

**ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.**

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů

**PROBLEMATIKA VZDĚLÁVÁNÍ ŽEN  
VE VZTAHU K PŘEKÁŽKÁM  
NA TRHU PRÁCE**

**Lucie KRÁLOVÁ**

Vedoucí práce: PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D



ŠKODA AUTO Vysoká škola

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Lucie Králová**

Studijní program: Ekonomika a management

Obor: Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů

Název tématu: **Problematika vzdělávání žen ve vztahu k překážkám na trhu práce**

Cíl: Cílem bakalářské práce je zjištění možné souvislosti problémů žen na trhu práce a jejich vzdělávací dráhy. Případný návrh opatření k optimalizaci.

Rámcový obsah:

1. Úvod a cíl práce
2. Gender v současné společnosti
3. Historie a aktuální přístupy ke vzdělávání žen
4. Problémy žen na trhu práce a jejich souvislost s dosaženým vzděláním
5. Empirická část – výzkumné otázky, představení metody sběru dat, sběr dat, jejich vyhodnocení a interpretace; případně návrh opatření k optimalizaci dané problematiky
6. Závěr práce

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. GIDDENS, A. *Sociologie.: Aktualizované a rozšířené vydání revidované Philipem W. Suttonem*. 1. vyd. ARGO, ISBN 978-80-257-0807-1.
2. CONNELL, R. *Gender and Power – Society, the Person and Sexual Politics*. Cambridge: Polity Press, 1987. 334 s. ISBN 0-7456-0468-4.
3. KRÍŽKOVÁ, A. – PAVLICA, K. *Management genderových vztahů.: Postavení žen a mužů v organizaci*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2004. 155 s. ISBN 80-7261-117-8.
4. VODÁKOVÁ, A. – VODÁKOVÁ, O. *Rod ženský: Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* . Praha: Sociologické nakladatelství , 2003. 356 s. ISBN 80-86429-18-0.
5. BAHENSKÁ, M. *Počátky emancipace žen v Čechách: Dívčí vzdělávání a ženské spolky v Praze v 19. století*. Praha: Libri; Sociologické nakladatelství, 2005. 175 s. ISBN 80-7277-241-4.

Datum zadání bakalářské práce: únor 2019

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2019

L. S.



**PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.**  
Vedoucí práce



**doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.**  
Vedoucí katedry



**Mgr. Petr Šulc**  
Prorektor ŠAVŠ



**Lucie Králová**  
Autorka práce

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracovala samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnici OS.17.10 Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědoma, že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne .....

Ráda bych poděkovala PhDr. Ingrid Matouškové, Ph.D za odborné vedení mé bakalářské práce, poskytování rad a v neposlední řadě i za její trpělivý a vstřícný přístup.

## Obsah

Úvod.....	7
1 Gender v současné společnosti .....	9
1.1 Gender a genderové stereotypy.....	9
1.2 Patriarchát a hegemonní maskulinita .....	10
1.3 Vliv biologického pohlaví na výběr vzdělávací dráhy.....	11
1.4 Vliv genderu jako sociálního konstruktů na výběr vzdělávací dráhy.....	13
2 Historie a aktuální přístupy ke vzdělávání žen.....	15
2.1 Vzdělávání žen na našem území v historii .....	15
2.2 Ženy a výběr studijních oborů dnes .....	16
2.3 Zájmové vzdělávání žen.....	20
3 Současné problémy žen na trhu práce a jejich souvislost s dosaženým vzděláním.....	21
4 Empirická část .....	24
4.1 Výzkumné otázky .....	24
4.2 Metody výzkumu .....	24
4.3 Výzkumný vzorek .....	25
5 Výsledky výzkumu a interpretace .....	26
5.1 Podle čeho volí ženy obor studia? .....	26
5.2 Potkávají se ženy, které vystudovaly „femininní“ obor, s jinými problémy na trhu práce než ženy, které vystudovaly obor „maskulinní“? .....	28
5.3 Jaké typy problémů postihují ženy s různým stupněm nejvyššího dosaženého vzdělání? .....	29
5.4 Doporučení pro praxi.....	33
Závěr .....	36
Seznam literatury .....	38
Seznam obrázků a tabulek.....	40
Seznam příloh .....	41

## **Seznam použitých zkratk a symbolů**

MŠMT ČR    Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky

VŠ            Vysoká škola

## Úvod

Na samém úsvitu lidské civilizace byly role muže a ženy jasné. Muži se věnovali obstarávání potravy skrze lov, ženy byly sběračky, které současně vychovávaly potomstvo a udržovaly oheň. Z evolučního hlediska se však lidstvo vyvinulo v současnou formu civilizace doslova přes noc, a tato evoluční změna přinesla s pokrokem současně i zmatek. Mechanismy v lidském chování, které se utvářely desetitisíce let, jsou najednou zastaralé. Mnoho mužů a žen si není jisto svou rolí ve společnosti, protože společnost nyní funguje na mnohem volnějším principech a lidé si mohou zvolit svou životní dráhu navzdory své genetické paměti. To ovšem neznamená, že tyto prastaré archetypální mechanismy v určitých formách ve společnosti nepřetrvávají – a přetrvávají bohužel někdy v neprospěch jedince.

Původní dělba práce a schopnost žen rodit děti se totiž v průběhu dějin obrátila v nerovnost mezi muži a ženami, přičemž současné pojetí dělby práce ženám nechává v domácnosti větší množství úkonů, zatímco na trhu placené práce se ženy koncentrují v určitých oborech. Tyto obory však trpí nešvary jako je horší platová situace či menší uznání ve společnosti.

Nabízí se tedy otázka, zda by se tato situace v dnešní otevřené společnosti dala vyřešit pouhým zvýšením kvalifikace žen.

Nikoli – a úkolem této práce je mimo jiné objasnit a shrnout, proč tomu tak je.

Mně osobně problematika genderu není cizí a již jsem se jí v několika školních pracích zabývala, což mě inspirovalo i k volbě tématu této bakalářské práce.

První část práce se tedy věnuje otázce genderu v současné společnosti, respektive nerovnosti mužů a žen, a jak se současná situace na tomto poli promítá do volby vzdělávací dráhy jedince. A ačkoli je gender jako takový sociálním konstruktem, faktem zůstává rovněž biologická odlišnost mužů a žen. Ta se projevuje, zaměřím-li se na pole vzdělávání, zejména v odlišném naprogramování ženského a mužského mozku a v chování a schopnostech odlišných v důsledku působících biologických pochodů.

Další část této práce se zabývá samotným vzděláváním žen. Není překvapivé, že trendy ve vzdělávání se mezigeneračně liší, a tak jsou pro možnost porovnání na začátek uvedeny počátky vzdělávání žen na českém území. Dále se zaměřuji



na výběr studijních oborů dnešních žen v porovnání s muži a rovněž se zlehka dotýkám často opomíjené části vzdělávacího procesu jedince, a to zájmového vzdělávání.

V závěru teoretické části se pak tato práce věnuje tomu, jak se doposud zmíněná fakta mohou, v negativní rovině, promítnout na trhu práce, a tedy jaké problémy v zaměstnání způsobuje ženám kombinace genderové nerovnosti ve společnosti a dosažení určité vzdělávací dráhy.

Následuje empirická část práce, jejímž úkolem je zejména odpovědět na výzkumné otázky skrze analýzu odpovědí vzorku žen pohybujících se na trhu práce. Tato část práce se nejprve zabývá metodologickou stránkou výzkumu, následně řeší samotné výzkumné otázky a ústí ve shrnutí situace ženy na trhu práce v souvislosti s jejím vzděláním a doporučení pro praxi.

Hlavním cílem této práce je tedy zjištění případných souvislostí problémů žen na trhu práce a jejich vzdělávací dráhy.

# 1 Gender v současné společnosti

Ač se to tak nemusí české společnosti na první pohled zdát, otázka vzdělávání žen a rovného přístupu na tomto poli je stále aktuální, stejně jako specifické problémy žen na trhu práce. Problém je možné hledat v genderové nerovnosti ve společnosti, která pramení z rozdělení tradičních rolí, genderových stereotypů a koneckonců i z patriarchálního uspořádání společnosti vůbec. Tato kapitola se tedy zaměřuje na seznámení se základní problematikou genderu a na to, jak funguje pohlaví jako biologický předpoklad a gender jako sociální konstrukt ve volbě vzdělávací dráhy jedince.

## 1.1 Gender a genderové stereotypy

Vodáková a Vodáková (2003) uvádí, že gender je kulturně vymezené pohlaví, tedy termín, jež pod sebe nezahrnuje zkoumání biologických rozdílů mezi muži a ženami a věnuje se pouze mužským a ženským rolím ve společnosti jakožto výsledku sociálního konstruktů. Obdobně gender vysvětluje i Giddens (2013).

Genderové stereotypy jsou pak zjednodušující představy o běžném chování a vlastnostech žen a mužů. Například muži jsou ve společnosti obecně vnímáni jako soutěživí, sebevědomí a oplývající logickým uvažováním, kdežto ženy jsou považovány za jemné, empatické a pečující. Ačkoli jsou tyto stereotypy mnohdy založeny na reálných pozorováních, jejich škodlivost tkví v tom, že mohou deformovat naše vnímání, jak se koneckonců ve společnosti často děje, a posouvat je na přisuzování těchto uvedených charakteristik každému jedinci daného pohlaví. Obzvláště škodlivé jsou pak stereotypy týkající se odlišných schopností mužů a žen, které ženy hodnotí většinou jako méně schopné. Lippa (2009) také uvádí, že stereotypy mohou působit jako takzvané sebenaplňující proroctví, tedy jakmile se s nimi lidé setkají, mají tendence se podle nich sami také chovat; například je-li dívka prezentována informace, že dívky jsou horší v matematice než chlapci, nejspíše budou její výsledky tomuto tvrzení odpovídat.

Teorie vysvětlující rozdíly v chování mužů a žen by se daly obecně rozdělit na teorie vycházející z biologických rozdílů mezi pohlavími a teorie vycházející z genderu jakožto sociálního konstruktů.

Sociální konstruktivismus připisuje vznik genderových stereotypů společnosti jako takové, ve které se ženy a muži již odmala učí ženským a mužským rolím na základě sociálního učení, pomocí odměn a trestů, napodobování svého okolí (Lippa, 2009). Příslušnicí tohoto proudu byla například socioložka Margaret Meadová (1901-1978), která založila své názory na svých výzkumech domorodých kmenů v Indonésii, kde se mužské a ženské role výrazně lišily od západní tradice.

Názorově zcela opačným směrem je pak biologický determinismus. Tento směr tvrdí, že gender a z něj vycházející stereotypy jsou zcela dílem fyziologických odlišností a procesů v mužském a ženském těle. Lippa ve svém díle (2009) vyjadřuje tezi, že čím víc jsou rozdíly mezi muži a ženami možné sledovat napříč kulturami, tím spíše je ovlivňují biologické faktory a opačně. Na druhou stranu Connellová (1987) poukazuje na to, že zmíněné rozdílné biologické podněty se nedají jednoznačně propojit s komplexním sociálním chováním mužů a žen.

Dá se tedy tvrdit, že nejpravděpodobněji se jeví teorie, které přihlíží částečně k oběmu.

## **1.2 Patriarchát a hegemonní maskulinita**

Jak zmiňuje Giddens (2013), všechny známé společnosti jsou patriarchální, tedy primárně ovládané muži, přičemž téměř v každé kultuře ženy primárně pečují o děti a muži se starají o hmotné zabezpečení rodiny. Tato převládající dělba práce, kvůli níž byly v minulosti ženy na mužích závislé, ve svých důsledcích vedla k tomu, že ženy se oproti mužům nacházejí v nerovném postavení, jde-li o moc, bohatství či prestiž.

V západní společnosti obecně navíc funguje mocenský systém zvaný „hegemonní maskulinita“, jakási konzervativnější odnož patriarchátu. Tento pojem se objevuje v díle socioložky Connelové (1987), kdy ve společnosti (jako je například naše západní společnost) existuje určitý ideál mužnosti, řadící mužskost jako vyšší hodnotu, nazvaný právě „hegemonní maskulinita“ (*hegemonic masculinity*). V praxi jde pak o společenskou adoraci mužů, jež tento ideál splňují, jako jsou například vytrénovaní sportovci nebo úspěšní podnikatelé bez skrupulí. Většina mužů se pak logicky snaží tomuto ideálu co nejvíce přiblížit, neboť nechtějí přijít o své postavení, díky němuž mají sociální, kulturní a ekonomickou moc nad ženami. Čím mají

k hegemonní maskulinitě blíží, tím větší mocí disponují. Naopak tento ideál nesplňují muži, kteří jsou zženštilí či například homosexuálně orientovaní.

Protože jsou však „mužní“ muži obdivováni ve společnosti jak ostatními muži, tak ženami, nesou ženy vlastně určitou spoluvinu na dalším fungování hegemonní maskulinity a tím i patriarchy, který ženy v určitých oblastech znevýhodňuje.

### **1.3 Vliv biologického pohlaví na výběr vzdělávací dráhy**

Biologické rozdíly jsou ovšem, stejně tak jako kulturní podmíněnost genderu, nezanedbatelným faktorem provázejícím vzdělávací dráhu jak žen, tak mužů. Samotná biologická příslušnost k jednomu z pohlaví totiž zčásti určuje jisté predispozice na poli učení.

Co se týče obecné inteligence, většina odborníků se shoduje v tom, že se muži a ženy v průměru příliš neliší. Větších rozdílů je možné si povšimnout v kognitivních schopnostech, které jsou dány z určité části biologickými rozdíly mezi mužským a ženským mozkem a působením hormonů (Lippa, 2009).

Na mozek začnou působit pohlavní hormony až těsně kolem narození, do té doby není rozdělen na ženský nebo mužský. Tyto hormony následně uspořádají centrální nervovou soustavu odlišnou podle biologického pohlaví (Oakleyová, 2000).

A právě hormony jako jsou testosteron a estrogen hrají roli v biologických rozdílech nejen mezi vzhledem, ale také mezi chováním žen a mužů, ačkoli Oakleyová ve svém díle z roku 2000 uvádí, že o vztahu hladiny hormonů a chování u lidí víme pouze málo. Gurian a kol. (2011) však uvádí, že zvýšená přítomnost ženských pohlavních hormonů ze skupiny estrogenů v ženském těle může u žen snižovat agresivitu a soutěživost, dále schopnost vlastního prosazení a spoléhání sama na sebe.

Některé výzkumy ukazují na to, že u mužů s vysokou hladinou testosteronu se může levá hemisféra mozku vyvinout méně v porovnání se ženami, přičemž, jak bude zmíněno níže, levá hemisféra je zodpovědná za jazykové schopnosti (Lippa, 2009). Gurian a kol. (2011) dále uvádí, že co se týče vlivu testosteronu na chování mužů, funguje takřka jako protipól estrogenů a tedy naopak právě agresivitu a soutěživost zvyšuje. Díky němu projevují muži také často větší snahu o dominanci ve skupině oproti ženám.

Dalších rozdílů je možné si povšimnout ve fyziologii lidského mozku, který je lateralizován do dvou hemisfér, z nichž každá má odlišný význam. Levá hemisféra ovládá pravou polovinu těla a specializuje se na logické a matematické operace, jazyk, dále pak na zpracovávání sérií po sobě jdoucích informací (Campbell, Reece, 2008). Naopak pravá hemisféra, jak uvádí Campbell a Reece (2008), je lepší při rozeznávání vizuálních vjemů jako jsou prostorové vztahy, vzory, tváře, na zpracování emocí a také na souběžné zpracovávání mnoha druhů informací. Levou hemisféru využívají častěji ženy, pravou naopak muži. „*Males tend to have more development in certain areas of the right hemisphere, which provides them with better spatial abilities such as measuring, mechanical design, and geography and map reading*“ (Gurian a kol., 2011, str. 26).

Ženy mají dle výzkumů větší tzv. kalózní těleso (*corpus callosum*), které propojuje levou a pravou mozkovou hemisféru, tedy mají mezi hemisférami více nervových spojení. To může vést k rychlejší komunikaci mezi hemisférami a k efektivnějšímu propojení jazykového a emočního centra (Gurian a kol., 2011). Gurian a kol. (2011) také uvádí, že ačkoli jsou ženy považovány za něžnější a emocemi více ovlivnitelné, zároveň jsou emočně odolnější, protože emoce zpracovávají rychleji, ačkoli oproti mužům viditelněji.

Kromě kalózního tělesa disponují ženy také většinou větším hipokampem, částí mozku, která je spojena s učením a přenosem z krátkodobé do dlouhodobé paměti. Zároveň i zde disponují ženy větším počtem a rychlejšími přenosy informací, co se týče nervových vláken. Podle Guriana a kol. (2011) to vede k větší kapacitě paměti a tedy schopnosti vybavit si větší množství informací.

Tato fakta spějí k závěru, že fyziologické procesy a stavy v tělech mužů a žen by měly vést k tomu, že ženy by si na rozdíl od mužů měly volit častěji studijní obory zaměřené verbálně a více teoreticky, tedy například jazyky a literaturu, dále jsou lépe geneticky vybaveny pro emočně zátěžové situace, což je vhodné například při kontaktu s utrpením v oblasti zdravotnictví. Naopak muži jsou lépe vybaveni ke studiu technických „inženýrských“ oborů či architektury, dále by pak díky testosteronu a přirozené touhy po dominanci měli směřovat do managementu.

Je však třeba připomenout, že tyto zmíněné vlastnosti rozhodně nejsou univerzální a rozhodně neplatí pro 100 % jedinců daného pohlaví ve společnosti. Mužský

a ženský mozek si je stále více podobný než rozdílný. „*Many things are going on in each brain and personality that can outweigh gender difference*“ (Gurian a kol., 2011, str. 32).

#### **1.4 Vliv genderu jako sociálního konstruktů na výběr vzdělávací dráhy**

Ačkoli tedy mohou člověka při rozhodování o své studijní, potažmo kariéerní dráze ovlivnit biologicky dané vlastnosti, výběr studijních oborů žen a mužů ovšem vychází jednak z obecně používaných kritérií jako sladění se zájmy jedince, lukrativnost budoucího povolání a uplatnitelnost na trhu práce vůbec, jednak z určitých genderových stereotypů a představ o „mužském“ a „ženském“ povolání, kterým jsou lidé vystaveni, ať už si to uvědomují nebo ne. Tyto představy do určité míry odpovídají právě biologickým předpokladům.

Různé studijní obory mají různý sociální a genderový status, jakousi „image“. Na trhu práce totiž dochází ke koncentraci mužů a žen v určitých různých oborech. Tento jev je označován jako „horizontální genderová segregace“, přičemž tlak na volbu povolání, které odpovídá genderovým rolím, je ve společnosti stále silný. Křížková a Pavlica (2004) zmiňují, že tento tlak je přítomen i v oficiální výuce a vzdělávání, a to na všech jeho stupních. Ženy se pak typicky koncentrují v oborech jako je zdravotnictví nebo školství, muži pak spíše například v průmyslu, přičemž to samé je možné říct i o odpovídajících studijních oborech, a v průběhu studia, jak zmiňuje Giddens (2013), je stále spíše malá pravděpodobnost, že si dívky či ženy zvolí ve škole předměty, jež by vedly k pracovní kariéře v oborech zaměřených technicky či přírodovědně. Genderová segregace ve vzdělávání tedy souvisí i později s problémem genderové segregace na pracovním trhu (Bartáková, 2008).

Ačkoli Jarkovská, Lišková a Šmídová (2010) z dostupných dat vyvozují závěr, že Česká republika má míru oborové segregace ve vzdělání v rámci Evropy poměrně nízkou, jedince, kteří chtějí proniknout do oboru s větší koncentrací opačného pohlaví, ovšem jejich okolí od této volby často spíše odrazuje. Zejména se tak děje v případě mužů. Je tomu tak z velké části dílem faktu, že až do dnešní doby přetrvává v české společnosti do určité míry idea muže - živitele rodiny, proto je na muže větší tlak, co se týče výběru dobře placeného zaměstnání a tomu

odpovídajícímu oboru studia. Samotná genderová segregace (která ostatně do určité míry vychází z biologicky daných vlastností mužů a žen) by totiž nemusela být vyloženě škodlivá – škodlivou ji dělá až fakt, že podmínky ve feminizovaných oborech odrážejí genderovou nerovnost ve společnosti. Zaměstnanci a zaměstnankyně se zde tedy potýkají s nevýhodami, jako jsou nižší mzdy nebo například nižší prestiž jejich zaměstnání (Křížková, Pavlica, 2004). Maskulinní obory jsou vnímány jako prestižnější a s jistotou uplatnění – z tohoto důvodu je také obtížné motivovat chlapce či muže ke studiu „ženského“ oboru. Z uvedených důvodů je naopak snazší motivovat dívku či ženu ke studiu „mužského“ oboru. Protože jsou feminizované obory odrazem (ne ve všech případech ovšem nutně správným) jistých očekávání od ženské povahy - tedy jsou vnímány jako vyžadující vlastnosti jako například trpělivost, obětavost, empatii - muži pracující v těchto oborech jsou vystavováni posměchu a stigmatizaci (Křížková, Pavlica, 2004). Okolí je kvůli příslušnosti k tomuto oboru může vnímat jako zženštilé či homosexuální, což významně souvisí s konceptem hegemonní maskulinity, který byl zmíněn výše. Giddens (2013) poukazuje, že dochází méně k přesunu mužů do dříve feminizovaných oborů než naopak.

Ačkoli je tedy společnost, co se týče ignorace stereotypního vnímání „ženských a mužských“ oborů pokrokovější, stále o nich přetrvávají určité zjednodušující představy, které mají na jedince, jenž se rozhodli jít proti zaběhnutému řádu, v některých případech negativní dopady. Toto vnímání má ovšem za následek další replikaci genderové segregace napříč obory.

## 2 Historie a aktuální přístupy ke vzdělávání žen

Tato kapitola se zabývá srovnáním dnešní situace vzdělávání žen na území České republiky s historií, především se zaměřuje na 19. století. V následující podkapitole je možné najít grafická znázornění genderové segregace v terciárním vzdělávání, přičemž poslední část této kapitoly krátce zmiňuje problematiku zájmového vzdělávání žen.

### 2.1 Vzdělávání žen na našem území v historii

Až do 19. století bylo vzdělávání žen na území dnešního Česka, ale nejenom zde, krajně zanedbávané. Ženy měly obecně nízkou úroveň vědomostí a slabý obecný rozhled, neboť se mělo za to, že vyšší vzdělání nebylo ženě potřebné, jelikož se pohybovala pouze ve sféře rodiny a výchovy dětí.

První pokusy o institucionalizaci dívčího vzdělání v našich zemích je možné datovat do 70. let 18. století, tedy období vlády Marie Terezie, kdy byla zavedena povinná školní docházka, přičemž dívčí školy byly zřizovány jako odnože tzv. normálních škol. Dívky zde dostávaly základní vzdělání v podobě čtení, psaní a počtů, nebyla zde opomíjena ani výuka náboženství, největší prostor ovšem dostávaly ruční práce (Dolenský, 1920).

V první polovině 19. století je nutné přiřknout snahám o vzdělávání dívek dvě následující charakteristiky: za prvé, na vzdělávání žen bylo pohlíženo spíše jako na vlasteneckou aktivitu, neboť vzdělané ženy mohly skrze své vzdělání blahodárně působit na své děti, z čehož těžila celá společnost. Za druhé, zakládání vzdělávacích zařízení pro dívky byla záležitost spíše snah jednotlivců, na které tehdejší konzervativní společnost často nahlížela jako na extravagantní podivíny. Zde je možné zmínit například Karla Slavoje Amerlinga (1807-1884), pedagoga, spisovatele a popularizátora vědy, založivšího roku 1842 školu zvanou Budeč, kterou o rok později rozšířil o dívčí oddělení. Soukromý vzdělávací dívčí ústav založila roku 1843 také např. vlastenka Bohuslava Rajska (1817-1852). Neopominutelný je také přínos Vojtěcha Náprstka (1826-1894), který se ženské otázce věnoval v mnoha přednáškách a podporoval volební právo žen (Bahenská, 2005).



Druhá polovina devatenáctého století byla pokrokovější, co se týče vyššího vzdělávání žen, ač k němu samy ženy často přistupovaly vlažně, neboť emancipace pro ně byla něco neznámého a svým způsobem se jí vlastně obávaly (nemluvě o obviňování z výstřednosti). Roku 1869 nicméně vešel v platnost zákon, podle něhož mohly na dívčích školách a v nižších třídách smíšených i chlapeckých škol vyučovat ženy (do té doby mohly působit pouze jako soukromé učitelky). Za účelem přípravy na toto povolání byl v Praze následně založen čtyřletý Ústav ku vzdělávání učitelek (Bahenská, 2005).

Za zmínku jistě stojí vznik Vyšší dívčí školy roku 1863 a dívčího gymnázia Minerva roku 1890. Dívčí gymnázium Minerva bylo založeno stejnojmenným spolkem za markantního přičinění Elišky Krásnohorské (1847-1926). Gymnázium bylo šestileté, přičemž první dva ročníky byly věnovány doplnění učiva z obecných škol. Jelikož se jednalo o gymnázium soukromé, nemělo tzv. právo veřejnosti, tedy právo na maturitní zkoušku, první absolventky tedy musely skládat maturitu na chlapeckém Akademickém gymnáziu. Roku 1895 zde úspěšně složilo maturitní zkoušku 16 studentek.

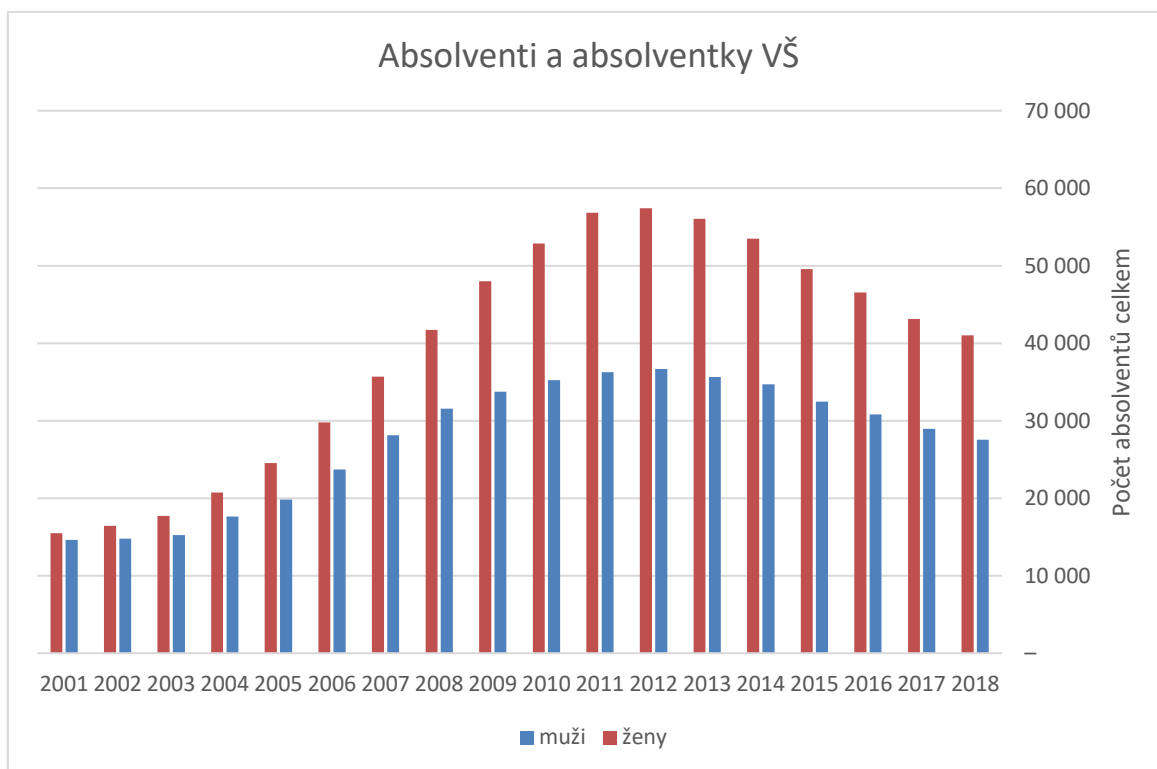
Maturita umožnila tehdejší studentkám překonat další mezník emancipace; od roku 1896 mohly ženy se složenou maturitní zkouškou navštěvovat vysokou školu, tehdy jako hospitantky, tzn. mohly se účastnit přednášek pouze se souhlasem vyučujícího a vstup na univerzitu jim mohl být kdykoli zakázán. Plnohodnotně navštěvovat univerzitu mohly ženy tedy až od roku 1901 (Bahenská, 2005).

## **2.2 Ženy a výběr studijních oborů dnes**

Co se týče základního a středoškolského vzdělávání, Jarkovská, Lišková a Šmídová (2010) z výsledků svého výzkumu vyvozují závěr, že český vzdělávací systém odráží sociální nerovnosti ve společnosti, a to včetně genderových, přičemž se tyto dále reprodukuje, místo aby byly alespoň formálně odstraňovány. Od dívek jsou tak očekávány jiné výkony a také jiné volby studijních oborů než od chlapců, dívky navíc často při volbě již střední školy počítají do budoucna s péčí o děti a domácnost a tím řeší související otázku, jak v budoucnu skloubit práci a rodinu. Chlapci naopak počítají s rolí živitele. Současně však mají dívky větší vzdělanostní aspirace.

Jak dále ukazují data sesbíraná Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, v České republice ženy tvoří již od roku 2001 většinu všech absolventů českých

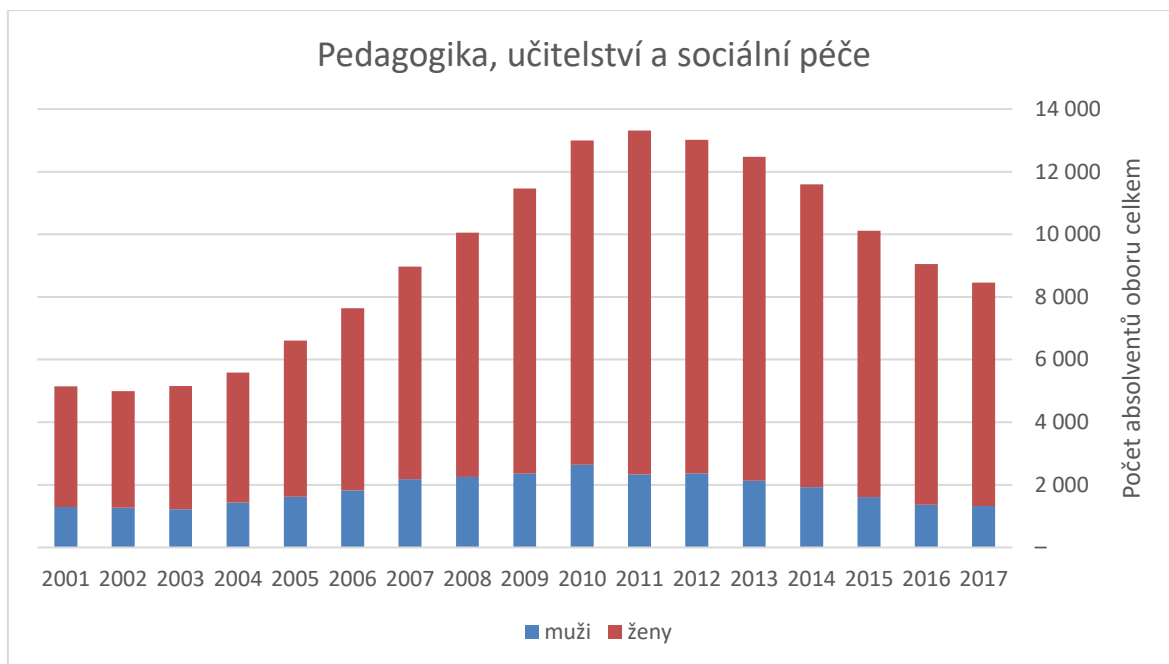
vysokých škol (uvažujeme-li veřejné i soukromé instituce, prezenční i kombinované studium a všechny typy studijních programů) (viz Obr. 1).



Zdroj: zpracováno podle MŠMT ČR, 2019.

**Obr. 1 Absolventi a absolventky českých vysokých škol od roku 2001**

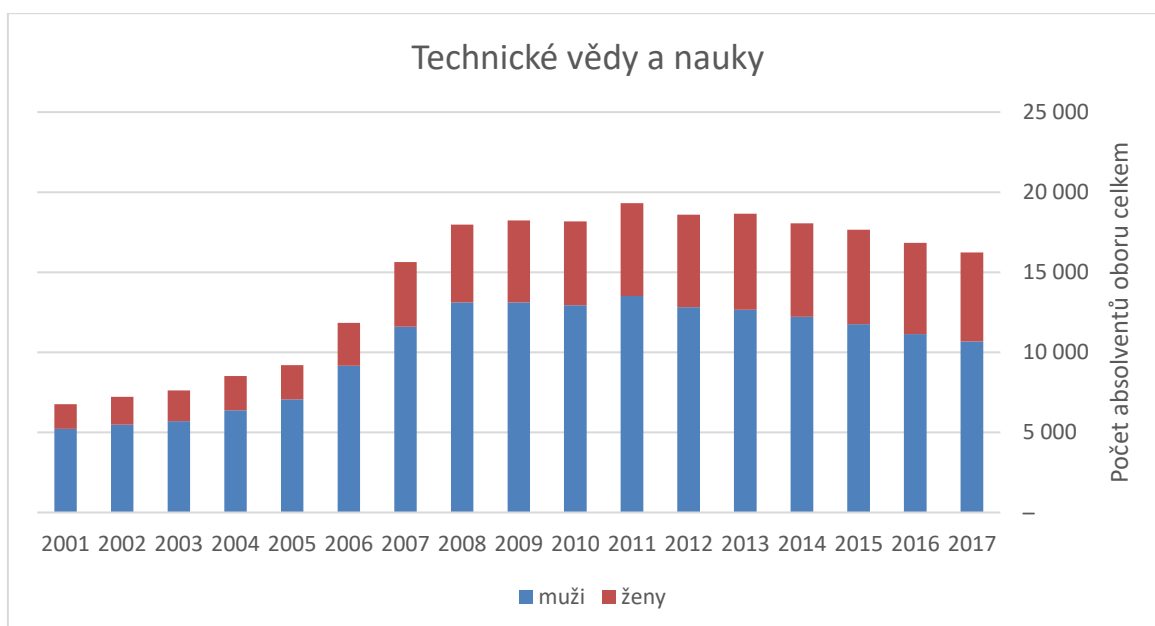
Co se týče volby studijních oborů žen, data poukazují na již zmiňovanou genderovou segregaci napříč obory, přičemž volba oborů odpovídá genderovým stereotypům o oborech navazujících na povolání typická pro ženy či muže, jak je patrné z grafů níže. Například v případě skupiny typicky ženských oborů souhrnně nazvané „Pedagogika, učitelství a sociální péče“, která předpokládá vlastnosti osobnosti typicky přisuzované ženám jako je sociální citění nebo trpělivost, převyšuje počet absolventek počet absolventů výrazně a dlouhodobě (viz. Obr. 2).



Zdroj: zpracováno podle MŠMT ČR, 2019.

***Obr. 2 Absolventi a absolventky skupiny oborů „Pedagogika, učitelství a sociální péče“ od roku 2001***

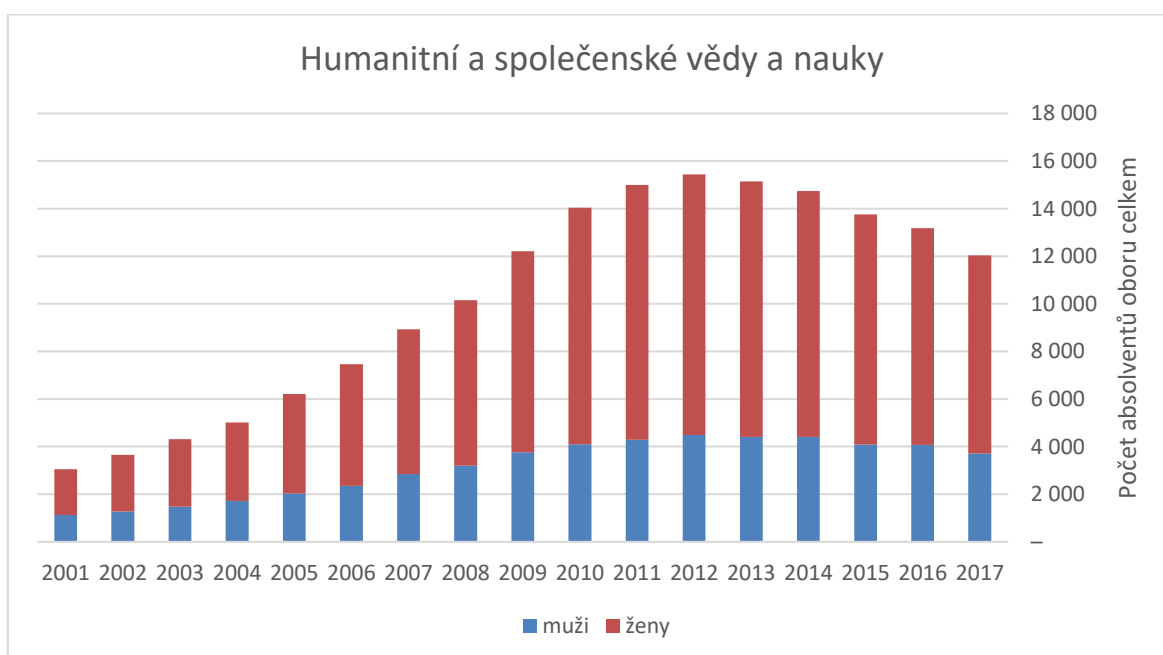
Podobně je tomu i se skupinou oborů označovanou MŠMT ČR jako „Technické vědy a nauky“, která má typicky mužskou „image“ a je tudíž volená spíše muži (viz Obr. 3). Ačkoli počet absolventek této skupiny oborů od roku 2007 vzrostl, dále se spíše nezvyšuje.



Zdroj: zpracováno podle MŠMT ČR, 2019.

**Obr. 3 Absolventi a absolventky skupiny oborů „Technické vědy a nauky“ od roku 2001**

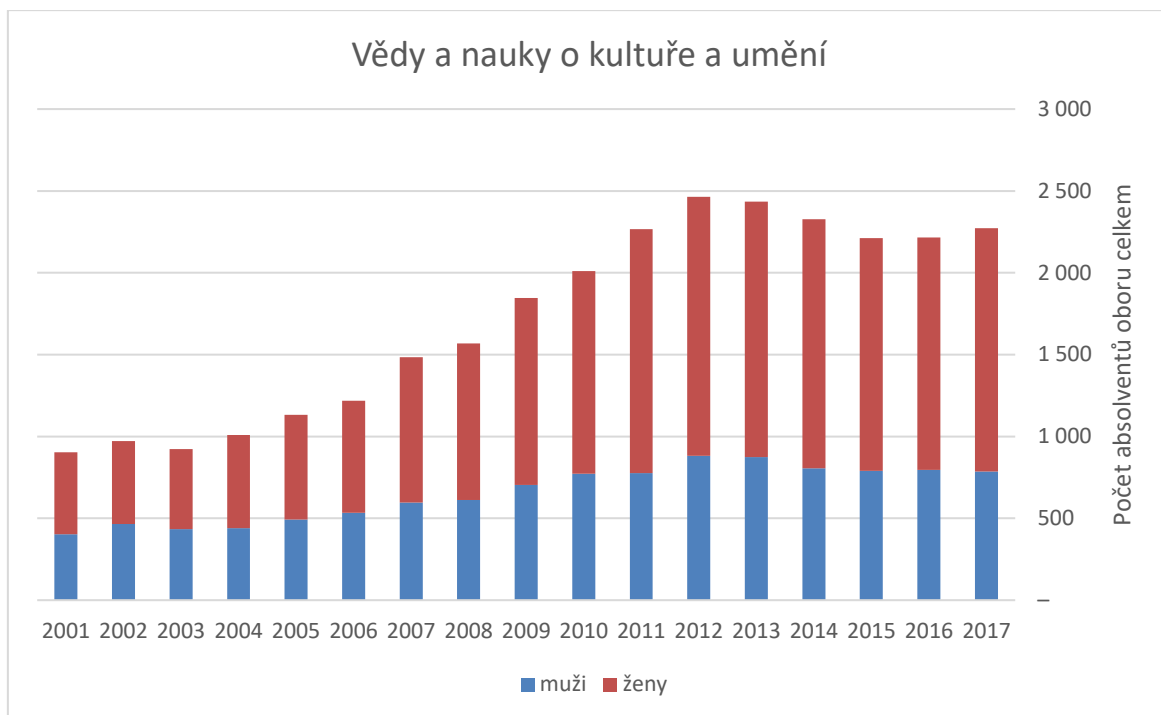
Podobně silnou převahu absolventek je možné vidět i u skupiny oborů, opět vnímaných jako spíše ženské, „Humanitní a společenské vědy a nauky“. Počet absolventů-mužů této skupiny oborů se sice od roku 2001 postupně zvyšoval, od roku 2010 však zůstává poměrně konstantní (viz Obr. 4).



Zdroj: zpracováno podle MŠMT ČR, 2019.

**Obr. 4 Absolventi a absolventky skupiny oborů „Humanitní a společenské vědy a nauky“ od roku 2001**

Převahu ženských absolventek je možné rovněž pozorovat u skupiny oborů „Vědy a nauky o kultuře a umění“ (viz Obr. 5). Tato skupina se feminizovala postupně, jak je možné vidět na grafickém znázornění níže. Tuto feminizaci v posledních deseti letech je možné přičíst spíše obecně převažujícímu počtu studentek nad mužskými studenty na vysokých školách, protože počet absolventů-mužů zůstává téměř již od roku 2001 poměrně konstantní.



Zdroj: zpracováno podle MŠMT ČR, 2019.

**Obr. 5 Absolventi a absolventky skupiny oborů „Vědy a nauky o kultuře a umění“ od roku 2001**

### 2.3 Zájmové vzdělávání žen

Jako na další samostatnou kategorii v rámci vzdělávání je možné nahlížet také na zájmové vzdělávání. Šerák (2009) uvádí, že na základě provedených analýz je účast na dalším vzdělávání spíše pravděpodobná u jedinců s vyšším již dosaženým vzděláním, což potvrzuje Beneš (2014) tvrzením, že o další vzdělávání projevují zájem zejména znalostní pracovníci oproti manuálním. Tyto výsledky korelují s vyšší účastí žen na zájmovém vzdělávání a současně s převažujícím počtem žen oproti mužům s dokončeným vysokoškolským vzděláním (viz Obr. 1).

Konkrétně lze jmenovat např. Český svaz žen, který necílí vyloženě na seniorky, nicméně většina účastnic jím pořádaných akcí do této věkové kategorie spadá. Převaha žen je totiž rovněž patrná mezi účastníky vzdělávacích aktivit univerzit třetího věku, což lze ovšem přičíst stejnému měrou zájmu žen o další vzdělávání jako demografickému vývoji obyvatelstva (Šerák, 2009).

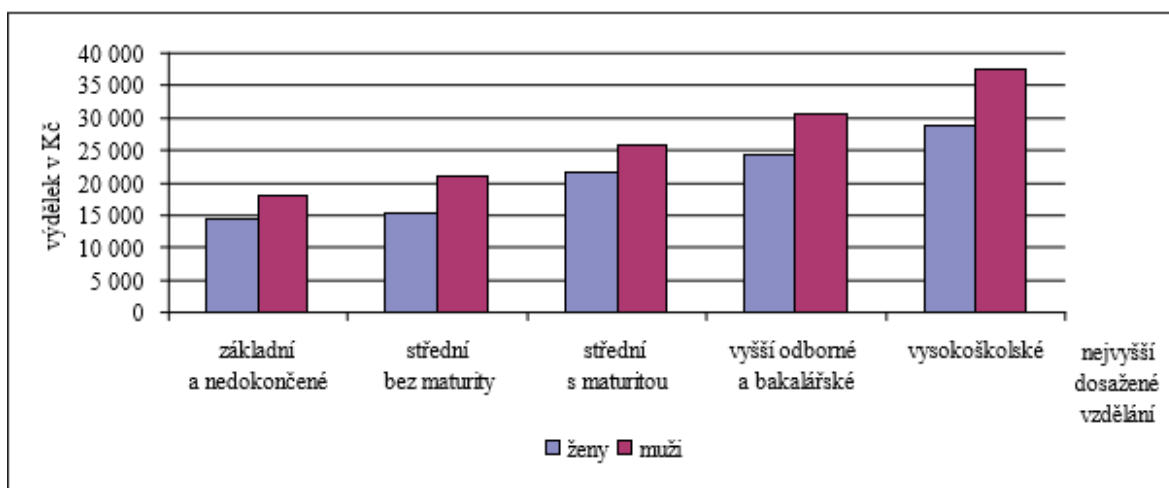
### 3 Současné problémy žen na trhu práce a jejich souvislost s dosaženým vzděláním

Jak již bylo zmíněno v kapitolách výše, panující patriarchální uspořádání podporuje genderovou nerovnost ve společnosti, která se prakticky projevuje právě například v otázce vzdělávání, ale i v problémech, se kterými jsou ženy konfrontovány na trhu práce. Zjednodušeně by se dalo předpokládat, že čím vyššího vzdělání ženy dosáhnou, tím lepší mají situaci na trhu práce. Takové tvrzení by ovšem zanedbalo právě vliv genderové nerovnosti. Na průběh pracovní dráhy a pracovní kariéry má při tom markantní vliv právě odlišné určení mužské a ženské role ve společnosti (Vodáková, Vodáková, 2003).

Podle Giddense (2013) se zdá, že lepší vzdělání žen vede nevyhnutelně k tomu, že je více žen zaměstnáno v profesích s jistotou práce a kariérním postupem. Nicméně i přesto jedním z problémů žen na trhu práce, jež zásadně souvisí se vzděláním, zůstává **zaměstnanost** žen. Ačkoli se za poslední desetiletí významně maže rozdíl mezi mírou ekonomické aktivity mužů a žen (Giddens, 2013), ženy se potýkají s problémem hlavně ve fázi recruitingu. Ačkoli zákoník práce zakazuje ptát se potenciálního zaměstnance/zaměstnankyně ve fázi přijímání na údaje nesouvisející bezprostředně s uzavřením pracovní smlouvy, a tedy na rodinný stav a počet dětí, realita je taková, že mnoho firem vidí svého ideálního zaměstnance jako člověka s co nejmenšími závazky. Z tohoto důvodu, z pohledu vzdělání, může-li si zaměstnavatel vybrat mezi stejně vzdělanými kandidáty, často volí spíše muže. V naší společnosti je totiž stále silně zakořeněna domněnka, že práce má pro ženy vždy menší prioritu než založení rodiny, tedy že téměř každá žena někdy v průběhu svého pracovního života odejde na mateřskou dovolenou a ve většině případů i na rodičovskou, což významně naruší její pracovní dráhu a zaměstnavateli tak vytvoří další náklady - například v podobě najímání nového zaměstnance, jeho zaškolování apod. Naopak muž je stále často vnímán jako živitel, a tedy se od něj očekává větší snaha rodinu finančně zabezpečit a tomu podvolit svou vzdělávací dráhu a kariérové ambice – jak již ostatně bylo zmíněno v souvislosti s volbou vzdělávací dráhy mladistvých ve výzkumu Jarkovské, Liškové a Šmídové (2010). To vede v konečném důsledku k preferování mužů jako zaměstnanců a horší uplatnitelnosti žen na trhu práce.

Tyto problémy budou přetrvávat, dokud společnost neuzná, že není důvod nedělit rodičovské povinnosti mezi muže a ženu rovným dílem. Dnes již není ve většině případů muž jediný živitel, ale spoluživitel rodiny, ženin příjem není vnímán pouze jako doplňující (Vodáková, Vodáková, 2003). Není však postačující zůstat jen u rodičovských povinností, protože na celkovém problému zaměstnanosti (a zaměstnatelnosti) žen se podílí také nerovné rozdělení domácích prací. Giddens (2013) zmiňuje, že ačkoli se dělba práce v domácnosti postupně mění, stejně větší břemeno spadá na ženy než na muže. Protože péče o domácnost a děti stojí ženy mnoho času, vzniká začarovaný kruh; aby žena zvýšila svou šanci uplatnit se na trhu práce, měla by ideálně vložit více času do svého vzdělávání, který ale skrze své ostatní povinnosti v rodině nemá. Mnoho žen a dívek proto na začátku své studijní či pracovní dráhy stojí před dilematem, jak vyvážit čas, který věnují rodině a práci, a jestli je pro ně vůbec naplňující rodinu za těchto podmínek zakládat – nebo se naopak vzdát aspirací na vyšší vzdělání či kariéru. Mnoho žen z těchto důvodů také svou životní dráhu postupně fází, tedy nejprve se orientuje na vzdělání, poté zakládá vlastní rodinu a po výchově dětí nastupuje do zaměstnání (Vodáková, Vodáková, 2003). Se zvyšujícími se vzdělanostními aspiracemi dnešních žen pak současně roste i věk prvorodiček a obecně ženy oddalují založení rodiny, protože fáze vzdělání trvá déle.

Dalším problémem zůstává prokazatelná **platová (mzdová) nerovnost** mezi muži a ženami. Z grafu níže (Obr. 6) je při tom vidět, že se tato situace vyskytuje v České republice na všech úrovních dosaženého vzdělání. Jak tvrdí Giddens (2013), mzdové rozdíly přetrvávají na pracovním trhu mimo jiné z důvodu jeho genderové segregace. Dále zmiňuje fakt, že toto mzdové podhodnocování žen je v důsledku příčinou markantního rozdílu v celoživotních příjmech. Tento jev je označován jako „pokutování žen“ a konkrétněji jde o odhad či přibližný výpočet, o kolik méně peněz si vydělá za život žena oproti muži s podobnou kvalifikací, byť je bezdětná. Vodáková a Vodáková (2003) polemizují, že nejde ani tolik o to, že by feminizovaná povolání byla méně náročná či méně zodpovědná, ale spíše o nedocenění „ženské práce“ na pracovním trhu. Dále zmiňuje teorii, podle níž jsou nižší platy (mzdy) žen dány rovněž faktem, že ženy jsou méně odborově organizované a více ustupují tlaku zaměstnavatelů.



Zdroj: převzato Vlachová, 2014, str. 93.

### **Obr. 6 Medián výdělku podle vzdělání v roce 2012**

Kvůli kariérní dráze přerušené mateřstvím je rovněž malý podíl žen **ve vedoucích pozicích**. Cesta do nich se pochopitelně zvyšuje kromě jiného skrze vyšší dosažené vzdělání. Beneš (2014) uvádí, že ženám mimo jiné chybí přístup k neformálním zdrojům informací, které jsou ovšem rovněž důležité pro kariérní postup. Realita je ovšem taková, že mnoho žen skutečně ani nemá aspirace uplatnit se v řídicích pozicích. Vodáková a Vodáková (2003) uvádí, že se jedná o určitou obavu z moci, tradicionalistické uznávání mužů jako přiozených vůdců a v neposlední řadě také předpoklad nedostatečných organizačních schopností žen, což zde funguje opět jako sebenaplnující proroctví, stejně jako vlastnosti stereotypně přisuzované ženám jako je soucitnost nebo jemnost, které nejsou v manažerských pozicích považovány za žádoucí. Tato kombinace následně vytváří pro ženy skleněný strop.

Ženy na trhu práce pochopitelně netrpí jen těmito výše zmíněnými problémy, ovšem tyto zde uvedené přímo souvisí se vzděláním. Jistá korelace s výší dokončeného vzdělání by se pravděpodobně dala vysledovat i u dalších problémů žen, jako je například sexuální obtěžování. Zde se ovšem dá předpokládat souvislost předně s jinými faktory, jako je například obor činnosti.



## 4 Empirická část

Tato kapitola popisuje metodologii proběhlého výzkumu a výzkumný vzorek a stanovuje výzkumné otázky, sloužící k rozboru situace žen na trhu práce v souvislosti se vzděláním.

### 4.1 Výzkumné otázky

Pro potřeby této bakalářské práce byly stanoveny následující výzkumné otázky:

#### 1) Podle čeho volí ženy obor studia?

Tato otázka má za cíl zjistit, zdali se výzkumný vzorek nechal při volbě své studijní (a tedy do budoucna do určité míry i profesní) dráhy ovlivnit genderovými stereotypy přetrvávajícími ve společnosti, či se zaměřil na jiná kritéria, jako je například lukrativnost budoucího povolání (ať už při volbě sekundárního či terciárního vzdělávání). V případě této otázky se pak nabízí mezigenerační srovnání.

#### 2) Potkávají se ženy, které vystudovaly „femininní“ obor, s jinými problémy na trhu práce než ženy, které vystudovaly obor „maskulinní“?

Druhá otázka má za cíl zjistit, zdali existuje nějaká korelace mezi oborem, který žena vystudovala, případně právě studuje, a problémy, které ji následně na trhu práce potkávají, pokud budou respondentky rozříděny podle vystudovaného oboru na typicky ženské a typicky mužské obory. Kritériem rozdělení oboru na „femininní“ a „maskulinní“ je to, jak působí obor na veřejnost, jeho určitá „image“, tedy bez zohlednění biologických predispozic žen k těmto oborům.

#### 3) Jaké typy problémů postihují ženy s různým stupněm nejvyššího dosaženého vzdělání?

Cílem této otázky je zjistit, zdali ženy například vysokoškolsky vzdělané trpí na trhu práce jinými problémy než ženy s jiným nejvyšším dosaženým stupněm vzdělání a jakými. Nabízí se předpoklad, že tomu tak skutečně bude, například s ohledem na mediány mezd lidí s různým dosaženým vzděláním v České republice (Obr. 6).

### 4.2 Metody výzkumu

Odpovědi na výzkumné otázky byly získány skrze dotazníkové šetření distribuované online (viz Příloha č. 1).

Dotazník je metoda sběru dat určená pro hromadné získávání údajů. Obsahuje zpravidla:

- úvod, seznamující respondenty s účelem výzkumu a s instrukcemi k vyplňování,
- hlavní složku, tedy samotné otázky,
- závěr, v němž se objevuje zpravidla poděkování.

Důležitou vlastností otázek dotazníku je jejich jasná formulace a konkrétnost, dále pak vztah k výzkumnému cíli. Zpravidla se používají dva typy otázek, tedy otevřené a uzavřené. V případě uzavřených je možné použít tzv. škálování, pro měření intenzity určitého jevu (Matoušková, Čapková, 2015).

Výhodou dotazníkového šetření je možnost získání vysokého počtu respondentů, zejména pak, jedná-li se o dotazník distribuovaný online. Aby byla tato metoda ovšem dostatečně vypovídající, je nutná důkladná příprava dotazníku.

Nevýhodou může být nepravdivost uvedených odpovědí, ačkoli tato nevýhoda může být částečně potlačena anonymitou dotazníku.

Sběr dat dotazníkovou metodou, navíc skrze online platformu, byl zvolen z důvodu snadného získání co největšího výzkumného vzorku, aby byl výzkum dostatečně vypovídající.

### **4.3 Výzkumný vzorek**

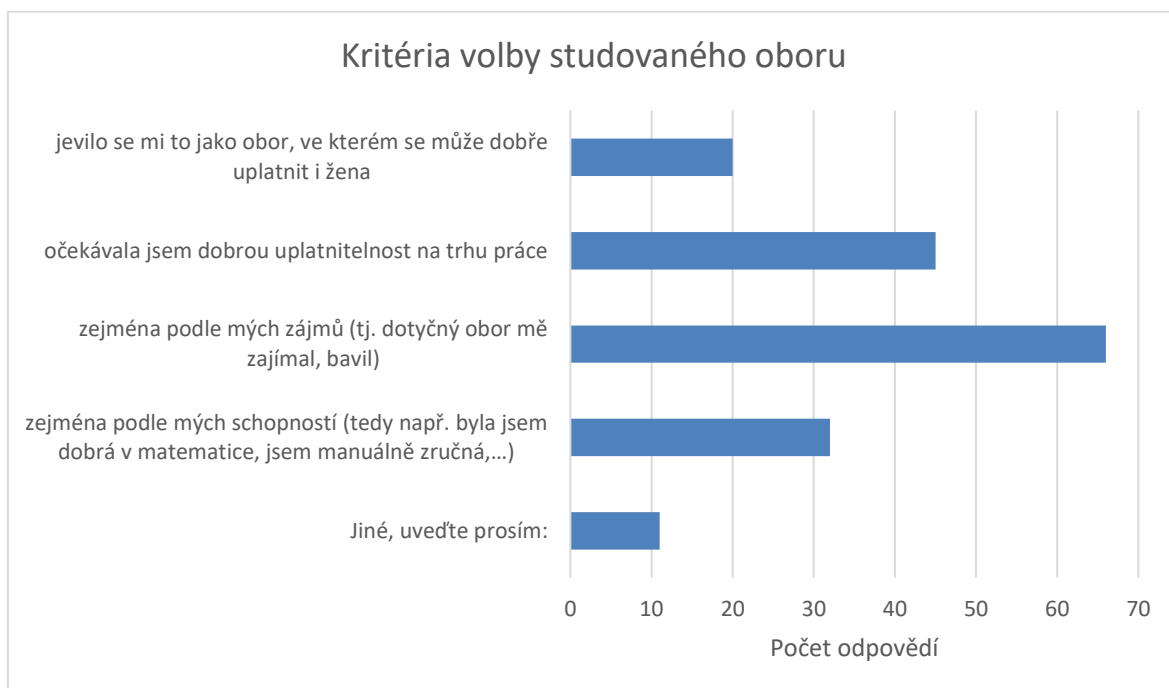
Jako výzkumný vzorek byly zvoleny ženy, které již mají zkušenost s trhem práce, a to bez bližší specifikace, jak dlouho by se na trhu práce měly pohybovat. Výzkumný vzorek zahrnuje celkem 130 žen. Zastoupeny jsou téměř všechny věkové kategorie v rámci produktivního věku, přičemž nejvíce respondentek se zařadilo do věkové kategorie 19 – 25 let, následuje kategorie 26 – 35 let a 36 – 50 let. Naopak nejmenší skupinu respondentek tvoří ženy ve věku 51 let a více.

Co se týče nejvyššího dosaženého vzdělání výzkumného vzorku žen, největší část respondentek má vzdělání středoškolské s maturitou, následuje vzdělání vysokoškolské. 10 % respondentek dosáhlo středoškolského vzdělání zakončeného výučním listem a 3,8 % respondentek má vzdělání základní. Pouze 3,1 % respondentek má pak vzdělání vyšší odborné.

## 5 Výsledky výzkumu a interpretace

Tato kapitola poskytuje odpovědi na výzkumné otázky dle analýzy odpovědí výzkumného vzorku. Výsledky výzkumu jsou současně interpretovány a následně ústí v doporučení pro praxi.

### 5.1 Podle čeho volí ženy obor studia?



Zdroj: vlastní zpracování, 2019.

#### **Obr. 7 Kritéria volby oboru studia**

Z grafu (Obr. 7) lze vidět, že 20 respondentek, tedy 15,4 % všech dotazovaných žen, odpovědělo, že volilo svůj obor studia mimo jiné nebo výlučně s vidinou, že se v něm v budoucnu mohou dobře uplatnit i jako ženy. Tato odpověď poukazuje na přítomnost genderových stereotypů při rozhodovacím procesu, je tedy patrné, že určitá část žen se těmito stereotypy stále řídí. Nejčastěji takto odpovídaly ženy ve věkové kategorii 19 – 25 let, což se ovšem nejeví tak překvapivě vzhledem k jejich největšímu zastoupení mezi respondentkami dotazníku, poměrně jich ovšem v rámci jejich věkové kategorie takto odpovědělo 16,67 %. Největší poměr v rámci své věkové kategorie vykazovaly dívky do 18 let, které tuto odpověď zvolily v 42,86 %. Na druhou stranu je nutné zmínit, že v této věkové skupině bylo pouze

7 respondentek, nedá se tedy říci, že by tento vzorek byl dostatečně vypovídající a aplikovatelný na většinu představitelek této věkové kategorie.

Ze skupiny respondentek, které odpověděly, že volily obor zejména podle vlastních schopností, jich ovšem 28,2 % zvolilo studium „femininního“ oboru a 9,3 % studium oboru „maskulinního“, respektive oborů považované ve společnosti za typicky femininní a maskulinní. Tento výsledek by mohl tedy ukazovat určité naprogramování ženského mozku a biologicky dané schopnosti žen v praxi. Ovšem pokud budou do výčtu tzv. femininních oborů zahrnuté nejen obory, které jsou jako typicky ženské vnímány společností, ale i obory, k jejichž studiu se ženy ze své biologické podstaty hodí více než muži (tedy obory více teoretické, případně předpokládající v budoucím povolání zvýšenou emoční zátěž), výsledky budou jiné. V tom případě totiž 40,3 % respondentek, které se řídily při výběru studijního oboru vlastními schopnostmi, zvolilo obor z biologické podstaty vhodný pro ženu, oproti 53,1 % respondentek, které se považovaly za schopné v oboru, který je ze své podstaty spíše vhodný pro muže, tedy zejména obory stavějící na matematickém základě. Z uvedených dat je tedy možné se domnívat, že biologická příslušnost k jednomu z pohlaví a z ní vyplývající schopnosti a předpoklady ve volbě studijního oboru nehraje zásadní roli.

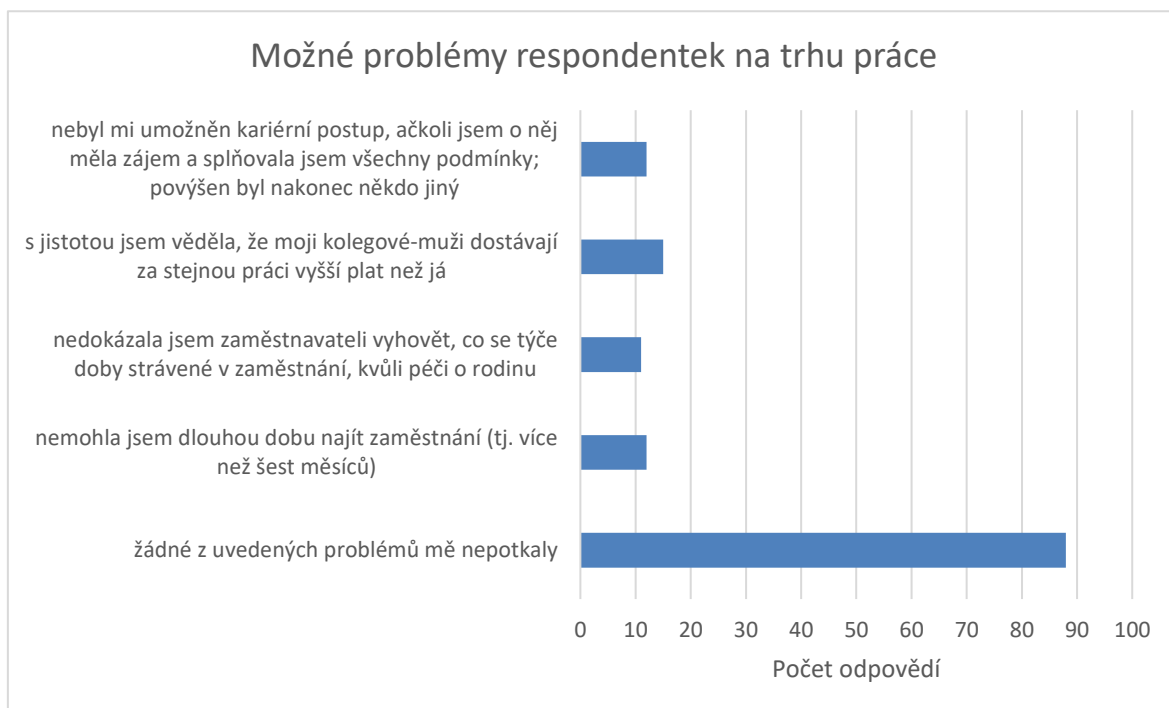
Z grafu dále vyplývá, že **nejčastějším důvodem** volby určitého studijního oboru **je zájem o obor samotný**. Počet respondentek, jež zvolily tuto odpověď, výrazně převyšuje počet respondentek, které volily odpověď s náznakem volby oboru podle genderových stereotypů, z čehož je pozorovatelné, že ženy jsou nyní osvědčenější a přikládají stereotypům menší váhu.

Určité procento respondentek nezvolilo ovšem žádnou z uvedených kategorií; své důvody volby studijního oboru pak měly tyto respondentky možnost vypsát. Zde se objevila rovněž v případě dvou respondentek odpověď, že zvolený obor byl volbou rodičů respondentky.

Dá se předpokládat, že pokud by tento výzkum byl provádět například před dvaceti a více lety, počty odpovědí v jednotlivých kategoriích by byly v jiném poměru.

## 5.2 Potkávají se ženy, které vystudovaly „femininní“ obor, s jinými problémy na trhu práce než ženy, které vystudovaly obor „maskulinní“?

Pro potřeby této otázky měly respondentky v dotazníku na výběr z následujících problémů, se kterými se mohly setkat na trhu práce a které mohou nějakým způsobem souviset s jejich vzdělávací dráhou (viz obr. 8).



Zdroj: vlastní zpracování, 2019.

### **Obr. 8 Problémy, se kterými se respondentky setkaly na trhu práce**

88 respondentek, tedy 67,7 %, se s žádným z uvedených problémů nepotkalo, 93 % všech dotazovaných se dále nepotkalo s žádným problémem mimo tyto zde uvedené. 42 respondentek z celkových 130 se tedy na trhu práce potkalo s jedním nebo více z těchto uvedených problémů.

Odpovědi respondentek, jež vystudovaly či právě studují obor ze skupiny „Ekonomika a obchod, finance“, který se svou „image“ (bez ohledu na biologické předpoklady) dá považovat za obor neutrální, se objevily u všech uvedených kategorií problémů. To ovšem nemusí nutně znamenat, že se absolventky či studentky tohoto oboru setkávají na trhu práce s uvedenými problémy častěji než ostatní obory, neboť respondentky z tohoto oboru tvořily největší podíl všech

respondentek, celkem 35,4 % (což odpovídá 46 dotazovaným, tedy více než jedné třetině). Nejčastěji se ovšem tyto respondentky setkávaly s problémem nerovných platů (mezd) a nezaměstnanosti přesahující šest měsíců.

S problémy se však jako druhá nejčastější skupina setkávaly respondentky, jejichž vystudovaný či studovaný obor byl ze skupiny „**Pedagogika**“, který je **typicky feminizovaný**. Tomuto oboru se podle získaných odpovědí vyhnul pouze problém platové nerovnosti. Nejčastěji se naopak tyto respondentky setkávaly s problémem, že nedokázaly zaměstnavateli vyhovět, co se týče doby strávené v zaměstnání, kvůli péči o rodinu.

Bylo by krátkozraké vyvozovat obecně platné závěry či alespoň tendence k nim z tak nízkých počtů odpovědí, jaké se objevily při rozřídění respondentek u jednotlivých problémů do skupin na typicky mužské a typicky ženské obory. Mezi samotnými respondentkami dotazníku však situace vypadala následovně: s dlouhou nezaměstnaností měly problém spíše respondentky s vystudovaným/studovaným „femininním“ oborem, stejně tak tomu bylo u neschopnosti vyhovět **zaměstnavatelovým představám o pracovní době kvůli péči o rodinu** – což byl současně **nejčastější problém feminizovaných oborů**.

Naopak studentky a absolventky „**maskulinních**“ oborů se nejčastěji setkávaly s **platovou (mzdovou) nerovností**. Zde byl naopak problém u feminizovaných problému nejmenší; za předpokladu, že respondentky v těchto feminizovaných oborech zůstávají po vystudování i na trhu práce, se toto zjištění nejeví překvapivě, neboť nedostatek mužů v těchto oborech neskýtá mnoho příležitostí ke srovnání mezd.

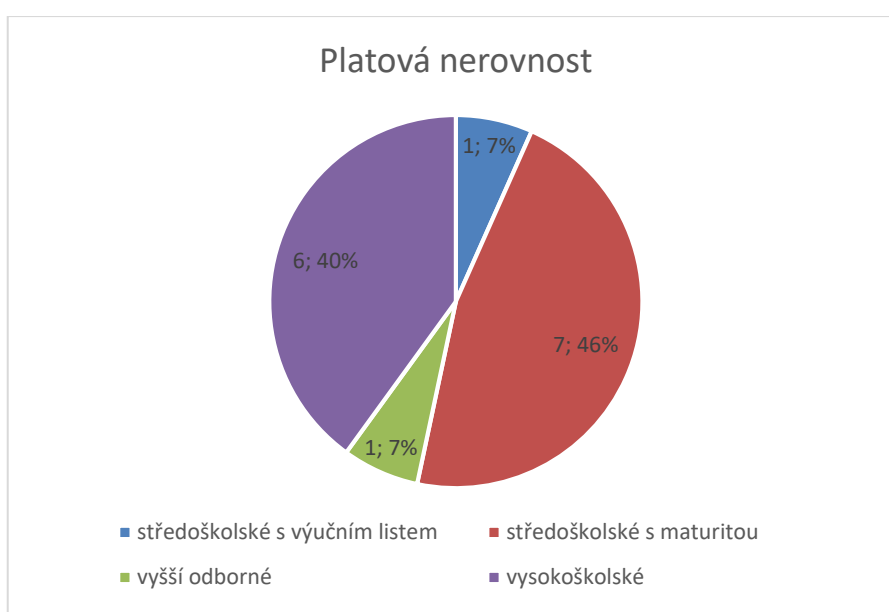
Nejmenší problém měly absolventky/studentky „**maskulinních**“ oborů s absencí kariérního růstu.

### **5.3 Jaké typy problémů postihují ženy s různým stupněm nejvyššího dosaženého vzdělání?**

Ze získaných responzí vyšlo najevo, že nejčastějším problémem, s jakým se respondentky setkaly, je **platová (mzdová) nerovnost mezi muži a ženami**. Celkem 11,54 % všech respondentek odpovědělo, že v některém z jejich dosavadních zaměstnání s jistotou věděly, že jejich kolegové-muži dostávají za stejnou práci vyšší plat (mzdu) než ony. Jak je graficky znázorněno na obr. 8,

největší část této skupiny pak tvořily ženy s ukončeným středoškolským vzděláním s maturitou, následovaly ženy se vzděláním vysokoškolským. Na opačné straně této škály se nachází ženy vyučené a s vyšším odborným vzděláním.

V případě této otázky je však nutné připustit, že zde existuje i přes dostatečně konkrétně položenou otázku jistá tendence ke zkreslení vlastním názorem a předpojatostí. Jejich vlastní pracovní místo, které ženy hodnotily, se ve skutečnosti nemusí naprosto shodovat s pracovním místem dotyčných mužů a zůstává otázkou, jak přesně jsou tato pracovní místa respondentky schopné porovnat.



Zdroj: vlastní zpracování, 2019.

### ***Obr. 9 Vzdělání respondentek, které se setkaly s platovou nerovností na trhu práce***

Tzv. gender pay gap ovšem není nejpalčivějším problémem **vysokoškolsky vzdělaných žen** na trhu práce. Tím je, alespoň mezi respondentkami, paradoxně ohrožení **nezaměstností**, respektive neschopnost najít si i přes svůj dosažený stupeň vzdělání práci. Setkalo se s ní 21,05 % všech odpovídajících vysokoškolaček, které, jak uvedly, nemohly najít zaměstnání po dobu delší než šest měsíců. Nezaměstnanost dále potkala pouze skupinu středoškolsky vzdělaných žen s maturitou. Těch se ovšem setkalo s nezaměstnaností pouze 5,71 % z jejich

celkového počtu. Poměr oproti vysokoškolsky vzdělaným ženám je znázorněn na obr. 10.



Zdroj: vlastní zpracování, 2019.

***Obr. 10* **Vzdělání respondentek, které mají zkušenost s nezaměstnaností převyšující šest měsíců****

Některé respondentky se rovněž setkaly s problémem, že nedokázaly vždy zaměstnavateli vyhovět, co se týče **doby strávené v zaměstnání, kvůli péči o rodinu**, jak ilustruje obr. 11. Tento problém měla speciálně kategorie **středoškolsky vzdělaných žen s maturitou**, ze všech respondentek z této vzdělanostní kategorie se jich s tímto problémem někdy setkalo 10 %. Např. z vysokoškolsky vzdělaných žen uvedla setkání se s tímto problémem pouze jediná.



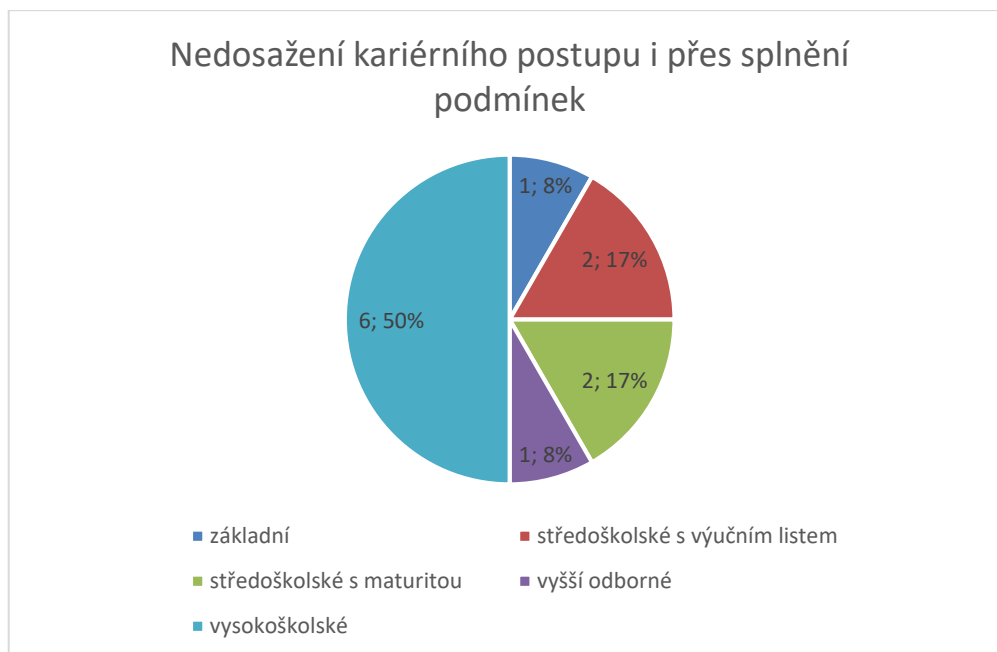


Zdroj: vlastní zpracování, 2019.

***Obr. 11* **Vzdělání respondentek, které nedokázaly v průběhu pracovní dráhy vyhovět zaměstnavateli, co se týče pracovní doby, kvůli péči o rodinu****

Určité procento žen také zvolilo v otázce problémů na trhu práce odpověď, že jim **nebyl umožněn kariérní postup**, i přestože **splňovaly všechny podmínky** a povýšen byl nakonec někdo jiný (obr. 12). Otázka explicitně nezkoumala, zda byl místo respondentek povýšen muž nebo žena, přesto však může ukazovat určitou tendenci ke skleněnému stropu z důvodu pohlaví. Nejčastějšími respondentkami v tomto případě byly opět vysokoškolsky vzdělané ženy.

I tato otázka se však opírá pouze o vlastní mínění respondentek, které obvykle při řízení o kariérním postupu nemají kompletní informace o dalších kandidátech na povýšení.



Zdroj: vlastní zpracování, 2019.

***Obr. 12* **Vzdělání respondentek, které nedosáhly kariérního postupu, i přestože splňovaly všechny podmínky****

Tento výsledek může posloužit jako nástin důkazu, že samotné zvýšení kvalifikace žen není dostačující pro vyhnutí se problémům na trhu práce. Na druhou stranu je možné z tohoto výsledku dovodit, že vysokoškolsky vzdělané ženy si problému, které je potkávají na trhu práce, pouze více všímají, případně je investice do svého vzdělání v podobě vynaložených financí či času spíše nutí si oněch problémů všímat. Jako nejpálčivější problém na trhu práce se skrze odpovědi respondentek jeví platová nerovnost mezi muži a ženami (viz obr. 8).

**5.4 Doporučení pro praxi**

Výzkum nepřinesl zjištění, že prosté zvýšení kvalifikace žen by stačilo jako prostředek eliminace problémů žen na trhu práce. Z výsledků výzkumu je nicméně patrná určitá tendence k možnému vyhodnocení situace jako problematictější pro studentky či absolventky feminizovaných studijních oborů. Protože je u této skupiny žen nejčastějším problémem, jak sloučit práci a péči o rodinu, může být volba „femininních“ oborů méně problematická pro ženy, které zakládat rodinu neplánují. Do určité míry by tedy bylo možné ženám doporučit studium oboru „maskulinního“, ani tato volba však nezaručuje v budoucnosti absenci problémů

na trhu práce, navíc to neřeší nižší inklinaci žen k těmto oborům ani vrozený biologický předpoklad k oborům odlišným.

Je tedy nasnadě, že zásadní podíl na existenci problémů žen na trhu práce nemá jejich zvolená vzdělanostní dráha, ale genderová nerovnost ve společnosti, a je tedy třeba pracovat primárně na jejím odstranění. Jelikož tato nerovnost v českém prostředí neexistuje ve formální podobě, ale je zakořeněná právě v patriarchálních tradicích a genderových stereotypích, je tedy třeba společnost odnaučit právě oněm negativně působícím stereotypům, například skrze propagaci příkladů úspěšných žen<sup>1</sup>, ovšem nenásilnou formou. Automaticky přijímaná opatření pozitivní diskriminace nebo například kvóty určující podíl žen ve vedoucích pozicích či politice mohou někdy působit spíše kontraproduktivně, neboť společnost je vnímá jako něco, co je jí vnucováno, navíc s malým efektem, protože samy ženy v České republice často nemají o toto umělé protěžování zájem – chtějí sice stejné postavení, například právě na trhu práce, jako muži, ale nechtějí se stavět do jakési nepřátelské pozice vůči mužům. Osobně se přikláním k podpoře organizací, které se otázkou genderu zabývají, jako jsou např. státní Rada vlády pro rovnost žen a mužů, nestátní nezisková organizace Rovné příležitosti, z.s., z mezinárodních organizací lze jmenovat Equality Now, či organizaci Promundo, zabývající se rovněž zdravým přístupem k mužství a maskulinitě. Ty by následně mohly rovnost žen a mužů propagovat skrze osvětovou činnost, ať už by se jednalo např. o přednášky či workshopy s genderovou tematikou, nebo o komunikaci myšlenky potlačení negativních genderových stereotypů typickými prostředky reklamy, tedy skrze např. televizní spoty, billboardy, tisk, spoty v rádiu a podobně. Dále by bylo vhodné komunikovat jak ženám, tak mužům existenci rozdílných biologických predispozic opačných pohlaví.

K úplnému zničení těchto negativních stereotypů však bude dlouhá cesta a ženy zapojující se do aktivit podporujících rovnost mužů a žen by neměly předstírat, že žádné genderové stereotypy současně neexistují. Je třeba si uvědomovat, že jim čas od času podlehne téměř každý a že tyto mohly formovat jedince a jeho vnímání a sebevnímání v minulosti, jako v příkladu sebenaplňujícího prorocství. Při volbě

---

<sup>1</sup> Např. Lady Business Moravskoslezského kraje – soutěž, jejím smyslem je vyzdvihnout úspěchy žen, které se nějakým způsobem podílejí na rozvoji regionu, zejména manažerky, studentky, podnikatelky apod. a za jejich píli je finančně odměnit. Více informací viz <https://www.ladybusiness.cz/>

vzdělávací dráhy by na ně ovšem ani ženy ani muži neměli brát ohled, ale zaměřit se na vlastní schopnosti, zájmy, plány do budoucnosti (jak se dle výsledků výzkumu již děje, což je pozitivní fakt) – v opačném případě se společnost bude stále pohybovat v začarovaném kruhu poškozujících genderových stereotypů, které se takto budou dále replikovat v podobě smýšlení budoucích generací. Společně s tím by měli jak muži, tak ženy, respektovat fyziologické rozdíly opačných pohlaví a z nich vycházející vzorce chování a schopnosti, přičemž by je měli přijímat jako určitou přirozenou věc, která není sama ve své podstatě ani dobrá, ani špatná, a tudíž nezakládá racionální důvod ke vzniku negativních stereotypů o schopnostech a vlastnostech opačných pohlaví.

Co se týče zaměstnavatelů, na to, aby změnili svá stanoviska například ohledně zaměstnávání mladých žen či k odstraňování negativních a zbytečných rozdílů mezi muži a ženami na pracovišti, jako jsou mzdové rozdíly, by bylo vhodné přesvědčit je o výhodách smíšených týmů a prvku ženského pohledu na věc. Zde by byla vhodná podpora odborových organizací, státu, a již zmiňovaných výborů a neziskových organizací, a to konkrétně jednak skrze osvětovou činnost, v případě státu či nadstátních útvarů, jako je Evropská unie, například skrze osvětovou činnost spojenou s finančními pobídkami. Genderová rovnost by měla být včleněna do interních firemních politik; pobídkou k tomuto kroku by mohla být například ztráta možnosti ucházet se o státní zakázky u firem, které tento krok neuskuteční. Opět však není cílem usilovat o umělou kontraproduktivní rovnost v případech, že ženy nemají o prosazování zájem a tato „rovnost“ by s sebou nepřinesla žádná další pozitiva, tedy například povýšení méně kompetentní ženy oproti kompetentnějšímu muži.

## Závěr

V teoretické části této práce jsem se snažila objektivně zpracovat otázku ženského vzdělávání ve světle působících činitelů, kterými jsou v naší společnosti právě genderové stereotypy a stále převládající nerovnost pohlaví, ale také biologické předpoklady, které ovlivňují naše chování a schopnosti jednotlivých pohlaví, což se může projevit právě na poli vzdělávání. Dále jsem nastínila problémy na trhu práce, u nichž by mohla být určitá souvislost se vzdělávací dráhou žen, čímž je zejména nezaměstnanost, platová (mzdová) nerovnost oproti mužům a absence žen ve vedoucích pozicích.

V empirické části práce byl použit výzkumný vzorek 130 žen se zkušeností s trhem práce. První výzkumná otázka se zabývala důvody, které ženy zohledňují při volbě studijního oboru, přičemž se ukázalo, že ženy volí zejména podle svých zájmů, aby je studovaný obor (případně následné zaměstnání v něm) bavil. Výzkum se zaměřil i na mezigenerační srovnání, ovšem nedošel k příliš rozdílným výsledkům napříč generacemi.

Druhá výzkumná otázka se zabývala možnou korelací mezi studovaným/vystudovaným oborem a střetem s problémy na trhu práce. S problémy na trhu práce se setkala téměř třetina dotazovaných, ovšem po roztřídění do zkoumaných skupin vznikly vzorky příliš malé na to, aby mohly být dostatečně vypovídající. Nicméně ukázala se určitá tendence k tomu, že obory „femininního“ charakteru jsou mírně v nevýhodě oproti oborům „maskulinním“, a že ženy se studovaným/vystudovaným „femininním“ oborem sužují na trhu práce převážně odlišné problémy než ty s „maskulinním“.

Třetí otázka se pak zaměřovala na to, jaké problémy na trhu práce sužují ženy s různým dosaženým stupněm vzdělání. Jako nejrozšířenější problém obecně se mezi respondentkami ukázala platová (mzdová) nerovnost mezi muži a ženami. Dále se pak střet s určitými problémy lišil napříč vzdělanostními kategoriemi, tedy zatímco vysokoškolsky vzdělané ženy měly nejčastěji zkušenost s nezaměstnaností přesahující šest měsíců, ženy se středoškolským vzděláním zakončeným maturitní zkouškou se nejčastěji setkávaly s tím, že nedokázaly vyhovět zaměstnavateli, co se týče pracovní doby, kvůli péči o rodinu.

Protože se neprokázala souvislost mezi výší a ve výsledku ani oborem vzdělání s existencí problémů žen na trhu práce, dá se říci, že cesta ke zmírnění či úplnému odstranění těchto problémů nevede přes úpravu vzdělanostní dráhy, jako přes odstranění nerovnosti mužů a žen ve společnosti, zejména pak negativních genderových stereotypů.

Ačkoli výzkum přinesl zajímavé výsledky a korelace, jistě by se v rámci tématu dalo zaměřit na další potenciálně zkoumatelné jevy, například by se dalo zjišťovat, zdali existuje skupina žen, která opustila zaměstnání ve svém vystudovaném oboru, protože je v praxi potkávaly problémy související s genderovými stereotypy, či zaměřit výzkum tentokrát z perspektivy mužů a zjišťovat jejich postoj k problémům žen na trhu práce.

## Seznam literatury

About Us. Promundo: Healthy Masculinity. Gender Equality. [online]. [cit. 2019-09-22]. Dostupné z: <https://promundoglobal.org/about/>.

BAHENSKÁ, Marie. *Počátky emancipace žen v Čechách: Dívčí vzdělávání a ženské spolky v Praze v 19. století*. 1. vyd. Praha: Libri/Sociologické nakladatelství, 2005. ISBN 80-7277-241-4.

BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice* [online]. Brno, 2008 [cit. 2019-08-11]. Dostupné z: [https://is.muni.cz/th/54472/fss\\_d/Bartakova\\_disertacni\\_prace.pdf?info=1;zpet=%2Fvyhledavani%2F%3Fsearch%3Dgender%20policy%20agenda:th%26start%3D10](https://is.muni.cz/th/54472/fss_d/Bartakova_disertacni_prace.pdf?info=1;zpet=%2Fvyhledavani%2F%3Fsearch%3Dgender%20policy%20agenda:th%26start%3D10). Disertační práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc.

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. 176 s. ISBN 978-80-247-4824-5 il.

CAMPBELL, Neil a Jane REECE. *Biologie*. Dotisk prvního vydání. Brno: Computer Press, 2008. ISBN 80-251-1178-4.

CONNELL, Raewyn. *Gender and Power - Society, the Person and Sexual Politics*. Cambridge: Polity Press, 1987. 334 s. ISBN 0-7456-0468-4.

ČESKO. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *MŠMT: Výkonové ukazatele VŠ v ČR F2-studenti* [online]. MŠMT, ©2019 [cit. 2019-08-05]. Dostupné z: [https://dsia.msmt.cz/vystupy/vu\\_vs\\_f2.html](https://dsia.msmt.cz/vystupy/vu_vs_f2.html).

ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In: Sběrka zákonů. 7. 6. 2006, částka 84. ISSN 1211-1244.

DOLENSKÝ, Jan. *Dějiny pražského školství v létech 1860-1914 s podobiznami a obrázky*. Praha: Důchody obce hlavního města Prahy, 1920.

GIDDENS, Anthony. *Sociologie.: Aktualizované a rozšířené vydání revidované Philipem W. Suttonem*. 1. vyd. ARGO, 2013. ISBN 978-80-257-0807-1.

GURIAN, Michael, Kathy STEVENS, Patricia HENLEY a Terry TRUEEMAN. *Boys and Girls Learn Differently!: A Guide for Teachers and Parents* [online]. Revised 10th anniversary edition (second edition). San Francisco: Jossey-Bass, 2011 [cit. 2019-08-07]. ISBN 978-0-470-60825-8. Dostupné z: <https://epdf.pub/boys-and-girls-learn-differently-a-guide-for-teachers-and-parents-revised-10th-a.html>

How We Work. Equality Now: A just world for women and girls [online]. [cit. 2019-09-22]. Dostupné z: [https://www.equalitynow.org/how\\_we\\_work](https://www.equalitynow.org/how_we_work).

JARCOVSKÁ, Lucie, Kateřina LIŠKOVÁ a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: Rozhodování o dalším vzdělávání patnáctiletých*. Praha-Brno: Sociologické nakladatelství, 2010. ISBN 978-80-7419-030-8.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. -- PAVLICA, Karel. *Management genderových vztahů.: Postavení žen a mužů v organizaci*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2004. 155 s. ISBN 80-7261-117-8.

LIPPA, Richard. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1719-2.

MATOUŠKOVÁ, Ingrid a Marcela ČAPKOVÁ. *Malá kuchařka odborné práce aneb jak na psaní, zkoumání, tvoření, ...* Praha: BIVŠ, a.s. 2015.

OAKLEYOVÁ, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.

Rada vlády pro rovnost žen a mužů. *Vláda České republiky* [online]. [cit. 2019-09-22]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-121632/>.

Rovné příležitosti, z.s. *Rovné příležitosti, z.s.* [online]. 2011 [cit. 2019-09-22]. Dostupné z: <https://www.rovne-prilezitosti.cz/>.

ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-551-6.

VLACHOVÁ, Hana. *Genderová platová mezera v soukromém a veřejném sektoru České republiky*. *Acta Oeconomica Pragensia* [online]. 2014, 89 – 100 [cit.2019-08-01]. Dostupné z: <https://www.vse.cz/polek/download.php?lang=en&jnl=aop&pdf=454.pdf>

VODÁKOVÁ, Alena. -- VODÁKOVÁ, Olga. *Rod ženský: Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 356 s. ISBN 80-86429-18-0.



## Seznam obrázků a tabulek

### Seznam obrázků

Obr. 1 Absolventi a absolventky českých vysokých škol od roku 2001 .....	17
Obr. 2 Absolventi a absolventky skupiny oborů „Pedagogika, učitelství a sociální péče“ od roku 2001 .....	18
Obr. 3 Absolventi a absolventky skupiny oborů „Technické vědy a nauky“ od roku 2001 .....	19
Obr. 4 Absolventi a absolventky skupiny oborů „Humanitní a společenské vědy a nauky“ od roku 2001 .....	19
Obr. 5 Absolventi a absolventky skupiny oborů „Vědy a nauky o kultuře a umění“ od roku 2001 .....	20
Obr. 6 Medián výdělku podle vzdělání v roce 2012.....	23
Obr. 7 Kritéria volby oboru studia .....	26
Obr. 8 Problémy, se kterými se respondentky setkaly na trhu práce.....	28
Obr. 9 Vzdělání respondentek, které se setkaly s platovou nerovností na trhu práce .....	30
Obr. 10 Vzdělání respondentek, které mají zkušenost s nezaměstnaností převyšující šest měsíců .....	31
Obr. 11 Vzdělání respondentek, které nedokázaly v průběhu pracovní dráhy vyhovět zaměstnavateli, co se týče pracovní doby, kvůli péči o rodinu .....	32
Obr. 12 Vzdělání respondentek, které nedosáhly kariérního postupu, i přestože splňovaly všechny podmínky.....	33

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1 Dotazník k praktické části.....	42
--	----

# Příloha č. 1 Dotazník k praktické části

Vzdělávání žen ve vztahu k překážkám na trhu práce

---

## Vzdělávání žen ve vztahu k překážkám na trhu práce

Dobrý den,

jmenuji se Lucie Králová a jsem studentkou bakalářského studijního programu Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů na Škoda Auto Vysoké škole.

Tímto Vás prosím o vyplnění následujícího dotazníku, který je určen ženám, které již mají zkušenost s trhem práce, ať už se jedná o hlavní pracovní poměr či například pravidelný přivýdělek při studiu.

Dotazník je anonymní a slouží pouze pro zpracování praktické části mé bakalářské práce na téma *Problematika vzdělávání žen ve vztahu k překážkám na trhu práce*.

Děkuji Vám za Váš čas věnovaný jeho vyplnění a přeji příjemný den!

### 1. Jaký je Váš věk?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Do 18 let včetně
- 19 - 25
- 26 - 35
- 36 - 50
- 51 a více

### 2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- základní
- středoškolské s výučním listem
- středoškolské s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

3. V jakém oboru jste získala vzdělání? (pokud právě studujete, uveďte obor, který současně studujete)

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Všeobecné (např. gymnázium)
- Řemeslo (např. čalounictví)
- Služby (např. kadeřnictví)
- Doprava, logistika
- Pohostinství, hotelnictví, cestovní ruch
- Pedagogika
- Technické vědy a nauky (např. strojírenství, IT)
- Humanitní a společenské vědy a nauky
- Vědy a nauky o kultuře a umění
- Přírodní vědy a nauky
- Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky, ekologie
- Zdravotnictví, farmacie
- Sociální péče
- Právní vědy a nauky
- Ekonomika a obchod, finance
- Veřejný pořádek, vojenské vědy a nauky
- Jiné, uveďte prosím:

4. V jakém oboru pracujete? (pokud současně dočasně nepracujete, např. jste na rodičovské dovolené či se dlouhodobě staráte o člena rodiny, uveďte prosím obor Vašeho posledního zaměstnání)

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Administrativa
- Řemeslo (např. čalounictví)
- Manuální práce neřemeslného charakteru (např. operátor výroby)
- Služby manuálního charakteru (např. kadeřnictví)
- Služby nemanuálního charakteru (např. překladatelství)
- Doprava, logistika
- Pohostinství, hotelnictví, cestovní ruch
- Pedagogika
- Technické obory (např. strojírenství, IT)
- Kultura, umění
- Vědecká činnost
- Zemědělství, lesnictví, veterinární péče, ekologie
- Zdravotnictví, farmacie
- Sociální péče
- Oblast práva
- Ekonomika a obchod, finance
- Veřejný pořádek, vojenství
- Jiné, uveďte prosím:

5. Pokud pracujete v jiném oboru, než jste vystudovala, proč? (pokud současně dočasně nepracujete, např. jste na rodičovské dovolené či se dlouhodobě staráte o člena rodiny, uveďte prosím obor Vašeho posledního zaměstnání)

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď; pokud pracujete v oboru, který jste vystudovala, otázku přeskočte*

- V místě mého bydliště nebyla možnost práce v oboru
- Zaměstnání v mém oboru je špatně placené
- Práce v mém oboru na mě měla negativní dopad, protože je fyzicky/psychicky náročná
- Práce v mém oboru se vyznačovala jinými negativními faktory (např. nevyhovující kolektiv, nevyhovující styl vedení,...)
- Jiné, uveďte prosím:

6. Podle čeho jste volila obor/typ školy při volbě vaší vzdělávací dráhy?

Nápověda k otázce: *Můžete vybrat až tři možnosti.*

- zejména podle mých schopností (tedy např. byla jsem dobrá v matematice, jsem manuálně zručná,...)
- zejména podle mých zájmů (tj. dotyčný obor mě zajímal, bavil)
- očekávala jsem dobrou uplatnitelnost na trhu práce
- jevil se mi to jako obor, ve kterém se může dobře uplatnit i žena
- volila jsem také podle možnosti sladit v budoucnu práci a rodinu
- Jiné, uveďte prosím:

7. Potkaly Vás na trhu práce některé z těchto uvedených problémů?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- nemohla jsem dlouhou dobu najít zaměstnání (tj. více než šest měsíců)
- nedokázala jsem zaměstnavateli vyhovět, co se týče doby strávené v zaměstnání, kvůli péči o rodinu
- s jistotou jsem věděla, že moji kolegové-muži dostávají za stejnou práci vyšší plat než já
- nebyl mi umožněn kariérní postup, ačkoli jsem o něj měla zájem a splňovala jsem všechny podmínky; povýšen byl nakonec někdo jiný
- žádné z uvedených problémů mě nepotkaly

8. Potkaly Vás na trhu práce případně jiné problémy, které nejsou ve výběru výše?

- NE
- ANO, jaké:

## ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Lucie Králová		
STUDIJNÍ OBOR	6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Problematika vzdělávání žen ve vztahu k překážkám na trhu práce		
VEDOUCÍ PRÁCE	PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.		
KATEDRA	KŘLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2019
POČET STRAN	41		
POČET OBRÁZKŮ	12		
POČET TABULEK	0		
POČET PŘÍLOH	1		
STRUČNÝ POPIS	<p>Bakalářská práce se zabývá problematikou možné souvislosti překážek, se kterými se ženy setkávají na trhu práce, s jejich vzdělávací dráhou. Cílem této práce bylo tuto souvislost buď potvrdit nebo vyvrátit. Praktická část práce se opírá o analýzu odpovědí 130 respondentek, které se zapojily do online dotazníkového šetření. Bylo zjištěno, že ženy s různým stupněm nejvyššího dosaženého vzdělání trpí odlišnými problémy na trhu práce, a tedy prosté zvýšení vzdělání k eliminaci těchto problémů nevede. Základ problémů žen na trhu práce tedy tvoří zejména genderová nerovnost ve společnosti a negativní genderové stereotypy, které je třeba nenásilně ze smýšlení společnosti vymýtit, zároveň je však nutné respektovat určité biologické predispozice opačných pohlaví.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	ženy ve vedoucích pozicích, gender pay gap, vzdělávání žen, genderové stereotypy, biologické předpoklady pohlaví, studijní obory, nezaměstnanost žen		

## ANNOTATION

<b>AUTHOR</b>	Lucie Králová		
<b>FIELD</b>	6208R190 Business Administration and Human Resources Management		
<b>THESIS TITLE</b>	The education of women in relation to obstacles in the labor market		
<b>SUPERVISOR</b>	PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.		
<b>DEPARTMENT</b>	KRLZ - Department of Human Resources Management	<b>YEAR</b>	2019
<b>NUMBER OF PAGES</b>	41		
<b>NUMBER OF PICTURES</b>	12		
<b>NUMBER OF TABLES</b>	0		
<b>NUMBER OF APPENDICES</b>	1		
<b>SUMMARY</b>	<p>This bachelor thesis deals with the issue of potential connection of the obstacles women encounter in the labor market with their educational track. The aim of this thesis was to confirm or to disprove such connection. The research part of this thesis is based on answers of 130 female respondents, who participated in the online questionnaire survey. It has been found that women with varying levels of attained education have different labor market problems and therefore a simple increase of the level of education does not lead to the elimination of these problems. Thus, the origin of problems women encounter in the labor market must be sought mainly in gender inequalities in society and negative gender stereotypes, which must be eliminated from society's mind in a non-violent way while respecting certain biological predispositions of the opposite sexes.</p>		
<b>KEY WORDS</b>	<p>education of women, gender stereotypes, biological predispositions of sexes, fields of study, gender pay gap, unemployment of women, women in leadership positions</p>		