejné rozpočty také přichází o velký objem daní a sociálních odvodů nepracujících žen. Dlouhá absence na trhu práce během rodičovství vede k degradaci lidského kapitálu a redukují se tím i celoživotní kariérní příležitosti žen.“ [40]

Tématem, které by bylo možné jednoduše vyřešit je problematika maminek na mateřské dovolené a jejich postupné začleňování do pracovního procesu. To, že je mateřská dovolená v České republice delší než kdekoliv jinde, vnímá jako pozitivum značná část maminek, ale i odborníků, například psychologů. Je zde však i druhá skupina žen, které by uvítaly mateřskou kratší a spíše by preferovaly rychlejší a hlavně snazší návrat do pracovního procesu. Mnohé z těchto žen k tomu vedou finanční důvody, kdy si rodina

nemůže dovolit hospodařit delší dobu pouze z jednoho platu a příspěvku od státu, který bohužel plnohodnotnou měsíční mzdu jen těžko nahradí. Jinou skupinu žen motivuje k rychlému návratu do práce potřeba udržet si pozici, kterou si před narozením dítěte v práci vybudovaly nebo snaha držet krok s vývojem v oboru.

V tomto směru si mohou významně pomoci i samotní partneři (muž a žena), pokud přijmou myšlenku vzájemné péče o rodinu a domácnost. Již zde musí začít chování podle principu rovných příležitostí. Čím standardnější totiž bude pro muže chodit na rodičovskou dovolenou, tím méně budou zaměstnavatelé diskriminovat ženy, protože pravděpodobnost, že jim odejde na rodičovskou muž, bude vyšší. V každém případě musí přístup změnit jak firmy, tak zaměstnanci.

Existuje několik způsobů, díky kterým je možné vyjít vstříc nejen ženám, ale i mužům, kteří pečují o dítě. Velmi efektivním nástrojem v této oblasti jsou flexibilní úvazky; patří mezi ně práce z domova, flexibilní pracovní doba či dělené a zkrácené pracovní úvazky. Tyto způsoby spolupráce jsou přínosné nejen pro ženy, ale i zaměstnavatele a celou společnost.

3.5.1 Pružná pracovní doba

Pokud je pro firmu důležité, kolik hodin člověk v práci takzvaně „odsedí“, nezíská efektivní využití pracovní doby zaměstnancem, ale pouze jeho přítomnost ve firmě. Takový přístup může být velice demotivující. Tento problém řeší pružné rozvržení pracovní doby, kdy si zaměstnanec může zvolit začátek a konec své pracovní doby v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Samozřejmě tento způsob docházky do práce nelze aplikovat na všechny pracovní pozice, avšak tam, kde je to možné, může firma získat mimořádné výsledky a kreativitu. Při konkurenčním boji na pracovním trhu, který probíhá nejen mezi společnostmi, ale i mezi zaměstnanci, to pro firmu může být důležitá strategická výhoda, pokud nabídne schopnému zaměstnanci benefit tohoto typu.

3.5.2 Dělené a zkrácené pracovní úvazky

Ženy by měly mít možnost vychovávat děti a zároveň uplatnit své vzdělání a schopnosti. Dělené a zkrácené pracovní úvazky, by ženám měly umožnit jednodušší

návrat do práce po mateřské dovolené.

3.5.3 Práce z domova

Další z možností je práce z domova neboli „homeworking“. Pokud by zaměstnavatelé ženám na mateřské dovolené umožnily možnost plné nebo částečné práce z domova, mohli by na tomto způsobu spolupráce dokonce ušetřit.

3.5.4 Kontakt s firemním prostředím

Možnost stálého kontaktu s prostředím firmy, ze které žena odchází na mateřskou dovolenou, může být vstřícným krokem ze strany zaměstnavatele. Přestože zaměstnankyně žádným způsobem s podnikem nespolupracuje (nepracuje pro něj), má přehled o aktuálním dění a umožní jí to plynulejší návrat do pracovního procesu.

3.5.5 Firemní školky

V neposlední řadě je tu možnost (především pro větší společnosti) založení firemní školky přímo v místě výkonu práce zaměstnanců. Pomineme-li výhody, které firemní školky znamenají pro rodiče, bezesporu nalezneme i spoustu výhod pro firmu, která školku provozuje. Nejen, že společnost tak zvyšuje motivaci a loajalitu velké části svých zaměstnanců, ale zvyšuje také svou prestiž a konkurenceschopnost na trhu práce. Mimo jiné je to řešení přeplněných kapacit veřejných mateřských škol a provoz tohoto zařízení je možné spolufinancovat z různých dotací.

Existují různé projekty nebo weby, které pomáhají společnostem majícím zájem vyjít v tomto ohledu vstříc svým zaměstnancům zorientovat se v problematice flexibilní spolupráce a nabízí návody, jak ve firmě zavést alternativní pracovní úvazky. Zároveň jsou také prostorem pro sdílení zkušeností, inspiraci, šíření příkladů z praxe a názorů.

Mezi firmy, které nabízí ženám některé výše uvedené možnosti spolupráce, patří například společnosti T-Mobile Czech Republic, Československá obchodní banka, Komerční banka nebo IBM Česká republika. [40]

Závěr

Problematika zákazu diskriminace a rovného zacházení se jeví jako jednoduchá v teoretické rovině, avšak při posuzování jednotlivých případů je poměrně složitá. Právní předpisy samy o sobě ji nevyřeší, avšak mohou napomoci k vytvoření atmosféry nediskriminačního jednání. Pro zaměstnavatele je výhodné, jestliže ve vztahu k zaměstnancům veřejně a jednoznačně deklaruje, že je zaměstnavatelem rovných příležitostí, který zamezuje diskriminaci.

Je zřejmé, že pokud má společnost zájem na prosazování rovných příležitostí, není řešením tiše sedět a čekat, že někdo podnikne nějaké kroky k nápravě této situace. Minimálně každý, kdo pociťuje diskriminaci nebo sleduje nerovné zacházení, by měl v rámci svých možností jednat a pro změnu situace něco udělat. Pokud totiž firmám bude nerovné zacházení s muži a ženami procházet, budou tak jednat dál.

V případě, že se někde objeví inzerát obsahující diskriminujícími prvky, je možné firmu, která ho napsala nahlásit úřadu práce. Tato instituce je povinná stížnost projednat a je oprávněna udílet pokuty. Pokud člověk pocítí diskriminační jednání při přijímacím pohovoru nebo na pracovišti, měl by se ozvat a po zaměstnavateli nebo náborovém pracovníkovi požadovat vysvětlení jeho chování. Pokud se tím příslušný pracovník nebude zabývat, má poškozený možnost obrátit se na jisté instituce a organizace. Ty mohou poskytnout právní poradenství a určitě diskriminované osobě poradí, jak se dál zachovat.

Je vhodné informovat také odborovou organizaci působící u příslušného zaměstnavatele. Odbory mohou prosadit rovnost zacházení přímo v kolektivní smlouvě. Pro přehlednost uvedeme několik dalších státních i nestátních institucí, na které se lze obrátit. Jsou jimi obecní soud, úřad práce, veřejný ochránce práv (ombudsman), Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, Český helsinský výbor [31], Gender Studies, o.p.s. [35] a samozřejmě mnoho dalších.

Pokud se žena (případně jiná diskriminovaná osoba) rozhodne proti diskriminaci bránit, např. vyhledá pomoc a nechá si poradit, je důležité, aby bylo nerovné zacházení dokázáno a došlo k nápravě. Pohlédneme-li na tento problém z globálního hlediska, pro lepší budoucnost celé společnosti nezáleží příliš na tom, zda tato oběť diskriminace spor

vyhrála či prohrála, zda se poměry na jejím pracovišti změnily či nikoliv. Významným výsledkem je i to, že tato žena a její okolí získá povědomí o problematice a příště se do takové situace s velkou pravděpodobností znovu nedostane, případně bude vědět, jak se zachovat. Mimo to rostoucí počet upozornění na nezákonné chování zaměstnavatelů může i firmy vést k zamyšlení nad takovým jednáním. Firmám vzniká negativní publicita, což je pro každou společnost bezesporu nežádoucí stav. Současná situace vyžaduje, aby společnost získala obecné povědomí o tom, že žena dokáže skloubit profesní kariéru s rolí matky, aniž by zanedbávala dítě a rodinu.

I přes existenci nerovností, udělala EU v uplynulých desetiletích významný pokrok. Podařilo se to zejména díky právním předpisům o rovném zacházení; zohlednění rovnosti žen a mužů ve všech oblastech a zvláštním opatřením pro prosazování žen. Přestože bylo na evropské i české úrovni mnoho uděláno v oblasti boje proti diskriminaci a sociálnímu vyloučení, stále to nestačí. Celá společnost se musí zasloužit o to, aby tento globální problém byl neustále veřejně řešen a aby se situace na trhu práce nadále zlepšovala. Zajistit, aby všichni členové společnosti měli rovné příležitosti bez ohledu na svůj původ či předpoklady, však není jen právním požadavkem či morálním argumentem, nýbrž nezbytností pro prospívající a soudržnou společnost jednadvacátého století.

S diskriminací se může setkat kdokoliv, proto je potřeba, aby společnost existenci tohoto problému vnímala a byla přístupná o něm diskutovat a řešit ho. Jak bylo dokázáno výzkumem, tento problém není přehlížen a společnost si obecně uvědomuje vážnost situace. Ženy, muži, staří, mladí, vzdělaní i méně vzdělaní lidé jsou ochotni přiznat zkušenosti s diskriminací. Velkým krokem vpřed je to, že velké – především mezinárodní – společnosti se otevřeně hlásí k boji za rovné příležitosti, snaží se vyrovnávat poměr mužů a žen na vedoucích pozicích a nebrání se transparentnosti zacházení se zaměstnanci.

Mnoho společností integrovalo princip rovných příležitostí do svých politik zaměstnanosti, ne pouze jako součást školení o společné sociální odpovědnosti, ale protože cítí, že mohou z různorodé pracovní síly profitovat. Společnost nebude tolerovat diskriminaci na pracovišti a zaměřuje se na zajištění toho, aby se každý zaměstnanec cítil oceněn a měl příležitost plně přispět k úspěchu firmy.

Povzbudivým faktem zůstává, že počet žen na trhu práce roste a lépe se jim daří zajistit si lepší vzdělávání a odbornou přípravu. Pokud se celá společnost bude i nadále snažit prosazovat politiku rovných příležitostí, je reálná šance, že se v blízké budoucnosti situace výrazně změní k lepšímu.

Summary

The issues of discrimination at the labour market are discussed frequently and according to the available sources of information these issues are not overlooked. When you imagine all manners of discrimination at the labour market, the most frequent manner is gender discrimination. It means that women are the most discriminated group. In this thesis I had focused on: the issue of women discrimination on the labour market and the topic of women versus men in the workplace. The society tells us the way how men and women have to look like and how they should behave according to their gender. Every person can observe these patterns since their childhood. The gender is formed by the external influences. The topic of gender discrimination belongs to sociology, however, there is a management sector which deals with the influence of gender inside the company – it is called the management of gender relations. This is the theme which comes close to the women discrimination and to equal opportunities for men and women in the organization of the company. If the company is interested in establishing equal opportunities at the labour market, it is necessary to see women and men as two different parts of the company. It is impossible to replace the two parts with each other, because both of them have their tasks and the first part cannot work without the second part. The two parts are complementing each other in the family life and in the career life as well. The European Union has one of the most advanced antidiscrimination law in the world. The principle of equal opportunities of men and women is a part of the entrance conditions that have to be fulfilled by all member states and the candidate countries which want to enter the European Union. In the Czech legislative we can find the provision of equal treatment in The Charter of Fundamental Rights and Freedoms. Another important document is the Labour Code and last but not least is the Antidiscrimination Act. For employers it is necessary to claim equal opportunities for women and men if they want to be popular in the society of the 21st century. The whole society has to take a part in solving this global problem and then the situation at the labour market might become better. Equal opportunities are an important value and it is the sign of a fair company which is based on democracy. That is why the equalization of the relationships between men and women should be the significant aim of companies.

Seznam tabulek

Tabulka 1: Odpovědi na otázky číslo 1 až 6 podle pohlaví respondentů 42

Tabulka 2: Odpovědi na otázky číslo 1 až 6 podle věku respondentů..... 44

Tabulka 3: Odpovědi na otázky číslo 1, 2, 5 a 6 podle vzdělání respondentů..... 47

Tabulka 4: Odpovědi na otázky číslo3, 4, 5 a 6 podle postavení respondentů na trhu práce..... 49

Tabulka 5: Procentuální podíl odpovědí na otázku č. „Myslíte si, že muži a ženy mají předem určené role (muž = lovec, žena = ochránkyně rodinného krbu)?“..... 8

Tabulka 6: Procentuální podíl odpovědí na otázku č. „Měli by se podle Vás těchto rolí držet?“..... 8

Tabulka 7: Procentuální podíl odpovědí na otázku č. „Myslíte si, že ženy mají na trhu práce horší postavení než muži?“ 8

Tabulka 8: Procentuální podíl odpovědí na otázku č. „Setkal/a jste se s diskriminací na pracovním trhu?“ 8

Tabulka 9: Procentuální podíl odpovědí na otázku č. „Pokud ano, v jaké situaci?“ 9

Tabulka 10: Procentuální podíl odpovědí na otázku č. „O jaký druh diskriminace se jednalo?“ 9

Tabulka 11: Procentuální podíl odpovědí na otázku č. „Pohlaví:“..... 9

Tabulka 12: Procentuální podíl odpovědí na otázku č. „Věk:“ 9

Tabulka 13: Procentuální podíl odpovědí na otázku č. „Nejvyšší dosažené vzdělání:... 10

Tabulka 14: Procentuální podíl odpovědí na otázku č. „V současné době jsem:“ 10

Seznam obrázků

Obrázek 1: Graf procentuálního podílu odpovědí na otázku č. 3 „Myslíte si, že ženy mají na trhu práce horší postavení než muži?“ 38

Obrázek 2: Graf procentuálního podílu odpovědí na otázku č. 5 „Pokud ano, v jaké situaci?“ 39

Obrázek 3: Graf procentuálního podílu odpovědí na otázku č. 6 „O jaký druh diskriminace se jednalo?“ 40

Obrázek 4: Graf procentuálního podílu odpovědí na otázku č. 10 „V současné době jsem:“ 41

Obrázek 5: Grafické znázornění klesající a rostoucí tendence odpovědí respondentů s růstem jejich věku 46

Obrázek 6: Grafické znázornění rostoucí a klesající tendence odpovědí respondentů v závislosti na růstu jejich vzdělání 48

Seznam použité literatury

[1] BÁRTOVÁ, H., BÁRTA, V., KOUDELKA, J. *Chování spotřebitele a výzkum trhu*. 2. vydání, Praha: Oeconomica, 2005, ISBN 80-245-0778-1.

[2] BEDNÁŘOVÁ, E., HAJNÁ, Z., HOLMAN, J. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*, Vyd. 1. Praha: Český helsinský výbor, 2002. 95 s. ISBN 80-86436-11-8.

[3] BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.

[4] BRDEK, M., JÍROVÁ, H., KREBS, V. *Trendy v evropské sociální politice.* Praha: ASPI, 2002. 251 s. ISBN 80-86395-25-1.

[5] FRANK, P. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. Brno: Nesehnutí, 2004. 48 s. ISBN 80-903228-4-0.

[6] HUŇKOVÁ, M.; RYTÍŘOVÁ, K.; NAVRÁTILOVÁ, J. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. 2. aktualizované vydání. Brno: Nesehnutí Brno, 2005. 21 s. ISBN 80-903228-1-6.

[7] KARSTEN, H. *Ženy – muži: Genderové role, jejich původ a vývoj*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2006. 183 s. ISBN 80-7367-145-X.

[8] KOTÝNKOVÁ, M. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*, Vyd. 1. Praha: Professional Publishibng, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

[9] KROUPOVÁ, A. *Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce*. Praha: Středisko pro výchovu k lidským právům EIS UK, 2001. 133 s. ISBN 80-902346-5-0.

[10] KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů*: *postavení žen a mužů v organizaci*, Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004, 155 s., ISBN 80-7261-117-8.

[11] MALÝ, V. *Marketingový výzkum – Teorie a praxe*. 1. vydání, Praha: Oeconomica, 2005, ISBN 80-245-0761-7

[12] OAKLEYOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000. 176 s. ISBN 80-7178-403-6.

[13] PONĚŠICKÝ, J. *Fenomén ženství a mužství: psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy*. Vyd. 2. Praha: Triton, 2004, 155 s. ISBN 80-7254-374-1.

[14] SOKAČOVÁ, L. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu prác*e. Praha: Gender Studies, 2006, 25 s. ISBN 80-86520-12-9.

[15] ŠTAMBERKOVÁ, J.; ŠTEFKO, M. *Využívání mateřské a rodičovské dovolené*. Praha: Český helsinský výbor, 2007. 104 s.

[16] VALDROVÁ, J. *Gender a společnost*. Vyd. 1. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, 2006. 236 s. ISBN 80-7044-808-3

[17] VYHLÍDAL, J., MAREŠ, P. *Měnící se rizika a šance na trhu práce: analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-07-7.

Cizojazyčné zdroje

[18] CLAVELAND, J. N., STOCKDALE, M., MURPHY, K. R. *Women and men in organizations: sex, gender issues at work*. New Persey: Lawrence Erlbaum Associates, Publisher, 2000. ISBN 0-8058-1268-7.

[19] BUDIG, M. J. *Gender, Self-Employment, and Earnings: The Interlocking Structures of Family and Professional Status*. Sociologists for Women in Society, 2006. 29 s. Dostupné z WWW: http://www.jstor.org/pss/27640932. DOI: 10.1177/0891243206293232.

[20] FOX, M. F. *Gender, Family Characteristics, and Publication Productivity among Scientists*. London: SSS and SAGE Publications, 2005. 20 s. Dostupné z WWW: http://www.jstor.org/pss/25046632. DOI: 10.1177/0306312705046630.

[21] GOLDSCHEIDER, F. K., GOLDSCHEIDER, C. *Gender Roles, Marriage, and Residential Independence*, Plenum Publishing Corporation, 1992. 18 s. Dostupné z WWW: http://www.jstor.org/stable/684507.

[22] JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, A., MACHOVCOVÁ, K., *Woman On The Labour Market: Today and in the Future*, Praha: Gender Studies, 2007.

[23] KANE, E. W. *Men's and Women's Beliefs about Gender Inequality: Family Ties, Dependence, and Agreement.* Plenum Publishing Corporation, 1998. 27 s. Dostupné z www: http://www.jstor.org/stable/684866.

[24] KOLÁŘOVÁ, J., Mrozik, A., Rutkowska, E., Stefafczyk, I., Cvikova, J., Filadelfiová, J., Gyarfásová, O., Kobová, L., Pietruchová, O. Kisselyova, O., Kolomyets, I. *Gender Issues 2007*, Praha: Gender Studies, 2008. ISBN: 978-83-923467-6-0.

[25] KUCHAŘOVÁ, V., et al. *Career – Family – Equal Opportunities: Studies on Women and Men in the Czech Labour Market*. Praha: Gender Studies, 2007. 22 s.

[26] MACHOVCOVÁ, K. et al. *Family Policy: Parental and Maternity Leave in the Context of Work-Life Balance and Equal Opportunities for Women and Men*, Praha: Gender Studies, 2010.

[27] MARTIN, J. *Deconstructing Organizational Taboos: The Suppression of Gender Conflict in Organizations.* Informs, 1990. 21 s. Dostupné z WWW: http://www.jstor.org/stable/2634968.

[28] PINCH, S., STOREY, A. *Flexibility, Gender and Part-Time Work: Evidence from a Survey of the Economically Active*. Blackwell Publishing, 1992. 17 s. Dostupné z WWW: http://www.jstor.org/stable/622546.

[29] PISÁR, P. *Rovnosť príležitostí na trhu práce.* Vyd. 1. Banská Bystrica: REIC, 2008. 137 s. ISBN 978-80-8083-434-0.

Elektronické zdroje

[30] *Aperio* [online]. c2011 [cit. 2011-06-30]. Antidiskriminační zákon. Dostupné z WWW: <http://aperio.cz/220/antidiskriminacni-zákon>.

[31] *Český helsinský výbor* [online]. 2011 [cit. 2011-11-28]. Dostupné z WWW: <http://www.helcom.cz/>.

[32] *Evropská komise* [online]. 2012 [cit. 2012-02-22]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/index_cs.htm

[33] *Gender management* [online]. c2004 [cit. 2011-06-30]. Dostupné z WWW: <http://management.gendernora.cz >.

[34] Genderově pozitivní výuka. *Občanská společnost*: *Návod k použití* [online]. ©2003 - 2006 [cit. 2012-02-20]. Dostupné z: http://obcan.ecn.cz/index.shtml?w=r&x=146056

[35] *Gender Studies* [online]. c2008 [cit. 2011-11-28]. Dostupné z WWW: <http://www.genderstudies.cz/>.

[36] *Nenechte se diskriminovat* [online]. 2006 [cit. 2011-11-25]. Dostupné z WWW: <http://www.rovneprilezitosti.cz/index.php>.

[37] *NESEHNUTÍ: NEzávislé Sociálně Ekologické HNUTÍ* [online]. 2011 [cit. 2011-11-28]. Dostupné z WWW: <http://nesehnuti.cz/>.

[38] *Nora: genderové informační centrum* [online]. c2003-2004 [cit. 2011-11-28]. Dostupné z WWW: <http://www.gendernora.cz/index.php>.

[39] *Plenky v praci.cz: o rodičích, dětech a kariéře* [online]. 2011 [cit. 2011-11-28]. Dostupné z WWW: <http://www.plenkyvpraci.cz/>.

[40] *Plenky v praci.cz* [online]. 21.7.2011 [cit. 2011-11-28]. Plenkyvpraci.cz, APERIO a T-Mobile zvali na konferenci o flexibilních pracovních úvazcích. Dostupné z WWW: <http://www.plenkyvpraci.cz/plenky-ve-firmach/plenkyvpraci-cz-aperio-a-t-mobile-zvali-na-konferenci-o-flexibilnich-pracovnich-uvazcich#more-1533>.

[41] Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců - Metodika. *Český statistický úřad* [online]. 9.3.2012 [cit. 2012-03-14]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/pmz_m.

[42] Rovné příležitosti a EU. *Občanská společnost*: *Návod k použití* [online]. ©2003 - 2006 [cit. 2012-02-20]. Dostupné z: http://obcan.ecn.cz/index.shtml?apc=rj--1-&t=237464

[43] *Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. c2005 [cit. 2011-11-28]. Dostupné z WWW: <http://www.soc.cas.cz/cz/>.

[44] *Vyplňto.cz* [online]. 2008 - 2012 [cit. 2011-09-28]. Dostupné z: http://www.vyplnto.cz/.

[45] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *businesscenter.cz*. 2007. Dostupné z: http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/uvod.aspx.

[46] *Ženská práva jsou lidská práva* [online]. 2011 [cit. 2011-11-28]. Dostupné z WWW: <http://zenskaprava.cz/>.

Seznam příloh

Příloha A: Dotazník

Příloha B: Soubor tabulek s procentuálním podílem odpovědí na jednotlivé otázky

Příloha A: Dotazník

Diskriminace na trhu práce

Vážení respondenti, jsem studentkou posledního ročníku ekonomické fakulty a jako podklad pro mou diplomovou práci s názvem „Diskriminace žen na trhu práce“ se chystám využít výsledky tohoto dotazníku. Budu Vám vděčná, pokud obětujete pár minut svého času na vyplnění otázek uvedených níže. Děkuji

1. Myslíte si, že muži a ženy mají předem určené role (muž = lovec, žena = ochránkyně rodinného krbu)?

- ☐ ano
- ☐ ne
- ☐ nevím

2. Měli by se podle Vás těchto rolí držet?

- ☐ ano
- ☐ ne
- ☐ záleží na situaci

3. Myslíte si, že ženy mají na trhu práce horší postavení než muži?

- ☐ ano
- ☐ ne
- ☐ nevím

4. Setkal/a jste se s diskriminací na pracovním trhu?

- ☐ ano
- ☐ ne

5. Pokud ano, v jaké situaci? (je možno označit i více možností)

- ☐ při přijímacím řízení
- ☐ na pracovišti (při výkonu práce)

6. O jaký druh diskriminace se jednalo? (je možno označit i více možností)

- ☐ diskriminace na základě pohlaví
- ☐ diskriminace na základě věku
- ☐ diskriminace na základě rasy, případně náboženského vyznání
- ☐ diskriminace na základě sexuální orientace
- ☐ jiná diskriminace

7. Pohlaví:

- ☐ muž
- ☐ žena

8. Věk:

- ☐ do 18 let
- ☐ 19 – 25 let
- ☐ 26 – 35 let
- ☐ 36 – 45 let
- ☐ 46 – 60 let
- ☐ více než 60 let

9. Nejvyšší dosažené vzdělání:

- ☐ ZŠ
- ☐ SŠ (vyučen/a)
- ☐ SŠ (maturita)
- ☐ VŠ (bakalářské studium)
- ☐ VŠ (magisterské studium)

10. V současné době jsem:

- ☐ studující
- ☐ pracující
- ☐ nezaměstnaný/á
- ☐ v důchodu

Příloha B: Soubor tabulek s procentuálním podílem odpovědí na jednotlivé otázky

Tabulka 5: Procentuální podíl odpovědí na otázku č. „Myslíte si, že muži a ženy mají předem určené role (muž = lovec, žena = ochránkyně rodinného krbu)?“

Otázka č. 1	**Podíl (%)**
Ano	55
Ne	38
Nevím	7
Celkem (%)	100

Zdroj: vlastní zpracování, 2011

Tabulka 6: Procentuální podíl odpovědí na otázku č. „Měli by se podle Vás těchto rolí držet?“

Otázka č. 2	**Podíl (%)**
Ano	7
Ne	45
Záleží na situaci	48
Celkem (%)	100

Zdroj: vlastní zpracování, 2011

Tabulka 7: Procentuální podíl odpovědí na otázku č. „Myslíte si, že ženy mají na trhu práce horší postavení než muži?“

Otázka č. 3	**Podíl (%)**
Ano	69
Ne	19
Nevím	12
Celkem (%)	100

Zdroj: vlastní zpracování, 2011

Tabulka 8: Procentuální podíl odpovědí na otázku č. „Setkal/a jste se s diskriminací na pracovním trhu?“

Otázka č. 4	**Podíl (%)**
Ano	52
Ne	48
Celkem (%)	100

Zdroj: vlastní zpracování, 2011

Tabulka 9: Procentuální podíl odpovědí na otázku č. „Pokud ano, v jaké situaci?“

Otázka č. 5	**Podíl (%)**
Pohovor	60
Práce	40
Celkem (%)	100

Zdroj: vlastní zpracování, 2011

Tabulka 10: Procentuální podíl odpovědí na otázku č. „O jaký druh diskriminace se jednalo?“

Otázka č. 6	**Podíl (%)**
Pohlaví	50
Věk	28
Rasa/nábož.	3
Sex. orientace	3
Jiný druh	16
Celkem (%)	100

Zdroj: vlastní zpracování, 2011

Tabulka 11: Procentuální podíl odpovědí na otázku č. „Pohlaví:“

Otázka č. 7	**Podíl (%)**
Muž	31
Žena	69
Celkem (%)	100

Zdroj: vlastní zpracování, 2011

Tabulka 12: Procentuální podíl odpovědí na otázku č. „Věk:“

Otázka č. 8	**Podíl (%)**
Do 18 let	2
19-25 let	44
26-35 let	29
36-45 let	13
46-60 let	10
Více než 60 let	3
Celkem (%)	100

Zdroj: vlastní zpracování, 2011

Tabulka 13: Procentuální podíl odpovědí na otázku č. „Nejvyšší dosažené vzdělání:

Otázka č. 9	**Podíl (%)**
ZŠ	3
SŠ vyučen	9
SŠ maturita	45
VŠ Bc.	24
VŠ Mgr.	18
Celkem (%)	100

Zdroj: vlastní zpracování, 2011

Tabulka 14: Procentuální podíl odpovědí na otázku č. „V současné době jsem:“

Otázka č. 10	**Podíl (%)**
Student	30
Pracující	59
Nezaměstnaný	8
Důchodce	3
Celkem (%)	100

Zdroj: vlastní zpracování, 2011