



# VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

## FAKULTA STAVEBNÍ

FACULTY OF CIVIL ENGINEERING

## ÚSTAV STAVEBNÍ EKONOMIKY A ŘÍZENÍ

INSTITUTE OF STRUCTURAL ECONOMICS AND MANAGEMENT

## ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI VE STAVEBNICTVÍ

EQUAL OPPORTUNITIES IN CONSTRUCTION ENGINEERING

### BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

### AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Adéla Řeháková

### VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

PhDr. DANA LINKESCHOVÁ, CSc.

BRNO 2018



## VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ FAKULTA STAVEBNÍ

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| <b>Studijní program</b>        | B3607 Stavební inženýrství                            |
| <b>Typ studijního programu</b> | Bakalářský studijní program s prezenční formou studia |
| <b>Studijní obor</b>           | 3607R038 Management stavebnictví                      |
| <b>Pracoviště</b>              | Ústav stavební ekonomiky a řízení                     |

### ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

|                        |                                    |
|------------------------|------------------------------------|
| <b>Student</b>         | Adéla Řeháková                     |
| <b>Název</b>           | Rovné příležitosti ve stavebnictví |
| <b>Vedoucí práce</b>   | PhDr. Dana Linkeschová, CSc.       |
| <b>Datum zadání</b>    | 30. 11. 2017                       |
| <b>Datum odevzdání</b> | 25. 5. 2018                        |

V Brně dne 30. 11. 2017

*Korytářová*

doc. Ing. Jana Korytářová, Ph.D.  
Vedoucí ústavu



*[Signature]*  
prof. Ing. Rostislav Drochytka, CSc., MBA  
Děkan Fakulty stavební VUT



## PODKLADY A LITERATURA

Linkeschová D.: K otázkám managementu ve stavebnictví

- Koubek, J.: Řízení lidských zdrojů
- Veber, J.: Management
- Konečný, Wagnerová: Management v praxi
- Vodáček, Vodáčková: Management
- Stýblo, J.: Moderní personalistika
- Časopisy: Moderní řízení, HRM, HN a další

## ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ

Cílem práce je nejprve teoreticky vymezit téma Rovných příležitostí ve stavebnictví. V praktické části pak provést výzkumné šetření, analyzovat jeho výsledky a posoudit jejich praktické uplatnění ve stavební oblasti.

Rámcová osnova zadání:

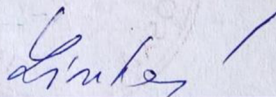
1. Úvod, zvolený cíl práce
2. Teoretická část
  - zvláštnosti a význam manažerské práce
  - diverzita a rovné příležitosti v práci s lidmi
  - specifika stavebnictví
3. Empirická část
  - pracovní hypotézy k otázkám rovných příležitostí ve stavebnictví
  - tvorba dotazníku a charakteristika zvoleného souboru
  - analýza empirického šetření
4. Dílčí závěry a doporučení
5. Závěr

Požadovaným výstupem je zpracování studie na dané téma.

## STRUKTURA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

VŠKP vypracujte a rozčleňte podle dále uvedené struktury:

1. Textová část VŠKP zpracovaná podle Směrnice rektora "Úprava, odevzdávání, zveřejňování a uchování vysokoškolských kvalifikačních prací" a Směrnice děkana "Úprava, odevzdávání, zveřejňování a uchování vysokoškolských kvalifikačních prací na FAST VUT" (povinná součást VŠKP).
2. Přílohy textové části VŠKP zpracované podle Směrnice rektora "Úprava, odevzdávání, zveřejňování a uchování vysokoškolských kvalifikačních prací" a Směrnice děkana "Úprava, odevzdávání, zveřejňování a uchování vysokoškolských kvalifikačních prací na FAST VUT" (nepovinná součást VŠKP v případě, že přílohy nejsou součástí textové části VŠKP, ale textovou část doplňují).



---

PhDr. Dana Linkeschová, CSc.

Vedoucí bakalářské práce

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce „Rovné příležitosti ve stavebnictví“ se zabývá rovností pracovních příležitostí pro muže a ženy, skloubením rodinného a pracovního života, alternativními pracovními úvazky a zaměstnáváním absolventů. V teoretické části je problematika nastíněna a v praktické části je na základě hypotéz provedeno a vyhodnoceno dotazníkové šetření. Dle vyhodnocení šetření jsou navrženy kroky ke zlepšení rovných příležitostí ve stavebních podnicích.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Stavební podnik, rovné příležitosti, diverzita, diskriminace, management, skloubení rodinného a pracovního života

## **ABSTRACT**

Bachelor's thesis "Equal Opportunities in Construction Engineering" deals with gender equality of employment opportunities, work-life balance, alternative employment and employment of graduates. Basic terms are introduced in the theoretical part. Based on the hypotheses carried out questionnaire survey is evaluated in the practical part. According to the evaluation of the investigation, steps are proposed to improve equal opportunities in construction companies.

## **KEYWORDS**

Construction company, equal opportunities, diversity, discrimination, management, work-life balance



## **BIBLIOGRAFICKÁ CITACE VŠKP**

Adéla Řeháková *Rovné příležitosti ve stavebnictví*. Brno, 2018. 71 s., 5 s. příl.  
Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta stavební, Ústav stavební  
ekonomiky a řízení. Vedoucí práce PhDr. Dana Linkeschová, CSc.

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracoval(a) samostatně a že jsem uvedl(a) všechny použité informační zdroje.

V Brně dne 21. 5. 2018

---

Adéla Řeháková  
autor práce



## **PODĚKOVÁNÍ**

Touto cestou bych ráda poděkovala své vedoucí práce PhDr. Daně Linkeschové, CSc. za cenné rady a konzultace v průběhu zpracování práce. Dále bych poděkovala všem zaměstnancům stavebních firem, kteří se zapojili do dotazníkového šetření, především společnosti OHL ŽS, a.s. a jejím zaměstnancům. Dále lidem, kteří byli ochotni mi věnovat čas při řízených rozhovorech. V neposlední řadě bych chtěla poděkovat svému manželovi za podporu.

# Obsah

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1     | ÚVOD A CÍL PRÁCE .....                             | 10 |
| 2     | TEORETICKÁ ČÁST .....                              | 11 |
| 2.1   | Základní pojmy.....                                | 11 |
| 2.1.1 | Podnik .....                                       | 11 |
| 2.1.2 | Stavební podnik.....                               | 11 |
| 2.1.3 | Specifika stavebnictví .....                       | 11 |
| 2.1.4 | Management .....                                   | 14 |
| 2.2   | Rovné příležitosti .....                           | 16 |
| 2.2.1 | Gender .....                                       | 16 |
| 2.2.2 | Skleněný strop.....                                | 18 |
| 2.2.3 | Diverzita.....                                     | 18 |
| 2.2.4 | Diskriminace .....                                 | 19 |
| 2.2.5 | Zákaz diskriminace při přístupu k zaměstnání.....  | 20 |
| 2.3   | Sklobení rodinného a pracovního života .....       | 21 |
| 2.4   | Alternativní pracovní úvazky .....                 | 22 |
| 2.5   | Firemní přístupy k rovným příležitostem.....       | 28 |
| 2.6   | Genderový audit .....                              | 30 |
| 2.7   | Nerovnost v odměňování mužů a žen.....             | 31 |
| 2.8   | Studium technických oborů a stavební fakulty ..... | 32 |
| 3     | PRAKTICKÁ ČÁST.....                                | 33 |
| 3.1   | Dotazníkové šetření .....                          | 33 |
| 3.2   | Metodika výzkumu .....                             | 34 |
| 3.3   | Výzkumné hypotézy .....                            | 35 |
| 3.4   | Analýza a vyhodnocení dat .....                    | 36 |



|     |                                 |    |
|-----|---------------------------------|----|
| 3.5 | Dílčí závěry a doporučení ..... | 60 |
| 4   | ZÁVĚR.....                      | 64 |
| 5   | SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY ..... | 65 |
| 6   | SEZNAM GRAFŮ .....              | 68 |
| 7   | SEZNAM TABULEK.....             | 70 |
| 8   | SEZNAM PŘÍLOH.....              | 71 |

# 1 ÚVOD A CÍL PRÁCE

Ve své bakalářské práci s názvem „Rovné příležitosti ve stavebnictví“ se zaměřím na rovné příležitosti mezi muži a ženami, skloubení rodinného a pracovního života, alternativní pracovní úvazky a zaměstnávání absolventů.

Problematikou rovných příležitostí mezi muži a ženami se zabývá množství výzkumů. Průzkum, který by se zabýval touto problematikou v oblasti stavebnictví jsem nenašla. Stavebnictví je sám o sobě hodně maskulinní obor. Dle ČSÚ pracuje ve stavebnictví pouze 9 % žen. Většina z těchto žen pracuje v kancelářích. Stále více se prosazuje to, že nezáleží na pohlaví, ale na zkušenostech a schopnostech každého jednotlivce. Je tomu tak i v praxi?

Toto téma jsem si vybrala z více důvodů. Hlavním důvodem je, že postavení žen na trhu práce je nerovné a ženy jsou znevýhodňovány. Ve společnosti stále přetrvávají stereotypy v důsledku tradičního pojetí rodiny: Žena pečuje o domácnost a děti a muž je živitel rodiny. Na trhu práce existuje znevýhodnění žen finanční i při kariérním růstu.

V teoretické části nastíním důležité pojmy z oblasti stavebnictví, které souvisejí s daným tématem. Mezi základní pojmy patří podnik a stavební podnik. Dále pak gender, rovné příležitosti, alternativní pracovní úvazky, technické vzdělávání a uplatnění absolventů na trhu práce. Důležitou součástí rovných příležitostí mezi muži a ženami je skloubení pracovního a rodinného života.

Dále následuje praktická část, která obsahuje dotazníkové šetření. Dotazníkové šetření bude vyhodnoceno a na jeho základě bude vyhodnocena současná situace rovných příležitostí ve stavebnictví. Porovnáám teorii s praxí a navrhu doporučení pro zlepšení situace.

Cílem práce je vymezit nejprve teoreticky téma rovných příležitostí ve stavebnictví a v praktické části provést dotazníkové šetření, vyhodnotit výsledky a posoudit pro praktické uplatnění.



## 2 TEORETICKÁ ČÁST

### 2.1 Základní pojmy

#### 2.1.1 Podnik

Podnik je organizace založená a podnikající za účelem zisku. Podnik je organizace spojující lidi za účelem produkování výrobků či služeb. Každý podnik musí být řízen.

Podnik je definován jako soubor hmotných, nehmotných a osobních složek podnikání. K podniku náleží věci, práva a jiné majetkové hodnoty, které slouží k provozování podniku nebo vzhledem ke své povaze mají tomuto účelu sloužit. Podnikem se rozumí určitý celek sloužící k podnikatelské činnosti v rámci jednoho podnikatelského subjektu.<sup>1</sup>

#### 2.1.2 Stavební podnik

*„Stavebním podnikem můžeme nazvat podnik, který na stavebním trhu vystupuje jako právnická osoba v roli zhotovitele a dodavatele jehož hlavní činností je stavební výroba.*

*Cílem vzniku a provozování stavebního podniku je dosáhnout co nejvyšší efektivnost vloženého kapitálu. Aby tento cíl splnil musí si zajistit prosperitu. Tato je podmíněna dosáhnutím ziskovosti stavební výroby. Ziskovost stavební výroby ovlivňuje řada faktorů. Snahou je tyto faktory pojmenovat a předem předvídat případné negativní působení.“<sup>2</sup>*

#### 2.1.3 Specifika stavebnictví

Stavebnictví je odlišné v mnoha aspektech oproti dalším odvětvím národního hospodářství. Velmi podstatnou rolí (větší než v jiných odvětvích, například ve strojírenství je větší automatizace) zde hraje lidská manuální práce. V současné době mají stavební podniky problém s nedostatkem kvalifikovaných manuálních

---

<sup>1</sup> Podnik (Business, Enterprise) - ManagementMania.com. [online]. c2011 [cit. 11.05.2018]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/podnik>

<sup>2</sup> MARKOVÁ, Leonora. Stavební podnik: Studijní opory pro studijní programy s kombinovanou formou studia. Brno. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta stavební, 2007, str. 8.

pracovníků, což souvisí i s mírou nezaměstnanosti, která je velice nízká. Dle ČSÚ je obecná míra nezaměstnanosti pro ČR za 4. čtvrtletí 2017 pouze 2,4 %.<sup>3</sup>

Stavební trh se vyznačuje těmito specifiky:<sup>4</sup>

- značnou **náročností na kapitál** a jeho pomalý obrat
- komplikovaností a **unikátností smlouvy** mezi investorem a dodavatelem (smlouva o dílo)
- rozdílem v **charakteru investora** (veřejný, soukromý či kombinace)
- mimořádnou **rozmanitostí požadavků** dle typů staveb (stavebních oborů)
- různým způsobem **zadávání stavby** (výběrová řízení, druhy kontraktů, smluvní ceny apod.)
- **vysokou citlivostí poptávky** na stav národního hospodářství

Při hodnocení specifik ve stavebnictví, volně podle paní Linkeschové,<sup>5</sup> se vychází ze srovnání s průmyslem, oproti kterému má řadu nevýhod.

V průmyslu dochází ke stále vyšší automatizaci výroby, ale ve stavebnictví to není možné. K dispozici je řada stavebních strojů, ale největší roli zastává lidská **manuální práce**, která je fyzicky náročná. U různých pozic je nutná odbornost.

Pro stavebnictví je typická **vysoká fluktuace** pracovníků. Fluktuace je míra pohybu zaměstnanců v rámci firmy i mimo ni. Fluktuace vnitřní probíhá např. při povyšování zaměstnanců. „Průměrná míra fluktuace zaměstnanců u firem s více než 100 zaměstnanci v roce 2012 byla 11,5 %. Vyšší fluktuace panuje v zahraničních firmách

---

<sup>3</sup> Český statistický úřad | ČSÚ [online]. [cit. 11.05.2018] Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace)

<sup>4</sup> *Specifika stavebnictví - Architektura, stavebnictví. Architektura, stavebnictví - Vše co student potřebuje vědět* [online]. c2018. Všechna práva vyhrazena. [cit. 11.05.2018]. Dostupné z: <http://stavebnictvi-architektura.studentske.cz/2009/05/specifika-stavebnictvi.html>

<sup>5</sup> LINKESCHOVÁ, Dana. *K otázkám managementu ve stavebnictví*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2005. ISBN 80-7204-396-x., str. 16-17.

působících v ČR, ve stavebnictví a v obchodě. Ve stavebnictví byla míra fluktuace 14,4 %.”<sup>6</sup>

Vyšší míra fluktuace má značný vliv na efektivitu práce. Firma nového zaměstnance musí nejprve zaučit a teprve po zaučení jí přináší plný užitek.

Při provádění stavebních prací mají velký vliv **povětrnostní podmínky**. Negativní vliv přinášejí jak na manuální pracovníky, tak i na materiály a technologické postupy. V případě nepříznivých klimatických vlivů může dojít k přerušení práce, což může vést k prodloužení výstavby. U stavebních materiálů roste snaha o eliminaci nepříznivých klimatických podmínek vývojem kvalitnějších výrobků, přísad atd., což způsobuje navýšení výrobních nákladů.

Dalším problémem je **mobilita pracovního místa**. Místo stavby je pevně spojeno s pozemkem a je nepřemístitelné. Stavby jsou velkých rozměrů a hmotností. Přemisťovat se musí pracovníci, stroje, technika. Přesunem vzniká významné navýšení nákladů. Pracoviště (staveniště) je dočasným místem výroby.

Stavebnictví zahrnuje určité technologické procesy, omezené například teplotou ovzduší při pracích v exteriéru, stavební firmy využívají **sezónního zaměstnávání** dělníků. Hlavní pracovní sezóna prací v exteriéru je od jara do podzimu. V zimním období mají stavební firmy problém s využitím pracovní síly.

**Každá stavba je originálem**. Výroba je téměř vždy individuální a vyžaduje individuální řešení a postupy na míru. Tyto faktory jsou náročné časově, tak i finančně.

Poslední ze specifíků stavební výroby je **plynulé využití celé kapacity**. Každá firma má určité stroje a počet pracovníků, které je nezbytné průběžně zaměstnávat na dalších zakázkách po dokončení předchozí. Při prostojích vznikají finanční ztráty.

Stavby nelze vyrábět do zásoby.

---

<sup>6</sup> HR Monitor. *Personální procesy ve firmách v ČR. - základní výstupy studie*. Srpen 2013. [online]. Copyright © DocPlayer.cz [cit. 11.05.2018]. Dostupné z: <http://docplayer.cz/8055818-Hr-monitor-personalni-procesy-ve-firmach-v-cr-zakladni-vystupy-studie-srpen-2013.html>, str. 19

## 2.1.4 Management

Oblast managementu je velice široká, v této práci se zaměřím pouze na základy.

Pojem management vychází z anglického „to manage“, v překladu řídit, vést, uspět. Lze jej charakterizovat jako souhrn všech činností, které je zapotřebí udělat za účelem zabezpečení chodu organizace.<sup>7</sup>

*„Účelem managementu je vytvářet organizace, které fungují.“<sup>8</sup>*

Typické rysy soudobého managementu dle Vebera:

Specifické aktivity, které se zaměřují a působí na zaměstnance tak, aby udělali potřebnou práci, *„řídit znamená dosahovat výsledků prostřednictvím lidí a s jejich pomocí.“<sup>9</sup>*

**„Tah na branku“** činnost musí být podřízena vytyčenému cíli a za měřena na výkonnost organizace, *„manažeři jsou zaměřeni do budoucnosti“*

**Zaměření na priority** a klíčové záležitosti, *„dělejme, co je třeba – a ne to, co jsme až doposud dělali“*

Princip priorit vychází z Paretova pravidla 80/20, znamená to, že 20 % nejvýznamnějších jevů má 80 % významovou hladinu. Paretovo pravidlo klade důraz na rozlišování významných jevů – priorit a na ty se zaměřit.

Rychlá **reakce na každodenní změny**, *„není pravda, že velké ryby požírají malé, ale platí, že rychlé ryby požírají pomalé“*

Definice pojmu manažer dle paní Šajdlerové a pana Konečného<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> VEBER, Jaromír. *Management: základy, moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-200-0., str. 19

<sup>8</sup> MAGRETTA, Joan a Nan Dundes STONE. *Co je to management: jaká je jeho úloha a proč je věcí každého z nás*. Praha: Management Press, 2004. Knihovna světového managementu. ISBN 80-7261-106-2.

<sup>9</sup> VEBER, Jaromír. *Management: základy, moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-200-0., str. 21

<sup>10</sup> ŠAJDLEROVÁ, Ivana a Miloslav KONEČNÝ. *Základy managementu* [online]. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita, 2007 [cit. 2018-05-14]. ISBN 978-80-248-1520-6., s.13

*„Manažer je profese nebo profesionální řídicí pracovník (vedoucí pracovník) na určitém stupni podnikové hierarchie, který zodpovídá za dosahování vytyčených cílů jemu svěřených organizačních jednotek.“*

Úspěšnost i neúspěšnost organizace závisí z velké části na úspěchu nebo neúspěchu manažerů, kteří organizaci řídí. Do budoucna lze předpokládat, že úloha manažerů bude posílena novými skutečnostmi – globalizace světové ekonomiky, zrychlování tempa změn, flexibilita řízení interních provozních procesů a rostoucí vliv informační společnosti.

Předmět, rozsah i charakter manažerské práce se liší v závislosti na postavení ve firemní struktuře, charakteru místa, velikosti firmy, oblasti zaměření firmy atd.

Předpoklady manažerů jsou vrozené (inteligence, temperament, komunikativnost atd.) a získané (plánování, efektivní komunikace atd.).<sup>11</sup>

Manažer by měl být zdatný po technické stránce, být schopen pracovat s lidmi, taktéž schopnost vidět celý obraz a porozumět vzájemným vztahům a nedílnou součástí manažerské práce je schopnost řešit problémy a nalézat řešení.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> VEBER, Jaromír. *Management: základy, moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-200-0., str. 35

<sup>12</sup> ŠAJDLEROVÁ, Ivana a Miloslav KONEČNÝ. *Základy managementu* [online]. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita, 2007 [cit. 2018-05-14]. ISBN 978-80-248-1520-6., str.16

## 2.2 Rovné příležitosti

### 2.2.1 Gender

Pojem **gender** pochází z latinských slov *genus, generis* a v překladu znamená rod. Tento pojem se objevil ve společenských vědách v druhé polovině 20. století a jeho používání se dostalo do většího povědomí na přelomu tisíciletí.

*„Pojem odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži, které nejsou vrozené, ale společensky konstruované. Nejedná se o přirozený, neměnný stav, ale mění se v čase a významně se liší jak v rámci jednotlivých kultur, tak i mezi kulturami. Tyto rozdíly tedy nejsou přirozenými, danými odlišnostmi mezi muži a ženami, ale dočasnými vývojovými stupni sociálních vztahů.“*<sup>13</sup>

*„**Genderové role** = soubor pravidel (většinou nepsaných, neformálních, společensky vytvořených), které předpisují určité typy chování pouze ženám a jiné pouze mužům.“*<sup>14</sup>

*„**Sladění pracovního, soukromého a rodinného života** = rozvoj struktury a organizace pracovního prostředí tak, aby umožňovalo kombinaci pracovních a rodinných a soukromých aktivit. Nejen v zahraničí se uplatňuje řada technik (např. flexibilní formy práce), jimiž se na pracovišti dosahuje harmonizace těchto dvou základních sfér lidského života a tím snížení stresovosti a zvýšení produktivity práce.“*<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Český statistický úřad | ČSÚ [online]. [cit. 11.05.2018] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2017>

<sup>14</sup> Český statistický úřad | ČSÚ [online]. [cit. 11.05.2018] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2017>

<sup>15</sup> Český statistický úřad | ČSÚ [online]. [cit. 11.05.2018] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2017>



Problematikou rovných příležitostí mezi muži a ženami se zabývá mnoho výzkumů v České republice i ve světě. Téma rovných příležitostí vyvstalo s prvotními tendencemi na vzdělávání žen a volební právo.

V České republice je rovnoprávnost mužů a žen je „úředně“ považována za samozřejmou, vyplývá to z Ústavy ČR a Listiny základních práv a svobod, ale v praxi tomu ne vždy tak je.

*„Rovné příležitosti pro ženy a muže = neexistence překážek pro rovnocennou účast na ekonomickém, politickém, sociálním a rodinném životě obou pohlaví.“<sup>16</sup>*

Rovné příležitosti je definice rovnosti šancí, uplatnění ve společnosti, dosažení svých práv. Všichni by měli mít možnost využívat příležitosti a rozhodovat se bez předsudků stereotypů a genderových rolí. Hlavním předpokladem dosažení rovnosti je rovný přístup ve vzdělávání, zaměstnání, ve veřejném životě. Přestože žijeme ve vyspělé společnosti, stále se sekáváme s tradičním pojetím mužských a ženských rolí, to vede k určité míře nerovností. Tyto nerovnosti vedou k překážkám na základě pohlaví. Hlavním cílem rovných příležitostí je tyto překážky odstranit.<sup>17</sup>

Oblast, ve které se nerovné příležitosti mužů a žen nejvíce projevují je trh práce.

*„Cílem rovných příležitostí na poli pracovního trhu je především umožnění ženám rovné šance v přístupu k zaměstnání, odborné přípravě, kariérním postupu a pracovním podmínkám, což zahrnuje také získání srovnatelné odměny za stejnou práci, jako získávají muži“.<sup>18</sup>*

Rovné příležitosti v zaměstnání se upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

---

<sup>16</sup> Český statistický úřad | ČSÚ [online]. [cit. 11.05.2018] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2017>

<sup>17</sup> Zahájení podnikání [online]. Copyright © [cit. 21.05.2018]. Dostupné z: <http://zahajenipodnikani.cz/files/studie.pdf>, str. 6

<sup>18</sup> Zahájení podnikání [online]. Copyright © [cit. 21.05.2018]. Dostupné z: <http://zahajenipodnikani.cz/files/studie.pdf>, str. 6

## 2.2.2 Skleněný strop

Takzvaný **skleněný strop** je neviditelná, ale existující bariéra, která brání ženám zastávat vysoké řídicí pozice. Ženě se podaří ve firmě dosáhnout určité pozice, ale další postup už není možný, protože narazí na tzv. skleněný strop.

Ve výzkumu postavení žen a mužů na trhu práce<sup>19</sup> jedna z respondentek uvedla, že z absolventů nabírají ženy a muže téměř napůl, ale na pozicích manažerů procento žen klesá a v nejvyšším managementu nejsou žádné.

*„Zde se ale nejedná o to, že by se neschopné ženy dostaly na místa schopných mužů. Zde se jedná o zajištění toho, aby měly stejně schopné ženy rovnou šanci získat místo v zasedací síni.“*<sup>20</sup>

## 2.2.3 Diverzita

Pojem diverzita pochází z anglického diversity a do češtiny se překládá jako rozmanitost, různorodost. Ve firmě se setkáváme s muži, ženami, mladšími, staršími, různého vzdělání.

Za diversitu považujeme vytvoření takových podmínek, které umožní využití a rozvoj osobního potenciálu všech lidí. Diversita zaměstnanců může umožnit účinnější komunikaci s různorodou skladbou zákazníků, a to může mít pozitivní dopady na vývoj produktů, služeb, marketingu atd. Pojem diverzita neznamená pouze toleranci k odlišnostem, ale vede k vzájemnému obohacení. Žijeme v globalizovaném světě, existují nadnárodní společnosti, lidé se stěhují za prací a potlačují se hranice mezi jednotlivými státy. V širším smyslu slova tak za diversitu považujeme vytvoření takových podmínek, které umožní využití a rozvoj osobního potenciálu všech lidí. Na pracovním trhu je velká rozmanitost zaměstnaných z hlediska věku, pohlaví, národnosti či schopností. Styl práce manažerů by měl tento trend kopírovat.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> SOKAČOVÁ, Linda, ed. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9., str. 23

<sup>20</sup> Skleněný strop : Fórum 50 %. *Aktuality : Fórum 50 %* [online]. [cit. 22.05.2018]. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/skleneny-strop>

<sup>21</sup> MATYÁŠOVÁ, Jana. *Diversity management v praxi*. Liberec: Centrum Kašpar, 2014. ISBN 978-80-905552-4-2., str. 7

## 2.2.4 Diskriminace

Definice pojmu diskriminace dle Amnesty International:

*„Diskriminací se rozumí méně příznivé zacházení s nějakou osobou na základě některého ze "zakázaných" důvodů jako je národnost, pohlaví, etnická příslušnost, náboženské vyznání, věk či sexuální orientace.“<sup>22</sup>*

Diskriminací se zabývá zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), dále jen antidiskriminační zákon.

V této práci se budu zabývat především diskriminací na základě pohlaví. Tato diskriminace může být přímá nebo nepřímá.

Antidiskriminační zákon vysvětluje v § 2 a § 3 tyto druhy diskriminace takto:

*„§ 2 (3) **Přímou diskriminací** se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti.*

*§ 3 (1) **Nepřímou diskriminací** se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“<sup>23</sup>*

Z výzkumu Sociologického ústavu AV ČR z roku 2017 je patrné, že k diskriminaci na základě pohlaví dochází.

---

<sup>22</sup> Diskriminace. *Amnesty International* [online]. Copyright © Amnesty International Česká republika [cit. 11.05.2018]. Dostupné z: <https://www.amnesty.cz/diskriminace>

<sup>23</sup> Zákon č. 198/2009 Sb. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

„U české veřejnosti převažuje názor, že jsou ženy ve srovnání s muži na pracovním trhu znevýhodněny. 30 % dotázaných se domnívá, že jsou ženy obecně znevýhodněny oproti mužům, 46,8 % dotázaných si myslí, že jsou znevýhodněny pouze některé vybrané skupiny žen. Poměrně vysoký podíl dotázaných (20,7 %) se domnívá, že se postavení žen a mužů na pracovním trhu nijak neliší. Podíl lidí, kteří uvedli, že jsou muži, případně jejich určité skupiny znevýhodněni oproti ženám, je velice malý (pohybuje se kolem 2,5 %).

Ze všech sledovaných proměnných se podařilo prokázat statistické rozdíly v odpovědích pouze v případě pohlaví. Zatímco ženy častěji reflektují postavení žen na pracovním trhu jako méně výhodné než postavení mužů (42,1 % žen, ale jen 16,4 % mužů), muži se obvykle domnívají, že v postavení žen a mužů nejsou rozdíly (31,3 % mužů, ale pouze 11,4 % žen).“<sup>24</sup>

## 2.2.5 Zákaz diskriminace při přístupu k zaměstnání

Každá osoba má právo na zaměstnávání bez diskriminačních omezení. Osoba se může tohoto práva domáhat soudně nebo prostřednictvím správního řízení. O diskriminaci nejde v případech, kdy jsou z hlediska pracovních podmínek zákonem vyloučeny určité skupiny osob nebo je pro to věcný důvod spočívající například v předpokladech absolvování určitého typu školy, zdravotní stav, jazykové znalosti, a podobně. O diskriminaci rovněž nejde, je-li nabízeno místo, které je svým charakterem předurčeno například pro určité pohlaví – do mužského pěveckého sboru, do sboru baletek atp.<sup>25</sup>

Ve stavebnictví by nešlo o diskriminaci například v souvislosti s pracovní pozicí na přemísťování břemen. Limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene ženou při občasném zvedání a přenášení je 20 kg, při častém zvedání a přenášení 15 kg. Pro muže je hmotnost ručně manipulovaného břemene při občasném zvedání a přenášení 50 kg, při častém zvedání a přenášení 30 kg.<sup>26</sup>

<sup>24</sup> VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Genderové rozdíly v odměňování očima veřejnosti v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2017. ISBN 978-80-7330-309-9., str. 13.

<sup>25</sup> Ženy a muži v datech - 2017 | ČSÚ. *Český statistický úřad | ČSÚ* [online]. [cit. 11.05.2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2017>

<sup>26</sup> Manipulace s břemeny | BOZPinfo.cz. *BOZPinfo - Časopis JOSRA* [online]. Copyright © 2002 [cit. 22.05.2018]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/manipulace-s-bremeny>

## 2.3 Skloubení rodinného a pracovního života

Rovnost mezi muži a ženami v pracovní sféře by měla být podmíněna rovností mužů a žen i ve sféře soukromé. To se týká péče o děti a starost o domácnost. Avšak z důvodů genderových stereotypů je stále role ženy spojena více s péčí o domácnost a rodinu a role muže spojována s prací a zajištění finančních prostředků. Nerovná dělba neplacené práce v domácnosti umožní lepší harmonizaci práce a rodiny, ale vede ženy k zaměstnáním s nižší prestiží a nižším pracovním ohodnocením. Rovnoměrné rozdělení domácích prací a péče o rodinu je dobrým předpokladem k zavedení rovnosti žen a mužů na trhu práce.<sup>27</sup>

*„Česká republika je zemí s jedním z nejvyšších dopadů mateřství na zaměstnanost žen v celé EU. Zatímco míra ekonomické aktivity žen v období prvních let po narození dítěte klesá, zaměstnanost mužů s dětmi do šesti let roste, respektive otcové s malými dětmi jsou zaměstnaní častěji než muži bezdětní. Zaměstnaných matek ve věku 25–49 let s dětmi mladšími 15 let je v České republice pouhých 59 %. Ve srovnání s dalšími státy Evropy je zaměstnanost matek dětí mladších 15 let nižší než v ČR v evropském srovnání již jen v Irsku, Řecku, Itálii, Maďarsku a na Maltě.“<sup>28</sup>*

Míra zaměstnanosti žen s dětmi je do velké míry dána nastavením rodinné politiky. Rodičovská dovolená je tříletá a výše dávek je jen slabě navázána na předchozí plat. Rodičovský příspěvek neodráží předchozí příjem a nárok na něj není podmíněn předchozí zaměstnaností. Celkem je tento příspěvek 220 000 Kč a možnost jeho čerpání je dva až čtyři roky. Tento fakt má spíše demotivační charakter k hledání práce před nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou. A následný návrat na trh práce je o to těžší.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Zahájení podnikání [online]. Copyright © [cit. 21.05.2018]. Dostupné z: <http://zahajenipodnikani.cz/files/studie.pdf>, str. 11

<sup>28</sup> FORMÁNKOVÁ, Lenka. *Jak na sladování pracovního a soukromého života?: /manuál pro firmy a organizace/*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2015. ISBN 978-80-7330-276-4., str. 14

<sup>29</sup> FORMÁNKOVÁ, Lenka. *Jak na sladování pracovního a soukromého života?: /manuál pro firmy a organizace/*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2015. ISBN 978-80-7330-276-4., str. 14

*„Sladění pracovního, soukromého a rodinného života = rozvoj struktury a organizace pracovního prostředí tak, aby umožňovalo kombinaci pracovních a rodinných a soukromých aktivit. Nejen v zahraničí se uplatňuje řada technik (např. flexibilní formy práce), jimiž se na pracovišti dosahuje harmonizace těchto dvou základních sfér lidského života a tím snížení stresovosti a zvýšení produktivity práce.“<sup>30</sup>*

Americký autor Joseph Pleck<sup>31</sup> se zabýval zkoumáním dopadů po zavedení prorodinných opatření. Zjistil, že flexibilní pracovní dobu využívají muži podobně jako ženy, ale v práci to často zdůvodňují jinak, než rodinnými povinnostmi. Možnost rodičovské dovolené využijí muži jen zřídka, ale často využívají „neformální rodičovskou dovolenou“, tzn. vezmou si pracovní volno v době narození potomka. Z těchto poznatků vyplývá, že se muži zapojují ve sladování práce a rodiny více, než se předpokládalo. Jejich kroky jsou většinou nezaznamenané nebo udávají jiné důvody. Při harmonizaci dbají muži na to, aby nedošlo ke snížení jejich výdělku (nebyla ohrožena jejich pozice živitele) a zároveň, aby nezanedbávali svoji práci.<sup>32</sup>

Od 1.2.2018 nabyla účinnosti novela zákona č. 187/2006 Sb. (zákon o nemocenském pojištění), která zavedla nárok na **otcovskou dovolenou**. Nárok na otcovskou dovolenou má otec dítěte a ten, kdo převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů. Doba dovolené je jeden týden a začíná nástupem na otcovskou. Je na ni možno nastoupit v období šesti týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne jeho převzetí. Výše otcovské za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu.

## 2.4 Alternativní pracovní úvazky

Pracovní doba je v České republice vymezena zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb.). Za standardní pracovní úvazek je považován pracovní poměr na dobu neurčitou, plný osmihodinový úvazek denně, pět dní v týdnu, na pracovišti

---

<sup>30</sup> Český statistický úřad | ČSÚ [online]. [cit. 11.05.2018] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2017>

<sup>31</sup> Joseph Pleck,

<sup>32</sup> KŘÍŽKOVÁ, Alena, ed. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005. ISBN 80-7330-077-x., str. 20.



zaměstnavatele. Takový pracovní poměr má v České republice i v Evropě dlouhou tradici a stále je jednou z nejvíce využívaných forem zaměstnání.

Z průzkumu SOÚ AV ČR z roku 2005, který se zaměřil na 5425 respondentů vyplývá, že *„Převážná část respondentů (95,9 %) ve věku 25-54 let je z hlediska pracovní doby zaměstnána na plný pracovní úvazek. Na zkrácený pracovní úvazek pracují spíše ženy (5,7 %), u mužů je podíl pracujících na zkrácený úvazek pouze 0,5 %.“*<sup>33</sup>

Ke sladování soukromého a pracovního života napomáhají alternativní pracovní úvazky.

Mezi alternativní pracovní úvazky řadíme úvazky, které nejsou standardně osmihodinové nebo nemají pevně stanovený začátek a konec směny. Flexibilita trhu práce je časová, prostorová a flexibilita pracovních podmínek. Na základě tohoto rozdělení definujeme jednotlivé formy flexibilních (alternativních) úvazků.<sup>34</sup>

Z mikro pohledu lze flexibilitu trhu práce definovat dle Dvořákové takto *„...pružné pracovní právo a smluvní podmínky, flexibilní organizaci práce reagující rychle a efektivně na nové výrobní potřeby, flexibilní formy práce, zajištění nezbytné kvalifikace a rozvíjení potřebných znalostí a v neposlední řadě sladění profesního a rodinného života.“*<sup>35</sup>

V České republice nejsou flexibilní formy práce příliš rozšířeny. V Evropské unii pracuje na zkrácený úvazek zhruba 20 % aktivní populace, u nás pouze 6 %. V evropské statistice flexibilních forem zaměstnání vede Nizozemsko, kde 76 % žen pracuje na zkrácený úvazek. Globální průzkum proveden společností Regus v roce 2012 prokázal, že flexibilní formy práce vedou ke zvýšení produktivity společnosti, navýšení příjmů a zvýšení motivovanosti zaměstnanců.<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> DUDOVÁ, Radka. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2007. ISBN 978-80-7330-119-4., str. 43.

<sup>34</sup> *APERIO-společnost pro zdravé rodičovství* / [www.aperio.cz](http://www.aperio.cz) [online]. Copyright © [cit. 11.05.2018]. Dostupné z: [http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/doc/21\\_PMF\\_Flexibilni\\_pracovni\\_uvazky.pdf](http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/doc/21_PMF_Flexibilni_pracovni_uvazky.pdf), str. 3

<sup>35</sup> DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9., str. 39.

<sup>36</sup> *APERIO-společnost pro zdravé rodičovství* | [www.aperio.cz](http://www.aperio.cz) [online]. Copyright © [cit. 11.05.2018]. Dostupné z: [http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/doc/21\\_PMF\\_Flexibilni\\_pracovni\\_uvazky.pdf](http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/doc/21_PMF_Flexibilni_pracovni_uvazky.pdf), str. 3

Přínosy a rizika alternativních pracovních úvazků, volně podle Formánkové, Dudové a Vohlídalové<sup>37</sup>

Flexibilní pracovní úvazky přináší nové možnosti, ale i rizika a znevýhodnění pro obě strany – zaměstnance i zaměstnavatele. Za hlavní **výhody a přínosy** pro **zaměstnavatele** bývá považováno:

- Zvýšená produktivita práce
- Zvýšená **spokojenost a loajalita** zaměstnanců
- Možnost **rychleji reagovat na změnu** a pružněji řídit zaměstnance
- Zvýšená **atraktivita firmy** u stávajících i potenciálních zaměstnanců
- **Snížení fluktuace** a absence
- Úspora nákladů (mzdových, náborových, provozních)

Z důvodu nedostatku zkušeností s flexibilními úvazky vznikají obavy v souvislosti se zaváděním do praxe, aby to bylo efektivní. Možná **rizika** pro **zaměstnavatele** jsou:

- Vyšší **nároky na komunikaci**, plánování, organizaci práce a zadávání úkolů
- Chybějící podpora ze strany státu
- Obavy z finanční a administrativní zátěže
- **Menší možnost kontroly** práce jednotlivých zaměstnanců
- Zpomalení předávání znalostí mezi pracovníky

Za hlavní **výhody a přínosy** pro **zaměstnance** se považuje:

- **Začlenění znevýhodněných skupin**<sup>38</sup> na trhu práce do pracovního procesu
- **Sklobení osobního a pracovního života**
- Autonomie a důvěra ve schopnosti organizovat své pracovní úkoly, což zvyšuje pracovní spokojenost
- **Uzpůsobení režimu práce přirozenému biorytmu**

---

<sup>37</sup> FORMÁNKOVÁ, Lenka, Radka DUDOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2011 [cit. 11.05.2018]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi\\_prace.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf), str. 53-58.

<sup>38</sup> Mezi znevýhodněné skupiny osob patří rodiče po mateřské/rodičovské dovolené, studenti, osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let v předdůchodovém věku.

Jako možné **znevýhodnění** může **zaměstnancům** přinášet:

- **Ekonomická nevýhodnost**
- Stírání hranic soukromého a pracovního života
- **Přesčasová práce**
- Nízká míra ochrany
- Omezený pracovní postup
- Zkrácený úvazek, ale **plná náplň práce**
- Horší přístup k benefitům a dalšímu profesnímu vzdělávání

Úspěšné zavedení alternativních úvazků je výzvou pro personální oddělení. Na zavádění by se měl podílet jak liniový, tak i vrcholový management. Možnost flexibilního pracovního úvazku může být pozitivně vnímáno u potenciálních zaměstnanců.

## **Druhy alternativních pracovních úvazků**<sup>39,40</sup>

### **Práce na částečný úvazek**

Český zákoník práce definuje význam pojmu zkrácený úvazek jako pracovní poměr kratší než 40 hodin týdně. Může být uzavřen na dobu neurčitou nebo na dobu určitou.

Na kratší pracovní dobu má zaměstnanec/zaměstnankyně právní nárok: pečuje-li o dítě mladší 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnané osoby, která prokáže, že převážně sama dlouhodobě soustavně pečuje o bezmocnou osobu. Zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody.

Zaměstnavatel není oprávněn nařídít zaměstnanci kratší pracovní dobu ani jej k souhlasu nutit, je nutný souhlas zaměstnance. Pokud zaměstnavatel poskytuje

---

<sup>39</sup> FORMÁNKOVÁ, Lenka. *Jak na sladování pracovního a soukromého života?: /manuál pro firmy a organizace/*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2015. ISBN 978-80-7330-276-4., str. 32

<sup>40</sup> *APERIO-společnost pro zdravé rodičovství* | [www.aperio.cz](http://www.aperio.cz) [online]. Copyright © [cit. 11.05.2018]. Dostupné z: [http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/doc/21\\_PMF\\_Flexibilni\\_pracovni\\_uvazky.pdf](http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/doc/21_PMF_Flexibilni_pracovni_uvazky.pdf), str. 4-12

příspěvek na dovolenou, zůstává v plné výši. Pouze náhrada mzdy je krácena vzhledem k rozsahu úvazku.

Zkrácený pracovní úvazek lze realizovat v pevném počtu hodin denně (např. 4 hod. denně) nebo souhrnném počtu hodin v týdnu (např. 4 dny v týdnu po 5 hodinách). Zkrácený pracovní úvazek se dá kombinovat např. s prací z domova.

### **Sdílení pracovního místa**

Sdílení pracovního místa neboli job sharing není zákoníkem práce upravena. Záleží na dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem. Je to forma částečného úvazku, kdy se na jedné pozici střídají dva a více zaměstnanců. Pracovní úvazek mají časově rozdělen dle dohody a dohromady tvoří jeden plný úvazek. T toho plyne i poměrná nárok na mzdu nebo plat a nárok na dovolenou. Sdílení pracovního místa může být formou děleného pracovního dne, týdne, nebo i střídání po týdnech. Velmi důležitá je v komunikace mezi zaměstnanci, kteří pracovní místo sdílejí a jejich vzájemná informovanost.

Možné nevýhody job sharing nese v případě spoluzodpovědnosti za vykonanou práci, riziko nerovnoměrného výkonu a fakt, že nemá nárok na všechny výhody plného úvazku. Pro zaměstnavatele plyne nevýhoda z vyšší administrativní zátěže a zvýšené nároky na výběr vhodných zaměstnanců, kteří jedno místo budou sdílet. Výhoda plyne zaměstnavateli z úspor na technickém vybavení, pronájmu prostor. V případě onemocnění je druhý zaměstnanec „v záloze“.

### **Pružná pracovní doba**

U pružné pracovní doby je podstatné rozdělení do základní a volitelné pracovní doby. Začátek a konec základní pracovní doby je pevně stanoven a v tuto dobu je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Základní pracovní doba je vložena mezi dva úseky volitelné pracovní doby. To umožňuje zaměstnanci přijít později a odejít dříve nebo naopak.

*„U mnoha pracovních pozic záleží na tom kolik, co a jak v práci uděláme, a ne na tom kdy to přesně bude. Z praxe vím, že zavedení této změny naráží, jako u všech ostatních*

*flexibilních forem práce, na obavy manažerů ze ztráty kontroly nad výkonem zaměstnanců. Manažeři pak nutí personalisty do zavádění drahých a nesmyslných docházkových systémů tam, kde by se spíše mělo investovat do zvýšení důvěry a manažerských dovedností.“<sup>41</sup>*

### **Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba**

Tento typ pracovní doby bývá plánován na jednotlivé týdny – v některých týdnech je kratší, v jiných delší. Ve vyrovnávacím období (max. 26 týdnů) musí průměr naplánovaných hodin odpovídat stanovené týdenní pracovní době. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Výhodou nerovnoměrné pracovní doby je pro zaměstnavatele to, že vyplácí zaměstnancům mzdu podle toho, jak rozvrhne pracovní dobu. V případě překážky v práci tak může zaměstnavatel ušetřit náhradu mzdy, protože práci rozvrhne jinak. V jiném režimu by byl povinen vyplácet náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

### **Stlačený pracovní týden**

Týdenní pracovní doba je v rozsahu plného úvazku, ale je odpracována za méně než pět pracovních dní. Například zaměstnanec pracuje čtyři dny v týdnu po deseti hodinách. Pokud by chtěl zaměstnanec pracovat dvanáct hodin denně, může to nejvýše tři dny v týdnu a čtvrtý den pracovat čtyři hodiny. Posuny v pracovní době je nutné specifikovat a dohodnout mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

### **Práce z domova/na telefonu/virtuální kancelář/teleworking**

Tyto způsoby práce umožňují vzájemnou komunikaci a spolupráci bez nutnosti fyzického kontaktu, prostřednictvím online technologií. Není možná přímá kontrola zaměstnanců. Zaměstnanec má nárok na zařízení potřebné k výkonu práce nebo náhrady, pokud používá vlastní zařízení. Zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy v případě přesčasů, práce v noci, o víkendech a svátcích.

### **Fond/konto pracovní doby**

---

<sup>41</sup> Rostya Gordon-Smith

Konto pracovní doby umožňuje zaměstnavateli rozložit pracovní dobu podle aktuálních potřeb. Lze zvyšovat a snižovat počet hodin v pracovní směně i bez souhlasu zaměstnance. Konto pracovní doby smí užívat pouze zaměstnavatelé odměňující mzdou, tzn. soukromý sektor. Zaměstnanec má nárok na vyplacení alespoň 80 % smluvně sjednané měsíční mzdy každý měsíc. Režim konta pracovní doby může být dán pouze kolektivní smlouvou (odborová organizace) nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele.

## 2.5 Firemní přístupy k rovným příležitostem

Firemní přístupy k rovným příležitostem bývají zakotveny v etickém kodexu firmy. Pro ilustraci jsem vybrala čtyři pasáže, týkající se rovných příležitostí, z etických kodexů firem, které patří v České republice mezi největší stavební firmy.

Etický kodex OHL ŽS, a.s. <sup>42</sup>

*„Rovné příležitosti a nediskriminace*

*Skupina OHL zaručuje rovné příležitosti a zavazuje se poskytovat prostředky na pomoc všem svým zaměstnancům k jejich profesnímu a osobnímu rozvoji. Rovněž nebude trpět žádnou diskriminací na základě pohlaví, rasy, sexuální orientace, náboženského vyznání, politického přesvědčení, národnosti, sociálního původu, zdravotního postižení nebo jiných okolností, které by mohly být zdrojem diskriminace.*

*Osoby tvořící Skupinu budou podporovat zásady rovných příležitostí a nediskriminace a budou pomáhat při vytváření různorodého a integračního pracovního prostředí.“*

Etický kodex Metrostav a. s. <sup>43</sup>

*„Nepřipouštíme diskriminační chování a jednání.*

*Zaručujeme rovné příležitosti lidem bez ohledu na pohlaví, barvu pleti, etnickou příslušnost, rasu, národnost, náboženství či jiné odlišné charakteristiky. Nepřipouštíme*

---

<sup>42</sup> Etický kodex OHL ŽS, str. 7. Dostupné z:

[http://www.ohlzs.cz/fileadmin/user\\_upload/spolecnost/Etický\\_kodex\\_2015\\_brozura.pdf](http://www.ohlzs.cz/fileadmin/user_upload/spolecnost/Etický_kodex_2015_brozura.pdf)

<sup>43</sup> Etický kodex Metrostav, str. 1. Dostupné z: <http://sqz.cz/pdf/eticky-kodex.pdf>



*obtěžování či diskriminaci. Vstřícně a ohleduplně se chováme zejména k handicapovaným, vážně nemocným, seniorům a rodinám s dětmi.*

*V souladu se zákonem uznáváme práva zaměstnanců vytvářet odbory nebo do nich vstupovat.“*

Kodex dodavatele SKANSKA a. s. <sup>44</sup>

*„Spravedlivé pracovní podmínky*

*Celosvětově uznáváme lidská práva a spravedlivé pracovní podmínky pro lidi, kteří pracují na našich projektech a pracovištích a v našem dodavatelském řetězci.*

*Zákaz diskriminace a šikany*

*Respektujeme každého jedince a usilujeme o to, abychom pracovali jako jeden tým. Podporujeme otevřenou a přímou komunikaci založenou na vzájemné úctě. Se všemi jednáme stejně a všem nabízíme stejné pracovní příležitosti. Netolerujeme žádnou formu diskriminace ani šikany.“*

Etický kodex HOCHTIEF CZ a. s. <sup>45</sup>

*„Rovnost příležitostí a zákaz diskriminace*

*Rozdílnost zaměstnanců v sobě skrývá velký potenciál. Proto HOCHTIEF úmyslně zaměstnává zaměstnance s rozdílným původem a zkušenostmi. Vyzýváme všechny zaměstnance, aby vytvářeli atmosféru vzájemného respektu a rozhodně vystupovali proti diskriminaci z důvodu rasy nebo etnického původu, pohlaví, víry nebo světového názoru, postižení, věku nebo sexuální identity.“*

---

<sup>44</sup> Kodex dodavatele SKANSKA, str. 6–7. Dostupné z: <https://www.skanska.cz/4a727d/siteassets/kdo-jsme/o-nas/nas-eticky-kodex/supplier-code-of-conduct-cz.pdf>

<sup>45</sup> Etický kodex HOCHTIEF CZ a. s., str. 15. Dostupné z: <http://www.hochtief.cz/kdo-jsme/compliance/eticky-kodex-hochtief>

## 2.6 Genderový audit

*„Genderový audit je specializovaná analýza, která zjišťuje a vyhodnocuje, jak firma či organizace naplňuje principy rovných příležitostí pro ženy a muže.“*<sup>46</sup>

Genderový audit se orientuje na vnitřní organizační procesy z genderové perspektivy a vyhodnocuje podporu rovných příležitostí ve firmě. Cílem je zhodnotit stávající situaci a v problematických oblastech nabídnout možná řešení, nekontrola. Zaměřuje se na oblasti firemní kultury, komunikace, nábor a rozvoj zaměstnanců a zaměstnankyň, sladování soukromého a pracovního života. Výsledkem je celkové zlepšení výkonnosti firmy.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> BOHÁČOVÁ, Kateřina, Lucie SUCHOCHLEBOVÁ RYNTOVÁ a Markéta TICHÁ. *Lidé jsou to nejcennější, co máte: prorodinná opatření ve firmách*. Praha: APERIO-Společnost pro zdravé rodičovství, 2012. ISBN 978-80-904301-1-2., str. 100

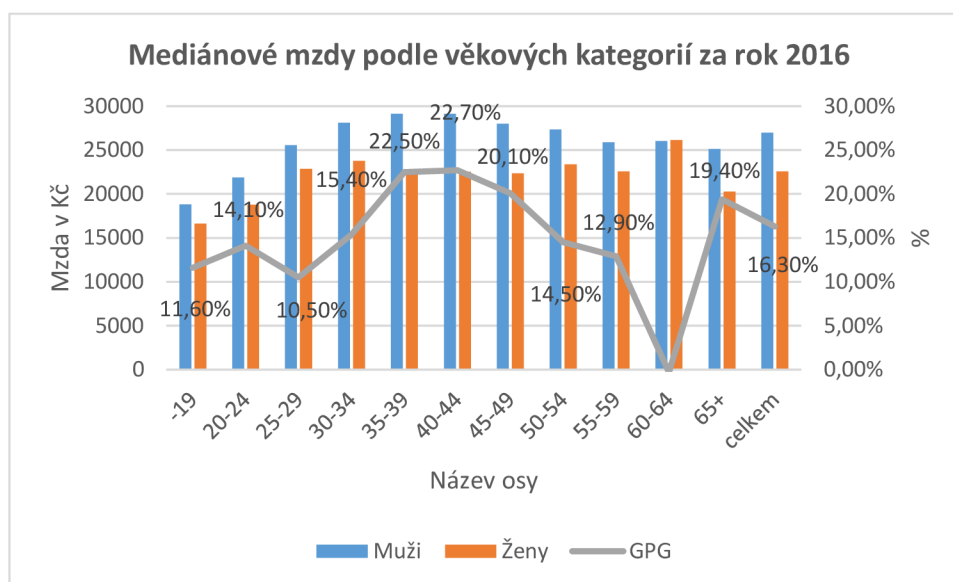
<sup>47</sup> MACHOVCOVÁ, Kateřina, ed. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže: sborník textů Gender studies 2012*. Praha: Gender studies, 2012. ISBN 978-80-86520-42-1., str. 66

## 2.7 Nerovnost v odměňování mužů a žen

Ve čtvrté čtvrtině roku 2017 byla průměrná hrubá mzda v České republice 31 646 Kč a v odvětví stavebnictví 27 438 Kč.

Ve srovnání z roku 2016 je průměrná hrubá měsíční mzda žen 25 283 Kč a mužů 32 134 Kč. Medián mezd žen pak 22 573 Kč a medián mezd mužů 26 974 Kč.<sup>48</sup>

K nerovnému odměňování mužů a žen neboli Gender Pay Gap (GPG), dochází v různé míře v celé Evropě. Tento jev nastává, když za stejně odvedenou práci dostane muž a žena rozdílnou odměnu. GPG se vyjadřuje v procentech jako relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen vztážený k mediánu mzdy mužů.<sup>49</sup>



Graf 1: Mediánové mzdy podle věkových kategorií za rok 2016, ČSÚ, vlastní zpracování

K největším mzdovým rozdílům dochází mezi 35. – 44. rokem, a to o více než 22,5 %. GPG.

<sup>48</sup> Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/45709978/300002174435.pdf/6c2491bb-ed0b-4c0e-a09b-522ac1bb32a4?version=1.1>

<sup>49</sup> Mzdy, náklady práce – časové řady | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/pmz\\_cr](https://www.czso.cz/csu/czso/pmz_cr)

Podle Eurostatu činí rozdíl v odměňování mužů a žen v České republice 22,5 % což je druhý nejvyšší rozdíl v průměrných měsíčních mzdách mužů a žen v Evropské unii. Průměr Evropské unie činí 16,3 %.<sup>50</sup>

## 2.8 Studium technických oborů a stavební fakulty

Mezi technické obory patří architektura, doprava, elektrotechnika, jaderné inženýrství, hornictví, hutnictví, stavebnictví, strojírenství a textil.

Mezi uchazeči o vysokoškolské studium převládá zájem o ekonomii (40 %) a humanitní obory (32 %), na technické obory se hlásí 22 % studentů.<sup>51</sup>

V České republice jsou tři stavební fakulty: České vysoké učení technické v Praze, Vysoké učení technické v Brně a Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava.

Celkem je na těchto stavebních fakultách 9 623 studujících, z toho 1 751 studentek (18 %) a 7 872 studentů (82 %).

Celkově je na vysokých školách v České republice 299 054 studujících, z toho 167 809 žen (56 %). Podíl studentek na stavebních fakultách je tedy z celkového počtu studentek pouze 1,04 %.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> Český statistický úřad | ČSÚ [online]. [cit. 11.05.2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/45709978/300002174437.pdf/6278cf46-5ee7-48f2-9a75-2c84aeb38e03?version=1.1>

<sup>51</sup> K čemu je studium technických oborů? - Studenta.cz. *Studenta - Studenta.cz* [online]. Copyright © Copyright Economia, a.s. [cit. 19.05.2018]. Dostupné z: <https://www.studenta.cz/k-cemu-je-studium-technicky-oboru/r~st:article:948/>

<sup>52</sup> *Data o studentech, poprvé zapsaných a absolventech vysokých škol*, MŠMT ČR. *MŠMT ČR* [online]. Copyright ©2013 [cit. 11.05.2018]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/data-o-studentech-poprve-zapsanych-a-absolventech-vysokych>

### 3 PRAKTICKÁ ČÁST

Jako formu praktické části jsem zvolila kvantitativní dotazníkové šetření ve stavebních firmách a kvalitativní osobní rozhovory s lidmi pracujícími ve stavebnictví. V dotazníkovém šetření se zaměřuji na rovné příležitosti ve více oblastech – zastoupení žen v řídicích pozicích, existenci diskriminace žen na pracovním trhu, pracovní pozice s flexibilní pracovní dobou a zda je pro firmy přínosem spolupráce s absolventy.

#### 3.1 Dotazníkové šetření

Pro své dotazníkové šetření jsem prvotně oslovila zhruba dvě desítky stavebních firem emailem. Odpovědi se mi dostalo od pár firem, se kterými jsem následně komunikovala. Společnost OHL ŽS, a.s. mi vyšla vstříc a odkaz na dotazník rozeslali svým zaměstnancům. Dále jsem telefonicky kontaktovala firmy, které jsem oslovila emailem, ale odpovědi se mi nedostalo. Po telefonickém dotazu ke spolupráci při dotazníkovém průzkumu, se mi většinou dostala kladná odpověď. Dotazník jsem měla dostupný online přes Google formulář, pomocí odkazu, který jsem rozesílala emailem.

Kromě stavebních firem jako celků, jsem oslovila známé, kteří pracují ve stavebnictví. Počet respondentů jsem si stanovila alespoň sto vyplněných dotazníků s odpovědí „Ano“ na otázku, zdali pracují ve stavebnictví. Dotazník byl cílen na všechny zaměstnance ve stavebnictví, všech velikostí firem – malé, střední i velké firmy.

Celkem mi odpovědělo 178 respondentů, z toho jeden nepracuje ve stavebnictví, takže platných dotazníků pro výzkum je 177.

## 3.2 Metodika výzkumu

Pro dotazníkové šetření jsem si stanovila čtyři výzkumné hypotézy. K ověření každé hypotézy jsem sestavila tři až sedm otázek, kterými se po vyhodnocení daná hypotéza potvrdí či vyvrátí. Dotazník byl vytvořen pomocí Google formuláře a data se shromažďovala do přehledné tabulky.

Šetření je prováděno pomocí anonymního dotazníku, kvantitativní šetření s minimálním počtem sto respondentů. Cílovou skupinou jsou všichni zaměstnanci firem stavebního oboru.

Dotazník je sestaven z 28 otázek a rozčleněn do tří částí – obecné informace o dotazovaném, otázky směřující k jednotlivým hypotézám a doplňující otázka k dotazníku a celkově k tématu rovných příležitostí ve stavebnictví.

Při tvorbě hypotéz jsem se zaměřila na více oblastí, ve kterých vznikají nerovnosti.

První dvě hypotézy se týkají postavení žen ve stavebnictví, třetí hypotéza poukazuje na nedostatek pracovních pozic s flexibilním pracovním úvazkem a čtvrtá hypotéza se zaměřuje na zaměstnávání absolventů středních a vysokých škol technického zaměření.

Dle genderových stereotypů jsou technické obory vnímány více jako v mužské. Proto jsem se v první hypotéze zaměřila na zastoupení žen v řídicích pozicích, genderové stereotypy a kariérní růst.

Druhá hypotéza se zabývá diskriminací žen na trhu práce. Skloubením pracovních a rodinných povinností. Tato hypotéza přechází do třetí hypotézy, která na ni navazuje.

Třetí hypotéza se týká počtu pracovních pozic s flexibilní pracovní dobou, zda je po různých typech flexibilních pracovních úvazků poptávka a jestli je to ve stavebnictví vůbec možné.

Čtvrtá, poslední, hypotéza reflektuje zaměstnávání absolventů. Touto hypotézou jsem se zabývala z několika důvodů. Na nabídkách pracovních pozice se objevuje



požadavek několikaleté praxe, což absolvent nemá. Absolventi zpravidla nejsou na takové technické úrovni jako zaměstnanci s praxí, ale mohou být velice přínosní novými nápady a inovacemi. U menších firem může být náročné zaučení absolventa z personálních důvodů. U větších firem se domnívám, že by to nemusel být problém.

Pro kvantitativní výzkum jsem sestavila tři otevřené otázky:

1. Myslíte si, že ženy mají ve stavebnictví stejné příležitosti jako muži? Proč?
2. Je podle Vás kladen důraz na skloubení rodinného a pracovního života ve vaší firmě?
3. Jaké pozice u vás ve firmě ženy nejvíce zastávají?

### **3.3 Výzkumné hypotézy**

Po studování literatury a dalších textů na téma Rovné příležitosti, jsem sestavila čtyři základní hypotézy. Každou z hypotéz jsem rozpracovala do několika otázek.

Hypotéza 1:

V řídicích pozicích jsou ženy zastoupeny výrazně méně než muži.

Hypotéza 2:

Na pracovním trhu existuje diskriminace žen, neumožňuje jim dosáhnout stejných příležitostí jako mužům.

Hypotéza 3:

Na pracovním trhu je nedostatek pracovních pozic s flexibilními pracovními úvazky.

Hypotéza 4:

Spolupráce s absolventy je pro firmy přínosem.

### 3.4 Analýza a vyhodnocení dat

První část dotazníku jsou obecné údaje o respondentovi, jeho pracovní pozici a velikosti firmy, ve které pracuje. Důležitou otázkou je, zdali respondent pracuje ve stavebnictví, v případě odpovědi „Ne“ nemohu daného respondenta zařadit do šetření.

#### 1) Pohlaví

Mezi respondenty je 59 % mužů a 41 % žen. Tento poměr zastoupení obou pohlaví neodpovídá skutečnému poměru zastoupení žen a mužů ve stavebnictví.

Z údajů o rozložení zaměstnanců a podnikatelů ve stavebnictví dle ČSÚ za rok 2016<sup>53</sup> je mezi zaměstnanci 31 200 žen a 199 900 mužů, mezi podnikateli je 2 000 žen a 153 200 mužů. Z toho vyplývá, že ve stavebnictví pracuje 91 % mužů a 9 % žen.

Tato odlišnost mezi poměrem žen a mužů mezi respondenty a skutečností je dána online formou dotazníku. K profesím v terénu, kde je více mužů, se dotazník nedostal.

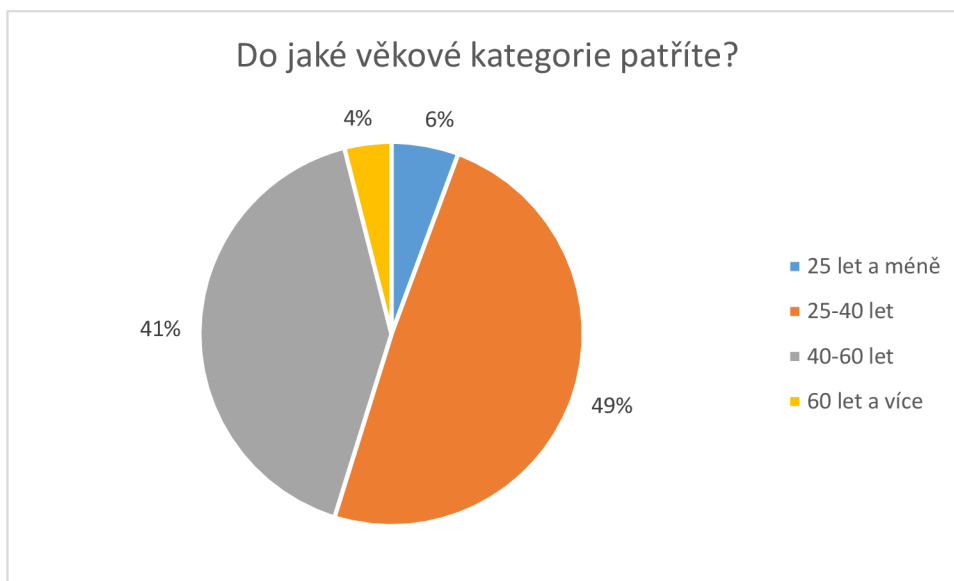
#### 2) Pracujete ve stavebnictví?

Většina respondentů odpověděla „Ano“, pouze jeden respondent odpověděl „Ne“. Dotazník s odpovědí „Ne“ jsem ze šetření vyloučila a ostatních 177 dotazníků jsem zahrnula mezi platná data výzkumu.

---

<sup>53</sup> [https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender\\_pracemzdy](https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender_pracemzdy), tabulka 4.1: Zaměstnanci a podnikatelé podle vybraných charakteristik, průměry za rok 2016

### 3) Do jaké věkové kategorie patříte?



Graf 2: Otázka 3

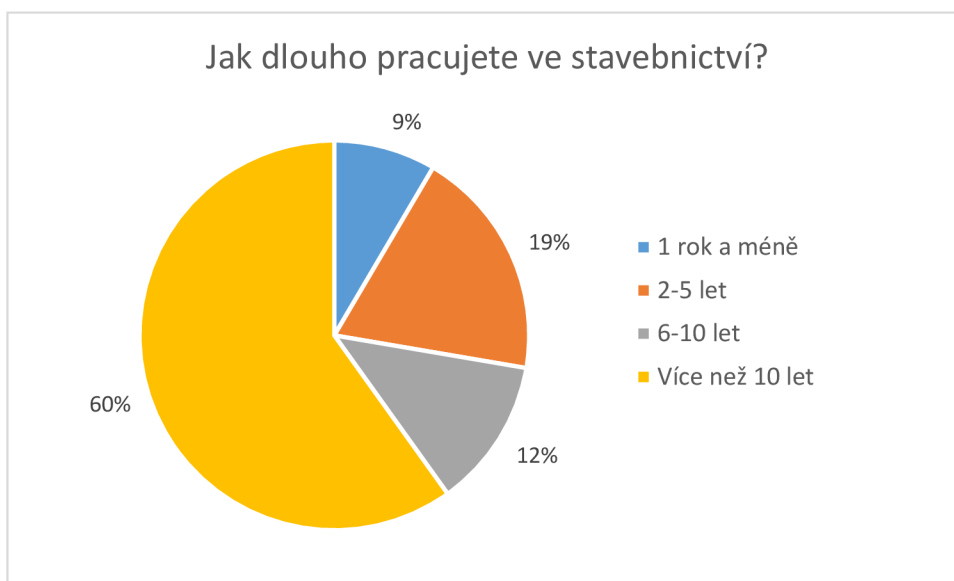
Největší skupinou respondentů jsou lidé ve věku 25-40 let, zastoupeni 49 % a lidé 40-60 let, 41 %. V malém zastoupení jsou lidé ve věku 25 let a méně, 6 % a nejmenší zastoupení mají lidé 60 let a více, pouze 4 %.

Nízký počet respondentů 60 let a více souvisí s hranicí odchodu do důchodu.

### 4) Jaké je vaše nejvýše dosažené vzdělání?

Mezi respondenty je 68 % zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním a 32 % se středoškolským vzděláním s maturitou. Žádný z respondentů neodpověděl „Základní“ a „Středoškolské s výučním listem“.

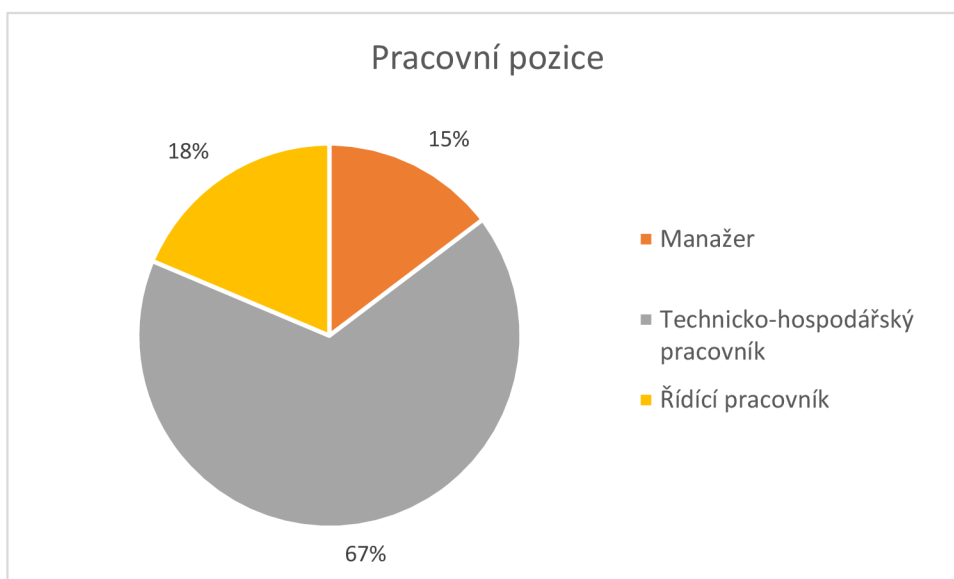
## 5) Jak dlouho pracujete ve stavebnictví



Graf 3: Otázka 5

Nejvíce respondentů, 60 %, uvedlo, že ve stavebnictví pracuje déle než 10 let, další největší skupinou jsou zaměstnanci pracující v oboru 2–5 let, 19 %. Naopak nejmenší zastoupení mají pracující 1 rok a méně, 9 % a zaměstnanci 6-10 let, 12 %.

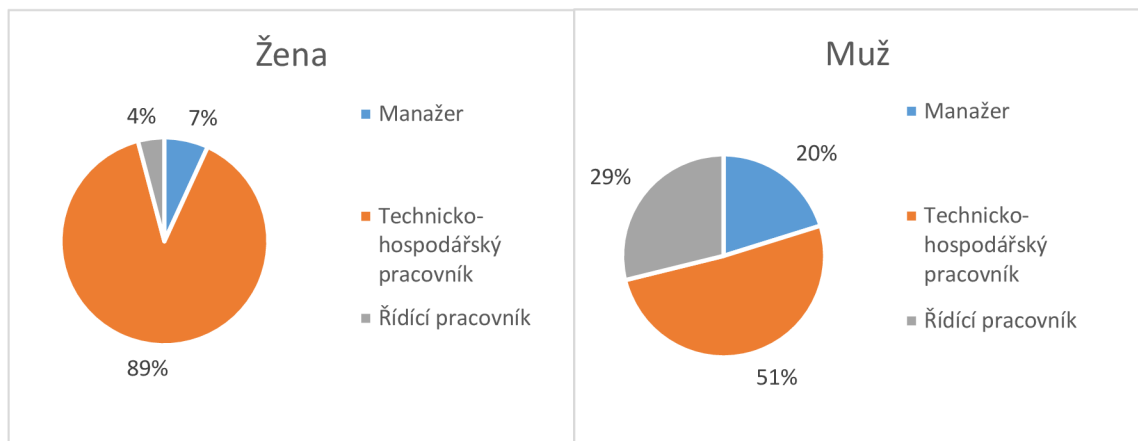
## 6) Pracovní pozice



Graf 4: Otázka 6

Na tomto grafu je vidět, že 15 % respondentů pracuje na manažerské pozici, 18 % respondentů na řídicí pozici a největší skupinou jsou Technicko-hospodářští pracovníci, zastoupeni 67 %. Možnost „Dělník“ neuvedl žádný z respondentů, což souvisí s vyplněním dotazníku online.

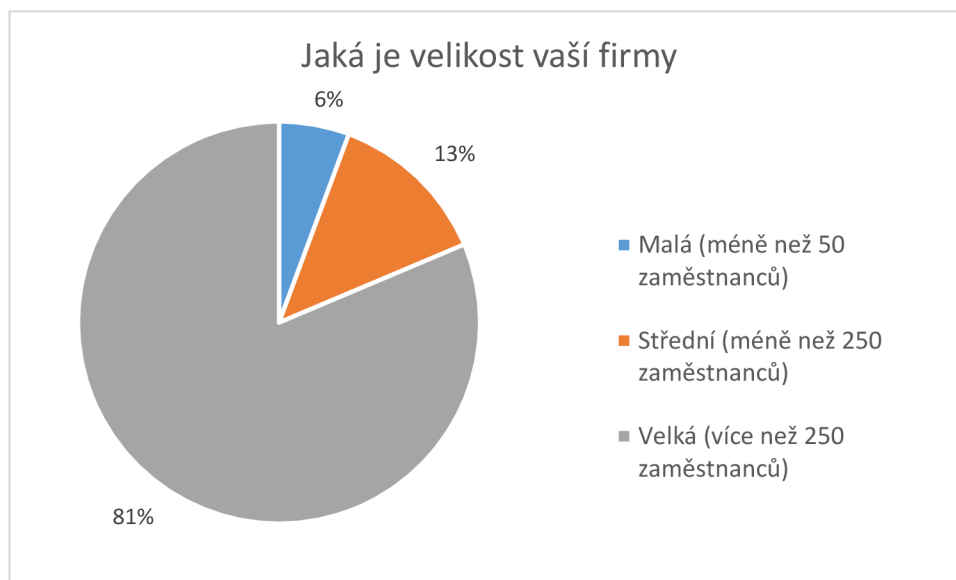
Graf pracovních pozic dle pohlaví respondentů.



Graf 5: Otázka 6, dle pohlaví

Pozice Manažer a Řídící pracovník značně převažuje u mužů. Žen je na pozici „Manažer“ 9 % a mužů 20 %. Ve větším měřítku se tato skutečnost projevuje na pozici „Řídící pracovník“, kterou uvedlo 29 % mužů a pouze 4 % žen. Z dotazovaných mužů odpověděla polovina, 51 %, „Technicko-hospodářský pracovník“ a 89 % žen uvedlo tuto pracovní pozici.

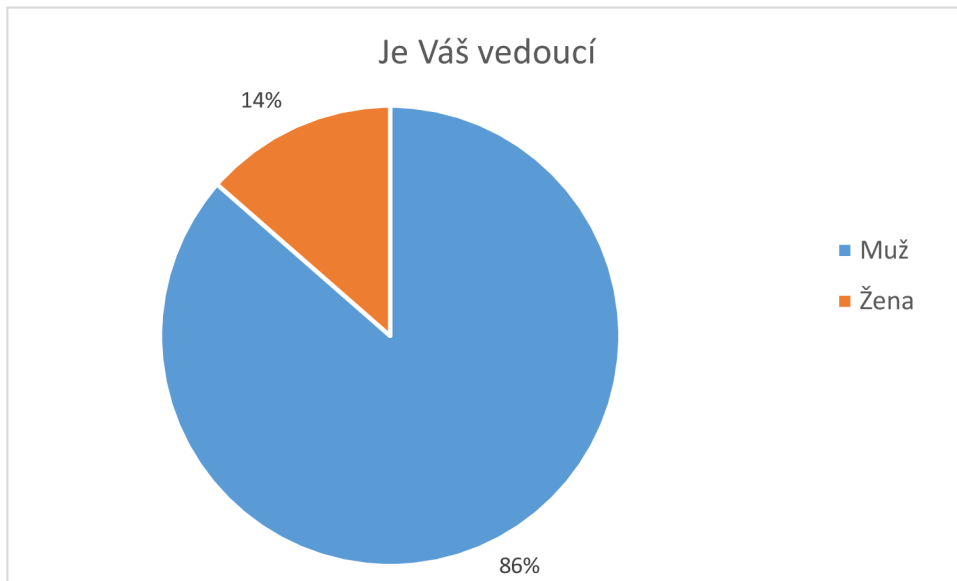
### 7) Jaká je velikost vaší firmy



Graf 6: Otázka 7

Nejvíce respondentů je z velkých firem, 81 %, nejméně z malých firem, 6 %, ze středně velkých firem je 13 % respondentů.

### 8) Je váš vedoucí:

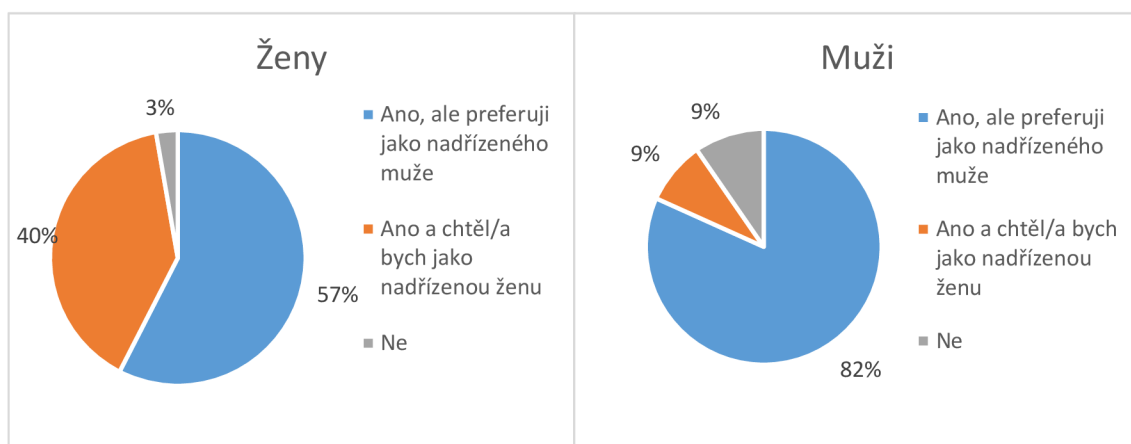


Graf 7: Otázka 8

Otázka číslo 8 je první otázka vztahující se k hypotéze o zastoupení žen v řídicích pozicích. Je zde vidět, že ženy jsou ve vedoucích pozicích zastoupeny jen 14 % a muži 86 %. Toto číslo je trochu zkresleno tím, že jsem měla více respondentek mezi ženami, než neodpovídá reálnému zastoupení žen ve stavebnictví.

Při reálném zastoupení žen a mužů v průzkumu, si myslím, že by bylo ještě více respondentů mužského pohlaví ve vedoucích pozicích.

## 9) Dokážete si představit ženu jako svoji nadřízenou?



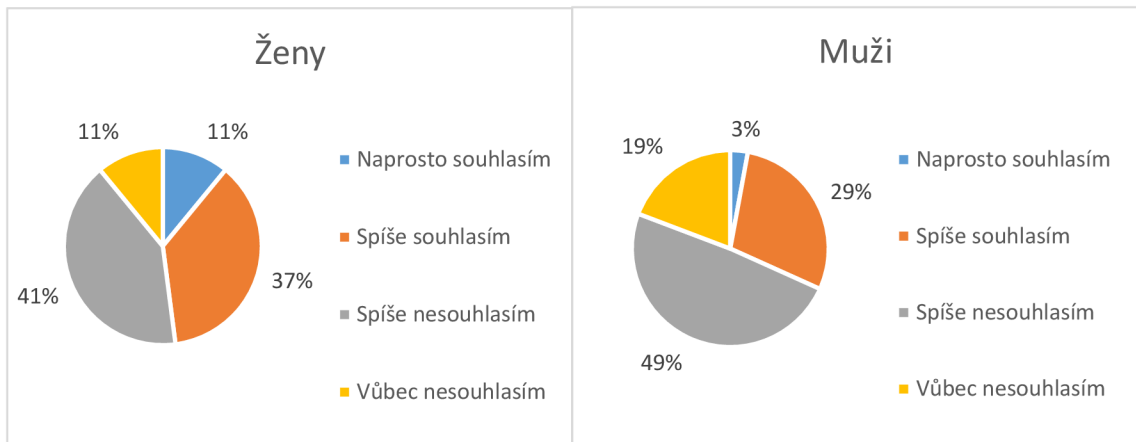
Graf 8: Otázka 9, dle pohlaví

Grafy vyjadřují preference nadřízeného dle pohlaví.

Dalo by se říci, že většina mužů, 82 %, si ženu jako nadřízenou dokáží představit, ale preferují muže. Odpověď „Ne“ a „Ano a chtěl/a bych jako nadřízenou ženu“ odpovědělo shodně 9 % respondentů. U žen je počet odpovědí „Ano a chtěl/a bych jako nadřízenou ženu“ daleko větší, 40 %. „Ne“ uvedlo pouze 3 % žen.

K této otázce se mi dostalo několik nesouhlasných reakcí s možnými odpověďmi. Respondentům chyběla možnost „Nezáleží na pohlaví, ale zkušenostech“.

10) Myslíte si, že nedostatek žen v řídicích pozicích je pro efektivitu pracovních týmů spíše nevýhodou.



Graf 9: Otázka 10, dle pohlaví

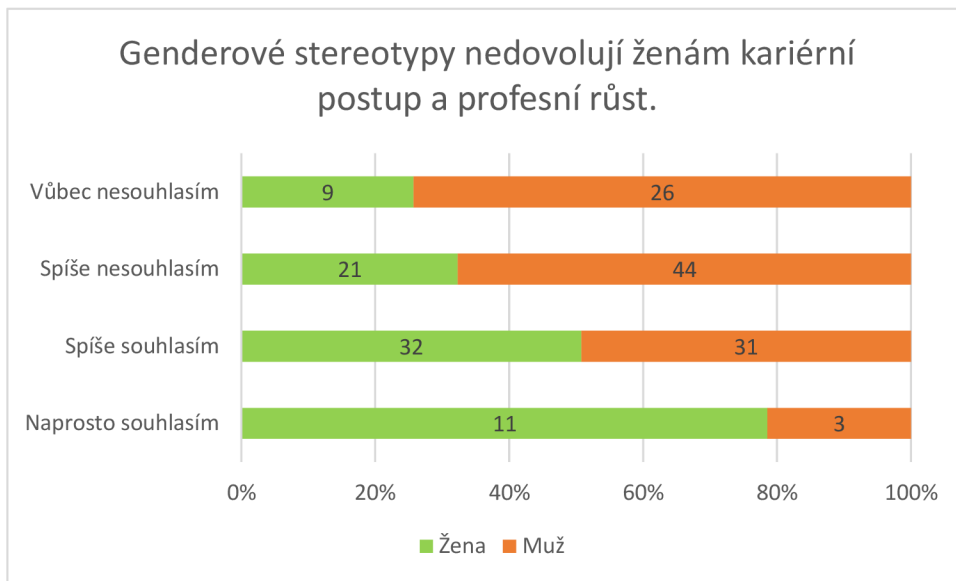
V grafu jsou vyjádřeny procenta osob dle pohlaví.

Na tuto škálovanou otázku s možnostmi od Naprosto souhlasím do Vůbec nesouhlasím, odpovědělo nejvíce respondentů možností „Spíše nesouhlasím“, a to 41 % žen a 49 % mužů. Druhou nejčastější odpovědí, jak ze strany žen, tak ze strany mužů, je možnost „Spíše souhlasím“, 37 % žen a 29 % mužů. S otázkou naprosto souhlasí 11 % žen a 3 % mužů, naopak zcela nesouhlasnou odpověď „Vůbec nesouhlasím“ uvedlo 11 % žen a 19 % mužů.

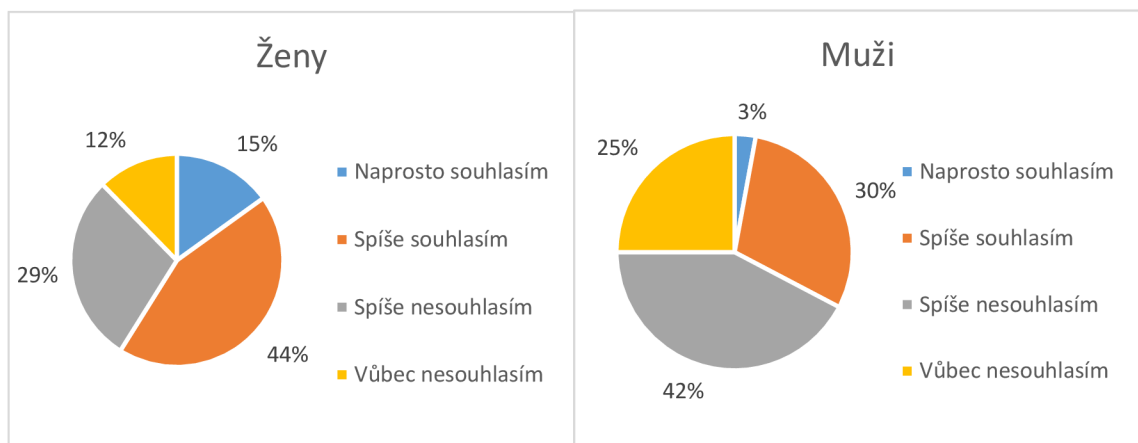
Kdybychom koláč odpovědí shrnuli pouze do dvou skupin, tak by 48 % žen a 32 % mužů odpovědělo souhlasně, naopak nesouhlasně by odpovědělo 52 % žen a 68 % mužů. Tady lze říci, že polovina žen a dvě třetiny mužů, nevidí jako nevýhodu méně žen v řídicích pozicích.



## 11) Genderové stereotypy nedovolují ženám kariérní postup a profesní růst.



Graf 10: Otázka 11

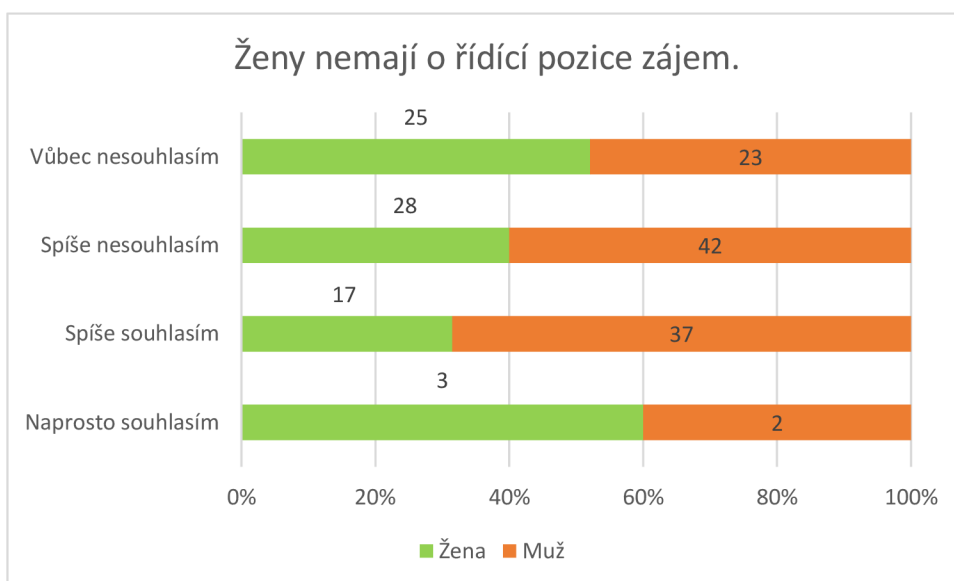


Graf 11: Otázka 11, dle pohlaví

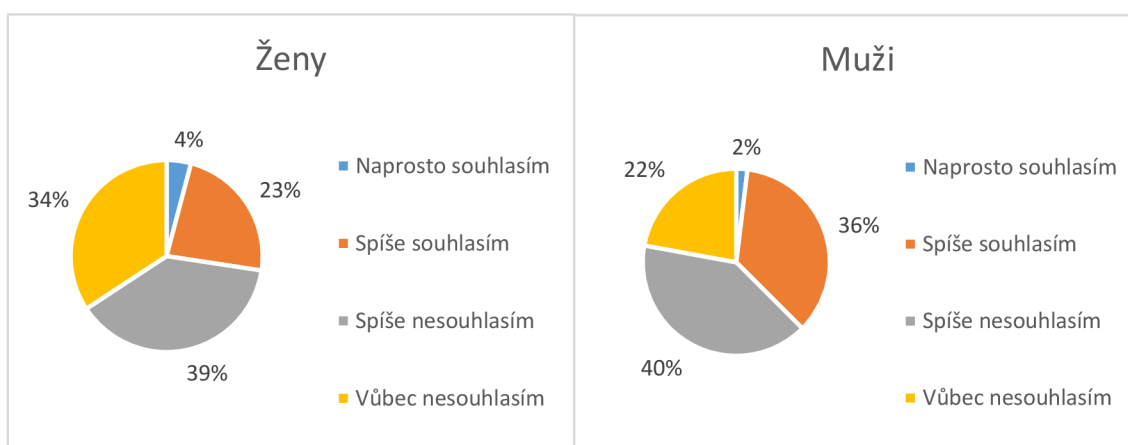
Na otázku genderových stereotypů vybralo nejvíce žen možnost „spíše souhlasím“, 44 % dotázaných, nejvíce mužů zvolilo odpověď „spíše nesouhlasím“, a to 42 % mužů. Nejméně zastoupenou odpovědí u žen je „vůbec nesouhlasím“, 12 % a u mužů „naprosto souhlasím“, 3 %.

Když vyjádříme dohromady spíše souhlasné a spíše nesouhlasné odpovědi, dostaneme, že 59 % žen si myslí, že genderové stereotypy nedovolují ženám kariérní postup a profesní růst, naopak více mužů, 77 %, s tímto výrokiem nesouhlasí.

## 12) Ženy nemají o řídicí pozice zájem.



Graf 12: Otázka 12



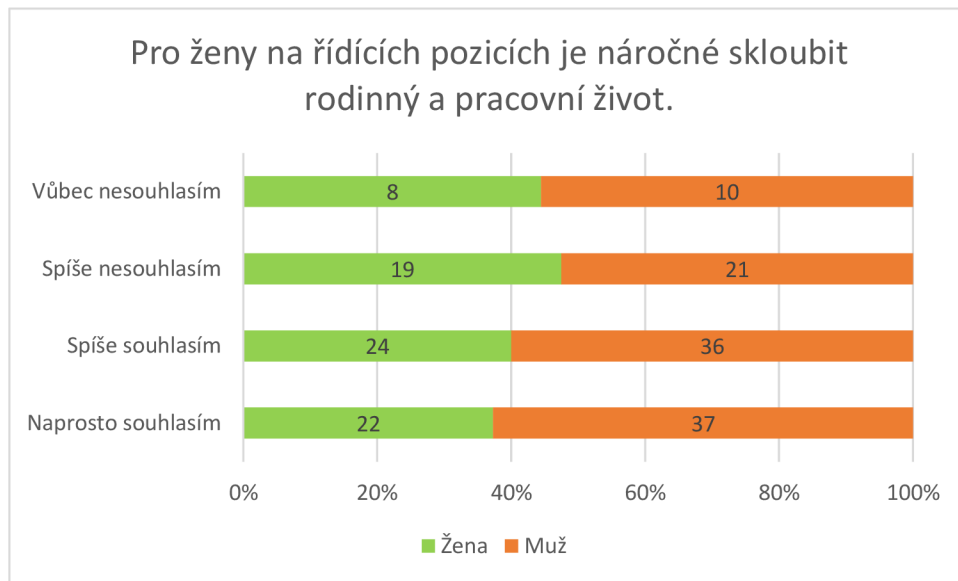
Graf 13: Otázka 12, dle pohlaví

S touto větou „Ženy nemají o řídicí pozice zájem“, naprosto souhlasí 4 % žen a 2 % mužů. Odpověď „spíše souhlasím“, uvedlo 23 % žen a 36 % mužů. Odpověď „spíše nesouhlasím“ vybralo 39 % žen a 40 % mužů, tady se muži i ženy téměř shodují. A nesouhlasnou odpověď „vůbec nesouhlasím“ vybralo 34 % žen a 22 % mužů.

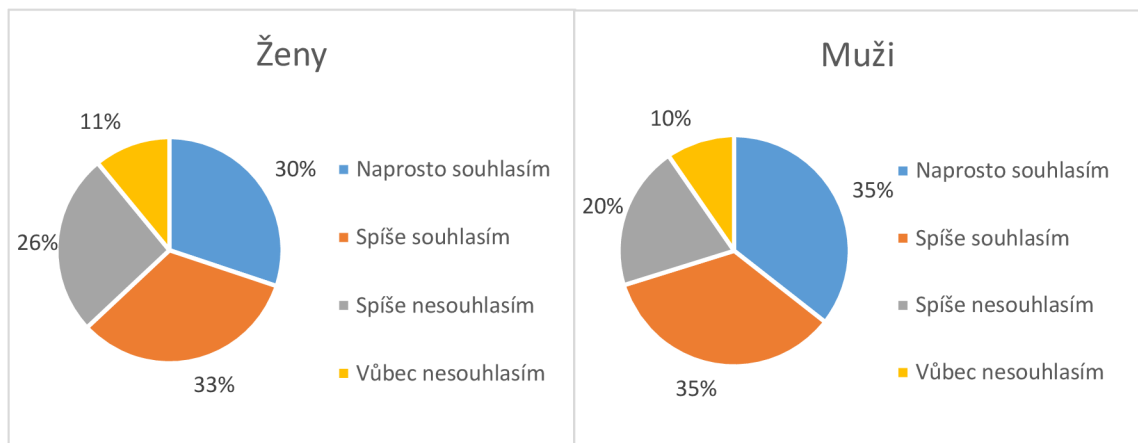
Odpovědi, které se genderově nejvíce liší, jsou „spíše souhlasím“ a „vůbec nesouhlasím“. Více mužů uvedlo „spíše souhlasím“ a více žen „spíše nesouhlasím“.

Dalo by se říci, že 73 % žen s výrokem nesouhlasí a myslí si, že naopak ženy o řídicí pozice zájem mají. U mužů je to 62 %.

13) Pro ženy na řídicích pozicích je náročné skloubit rodinný a pracovní život.



Graf 14: Otázka 13



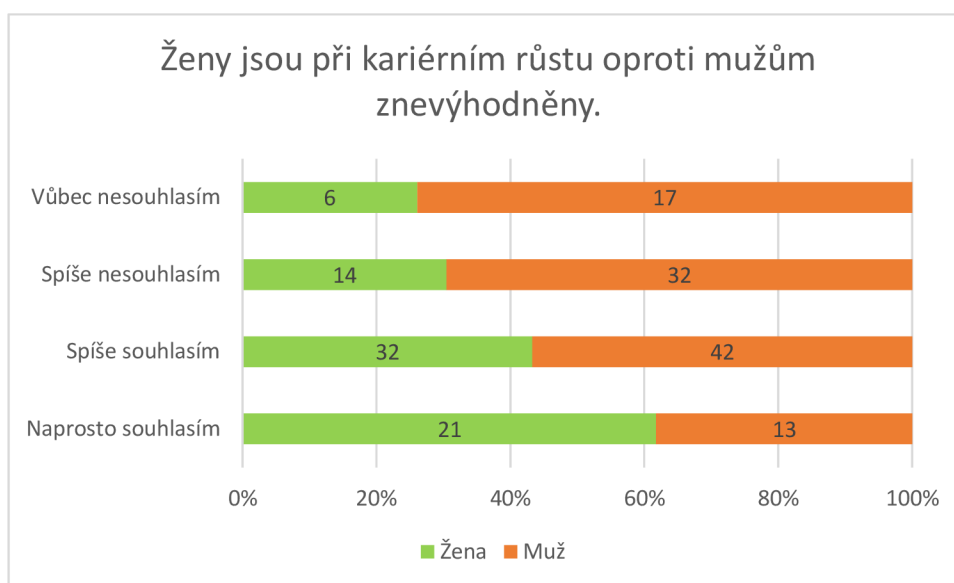
Graf 15: Otázka 13, dle pohlaví

Z grafického znázornění grafů dle pohlaví, se dá říci, že v této otázce se muži a ženy v odpovědích téměř shodují.

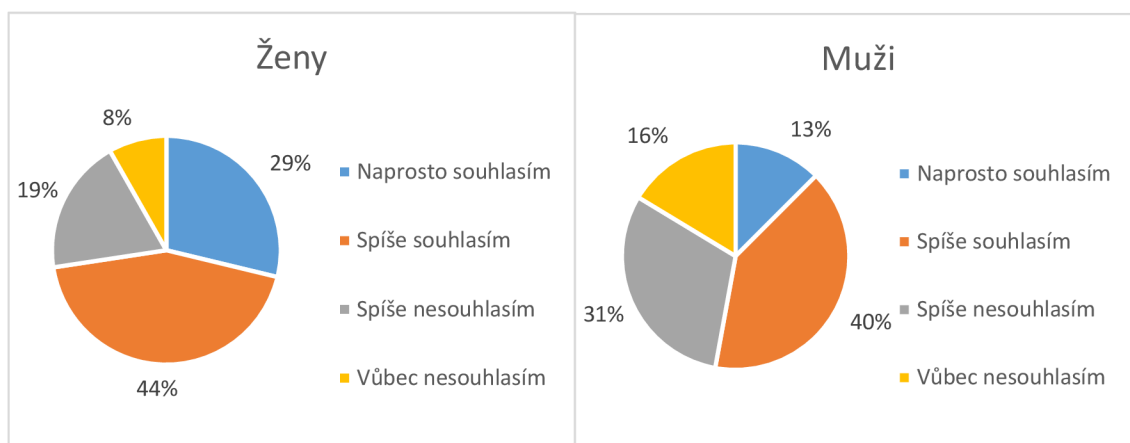
Odpověď „naprosto souhlasím“ uvedlo 30 % žen a 35 % mužů. Přibližně stejný počet mužů odpověděl „spíše souhlasím“, 35 % a nejvíce žen vybralo tuto možnost, 33 %. Nejméně respondentů uvedlo „vůbec nesouhlasím“, 11 % žen a 10 % mužů. Poslední možnost „spíše souhlasím“ vybralo 26 % žen a 20 % mužů.

Shrnula bych to tak, že 63 % žen souhlasí s výrokem, že pro ženy na řídicích pozicích je náročné skloubit rodinný a pracovní život a taktéž s tím souhlasí 70 % mužů.

## 14) Ženy jsou při kariérním růstu oproti mužům znevýhodněny.



Graf 16: Otázka 14

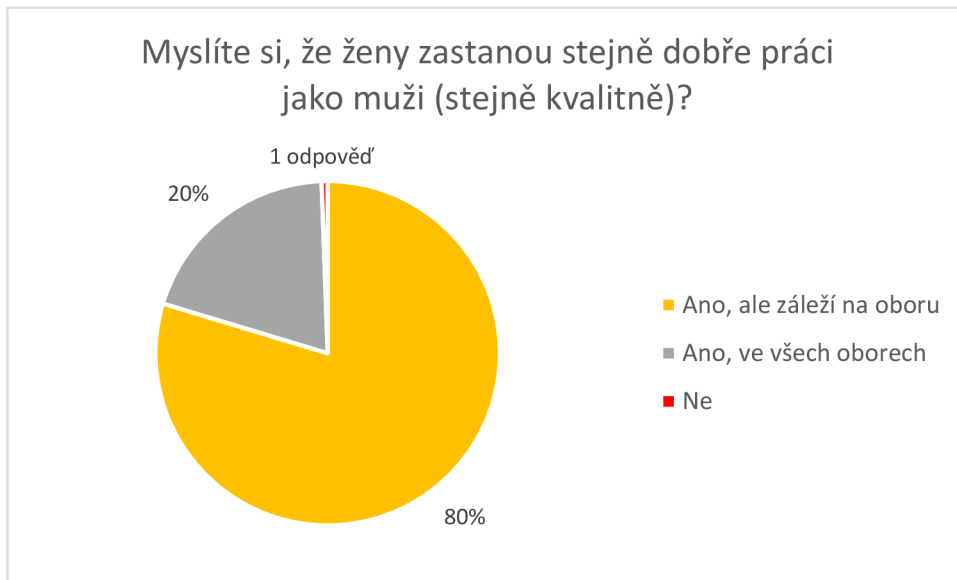


Graf 17: Otázka 14, dle pohlaví

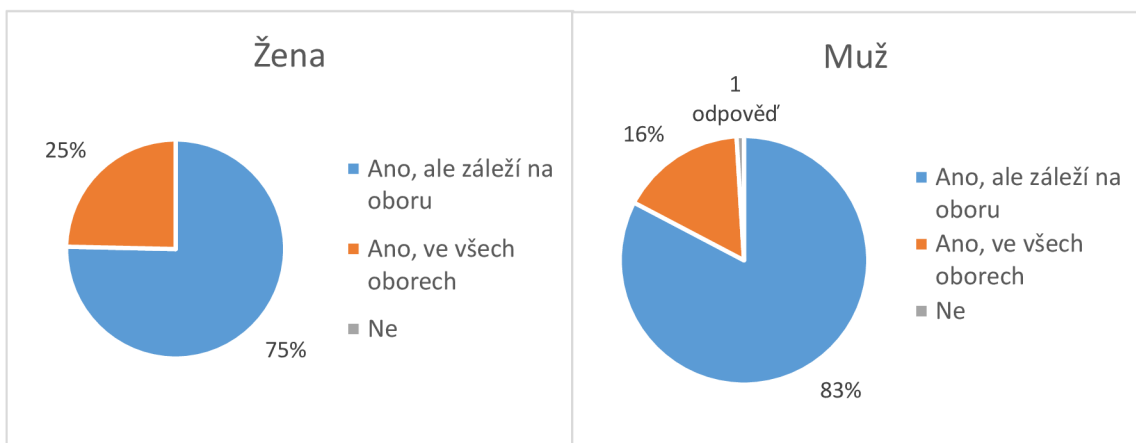
S tímto výrokem „naprostou souhlasím“ 29 % žen a 13 % mužů. Nejvíce respondentů uvedlo „spíše souhlasím“, 44 % žen a 40 % mužů. Odpověď „spíše nesouhlasím“ vybralo 19 % žen a 31 % mužů. Poslední odpověď „vůbec nesouhlasím, uvedlo 8 % žen a 16 % mužů.

Téměř tři čtvrtiny žen souhlasí s výrokem „Ženy jsou při kariérním růstu oproti mužům znevýhodněny.“, více než polovina mužů s tímto výrokem také souhlasí.

15) Myslíte si, že ženy zastanou stejně dobře práci jako muži (stejně kvalitně)?



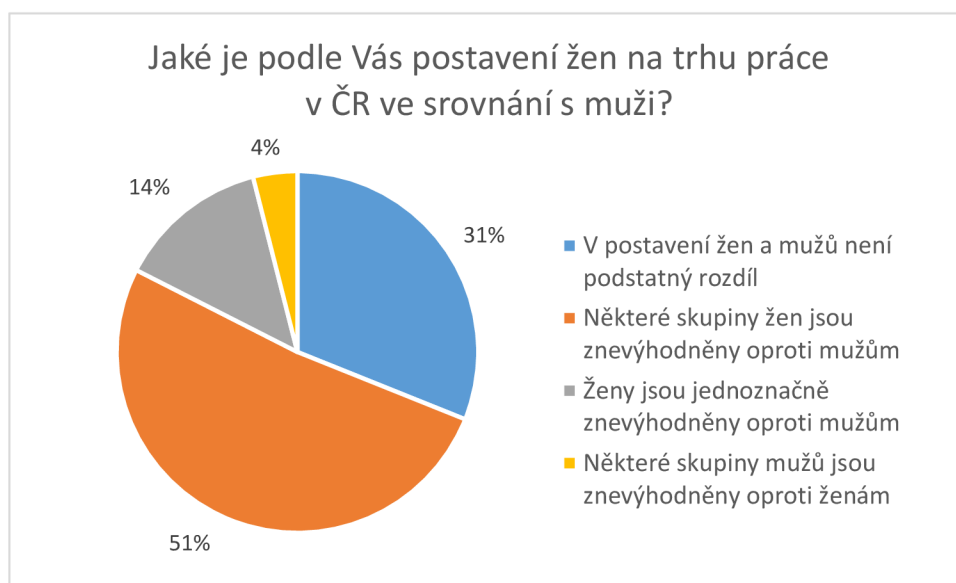
Graf 19: Otázka 15



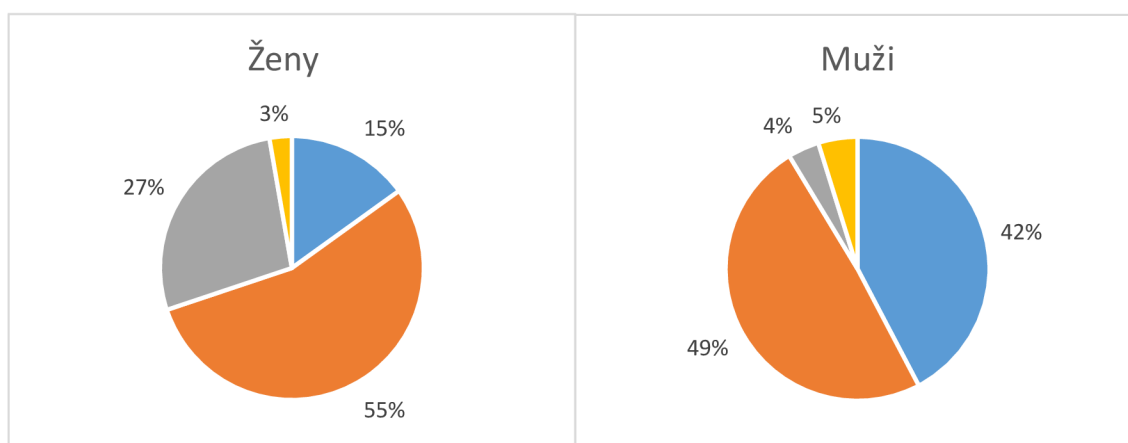
Graf 18: Otázka 15, dle pohlaví

Celkově se všichni respondenti, kromě jednoho muže, shodli na tom, že ženy zastanou práci stejně dobře jako muži, z toho 80 % uvedlo „ano, ale záleží na oboru“ (83 % mužů a 75 % žen) a 20 % „ano, ve všech oborech“ (16 % mužů a 25 % žen).

## 16) Jaké je podle Vás postavení žen na trhu práce v ČR ve srovnání s muži?



Graf 20: Otázka 16



Graf 21: Otázka 16, dle pohlaví

Celkově více než 50 % respondentů odpovědělo „Některé skupiny žen jsou znevýhodněny oproti mužům.“. Nejméně respondentů, 4 % vybralo možnost „Některé skupiny mužů jsou znevýhodněny oproti ženám.“.

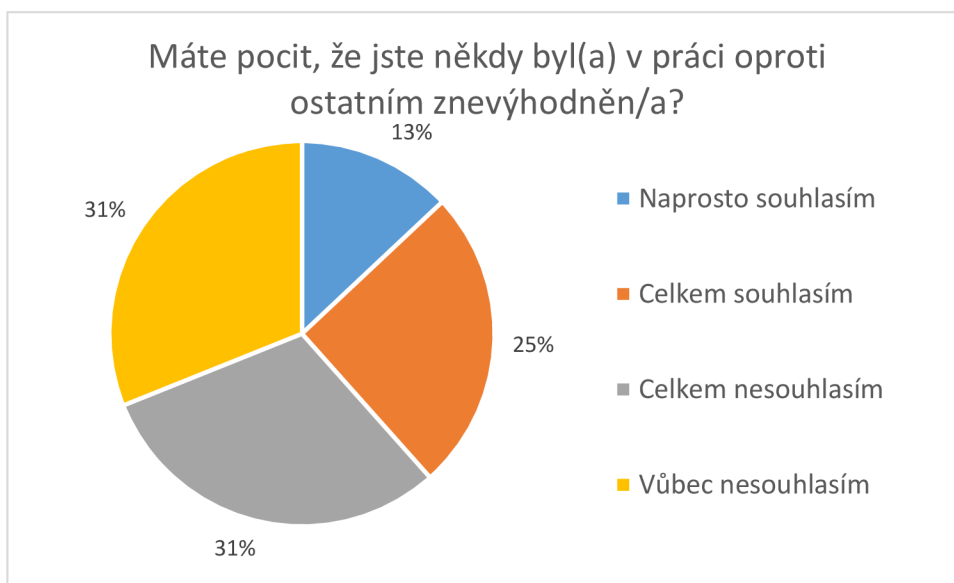
Odpovědi mužů a žen se v některých odpovědích zásadně liší. První možnost „V postavení žen a mužů není podstatný rozdíl“, uvedlo 42 % mužů a 15 % žen. Odpověď „Některé skupiny žen jsou znevýhodněny oproti mužům“ vybralo 49 % žen a 55 % mužů, možnost „Ženy jsou jednoznačně znevýhodněny oproti mužům“ uvedlo 4 % mužů, 27 % žen a poslední možnost „Některé skupiny mužů jsou znevýhodněny oproti ženám“ uvedlo 5 % mužů a 3 % žen.

Odpovědi mužů a žen se zásadně liší v možnostech: „V postavení žen a mužů není podstatný rozdíl“ a „Ženy jsou jednoznačně znevýhodněny oproti mužům“.

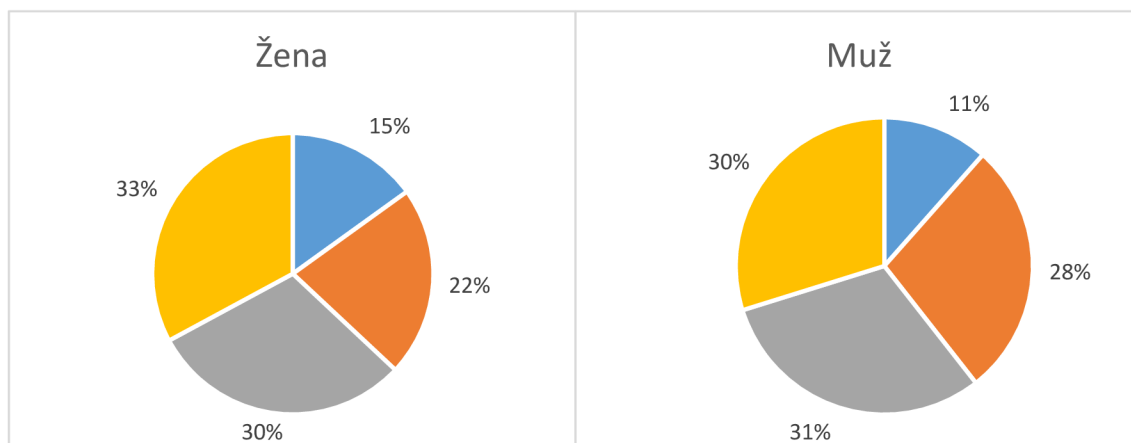
Téměř třikrát více mužů (42 %) než žen (15 %) uvedlo, že v postavení mužů a žen není podstatný rozdíl.

Naopak 27 % žen souhlasí s tím, že ženy jsou jednoznačně znevýhodněny oproti mužům. S tímto tvrzením souhlasí pouze 4 % mužů.

**17) Máte pocit, že jste někdy byl(a) v práci oproti ostatním znevýhodněn/a?**



Graf 22: Otázka 17



Graf 23: Otázka 17, dle pohlaví

Z grafického znázornění odpovědí, se dá říci, že mezi muži a ženami v otázce pocitu znevýhodnění oproti ostatním, není zásadní rozdíl.

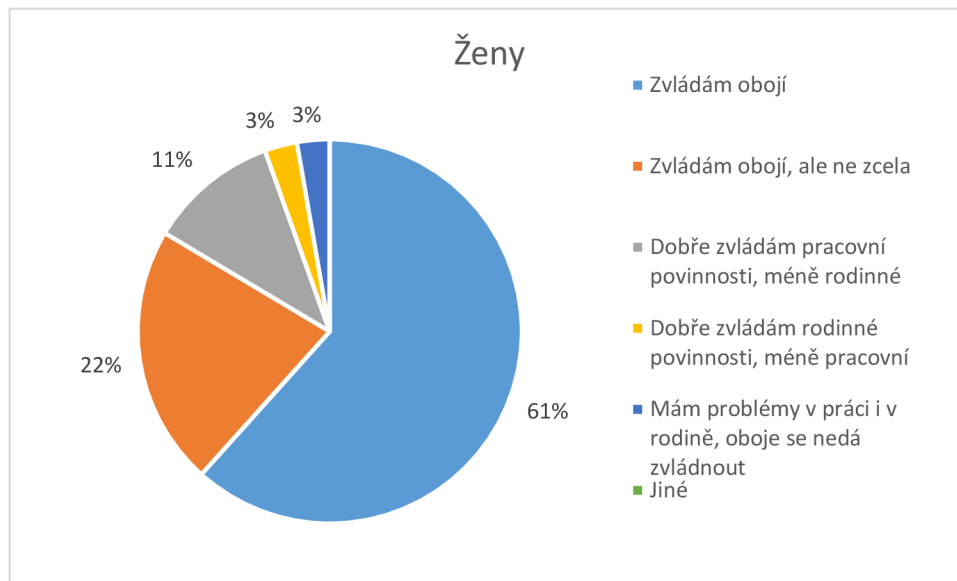
Celkem 13 % respondentů uvedlo, že s tvrzením „naprosto souhlasí“, 15 % žen a 11 % mužů. Čtvrtina respondentů (25 %) s tvrzením „celkem souhlasí“, 22 % žen a 28 % mužů. Třetí možnost „celkem nesouhlasím“ uvedlo celkem 31 % respondentů, ve stejném procentním zastoupení, 30 % ženy a 31 % muži. Taktéž celkem 31 % respondentů s výrokem „vůbec nesouhlasí“, 33 % žen a 30 % mužů.

Při sečtení kladných odpovědí dostaneme, že 37 % žen bylo někdy znevýhodněno oproti ostatním a 39 % mužů taktéž.

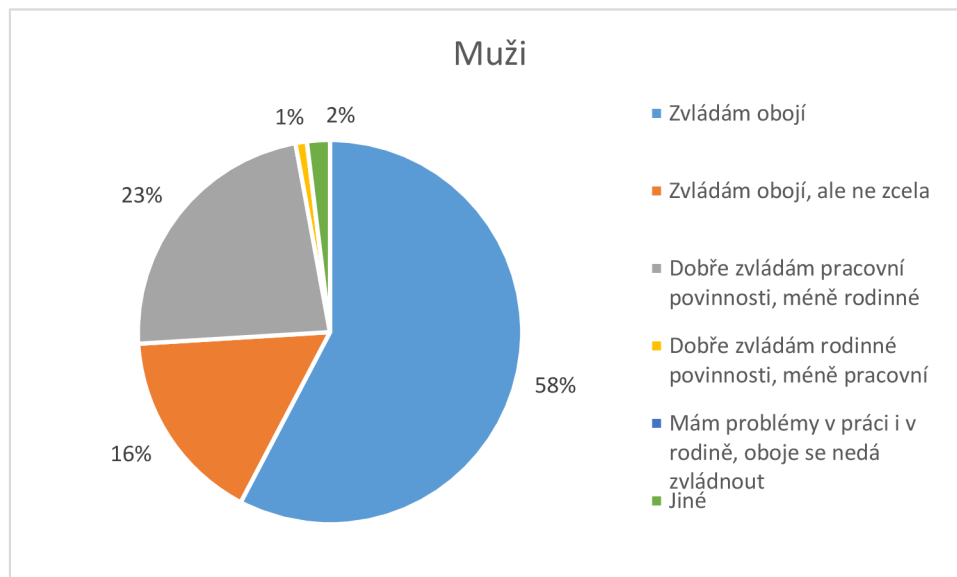
Na základě této otázky se nedá říci, jestli muži nebo ženy jsou více znevýhodněni oproti ostatním. Více než 60 % respondentů nebylo oproti ostatním znevýhodněno.



## 18) Zvládáte pracovní i rodinné povinnosti?



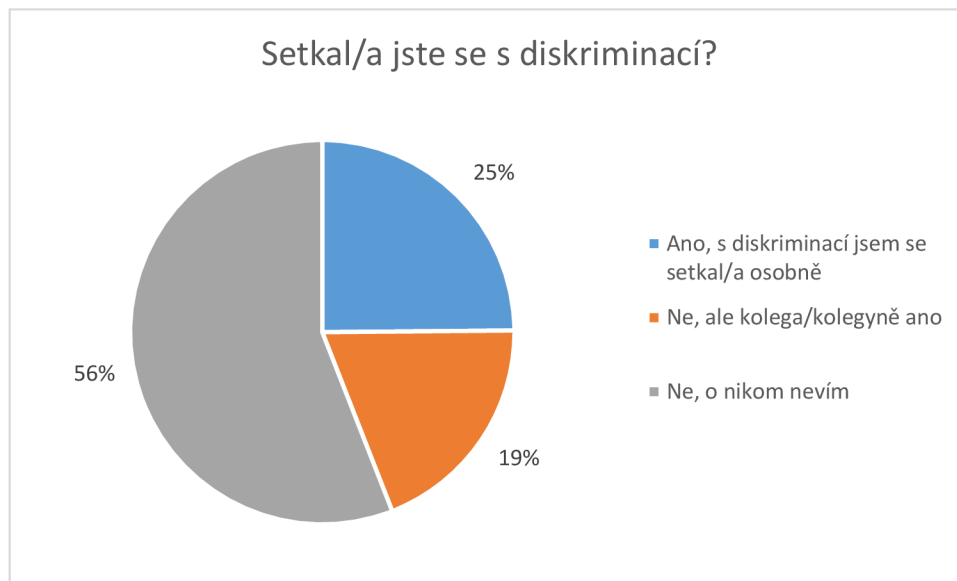
Graf 24: Otázka 18, ženy



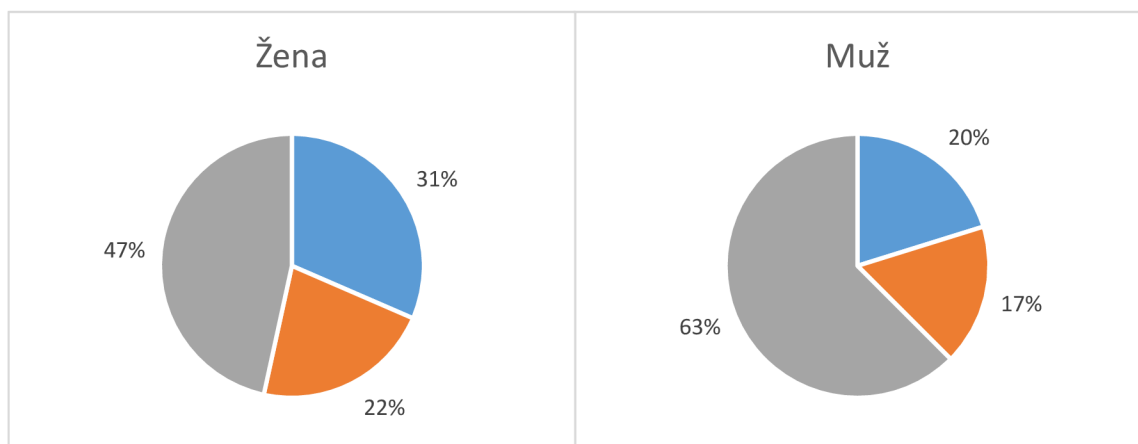
Graf 25: Otázka 18, muži

Z grafů dle pohlaví jde vidět, že kolem 60 % respondentů zvládá pracovní i rodinné povinnosti. Dokonce více žen (61 %) než mužů (58 %) uvedlo tuto možnost. „Zvládám obojí, ale ne zcela“, uvedlo 16 % mužů a 22 % žen. Další možnost „Dobře zvládám pracovní povinnosti, méně rodinné“ uvedlo 23 % mužů a 11 % žen. „Dobře zvládám rodinné povinnosti, méně pracovní“ vybralo 1 % mužů a 3 % žen. Poslední možnost „Mám problémy v práci i v rodině, oboje se zvládnout nedá“ označilo 3 % žen a žádný muž. Odpověď „jiné“ využili dva muži.

## 19) Setkal/a jste se s diskriminací?



Graf 27: Otázka 19



Graf 26: Otázka 19, dle pohlaví

Na tuto otázku ohledně diskriminace odpověděla čtvrtina respondentů „Ano, s diskriminací jsme se setkal/a osobně“, 19 % respondentů uvedlo „Ne, ale kolega/kolegyně ano“ a více než polovina „Ne, o nikom nevím“.

Osobně se s diskriminací setkalo 20 % mužů a 31 % žen. Nepřímo se s diskriminací setkalo 17 % mužů a 22 % žen. Třetí možnost, s diskriminací jsem se nesetkal/a uvedlo 63 % mužů a 47 % žen.

Z tohoto vyplývá, že více než polovina žen se s diskriminací setkala, ať už osobně nebo nepřímo.

## 20) Setkali jste se s některým z těchto typů diskriminace?

U této otázky bylo možno zatrhnout všechna platná tvrzení. Respondenti vybrali od jedné do pěti možností. Celkem bylo vybráno 318 možností, z toho 65 respondentů vybralo pouze možnost „Nesetkal/a jsem se s žádnou možností“. Na respondenty, kteří vybrali některé z forem diskriminace, připadá průměrně 2,3 možností, na ženy 2,51 možností a na muže 2,05.

V tabulce jsou odpovědi seřazeny dle četnosti.

|  | Četnost celkem | Muž | Žena |
|--|----------------|-----|------|
| <b>Platová diskriminace</b>                                      | 75             | 35  | 40   |
| <b>Nesetkal/a jsem se s žádnou z možností</b>                    | 65             | 44  | 21   |
| <b>Předsudky a stereotypy</b>                                    | 46             | 24  | 22   |
| <b>Nerovné podmínky při kariérním růstu</b>                      | 38             | 19  | 19   |
| <b>Věková diskriminace</b>                                       | 36             | 18  | 18   |
| <b>Diskriminace při hledání zaměstnání</b>                       | 45             | 24  | 21   |
| <b>Při návratu do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené</b> | 13             | 5   | 8    |
| <b>Problematika sexuálního obtěžování</b>                        | 0              | 0   | 0    |

Tabulka 1: Typy diskriminace

Nejvíce respondentů se setkalo s platovou diskriminací. Další typy diskriminace s vysokou četností jsou „Předsudky a stereotypy“ a „Diskriminace při hledání zaměstnání“. Žádný z respondentů se nesetkal se sexuálním obtěžováním. Dvakrát více mužů, než žen se nesetkalo s žádnou z těchto forem diskriminace.

## 21) Podle vašeho názoru, podporuje vaše firma některý z těchto přístupů?

|   | Četnost |
|---|---------|
| <b>Pracovní podmínky přátelské rodině</b> | 85      |
| <b>Rovné příležitosti mužů a žen</b>      | 83      |
| <b>Žádná z možností</b>                   | 39      |
| <b>Diversita pracovních týmů</b>          | 27      |
| <b>Posilování postavení žen v řízení</b>  | 22      |

Tabulka 2: Podporuje vaše firma některý z těchto přístupů?

Respondenti značili všechny platné možnosti. Z tabulky vyplývá, že 85 respondentů uvedlo, že jejich firma podporuje přístup pracovních podmínek přátelských k rodině, téměř shodně, 83 respondentů, uvedlo podporu rovných příležitostí mužů a žen, 39 respondentů si myslí, že jejich firma nepodporuje žádný z těchto přístupů, 27 respondentů uvedlo diversitu pracovních týmů a nejméně, 22 respondentů, si myslí, že jejich firma dbá na posilování postavení žen v řízení.

## 22) Máte plný pracovní úvazek na 8 hodin denně?

Plný pracovní úvazek na 8 hodin uvedlo 93 % respondentů. 7 % respondentů má jiný typ pracovního úvazku.

## 23) Nabízí vaše firma některý z těchto typů pracovní doby?

|                                  | Četnost |
|----------------------------------|---------|
| <b>Pružná pracovní doba</b>      | 114     |
| <b>Částečný úvazek</b>           | 76      |
| <b>Práce z domova</b>            | 39      |
| <b>Nevím</b>                     | 25      |
| <b>Žádnou z variant</b>          | 19      |
| <b>Stlačený pracovní týden</b>   | 7       |
| <b>Sdílení pracovního úvazku</b> | 0       |

Tabulka 3: Pracovní doba

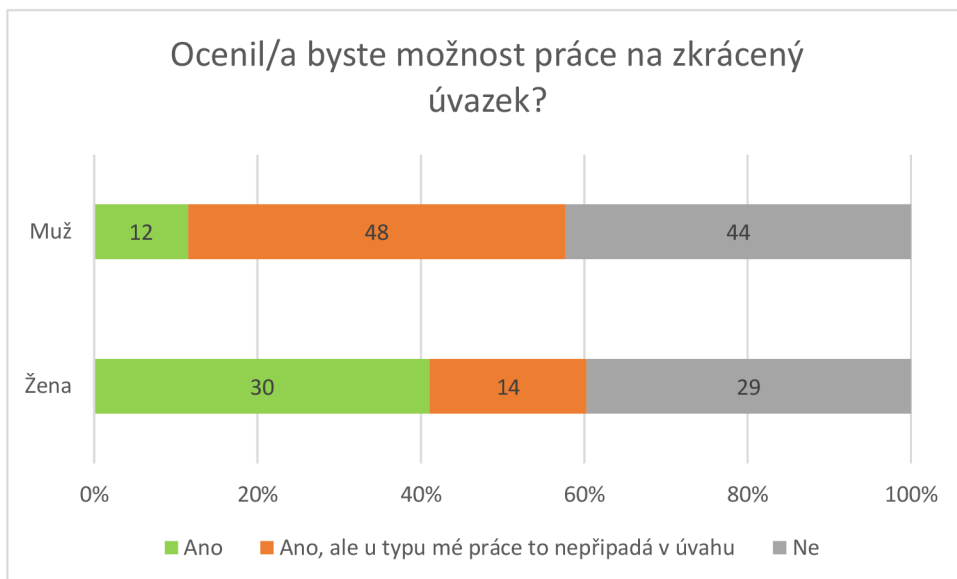
Touto otázkou jsem zjišťovala, jaké typy pracovní doby jsou podporovány. Respondenti značili všechny platné možnosti. Nejvíce respondentů (114) uvedlo „Pružná pracovní doba“. Další nejvýznamněji zastoupenou skupinou je „Částečný úvazek“, který uvedlo 76 respondentů. Třetí nejsilněji zastoupenou skupinou je „Práce z domova“, ale už v daleko menší míře než dvě předchozí. „Nevím“ uvedlo

25 respondentů. 19 respondentů uvedlo, že jejich firma nenabízí žádnou z možností. „Stlačený pracovní týden“ uvedlo 7 respondentů. Poslední možnost „Sdílení pracovního úvazku“ nevybral žádný respondent.

#### 24) Ocenil/a byste možnost práce na zkrácený úvazek?



Graf 29: Otázka 24



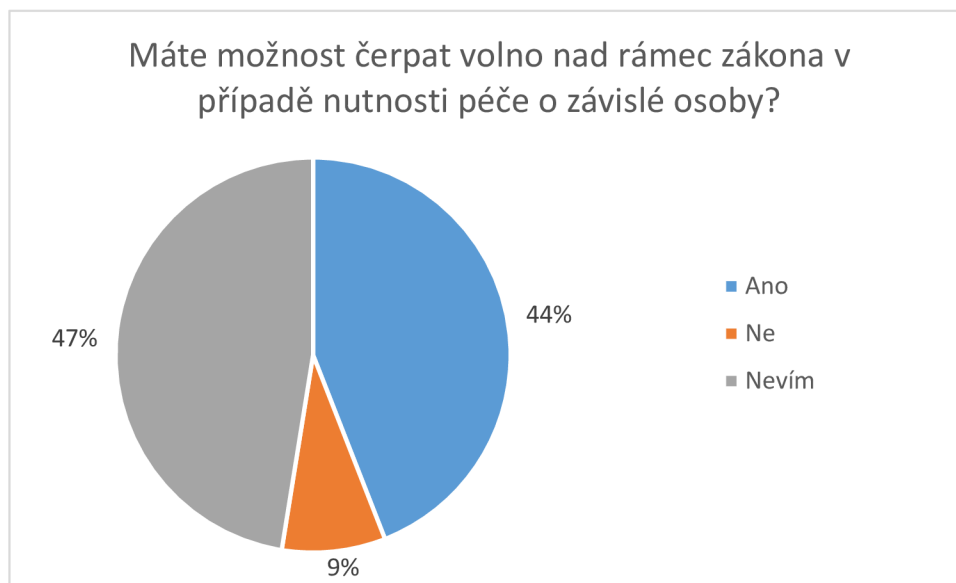
Graf 28: Otázka 24, dle pohlaví

Práci na zkrácený úvazek by ocenila více než polovina respondentů, ale 35 % uvedlo, že u typu jejich práce to nepřipadá v úvahu. Naopak 41 % respondentů by možnost práce na zkrácený úvazek neocenilo.

Zhruba 60 % mužů i žen by ocenilo možnost práce na zkrácený úvazek.

Mezi respondenty, kteří by práci na zkrácený úvazek ocenili a myslí si, že u typu jejich práce to je možné, je značně více žen (přes 40 %) a pouze asi 10 % mužů. Naopak respondentů, kteří by práci na zkrácený úvazek uvítali, ale uvedli že u typu jejich práce to nepřipadá v úvahu, převažují muži.

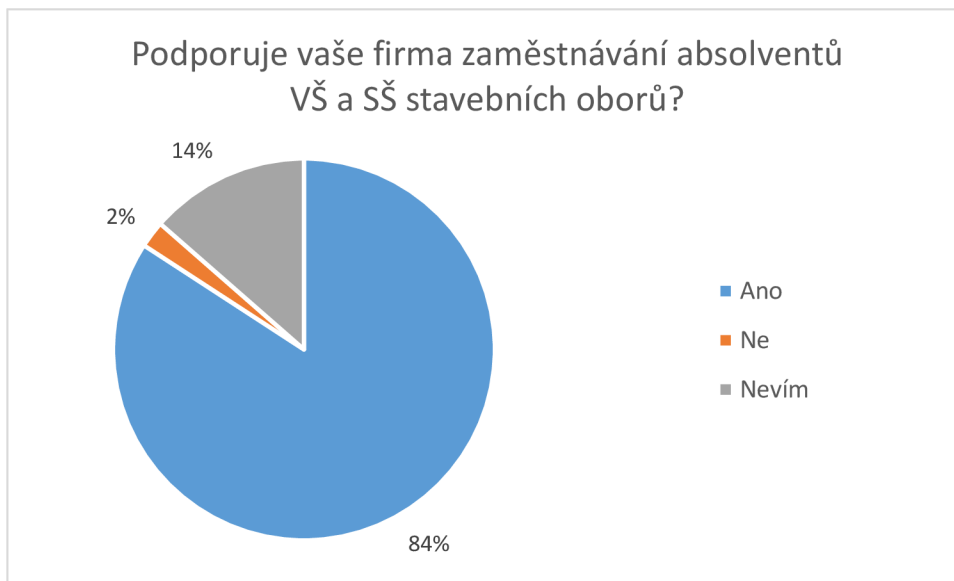
**25) Máte možnost čerpat volno nad rámec zákona v případě nutnosti péče o závislé osoby?**



Graf 30: Otázka 25

Téměř polovina respondentů (47 %) uvedla, že *neví*, zda mají možnost čerpat volno nad rámec zákona v případě nutnosti péče o závislé osoby. Zhruba stejné procento respondentů (44 %) uvedlo, že tuto možnost mají a 9 % respondentů nemají možnost v případě nutnosti čerpat volno.

## 26) Podporuje vaše firma zaměstnávání absolventů VŠ a SŠ stavebních oborů?



Graf 31: Otázka 26

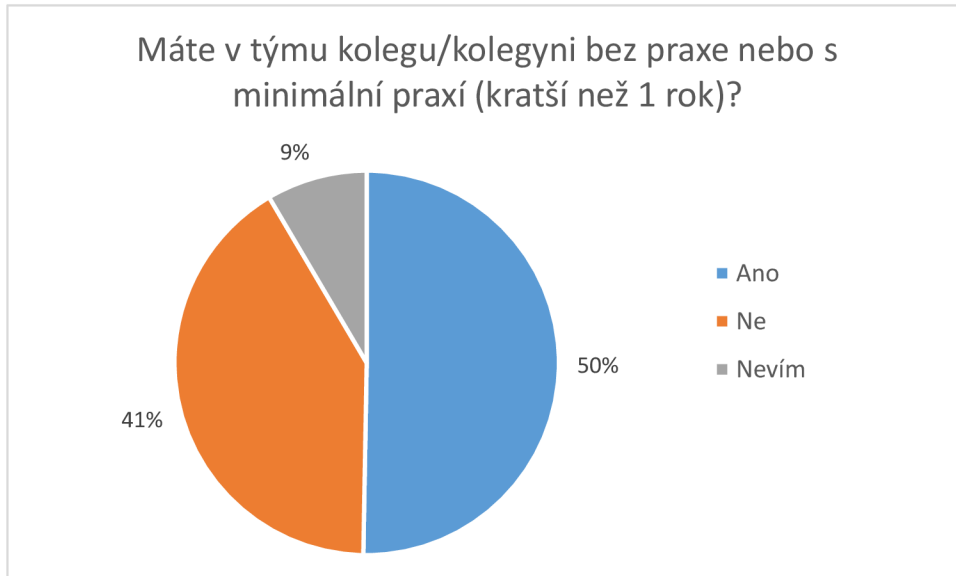
Většina respondentů uvedla, že jejich firma podporuje zaměstnávání absolventů.

|   | Ano | Ne | Nevím |
|---|-----|----|-------|
| <b>Malá (méně než 50 zaměstnanců)</b>     | 8   | 1  | 1     |
| <b>Střední (méně než 250 zaměstnanců)</b> | 21  | 0  | 2     |
| <b>Velká (více než 250 zaměstnanců)</b>   | 120 | 3  | 21    |

Tabulka 4: Zaměstnávání absolventů

Z tabulky je vidět, že zaměstnávání absolventů podporují malé, střední i velké firmy.

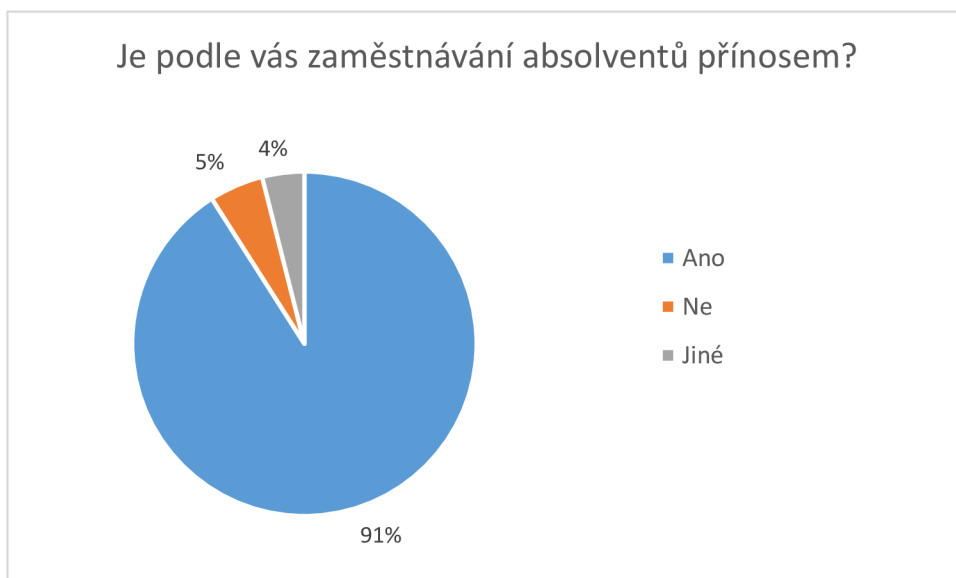
27) Máte v týmu kolegu/kolegyni bez praxe nebo s minimální praxí (kratší než 1 rok)?



Graf 32: Otázka 27

Polovina respondentů má v týmu kolegu nebo kolegyni bez praxe nebo s minimální praxí, 41 % respondentů nemá kolegu nebo kolegyni bez praxe a 9 % respondentů odpovědělo „Nevím“.

28) Je podle vás zaměstnávání absolventů přínosem? (omlazení kolektivu, nové nápady atd.)



Graf 33: Otázka 28



Většina respondentů vnímá zaměstnávání absolventů jako přínos pro firmu. Pouze 5 % respondentů si myslí, že zaměstnávání absolventů přínosem není.

Odpovědi „Jiné“, citace respondentů:

- *„Ano, ale kvalita vzdělání není vždy na dobré úrovni; je dnes spíš povrchní a nejde dost do hloubky.“*
- *„Záleží na člověku, ani člověk se zkušenostmi nemusí být dobrá volba*
- *Výhodou jsou nové nápady. Problém je, že většina ambiciózních nápadů je v praxi nepoužitelná či přináší navíc pouze administrativní povinnosti. Absolventům nejčastěji chybí respekt k pracovní době a také pracovní výkonnost bývá nižší než u lidí s praxí.“*
- *„V poslední době mám dojem, že absolventi se starají pouze o plat a výhody, které dostanou, nikoliv o práci, kterou mají dělat.“*
- *„Záleží na absolventovi, jaký má zájem o obor.“*
- *„Domnívám se, že závisí na konkrétní pozici a potřebě firmy, někdy ano, někdy ne.“*
- *„Rozmanitost kolektivu.“*

**29) Máte nějaké poznámky k tématu Rovné příležitosti ve stavebnictví, které nebyly v dotazníku zmíněny?**

Odpověď jednoho z respondentů:

- *„K tomu nadřízenému jako žena. Chybí mi tam odpověď nezáleží na pohlaví ale na zkušenostech, schopnosti komunikovat s podřízenými, spíš bych volil nadřízeného podle toho, jaký je to člověk než dle orientace.“*

### 3.5 Dílčí závěry a doporučení

Dotazník byl v rámci firem rozeslán emailem, a tudíž nemám žádného respondenta dělnické profese. Mezi respondenty je 59 % mužů a 41 % žen. Tento poměr zastoupení obou pohlaví neodpovídá skutečnému poměru zastoupení žen a mužů ve stavebnictví.

#### **V řídicích pozicích jsou ženy zastoupeny výrazně méně než muži.**

Z poměru žen a mužů na řídicích a manažerských pozicích vyplývá, že ženy jsou v řídicích pozicích zastoupeny výrazně méně. 11 % žen a 49 % mužů uvedlo odpověď „Manažer“ nebo „Řídící pracovník“.

Většina respondentů si jako nadřízeného dovedou představit ženu, ale 82 % mužů a 57 % žen preferuje muže.

Dvě třetiny respondentů souhlasí s tím, že pro ženy na řídicích pozicích je náročné skloubit rodinný a pracovní život. Toto uvedlo 70 % mužů a 63 % žen.

Celkem 59 % respondentů uvedlo „Naprosto souhlasím“ nebo „Spíše souhlasím“ s tvrzením „Ženy jsou při kariéerním růstu oproti mužům znevýhodněny“.

Tato hypotéza se potvrdila.

#### **Na pracovním trhu existuje diskriminace žen, neumožňuje jim dosáhnout stejných příležitostí jako mužům.**

Více než polovina respondentů uvedla, že některé skupiny žen jsou znevýhodněny oproti mužům na trhu práce v ČR.

V otázce pocitu znevýhodnění se rozložení odpovědí mužů a žen téměř shodovalo, taktéž v otázce zvládnutí rodinných a pracovních povinností, 61 % žen a 58 % mužů uvedlo, že zvládá obojí. Více mužů, než žen zvládá dobře pracovní povinnosti a méně rodinné.

Více než polovina žen uvedla, že se setkala s diskriminací osobně nebo její kolega/kolegyně.

Nejvíce respondentů se setkala s platovou diskriminací. Další typy diskriminace s vysokou četností jsou „Předsudky a stereotypy“ a „Diskriminace při hledání zaměstnání“. Žádný z respondentů se nesetkal se sexuálním obtěžováním. Dvakrát více mužů, než žen se nesetkalo s žádnou z těchto forem diskriminace.

Z dotázaných žen uvedlo 59 %, že genderové stereotypy nedovolují ženám kariérní postup a profesní růst, naopak 77 % dotázaných mužů s tímto výrokem nesouhlasí.

Podle názoru respondentů, podporují firmy nejvíce pracovní podmínky přátelské rodině a rovné příležitosti mužů a žen, 39 respondentů uvedlo, že jejich firma nepodporuje žádný z přístupů.

Tato hypotéza se potvrdila. Existuje i platová diskriminace mužů.

**Na pracovním trhu je nedostatek pracovních pozic s alternativními pracovními úvazky.**

Většina respondentů pracuje na plný pracovní úvazek. Práci na částečný úvazek by ocenilo 59 % respondentů. Srovnatelný počet mužů i žen. Většina mužů, kteří by ocenili práci na zkrácený úvazek, ale uvádí, že u typu jejich práce to nepřipadá v úvahu.

Nejvíce respondentů uvedlo, že jejich firma nabízí pružnou pracovní dobu, práci na částečný úvazek a práci z domova.

Téměř polovina respondentů uvedla, že *neví*, zda mají možnost čerpat volno nad rámec zákona.

Tato hypotéza se částečně potvrdila.

**Spolupráce s absolventy je pro firmy přínosem.**

Většina respondentů uvedla, že jejich firma (84 %) podporuje zaměstnávání absolventů a 91 % respondentů uvedlo, že zaměstnávání absolventů je pro firmu přínosem. Polovina respondentů má v týmu kolegu/kolegyni bez praxe nebo s minimální praxí.

Tato hypotéza se potvrdila.

## Doporučení

Po vyhodnocení šetření mi vyplynulo několik doporučení, které by mohly stavebním firmám pomoci k větší spokojenosti zaměstnanců a v oblasti rovných příležitostí. Důležitá je **implementace rovných příležitostí do firem**. Prvním krokem je vypracování plánu, ve kterém budou postupy, které nediskriminují zaměstnance na základě pohlaví, ale poskytnou zaměstnancům i uchazečům stejné podmínky a šance. Dalším krokem je zjištění stávající situace v podniku (procentuální zastoupení žen a jejich pozice, problémy se skloubením práce a rodiny, návrat po mateřské dovolené...). Na základě těchto informací lze navrhnout konkrétní řešení vhodná pro zaměstnance i zaměstnavatele. S plánem je důležité seznámit všechny zaměstnance včetně managementu. Lze si ve firmě nechat provést interní genderový audit a přistoupit k navrženým opatřením.

Rovné, nediskriminační podmínky bývají zakotveny v etickém kodexu firmy. Ta by měla dbát na jejich dodržování.

Jedno z možných opatření, které umožňuje skloubit rodinný a pracovní život, je zavedení alternativních pracovních úvazků. Pokud to povaha pracovního místa umožňuje. Toto opatření lze ve stavebnictví spíše uplatnit pro pracovníky v kancelářích, nikoli pro ty v terénu. Alternativní pracovní úvazky (například zkrácený pracovní týden) jsou vhodné nejen pro ženy, které se vrací z rodičovské dovolené zpět do zaměstnání, ale i pro muže, kteří chtějí více svého času věnovat rodině. Další z možností může být firemní školka. Ta se ale vzhledem k vysokým nákladům bude týkat pouze velkých firem. Pro zavedení alternativních úvazků ve větší míře nahrává i skutečnost velmi nízké nezaměstnanosti.

Vyhnut se diskriminaci při výběrovém řízení a při kariérním postupu, a především u žen brát v potaz tzv. neviditelný skleněný strop<sup>54</sup>, který by mohl být překážkou při kariérním postupu. Zájemce o pracovní místo posuzovat podle znalostí a schopností, ne na základě pohlaví a rodinné situaci.

---

<sup>54</sup> Viz. Skleněný strop, str. 18

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že téměř polovina zaměstnanců není seznámena s tím, zda mají možnost čerpat volno nad rámec zákona v případě nutnosti péče o závislé osoby. Tato informace by se mohla k zaměstnancům dostat na některém vnitropodnikovém školení, pokud firma má nebo od nadřízeného.

Nejvíce respondentů uvedlo platovou diskriminaci. Výše odměny si sjednává zaměstnanec se zaměstnavatelem v pracovní smlouvě a záleží na dohodě. Tato dohoda nesmí být diskriminační a za stejnou práci přísluší pracovníkům u stejného zaměstnavatele stejná odměna bez ohledu na pohlaví.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že zaměstnávání absolventů je přínosem. Stavební firmy se mohou zaměřit na spolupráci se školami stavebního zaměření.

## 4 ZÁVĚR

V této práci jsem se zabývala tématem rovných příležitostí ve stavebnictví.

V teoretické části jsem nastínila pojmy z oblasti stavebnictví jako stavební podnik a specifika stavebnictví. Dále jsem se zaměřila na rovné příležitosti mezi muži a ženami a související pojmy – gender, skleněný strop, diverzita a diskriminace. V další části jsem se zaměřila na skloubení rodinného a pracovního života, což lze například formou alternativních úvazků. Typy alternativních pracovních úvazků a jejich možné výhody a nevýhody, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, jsou v práci popsány. Alternativní pracovní úvazky nejsou v České republice moc rozšířeny.

V praktické části jsem analyzovala shromážděná data z dotazníkového šetření, kterého se zúčastnilo 177 respondentů, 105 mužů a 72 žen, z malých, středních a velkých firem. Vyhodnotila jsem stanovené hypotézy. Po vyhodnocení šetření mi vyplynulo několik doporučení, které by mohly stavebním firmám pomoci k větší spokojenosti zaměstnanců a nižší míře fluktuace. V oblasti rovných příležitostí bych doporučila genderový audit a na základě jeho vyhodnocení pak vhodnou implementaci rovných příležitostí do dané firmy.

Cílem práce bylo v teoretické části nastínit téma rovných příležitostí ve stavebnictví a v praktické části provést dotazníkové šetření, vyhodnotit dílčí závěry a navrhnout doporučení. Myslím si, že cíl práce byl splněn.

Domnívám se, že z důvodu genderových stereotypů a tradičního pojetí rodiny: Žena pečuje o domácnost a děti a muž je živitel rodiny, není ve stavebnictví využitý potenciál žen. Ve výzkumech problematiky rovných příležitostí se ukazuje, že diverzita pracovních týmů je velice přínosná.

## 5 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] *APERIO-společnost pro zdravé rodičovství* | [www.aperio.cz](http://www.aperio.cz) [online]. [cit. 11.05.2018]. Dostupné z: [http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/doc/21\\_PMF\\_Flexibilni\\_pracovni\\_uvazky.pdf](http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/doc/21_PMF_Flexibilni_pracovni_uvazky.pdf)
- [2] BOHÁČOVÁ, Kateřina, Lucie SUCHOCHLEBOVÁ RYNTOVÁ a Markéta TICHÁ. *Lidé jsou to nejcennější, co máte: prorodinná opatření ve firmách*. Praha: APERIO-Společnost pro zdravé rodičovství, 2012. ISBN 978-80-904301-1-2.
- [3] *Český statistický úřad* | ČSÚ [online]. [cit. 11.05.2018] Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace)
- [4] *Český statistický úřad* | ČSÚ [online]. [cit. 11.05.2018] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2017>
- [5] *Český statistický úřad* | ČSÚ [online]. [cit. 11.05.2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/45709978/300002174437.pdf/6278cf46-5ee7-48f2-9a75-2c84aeb38e03?version=1.1>
- [6] *Český statistický úřad* | ČSÚ [online]. [cit. 11.05.2018] Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/45709978/300002174435.pdf/6c2491bb-ed0b-4c0e-a09b-522ac1bb32a4?version=1.1>
- [7] *Český statistický úřad* | ČSÚ [online]. [cit. 11.05.2018]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender\\_pracemzdy](https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender_pracemzdy)
- [8] *Data o studentech, poprvé zapsaných a absolventech vysokých škol*, MŠMT ČR. *MŠMT ČR* [online]. Copyright ©2013 [cit. 11.05.2018]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/data-o-studentech-poprve-zapsanych-a-absolventech-vysokych>
- [9] *Diskriminace. Amnesty International* [online]. Amnesty International Česká republika [cit. 11.05.2018]. Dostupné z: <https://www.amnesty.cz/diskriminace>
- [10] DUDOVÁ, Radka. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2007. ISBN 978-80-7330-119-4.
- [11] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.
- [12] *Etický kodex HOCHTIEF CZ a. s.* [online]. [cit. 18.05.2018] Dostupné z: <http://www.hochtief.cz/kdo-jsme/compliance/eticky-kodex-hochtief>
- [13] *Etický kodex Metrostav a. s.* [online]. [cit. 18.05.2018] Dostupné z: <http://sqz.cz/pdf/eticky-kodex.pdf>
- [14] *Etický kodex OHL ŽS, a.s.* [online]. [cit. 18.05.2018] Dostupné z: [http://www.ohlzs.cz/fileadmin/user\\_upload/spolecnost/Eticky\\_kodex\\_2015\\_brozura.pdf](http://www.ohlzs.cz/fileadmin/user_upload/spolecnost/Eticky_kodex_2015_brozura.pdf)
- [15] FORMÁNKOVÁ, Lenka, Radka DUDOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2011 [cit. 2016-11-20]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi\\_prace.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf)
- [16] FORMÁNKOVÁ, Lenka. *Jak na sladování pracovního a soukromého života? /manuál pro firmy a organizace/*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2015. ISBN 978-80-7330-276-4.

- [17] *HR Monitor. Personální procesy ve firmách v ČR. - základní výstupy studie. Srpen 2013.* [online]. DocPlayer.cz [cit. 11.05.2018]. Dostupné z: <http://docplayer.cz/8055818-Hr-monitor-personalni-procesy-ve-firmach-v-cr-zakladni-vystupy-studie-srpen-2013.html>.
- [18] *K čemu je studium technických oborů? - Studenta.cz.* [online]. Economia, a.s. [cit. 19.05.2018]. Dostupné z: <https://www.studenta.cz/k-cemu-je-studium-technicky-oboru/r~st:article:948/>
- [19] *Kodex dodavatele SKANSKA.* [online] [cit. 18.05.2018] Dostupné z: <https://www.skanska.cz/4a727d/siteassets/kdo-jsme/o-nas/nas-eticky-kodex/supplier-code-of-conduct-cz.pdf>
- [20] KŘÍŽKOVÁ, Alena, ed. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie.* Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005. ISBN 80-7330-077-x.
- [21] LINKESCHOVÁ, Dana. *K otázkám managementu ve stavebnictví.* Vyd. 1. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2005. ISBN 80-7204-396-x.
- [22] MAGRETTA, Joan a Nan Dundes STONE. *Co je to management: jaká je jeho úloha a proč je věcí každého z nás.* Praha: Management Press, 2004. Knihovna světového managementu. ISBN 80-7261-106-2.
- [23] MACHOVCOVÁ, Kateřina, ed. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže: sborník textů Gender studies 2012.* Praha: Gender studies, 2012. ISBN 978-80-86520-42-1.
- [24] *Manipulace s břemeny | BOZPinfo.cz.* [online]. BOZPinfo.cz 2002 [cit. 22.05.2018]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/manipulace-s-bremeny>
- [25] MARKOVÁ, Leonora. *Stavební podnik: Studijní opory pro studijní programy s kombinovanou formou studia.* Brno. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta stavební, 2007.
- [26] MATYÁŠOVÁ, Jana. *Diversity management v praxi.* Liberec: Centrum Kašpar, 2014. ISBN 978-80-905552-4-2.
- [27] *Mzdy, náklady práce - časové řady | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ* [online]. [cit. 11.05.2018] Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/pmz\\_cr](https://www.czso.cz/csu/czso/pmz_cr)
- [28] *Podnik (Business, Enterprise) - ManagementMania.com.* [online]. c2011 [cit. 11.05.2018]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/podnik>
- [29] *Skleněný strop: Fórum 50 %. Aktuality: Fórum 50 %* [online]. [cit. 22.05.2018]. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/skleneny-strop>
- [30] SOKAČOVÁ, Linda, ed. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce.* Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9.
- [31] *Specifika stavebnictví - Architektura, stavebnictví. Architektura, stavebnictví - Vše co student potřebuje vědět* [online]. c2018. [cit. 11.05.2018]. Dostupné z: <http://stavebnictvi-architektura.studentske.cz/2009/05/specifika-stavebnictvi.html>
- [32] ŠAJDLEROVÁ, Ivana a Miloslav KONEČNÝ. *Základy managementu* [online]. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita, 2007 [cit. 2018-05-14]. ISBN 978-80-248-1520-6.



- [33] VEBER, Jaromír. *Management: základy, moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-200-0.
- [34] VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Genderové rozdíly v odměňování očima veřejnosti v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2017. ISBN 978-80-7330-309-9.
- [35] *Zahájení podnikání* [online]. [cit. 21.05.2018]. Dostupné z: <http://zahajenipodnikani.cz/files/studie.pdf>
- [36] Zákon č. 198/2009 Sb. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

## 6 SEZNAM GRAFŮ

|   |    |
|---|----|
| Graf 1: Mediánové mzdy podle věkových kategorií za rok 2016, ČSÚ, vlastní zpracování..... | 31 |
| Graf 2: Otázka 3.....   | 37 |
| Graf 3: Otázka 5.....   | 38 |
| Graf 4: Otázka 6.....   | 38 |
| Graf 5: Otázka 6, dle pohlaví .....   | 39 |
| Graf 6: Otázka 7.....   | 39 |
| Graf 7: Otázka 8.....   | 40 |
| Graf 8: Otázka 9, dle pohlaví .....   | 41 |
| Graf 9: Otázka 10, dle pohlaví .....  | 42 |
| Graf 10: Otázka 11 .....  | 43 |
| Graf 11: Otázka 11, dle pohlaví.....  | 43 |
| Graf 12: Otázka 12 .....  | 44 |
| Graf 13: Otázka 12, dle pohlaví.....  | 44 |
| Graf 14: Otázka 13 .....  | 45 |
| Graf 15: Otázka 13, dle pohlaví.....  | 45 |
| Graf 16: Otázka 14 .....  | 46 |
| Graf 17: Otázka 14, dle pohlaví.....  | 46 |
| Graf 18: Otázka 15 .....  | 47 |
| Graf 19: Otázka 15, dle pohlaví.....  | 47 |
| Graf 20: Otázka 16 .....  | 48 |
| Graf 21: Otázka 16, dle pohlaví.....  | 48 |
| Graf 22: Otázka 17 .....  | 49 |
| Graf 23: Otázka 17, dle pohlaví.....  | 49 |
| Graf 24: Otázka 18, ženy .....  | 51 |
| Graf 25: Otázka 18, muži.....   | 51 |
| Graf 26: Otázka 19, dle pohlaví.....  | 52 |
| Graf 27: Otázka 19 .....  | 52 |
| Graf 28: Otázka 24, dle pohlaví.....  | 55 |

|                          |    |
|--------------------------|----|
| Graf 29: Otázka 24 ..... | 55 |
| Graf 30: Otázka 25 ..... | 56 |
| Graf 31: Otázka 26 ..... | 57 |
| Graf 32: Otázka 27 ..... | 58 |
| Graf 33: Otázka 28 ..... | 58 |

## 7 SEZNAM TABULEK

|   |    |
|---|----|
| Tabulka 1: Typy diskriminace .....                              | 53 |
| Tabulka 2: Podporuje vaše firma některý z těchto přístupů?..... | 54 |
| Tabulka 3: Pracovní doba .....                                  | 54 |
| Tabulka 4: Zaměstnávání absolventů .....                        | 57 |

## **8 SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha č. 1: Dotazník pro zaměstnance firem

Příloha č. 2: Přepis rozhovorů