

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁRSKE**

**PREZENČNÉ ŠTÚDIUM**

**2013-2016**

**BAKALÁRSKA PRÁCA**

**Eva Fecaninová**

**Zamestnanie a genderová problematika**

**Praha 2016**

**Vedúci bakalárskej práce:**

**PhDr. Eduard Entler, CSc.**

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

BACHELOR

FULL-TIME STUDIES

2013-2016

**BACHELOR THESIS**

**Eva Fecaninová**

**Employment and gender issues**

Prague 2016

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Eduard Entler, CSc.

### **Prehlásenie**

Prehlasujem, že predložená bakalárska práca je mojím pôvodným autorským dielom, ktoré som vypracovala samostatne. Všetku literatúru a ďalšie zdroje, z ktorých som čerpala, v práci riadne citujem a je uvedená v zozname použitých zdrojov.

Súhlasím s prezenčným sprístupnením mojej práce v univerzitnej knižnici.

V Prahe dňa

## **Pod'akovanie**

Ďakujem vedúcemu bakalárskej práce, PhDr. Eduardovi Entlerovi, CSc., za trpezlivosť, cenné rady, odborné vedenie a pripomienky pri spracúvaní tejto bakalárskej práce.

## **Anotácia**

Bakalárska práca je zameraná na problematiku genderu v oblasti zamestnania. Teoretická časť analyzuje genderovú problematiku, antidiskriminačný zákon, druhy diskriminácie a spôsoby implementácie genderovej rovnosti v organizáciách. Praktická časť analyzuje prítomnosť genderovej problematiky na trhu práce v Českej republike a povedomie o antidiskriminačnom zákone.

## **Kľúčové slová**

Antidiskriminačný zákon, diskriminácia, genderový mainstreaming, legislatíva, pohlavie, pracovný pohovor, rod, rodový mzdový rozdiel, rovnosť príležitostí, sklenený strop

## **Annotation**

Bachelor thesis is focused on gender issues in field of employment. The theoretical part analyzes gender issues, anti-discrimination law, types of discrimination and ways to implement gender equality in organizations. The practical part analyzes presence of gender issues in labour market of Czech republic and awareness about antidiscrimination law.

## **Keywords**

Antidiscrimination law, discrimination, equal opportunities, gender, gender mainstreaming, gender pay gap, glass ceiling, job interview, legislature, sex

<b>ÚVOD.....</b>	<b>8</b>
<b>TEORETICKÁ ČASŤ.....</b>	<b>9</b>
<b>1 ÚVOD DO GENDEROVEJ PROBLEMATIKY.....</b>	<b>9</b>
1.1 Genderová rola a jej získavanie.....	10
1.2 Genderové stereotypy a ich prekonávanie.....	11
1.3 Genderová segregácia.....	12
1.4 Zhrnutie .....	17
<b>2 LEGISLATÍVA ČESKEJ REPUBLIKY A RODOVÁ DISKRIMINÁCIA.....</b>	<b>18</b>
2.1 Antidiskriminačný zákon .....	19
2.2 Rodová diskriminácia v zamestnaní a jej formy .....	20
2.3 Rodová diskriminácia v prístupe k zamestnaniu.....	22
2.4 Zhrnutie .....	24
<b>3 DOSAHOVANIE GENDEROVEJ ROVNOSTI.....</b>	<b>25</b>
3.1 Genderový mainstreaming .....	26
3.2 Genderový audit .....	27
3.3 Zhrnutie .....	29
<b>PRAKTICKÁ ČASŤ .....</b>	<b>30</b>
<b>4 PRÍPRAVA ANKETOVÉHO PRIESKUMU .....</b>	<b>30</b>
4.1 Cieľ prieskumu a hypotézy .....	30
4.2 Výskumná vzorka.....	30
4.3 Metodika prieskumu a štruktúra ankety .....	31
4.4 Časová organizácia prieskumu.....	32
<b>5 INTERPRETÁCIA VÝSLEDKOV ANKETY .....</b>	<b>33</b>
5.1 Výsledky anketového prieskumu .....	33
5.2 Verifikácia hypotéz .....	54
5.3 Zhrnutie výsledkov prieskumu.....	55
5.4 Odporúčania .....	57
<b>ZÁVER .....</b>	<b>59</b>
<b>ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV.....</b>	<b>61</b>
<b>ZOZNAM GRAFOV .....</b>	<b>63</b>
<b>ZOZNAM PRÍLOH.....</b>	<b>65</b>

## ÚVOD

Problematika rovného postavenia žien a mužov je v súčasnosti veľmi diskutovanou, no ešte stále pomerne citlivou témou, pred ktorou mnoho ľudí zatvára oči. V Českej republike je otázka diskriminácie upravená v Ústave a antidiskriminačnom zákone. Každý, bez rozdielu pohlavia, rasy, veku, či politickej alebo náboženskej príslušnosti, má právo na rovné zaobchádzanie a príležitosti. Je to ale v skutočnosti naozaj tak a sí si muži a ženy rovní vo všetkých oblastiach? Tieto otázky ma viedli k napísaniu bakalárskej práce na tému: Zamestnanie a genderová problematika, nakoľko medzi jednu z najvýznamnejších oblastí, v ktorej sú rozdiely v postavení žien a mužov najvýraznejšie, patrí práve pracovný trh.

Bakalárska práca je rozdelená na teoretickú a praktickú časť. Teoretická časť bola spracovaná za pomoci odbornej literatúry týkajúcej sa oblasti genderovej problematiky, sociológie, psychológie práce a riadenia ľudských zdrojov. Cieľom teoretickej časti práce je analýza genderovej problematiky, foriem diskriminácie a stratégií a prostriedkov využívaných na presadzovanie genderovej rovnosti. Prvá kapitola objasňuje pôvod a význam slova gender a pojmov s ním spojených. Druhá kapitola približuje ukotvenie ochrany ľudských práv a práva na rovnosť zaobchádzania v legislatíve Českej republiky, a taktiež bližšie objasnenie diskriminácie a prejavov diskriminačného správania na príjmacích pohovoroch. Posledná kapitola teoretickej časti je zameraná na stratégie a prostriedky využívané na presadzovanie genderovej rovnosti, konkrétne genderový mainstreaming a genderový audit.

V nadväznosti na teoretické východiská práce bola spracovaná praktická časť, v ktorej bola využitá kvantitatívna metóda prieskumu v podobe krátkej anonymnej ankety, zameranej na ženy a mužov v produktívnom veku s pracovnými skúsenosťami na území Českej republiky. Cieľom ankety bola analýza genderovej problematiky v pracovnom prostredí na území Českej republiky, konkrétne prieskum faktorov, ktoré sú príčinou diskriminácie žien a mužov, oblastí pracovného života, v ktorých sa najčastejšie stretávajú s diskrimináciou, ich porovnanie, ale taktiež znalosti existencie antidiskriminačného zákona a jeho náležitostí.



# TEORETICKÁ ČASŤ

## 1 ÚVOD DO GENDEROVEJ PROBLEMATIKY

Súčasťou ľudského bytia je, že sa každý deň definujeme rôznymi spôsobmi. Jedným z najzákladnejších a najčastejších spôsobov je, keď o sebe tvrdíme, že sme muž alebo žena. V tomto prípade sa vymedzujeme z hľadiska pohlavia. Tvrdiť o sebe, že sme muž alebo žena, je však viac než len anatomický popis vlastného tela, toto tvrdenie vývoláva taktiež predstavu určitého súboru vlastností a vzorcov správania, ktoré sú pripisované mužom či ženám.<sup>1</sup> Predstava, že rozdielnosť vlastností medzi mužmi a ženami determinuje práve naše pohlavie a spolu s ním genetická výbava a hormonálne vplyvy, pretrvávala až do polovice 20. storočia. „*Novější sexuologické a psycho-neuro-endokrinologické výzkumy však poukázaly, na relativitu biologických vlivů na výslednou ženskou a mužskou identitu.*“<sup>2</sup> V tomto období sa v oblasti sociológie, ale aj mnohých iných oblastiach začal objavovať, a postupne sa ustálil pojem gender. Pôvod slova gender siaha až do starovekej gréčtiny. V preklade z angličtiny znamená rod a jeho význam v češtine môže byť zavádzajúci, nakoľko môže predstavovať rod gramatický, rozvetvenú rodinu a taktiež sa dá označiť ako ekvivalent pojmu pohlavie. Z tohto dôvodu sa ustálilo pomenovanie „gender“. Narozdiel od pojmu pohlavie ( preklad v angličtine: *sex*), ktorý označuje rozdiely biologického charakteru medzi mužmi a ženami, pojem gender, niekedy nazývaný aj sociálnym pohlavím, sa využíva na označenie kultúrne a historicky vytvorených rozdielov medzi ženami a mužmi: „*To znamená, že společnost vytvořila soubor očekávání a norem, které jsou jiné pro muže a jiné pro ženy a podle kterých se očekává, že se jednotlivé gendry budou chovat.*“<sup>3</sup> Každá kultúra si s predstavou toho čo je mužské, iným slovom maskulínne, alebo ženské, teda feminné spája iné charakteristiky. V konečnom dôsledku však tieto

---

<sup>1</sup> RENZETTI, Claire M a Daniel J CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

<sup>2</sup> PONĚŠICKÝ, Jan. *Fenomén ženství a mužství: psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy*. 4. vyd. Praha: Triton, 2012. s. 14. Psychologická setkávání. ISBN 978-80-7387-546-6.

<sup>3</sup> Co je to gender? *Česká asociace vzdělávacích institucí* [online]. Praha [cit. 2016-02-01]. Dostupné z: <http://www.cavi.cz/gender.html>

predstavy rozdeľujú ľudí do dvoch kategórií, ktorým sa pripisuje iné správanie, postavenie, povinnosti a činnosti. Z tohto dôvodu majú tieto predstavy o maskulinite a feminite reálne dopady na životy ľudí v každej kultúre a spoločnosti. V podmienkach našej spoločnosti je to predovšetkým oblasť trhu práce, kde je najväčší rozdiel medzi mužmi a ženami pozorovateľný najmä vo výrazných rozdieloch v platovom ohodnotení či možnostiach kariérneho postupu. Príčinou týchto rozdielov sú často genderové stereotypy spojené s genderovými rolami, ktoré vyúsťujú do genderovej segregácie.

## 1.1 GENDEROVÁ ROLA A JEJ ZÍSKAVANIE

Gendrová rola predstavuje súbor nepísaných pravidiel, predstáv a očakávaní, vytvorených spoločnosťou, ktoré definujú aké správanie, vystupovanie, myslenie či cítenie je žiaduce, poprípade nežiaduce pre mužské alebo ženské pohlavie. Gendrová rola nie je niečo, s čím sa človek narodí, socializácia je prostriedkom jej prijímania a reprodukovania. Je to proces, ktorým si ľudia predávajú a vstrebávajú spoločenské normy a hodnoty, vrátane tých, ktoré sa týkajú genderu a genderová socializácia nastáva už v rannom detstve. Každé dieťa je hneď po narodení klasifikované podľa svojho pohlavia a zároveň je mu prisúdený určitý gender. Stereotypné poznámky na vzhľad či správanie, ako napríklad označovanie dievčat s dlhšími vlasmi „princeznami“ alebo zavalitějších chlapcov „chlapákmi“ či ich balenie do farebne odlišných prikrývk už v pôrodnici, značia začiatok procesu učenia sa genderovej roly. Podľa Giddensa sa naše chápanie mužskej a ženskej roly a sexuálnych postojov a sklonov s nimi spojenými formuje v tak skorom veku, že ich v dospelosti považujeme za samozrejmé. Vnímanie týchto rolí sa každý deň mnohými spôsobmi posilňuje a reprodukuje. Tento proces objasňuje rozdiely medzi mužmi a ženami ako sociálny konštrukt, ktorý vzniká a obnovuje sa v každodennej interakcii s inými ľuďmi.<sup>4</sup>

Podľa Ruth Hartleyovej, sa učenie genderovej roly deje už v rannom detstve na základe štyroch procesov, ktorými sú socializácia manipuláciou, prostredníctvom

---

<sup>4</sup> GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. 1. Praha: Argo, 1999. s. 117. ISBN 80-7203-124-4.

zameriavania pozornosti na určité objekty, verbálnym pomenúvaním a vystavením činnosti. Príkladom procesu manipulácie je matka češúca svoju dcéru, ktorú oblieka do dievčenských šiat a hovoí jej popri tom, aká je krásna. Takáto forma manipulácie, alebo formovania má trvalý efekt, pretože dieťa prejíma pohľad matky na seba samé. Pri procese nasmerovania pozornosti prichádzajú deti do styku s hračkami rozlíšenými podľa pohlavia. Verbálne pomenúvanie je taktiež pohlavne podmienené, aj keď sa to na prvý pohľad nemusí zdať. Poznámky ako: „*To je ale neposlušný chlapec!*“ alebo: „*To je ale milé dievčatko!*“ vedú k vytváraniu si vlastnej identity, ktorej súčasťou je aj pohlavie. Posledným procesom je aktivita, počas ktorej sa deti v domácnosti stretávajú s činnosťami tradične označovanými ako ženské alebo mužské.<sup>5</sup> Proces stotožňovania sa s určitou genderovou rolou pokračuje počas celého života, kde je neustále okolím upevňovaná.

Aj napriek tomu, že genderové roly sú len jednou z mnohých sociálnych rolí v živote človeka, sú často vnímané ako niečo, čo prirodzené a teda správne, čím dochádza k vytvoreniu genderových stereotypov.

## 1.2 GENDEROVÉ STEREOTYPY A ICH PREKONÁVANIE

Stereotyp podľa Slovníka cudzích slov znamená ustálenú, zautomatizovanú predstavu alebo zjednodušené ošúchané chápanie<sup>6</sup>. I keď sa na prvý pohľad môže zdať, že stereotypy týkajúce sa mužských a ženských rolí sú založené na reálnom obraze, jedná sa o zjednodušujúce predstavy, ktoré vychádzajú predovšetkým z neopodstatnených a zastaralých predstáv. S týmito stereotypmi sa stretávame po celý život na každom kroku už od útleho detstva v rodine, v škole a taktiež vo veľkej miere v médiách. Príkladom takýchto stereotypov týkajúcich sa žien sú napríklad: citlivosť, závislosť, nelogickosť, náladovosť, submisivita, slabosť, bezmocnosť, nežnosť alebo úzkostlivosť. Kdežto stereotypnými predstavami o mužoch bývajú: nebojácnosť,

---

<sup>5</sup> HARTLEY, Ruth In: OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a spoločnosť*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000. s.132. ISBN 80-7178-403-6.

<sup>6</sup> *Slovník cudzích slov* [online]. [cit. 2016-02-04]. Dostupné z: <http://slovníkcudzichslov.sk/slovo/stereotyp>

bojovnosť, racionalita, vodcovstvo, sila, energia, statočnosť alebo vyrovnanosť. Často sa vyskytujúcim stereotypom je taktiež predstava, že muži neplačú a ženy patria do kuchyne. Genderové stereotypy sa tak stávajú spoločenskou prekážkou a prekážkou v oblasti rozvoja individuality jedincov a je nutné predchádzať ich tvorbe už v detstve pri výchove dieťaťa. To znamená vychovávať a posudzovať dieťa na základe jeho individuálnych predpokladov, schopností a možností, namiesto toho, čo je podľa zaužívaných stereotypov typicky mužské a typicky ženské:

*„Genderové stereotypy založené na komplementaritě mužských a ženských rolí jsou rozhodujícím činitelem nerovností v práci i rodině. Chceme-li je postupně odstraňovat a překonávat, musíme se snažit nejen o zpochybňování jejich objektivního či racionálního základu, ale také o reálné změny v oblasti dělby práce podle pohlaví. Zatímco ve sféře rodiny může v tomto směru mnohé zařídit výchova, v oblasti práce je potřebná podpora a vstřícné kroky ze strany zaměstnavatelských organizací.“<sup>7</sup>*

### 1.3 GENDEROVÁ SEGREGÁCIA

Genderová segregácia je dlhodobo pretrvávajúcim javom na trhu práce, ktorý je rozdelený podľa pohlaví takým spôsobom, že dochádza ku koncentrácii mužov a žien v rozličných sektoroch, povolaniach alebo pracovných miestach, ktoré sú stereotypne považované za typicky mužské alebo typicky ženské. Podľa Křížkovej sa genderová segregácia prejavuje voľbou alebo naopak nevoľbou určitého typu povolania jednotlivými ženami, ktoré sú ovplyvnené genderovými stereotypmi o „vhodnej“ práci.<sup>8</sup> Príkladom tak môže byť koncentrácia žien v oboroch akými sú služby, školstvo, zdravotníctvo a všeobecne nižšie pozície a koncentrácia mužov v oboroch akými sú priemysel, poľnohospodárstvo a vyššie riadiace pozície. Zárodok tohto prerozdelenia žien a mužov pritom začínajú už pri výchove v rannom detstve, tlak na voľbu genderovo vhodného povolania neskôr sprevádza výuku na všetkých stupňoch

---

<sup>7</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004. s. 77. ISBN 80-7261-117-8

<sup>8</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. s.88. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.

vzdelávania. Křížiková tvrdí: „Charakteristiky zaměstnání stereotypně považovaného za vhodné pro muže a pro ženy nalezneme již v dětských knihách a v učebnicích, se kterými děti pracují ve škole. Sociologické výzkumy ukázaly silně genderově stereotypní zatížení školních učebnic.“<sup>9</sup>

Dôsledkom segregácie pracovného trhu na základe genderu je ešte hlbšie zakoreňovanie genderových stereotypov, ktoré negatívne vplyvajú na postavenie žien a ich sebahodnotenie. Ich neprítomnosť alebo slabé zastúpenie v určitých oboroch sa stáva zdrojom strnulosti trhu práce, keďže sa plne nevyužíva ľudský kapitál spoločnosti. Na trhu práce sa rozlišujú dva druhy genderovej segregácie a to horizontálna a vertikálna.

**Horizontálna segregácia** predstavuje koncentráciu žien a mužov v určitých odvetviach v rámci celého pracovného trhu. V dôsledku tohto prerozdelenia dochádza k feminizácii niektorých odvetví a pozícií. Feminizovanými sa nazývajú odvetvia, v ktorých viac ako 70% všetkých zamestnancov tvoria ženy, týmto odvetviám sú postupne pripisované stereotypné charakteristiky spojené so ženami, ako napríklad starostlivosť, empatia či trpezlivosť. Finančné a morálne ohodnotenie týchto povolání a odvetví je nižšie, než ohodnotenie odvetví a pozícií, v ktorých prevládajú muži, čo sa inými slovami nazýva rodový mzdový rozdiel, alebo rodová priepasť v odmeňovaní.<sup>10</sup>

„Rodová priepasť v odmeňovaní vypovedá o rozdieloch v pracovnej odmene žien a mužov. Odráža hlavne rôznu status žien a mužov vo svete platenej práce. Predstavuje jeden z troch kľúčových ukazovateľov rodovej nerovnováhy na trhu práce – popri rodovej priepasti v miere zamestnanosti a rodovej priepasti v miere nezamestnanosti.“<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> KRÍŽIKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vzťahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004. s. 72. ISBN 80-7261-117-8

<sup>10</sup> Česká republika sa radí do patice členských štátov Európskej únie, kde su mzdové rozdiely medzi mužmi a ženami najvyššie. Sú to Estónsko (o 27,3 %), Rakúsko (o 23,7 %), Nemecko (o 22,2 %), Česko (o 21,0 %) a Slovensko (o 20,5 %).

<sup>11</sup> CVIKOVÁ, Jana (ed.). *Aká práca, taká pláca?: aspekty rodovej nerovnosti v odmeňovaní*. 1. vyd. Bratislava: Aspekt, 2007. s.13. ISBN 978-80-85549-76-8.

Podľa Křížkovej má feminizácia oborov aj iné neblahé dôsledky na genderové vzťahy:

- Do oborov a pozícií stigmatizovaných nálepkou *feminizované*, majú muži sťažený prístup. Muži, ktorí majú o tieto obory a pracovné pozície záujem, bývajú svojim okolím odradzovaní a v prípade, že do nich vstúpia, bývajú v rámci sociálnej kontroly správneho výkonu genderových rolí rôzne sankcionovaní. Títo muži sú často označovaní ako zženštilí alebo homosexuálni, nakoľko ich chovanie neodpovedá stereotypnej požiadavke, podľa ktorej sa má „správny“ muž dištancovať od všetkého ženského.
- Pokiaľ muž vstúpi do feminizovaného oboru, väčšinou to býva na riadiace pozície a jeho mzdové ohodnotenie je často v rámci daného odvetvia nadpriemerne vysoké. Štatistiky poukazujú na fakt, že mzda muža na vedúcej pozícii v jednom obore môže byť aj o 100% vyššia ako mzda ženy. Je to dôsledkom toho, že muži sa vo feminizovaných oboroch pokladajú za vzácnu pracovnú silu, ktorú je nutné si udržať.
- V prípade, že muž nastúpi na pozíciu, ktorá je feminizovaná, jeho správanie sa nezmení na typicky ženské, väčšinou sa zmení charakter a náplň jeho práce. Príkladom môže byť pozícia sekretárky, muž na tejto pozícii je nazývaný tajomníkom a namiesto varenia kávy a príjemného vystupovania má povinnosti zodpovednejšie a závažnejšie.
- Feminizované obory a pozície sú často spájané s emočnou prácou, čo znamená, že od žien pracujúcich na týchto pozíciách sa vyjadrovanie emócií požaduje ako súčasť náplne práce. Jedná sa o riadenie osobných pocitov a prežívania ženy smerom k vytvoreniu verejne pozorovateľného príjemného výrazu a vzhľadu. Tento jav sa dá pozorovať na profesii letušiek a zdravotných sestier. Od mužov sa vo väčšine prípadov emočná práca nevyžaduje, nie je totižto súčasťou tradične vymedzených mužských rolí.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004. s.72. ISBN 80-7261-117-8.

**Vertikálna segregácia** predstavuje nerovnomerné rozloženie žien a mužov v hierarchických pozíciách alebo úrovniach povolania. Na vyšších pozíciách je koncentrovanejší výskyt mužov, nižšie pozície naopak obsadzuje viac žien.<sup>13</sup>

Vertikálna segregácia sa spája so slovným spojením *sklenený strop*, ktorý predstavuje umelo vytvorené a ťažko prekonateľné prekážky v kariérom postupe žien na stredné alebo manažerské vedúce pozície. Prekážky nie sú fyzické, ale subjektívne, iným slovom štrukturálne, sú založené predovšetkým na stereotypoch týkajúcich sa mužov a žien o ich spoločenských rolách. Toto metaforické pomenovanie predstavuje strop ako prekážku v postupe, to že je sklenený naznačuje, že žena na danú pozíciu dovidí, pretože má na jej dosiahnutie predpoklady, no nemôže tento strop preraziť.

Mechanizmom fungovania a vytvárania skleneného stropu v organizáciách je aj tzv. *tokenizmus*. Token je pojem pochádzajúci z angličtiny a len ťažko sa da preložiť do češtiny, predstavuje symbol alebo znamenie. Samotný tokenizmus je fenoménom vyplývajúcim zo situácie, kedy je zástupca určitej skupiny, napríklad pohlavia, rasy alebo národnosti, v určitom spoločenstve početne vzácnym zastupiteľom. Z hľadiska genderovej segregácie v pracovnom prostredí predstavujú „tokeny“ predovšetkým ženy, nachádzajúce sa na vyšších riadiacich pozíciách, alebo ženy so snahou obsadiť tieto pozície. Stereotypne sú im pripisované „ženské“ vlastnosti a schopnosti, ktoré sa stávajú prekážkou v ich kariérom postupe a úspechu. Kanter a Powell, ktorí sa fenoménom tokenizmu zaoberajú, popísali javy viažuce sa k tokenom a ich vnímaniu v organizáciách:

- **Pozornosť:** Ľudia v pozícii tokenov sú objektom pozornosti práve na základe svojho ojedinelého výskytu v skupine. Psychológia vnímania popisuje tokenov ako „žiariacich“ na pozadí väčšiny.

---

<sup>13</sup> Česko má podľa analýzy prieskumu Diverzita 2013+ v porovnaní s inými krajinami nízke zastúpenie žien vo vedení spoločností. V dozornej rade 13 firiem obchodujúcich na burze mali ženy 4,7% zastúpenie, v predstavenstve 12,6%. V 33 štátnych podnikoch majú ženy v dozornej rade 18,6% zastúpenie. Štátne podniky viedlo, alebo šéfa zasupovalo 9,5% žien.

- **Kontrast:** rozdiely medzi tokenmi a zástupcami väčšiny bývajú zveličované. Prejavuje sa to prehliadaním vlastností, ktoré tokeni s majoritným zasúpením zdieľajú (napr. vysoké pracovné nasadenie) a zdôrazňovaním odlišností, ktoré sa zakladajú predovšetkým na stereotypoch spájaných s danou skupinou (v prípade žien napr. nerozhodnosť). Token nie je vnímaný v pozitívnom zmysle ako jedinečný, ale ako predstaviteľ vlastností „svojej“ skupiny, ktorú reprezentuje.
- **Tlak na výkon:** ženy v pozícii tokenov, priťahujúce väčšiu pozornosť, sú vystavené väčšiemu tlaku, kontrole a zároveň nedôvere voči ich pracovnému výkonu. Ženy predstavujúce minoritu v určitých pozíciách, tak pociťujú nutnosť pracovať viac a lepšie, než ich mužskí kolegovia.
- **Asimilácia:** token snažiaci sa väčšine dokázať, že jej prístup a vnímanie je nesprávne, na seba zvyčajne púta ešte viac nechcenej pozornosti. Z tohto dôvodu je pre tokenov jednoduchšie prispôbiť sa stereotypom, ktoré sú však týmto spôsobom podporované a naďalej udržiavané.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> KANTER, Rosebeth a Gary POWELL In: KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004. s. 94. ISBN 80-7261-117-8.



## 1.4 ZHRNUTIE

Pojem gender, inak nazývaný aj „*sociálne pohlavie*“, označujúci kultúrne a historicky vytvorené rozdiely medzi mužmi a ženami, sa začal v oblasti sociológie používať približne v druhej polovici 20. storočia. Tieto spoločnosťou vytvorené rozdiely prisudzujú mužom a ženám rozdielne role, ktoré sú spojené s predstavami žiadúceho maskulínneho a femínneho správania, ktoré je poznačené určitou stereotypizáciou. Táto stereotypizácia má negatívny dopad predovšetkým na život žien, ale aj mužov. Oblasťou, v ktorej sa dajú pozorovať genderové stereotypy najvýraznejšie a najčastejšie, je pracovná oblasť, ktorá je dôležitou súčasťou života každého človeka. V dôsledku genderovej stereotypizácie na trhu práce dochádza k segregácii mužov a žien a vytváraniu nerovných podmienok pre kariérny postup alebo odmeňovanie. Rovnosť je ale kľúčovým princípom, vďaka ktorému spoločnosť funguje lepšie a v demokratickom usporiadaní je považovaná za základnú hodnotu.

## 2 LEGISLATÍVA ČESKEJ REPUBLIKY A RODOVÁ DISKRIMINÁCIA

Slovo diskriminácia pochádza z latinského výrazu *discriminaire*, ktoré v preklade znamená rozlišovať. V dnešnej dobe týmto výrazom rozumieme pomerne širokú škálu foriem aktivity alebo naopak pasivity – od uprednostňovania až po vylúčenie. Tieto aktivity sú vždy smerované na jedincov alebo skupiny.<sup>15</sup> Jedinec alebo skupina osôb je odlišovaná od inej skupiny na základe príslušnosti k určitej sociálnej kategórii alebo skupine a zároveň je toto odlišovanie spojené so znevýhodnením daného jedinca alebo skupiny. Väčšina vyspelých krajín považuje diskrimináciu za neprípustnú a jej zákaz a právo na rovné zaobchádzanie je ukotvené v legislatíve jednotlivých krajín.

V Českej republike je zákaz diskriminácie legislatívne ukotvený v Ústave Českej republiky, Listine základných práv a slobôd a v antidiskriminačnom zákone. Významným krokom pre upevňovanie rovnosti mužov a žien v Českej republike sa stal jej vstup do Európskej únie, pre ktorú je presadzovanie genderovej rovnosti jedným zo základných princípov. V zakladajúcej zmluve z roku 1957, ktorá je obdobou ústavy Európskej únie, je povinnosť presadzovať rovnosť a odstraňovať nerovnosti medzi mužmi a ženami vyjadrená v článku 2:

*„Úlohou spoločenstva je utvorením spoločného trhu, hospodárskej a menovej únie a uskutočňovaním spoločných politik a činností uvedených v článkoch 3 a 4 podporovať v celom spoločenstve harmonický, vyrovnaný a trvalo udržateľný rozvoj hospodárskych činností, vysokú úroveň zamestnanosti a sociálnej ochrany, rovnoprávne postavenie žien a mužov, trvalý a neinflačný rast, vysokú úroveň konkurencieschopnosti a zblížovania hospodárskej výkonnosti, vysokú úroveň ochrany a zlepšovania kvality*

---

<sup>15</sup> FIALOVÁ, Eva, SKÁLOVÁ, Helena (ed.). *Neviditeľný problém: rovnosť a diskriminácia v praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, 2010. s.14. ISBN 978-80-86520-30-8.

*životného prostredia, zvyšovanie životnej úrovne a kvality života, hospodársku a sociálnu súdržnosť a solidaritu medzi členskými štátmi.*<sup>16</sup>

## 2.1 ANTIDISKRIMINAČNÝ ZÁKON

V Českej republike bol antidiskriminačný zákon schválený 17. júna 2009 s účinnosťou od 1. septembra 2009. Antidiskriminačný zákon spracúva príslušné predpisy Európskych spoločenstiev a v náväznosti na Listinu základných práv a slobôd a medzinárodné zmluvy, ktoré sú súčasťou právneho poriadku, vymedzuje právo každej fyzickej osoby na rovné zaobchádzanie a zákaz diskriminácie z dôvodu etnickej príslušnosti, rasy, náboženstva, veku, zdravotného postihnutia, sexuálnej orientácie alebo pohlavia<sup>17</sup> vo veciach:

- práva na zamestnania a prístupu k zamestnaniu
- prístupu k povolaniu, podnikaniu a inej samostatne zárobkovej činnosti
- pracovných, služobných pomerov a a inej závislej činnosti, vrátane odmeňovania
- členstva a činnosti v odborových organizáciách, radách zamestnancov alebo organizáciách zamestnávateľov, vrátane výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú
- členstva a činnosti v profesných komorách, vrátane výhod, ktoré tieto verejnoprávne korporácie svojim členom poskytujú
- sociálneho zabezpečenia
- priznaniu a poskytovaní sociálnych výhod
- prístupu k zdravotnej starostlivosti a jej poskytovaní
- prístupu ku vzdelaniu a jeho poskytovaní

---

<sup>16</sup> ZMLUVA O ZALOŽENÍ EURÓPSKEHO SPOLOČENSTVA. *Universitat Vien* [online]. 2004 [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: [http://www.univie.ac.at/RI/eur/20041101/SK\\_ECTreaty20041101.pdf](http://www.univie.ac.at/RI/eur/20041101/SK_ECTreaty20041101.pdf)

<sup>17</sup> Väčšina paltných právnych predpisov pracuje s pojmom „pohlavie“ a zakazuje diskrimináciu na základe pohlavia, pričom pojem „gender“, aj napriek tomu že má väčšiu výpovednú hodnotu, býva opomenutý.

- prístupu k produktom a službám, vrátane bývania, pokiaľ sú ponúkané verejnosti alebo pri ich poskytovaní<sup>18</sup>

Predovšetkým prvé štyri body sa týkajú nerovného zaobchádzania v pracovnej oblasti.

Existujú však aj výnimky, kedy je nerovné zaobchádzanie odôvodnené a prijateľné. Diskrimináciou v oblasti zamestnania tak podľa antidiskriminačného zákona nie je napríklad uplatňovanie tzv. podstatných profesných požiadaviek. To predstavuje prípady, v ktorých príčina nerovného zaobchádzania spočíva v podstate samotnej práce a uplatňované požiadavky sú v tomto prípade primerané. Napríklad osobnú prehliadku môže vykonávať iba osoba rovnakého pohlavia, v tomto prípade je požiadavka zamestnávateľa na konkrétne pohlavie zamestnanca opodstatnená a nie je možné považovať ju za diskriminačnú. Za diskrimináciu z dôvodu pohlavia sa nepovažuje rozdielne zaobchádzanie pri poskytovaní služieb ponúkaných v oblasti súkromného a rodinného života a úkonov vykonávaných v tejto súvislosti. Za diskrimináciu na základe pohlavia sa nepovažuje ani rozdielne zaobchádzanie za účelom ochrany žien z dôvodu tehotenstva a materstva, kde by povaha práce mohla ohroziť ich stav.

## **2.2 RODOVÁ DISKRIMINÁCIA V ZAMESTNANÍ A JEJ FORMY**

Za rodovú diskrimináciu sa považuje obmedzenie práv a slobôd, znevýhodňovanie, ako aj ponižovanie ľudskej dôstojnosti na základe rodu. Nejde len o diskrimináciu na základe pohlavia, teda toho, či ide o muža alebo ženu. Diskriminácia na základe rodu sa môže týkať manželstva, života bez partnera, rodičovstva alebo aj sexuálnej orientácie.<sup>19</sup> Je najrozšírenejším druhom diskriminácie a je prítomná v rôznych oblastiach života, predovšetkým však v pracovnej oblasti a môže mať rôzne

---

<sup>18</sup> Zákon č. 198 z dňa 23. apríla 2008, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné z: [http://www.aperio.cz/data/1/Zakon\\_o\\_rovnem\\_zachazeni.pdf](http://www.aperio.cz/data/1/Zakon_o_rovnem_zachazeni.pdf)

<sup>19</sup> Rodová diskriminácia. *Mnohojazyčný web o globálnom vzdelávaní* [online]. [cit. 2016-02-08]. Dostupné z: [http://monda.eu/files/modules/gender/annex6\\_sk.pdf](http://monda.eu/files/modules/gender/annex6_sk.pdf)

podoby. Tak, ako aj pri iných typoch diskriminácie, aj pri rodovej diskriminácii sa rozoznáva niekoľko foriem.

### **Priama diskriminácia**

Priama diskriminácia označuje jednanie, v ktorom sa s jednou osobou zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo v porovnateľnej situácii menej priaznivo, či vylučujúco, než s inou osobou na základe odlišného pohlavia.<sup>20</sup> Jedná sa teda o úmyselnú diskrimináciu, ktorá je často viditeľná a ľahko identifikovateľná. Príkladom môže byť odmietnutie prijatia ženy na pozíciu, ktorá ja považovaná za typicky mužskú, ale taktiež naopak, odmietnutie prijatia muža na pozíciu, v ktorej dominujú ženy.

### **Nepriama diskriminácia**

Nepriamou rodovou diskrimináciou označujeme rozhodnutie, pokyn, prax alebo predpis, ktoré sa navonok javia ako neutrálne, avšak znevýhodňujú alebo opomínajú osobou jedného pohlavia na rozdiel od osoby opačného pohlavia. Príkladom môže byť napríklad situácia, keď firma poskytuje odborné školenia iba zamestnancom s plným pracovným úvazkom, toto konanie sa na prvý pohľad nemusí zdať nijakým spôsobom diskriminačné. Na polovičný pracovný úvazok však takmer výlučne pracujú iba ženy a to predovšetkým z dôvodu starostlivosti o deti alebo iných členov rodiny, takéto konanie sa preto považuje za nepriamu diskrimináciu. Príkladom môžu byť aj špecifické požiadavky na uchádzača o pracovné miesto, ktoré nemajú vplyv na vykonávanie danej pozície, automaticky však vylúčia väčšinu uchádzačov niektorého z pohlaví.

### **Sexuálne obťažovanie**

Sexuálnym obťažovaním sa rozumie správanie, ktoré má sexuálnu povahu, netýka sa však iba sexu ako aktivity, ale aj sexu v zmysle pohlavia. Tak ako aj v iných podobách obťažovania: *„Ide o také konanie alebo zaobchádzanie, ktoré je danej osobe nepríjemné alebo urážlivé a dôsledkom môže byť zníženie dôstojnosti alebo vytvorenie*

---

<sup>20</sup> FERRAROVÁ, Eva. *Průručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender Studies, 2007. s.8. ISBN 978-80-86520-26-1.

*nepriateľského, ponižujúceho či zstrašujúceho prostredia. Môže to byť tiež znevažujúce, nepríjemné či ponižujúce konanie alebo prostredie, ktoré osoba musí znášať, ak chce zotrvať v zamestnaní, na svojej pracovnej pozícii alebo sú podmienku pracovného a kariérneho postupu.*<sup>21</sup> Príkladom môže byť vymáhanie pohlavného styku pod hrozbou prepustenia, či ako podmienky na kariérny postup, nemravné a urážlivé vtipy so sexuálnym podtextom alebo potľapkávanie po zadku či iný nechcený telesný kontakt. Podľa prieskumov sa so sexuálnym obťažovaním na pracovisku stretla až štvrtina populácie Českej republiky z čoho väčšinou obeť boli ženy.<sup>22</sup>

### **Prenasledovanie, pokyn a navádzanie k diskriminácii**

Prenasledovaním sa rozumie nepriaznivé zaobchádzanie s osobou, ktorá uplatnila svoje práva a domáhala sa chrany pred diskrimináciou. Právno na ochranu pred prenasledovaním sa vzťahuje aj na tretie osoby, ako sú napríklad svedkovia.<sup>23</sup> Pokyn na diskrimináciu je spojený so zneužitím nadriadeného postavenia na využitie podriadenej osoby za účelom diskriminácie inej osoby. Za páchatel'a je považovaný ten, kto vydal príkaz na diskrimináciu a to aj v prípade, že k diskriminácii nedošlo. Navádzanie k diskriminácii je chovanie osoby, ktorá druhého presvedčuje, podnecuje alebo utvrdzuje v diskriminácii tretej osoby.

## **2.3 RODOVÁ DISKRIMINÁCIA V PRÍSTUPE K ZAMESTNANIU**

Rovné zaobchádzanie a zákaz diskriminácie v uplatňovaní práva na zamestnanie sú ukotvené v Zbierke zákonov Českej republiky v Zákone o zamestnanosti č.435/2004 Sb. Aj napriek existencii platných zákonov sú prejavy diskriminačného chovania častokrát viditeľne už v inzercii voľných pracovných miest. Prieskum diskriminácie v pracovnej

---

<sup>21</sup> Rodová diskriminácia. *Mnohojazyčný web o globálnom vzdelávaní* [online]. [cit. 2016-02-08]. Dostupné z: [http://monda.eu/files/modules/gender/annex6\\_sk.pdf](http://monda.eu/files/modules/gender/annex6_sk.pdf)

<sup>22</sup> Sexuální obtěžování. *Gender Studies* [online]. [cit. 2016-02-12]. Dostupné z: [http://www.genderstudies.cz/download/sex\\_obtezovani.pdf](http://www.genderstudies.cz/download/sex_obtezovani.pdf)

<sup>23</sup> FERRAROVÁ, Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender Studies, 2007. s. 8. ISBN 978-80-86520-26-1.

inzercii v Českej republike preukázal, že približne 7% inzerátov javí známky rodovej diskriminácie.<sup>24</sup> Tie majú väčšinou podobu konkrétnej požiadavky zamestnávateľa na pohlavie budúceho zamestnanca, napríklad: „Hľadáme skúseného obchodného zástupcu...“ alebo „Na pozíciu asistentky generálneho riaditeľa hľadáme...“ a znemožňujú tak prístup k zamestnaniu opačnému pohlaviu.

Účelom pracovného pohovoru je zistiť a posúdiť o uchádzačovi také informácie, ktoré umožnia predpovedať úroveň jeho budúceho výkonu na pracovnej pozícii a porovnať ho s ostatnými uchádzačmi. Najrelevantnejšími informáciami, ktoré by mali zamestnávateľa pri pracovnom pohovore získať a posudzovať sú informácie o vzdelaní, odbornosti, predošlých skúsenostiach, ale taktiež osobnostných rysoch a ďalších znakoch uchádzača alebo uchádzačky o zamestnanie. Za tieto znaky sa však v žiadnom prípade nepovažujú spravidla informácie o *pohlaví*, veku, národnosti, náboženskej alebo politickej príslušnosti: „...tedy znaky, ktoré je nelegálne používať ako kritéria získavania alebo výberu pracovníkov ve smyslu platných českých zákonů, mezinárodních úmluv a zvyklostí a v neposlední řadě ve smyslu směrnic Evropské unie, jejichž dodržování se vyžaduje i v zemích, které se o členství ucházejí.“<sup>25</sup>

Z genderového hľadiska sa za diskriminačné považujú otázky týkajúce sa počtu detí alebo plánovania rodičovstva v budúcnosti, zaistenia starostlivosti o deti v prípade nemoci, rodinného stavu alebo sexuálnej orientácie. Tieto otázky sú diskriminačné voči mužom aj ženám. Napriek tomu, že zákon považuje otázky tejto povahy za neprípustné, keďže priamo nesúvisia s výkonom práce, uchádzači a uchádzačky sa s nimi na pracovných pohovorech stretávajú. Vplyvom stereotypov spojených s rodinou a deťmi im čelia predovšetkým ženy.

---

<sup>24</sup> Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci. *Veřejný ochránce práv: Ombudsman*[online]. Dostupné z: [http://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf](http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf)

<sup>25</sup> KOUBEK, Josef. *ABC praktické personalistiky*. Praha: Linde, 2000. s. 222. ABC (Linde). ISBN 80-86131-25-4.

## 2.4 ZHRNUTIE

Diskriminácia, teda nerovné zaobchádzanie s jedincom, alebo skupinou osôb, ktorá sa odlišuje na základe *pohlavia*, veku, sexuálnej orientácie, zdravotného hendikepu, náboženskej či politickej príslušnosti, je v demokratických krajinách považovaná za neprípustnú a právo na rovné zaobchádzanie a zákaz diskriminácie je ukotvený v legislatívach jednotlivých krajín. Pre Českú republiku bol zásadným krokom vpred, v rámci presadzovania rovnosti žien a mužov, vstup do Európskej únie, pre ktorú je genderová rovnosť jedným zo základných princípov. Antidiskriminačný zákon pokrýva aj problematiku nerovného zaobchádzania v zamestnaní na základe pohlavia, ktorému sú pôsobením genderových stereotypov vystavené predovšetkým ženy. Diskriminácia na základe rodu sa ale netýka iba samotného pôsobenia v zamestnaní, stretávajú sa s ňou aj záujemci a záujemkyne o zamestnanie v inzercii voľných pracovných ponúk či na príjmacích pohovoroch v podobe osobných otázok nesúvisiacich s výkonom na pracovnej pozícii. Prítomnosť rodovej diskriminácie na trhu práce je skutočnosťou aj napriek tomu, že je zákonom zakázaná. Za hlavnú príčinu sa považuje fakt, že management organizácií nie je naučený rozoznávať genderové dôsledky rôznych rozhodnutí, opatrení a aktivít.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004. s. 104. ISBN 80-7261-117-8.



### 3 DOSAHOVANIE GENDEROVEJ ROVNOSTI

Genderová rovnosť odkazuje na rovnaké práva povinnosti a príležitosti žien a mužov, dievčat a chlapcov. Rovnosť neznamena, že sa ženy a muži stanú rovnakými, znamena to, že práva, povinnosti a príležitosti žien a mužov nebudú závisieť na tom, či sa narodili s ženským, alebo mužským pohlavím. Genderová rovnosť znamena, že sa berú do úvahy záujmy, potreby a priority žien a mužov a uznáva sa ich rozdielnosť. Téma genderovej rovnosti sa netýka iba žien, mala by sa týkať a plne zahŕňať aj mužov. Genderová rovnosť je považovaná za jeden zo základných bodov ľudských práv, ako aj predpoklad a ukazovateľ udržateľného vývoja ľudstva.<sup>27</sup>

Implementácia iniciatív zameraných na genderovú rovnosť, a zvyšovanie sociálnej a genderovej diverzity pracovníkov sa stáva čoraz častejšou súčasťou rozvoja podnikov organizácií i na území Českej republiky. Medzi hlavné dôvody patrí napríklad fakt, že väčšou sociálnou a genderovou diverzitou zamestnancov i manažérov, môže byť v podniku či organizácii prezentovaná širšia škála kompetencií. V prípade, že sa genderová a sociálna diverzita organizácie podobá rozmanitosti celkovej populácie, ktorú v tomto prípade budeme vnímať ako potenciálnych zákazníkov, môže z nej organizácia profitovať predovšetkým ekonomicky. Dochádza k stimulácii rozvoja zamestnancov, čo vedie k ich väčšej spokojnosti a následne k produktivite a v neposlednom rade sa organizačná kultúra stáva dynamickejšou a rôznorodejšou, čo je výhodou pre všetky zúčastnené strany.<sup>28</sup>

Ako nástroje na pomoc dosahovania genderovej rovnosti a sociálnej a genderovej diverzity sa využívajú genderový mainstreaming, a genderový audit.

---

<sup>27</sup> Gender mainstreaming. *UN Women* [online]. Dostupné z: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

<sup>28</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vzťahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004. s. 103. ISBN 80-7261-117-8.

### 3.1 GENDEROVÝ MAINSTREAMING

Genderový mainstreaming, inými slovami uplatňovanie rodového hľadiska, je stratégiou Európskej únie na dosahovanie rodovej rovnosti a prevenciu diskriminácie vo všetkých oblastiach verejného a súkromného života. Uplatňovanie stratégie genderového mainstreamingu ako jednej z rozvojových priorít a zásad je ukotvené v Amsterdamskej zmluve z roku 1997 a zavazujú sa k nemu všetky členské štáty Európskej únie.

Genderový mainstreaming predstavuje reorganizáciu, zlepšovanie, rozvíjanie a vyhodnocovanie rozhodovacích procesov a opatrení na všetkých úrovniach a vo všetkých štádiách takým spôsobom, aby bolo zohľadnené genderové hľadisko rovnosti žien a mužov. Konkrétne sa môže jednať napríklad o rovnomerné rozdelenie práce medzi mužmi a ženami, zrovnoprávnenie ich finančného ohodnotenia alebo prístupu k vzdelávaniu. Ako stratégia a nástroj, prihliada na biologické a spoločenské odlišnosti žien a mužov, zároveň sa však snaží vyhnúť stereotypom vo vnímaní ženských a mužských rolí. Pokiaľ má byť genderová rovnosť dosiahnutá, musí byť stanovená ako cieľ vo všetkých oblastiach politiky: „...to platí pre národnú, regionálnu ako aj pre politiku konkrétnej organizácie, podniku atď.“<sup>29</sup> Vďaka svojmu všeobecnému charakteru je možné jeho využitie pri vytváraní celoštátnych právnych, sociálnych a ekonomických opatreniach ale aj v jednotlivých organizáciách.

Postup uplatňovania genderového mainstreamingu pritom pozostáva zo štyroch krokov:

- **Organizačný rámec:** Prvý krok predstavuje vytvorenie organizačného rámca, budovanie štrukturálneho a kultúrneho základu pre rovnaké príležitosti žien a mužov, budovanie povedomia a pocitu spoluvlastníctva. Súčasťou je formulácia zámerov a cieľov, vytvorenie plánu, rozpočtu a konkretizácia povinností a

---

<sup>29</sup> PIETRUCHOVÁ, Oľga a Adriana MESOCHORITISOVÁ. *Rodová rovnosť v organizácii: Stručná sprievodkyňa*. Bratislava: Okat, 2007. s.18.

zodpovedností zúčastnených strán. Získanie dostatočných zdrojov na realizáciu je nevyhnutné.

- **Poznávanie rodových rozdielov:** Druhý krok predstavuje poznávanie rodových rozdielov. Na zistenie, či je daná politika, proces alebo opatrenie významné z rodového hľadiska, je potrebné vedieť či sa v konkrétnej oblasti vyskytujú rozdiely v situácii medzi mužmi a ženami. Zdrojom informácií je zber štatistických údajov a ukazovateľov triedených podľa pohlavia.
- **Vyhodnotenie rodových dopadov:** Tretím krokom je vyhodnocovanie rodových dopadov, ktorého cieľom je zistenie možného dopadu rozhodnutí na rovnosť žien a mužov. Analýzou zozbieraných štatistických údajov a ukazovateľov triedených podľa pohlavia sa identifikuje možný negatívny dopad rozhodnutí z hľadiska rodovej rovnosti.
- **Prepracovanie rozhodnutí (politik):** Štvrtý krok v podobe prepracovania rozhodnutí (politik) sa aplikuje v prípade zistenia, že rozhodnutia by mali negatívny vplyv na rodovú rovnosť alebo sú všeobecne rodovo neutrálne. Na základe vyhodnotení je možné vytvoriť opatrenia, ktoré zabránia prehĺbovaniu nerovnosti a napomôžu jej postupnému odstráneniu.

Hlavné prínosy prijatia stratégie genderového mainstreamingu spočívajú v umožnení identifikácie skrytej nerovnosti vedúcej predovšetkým k sociálnym a ekonomickým problémom, ponúkne riešenie celospoločenských problémov, vytvorí objektívny základ na rozhodovanie, vedie k nastaveniu dlhodobých a udržateľných politík a nastavuje podmienky pre efektívne využívanie finančných a ľudských zdrojov

## 3.2 GENDEROVÝ AUDIT

Genderový audit je považovaný za kľúčový prostriedok na implementáciu genderovej rovnosti vo firemnej praxi. „*Koncepčne vychádza z tzv. sociálnych auditov, ktoré organizáciám pomáhajú vyhodnocovať napĺňanie hodnôt a stanovených cieľov, deklarovanych záväzkov voči cieľovým skupinám a zostavovať akčné plány s cieľom*

zvýšenia výkonnosti.“<sup>30</sup> Predstavuje analýzu ľudských zdrojov, firemnej kultúry a firemných dokumentov, na základe ktorých vyhodnocuje do akej miery daný podnik alebo organizácia spĺňa princípy genderovej rovnosti, nejedná sa teda iba o vyhodnocovanie „čísel“, ako to býva vo finančných auditoch. Cieľom genderového auditu nie je zmeniť chod podniku alebo organizácie, jeho výstupy nie sú nariadeniami, ale nezávislým pohľadom na genderovú štruktúru a poskytujú odporúčania na podporu implementácie genderovej rovnosti v praxi.

Genderový audit je vykonávaný tímom skúsených odborníkov, ktorí sa zameriavajú na dôležité oblasti, z ktorých je možné rozpoznať genderovú diverzitu a vzťahy v podniku alebo organizácii. Prvú časť auditu predstavuje analýza firemných dokumentov, ako je etický kódex, ďalším krokom je kvantitatívny dotazníkový prieskum, kvalitatívne rozhovory a diskusie so zamestnancami. Na základe získaných údajov sa vyhodnotia oblasti možného zlepšenia a vytvorí sa konkrétne odporúčania.

Za kľúčové oblasti pozorovania sa považujú:

- **Širší rámec presadzovania genderovej rovnosti**  
Spoločenské, ekonomické a politické princípy, ktorými daná firma alebo organizácia funguje
- **Ciele a štruktúra firmy/organizácie z genderového hľadiska**  
Ciele firmy alebo organizácie v oblasti presadzovania genderovej rovnosti
- **Mechanizmy a procesy života vo firme/organizácii**  
Spôsoby socializácie súvisiace s presadzovaním genderovej rovnosti
- **Prijatie požiadavok genderovej rovnosti**  
Úroveň vnímania a implementácie genderovej rovnosti

Konkrétnymi témami sa tak stávajú: genderová diverzita, work-life-balance (zlad'ovanie pracovného a osobného života), návrat do práce po materskej/rodičovskej dovolenke, rovnosť v mzdovom ohodnotení, rozvoj a poskytovanie ďalšieho

---

<sup>30</sup> MOSER, Caroline In: PAVLÍK, Petr. *Metodika genderového auditu mestského/obecného úradu*. Praha: Nadace Open Society Fund, 2007. s.9. ISBN 978-80-87110-02-7.

vzdelávania, možnosť kariérneho rastu, nábor a prepúšťanie zamestnancov alebo firemná kultúra.

Prínos výstupov a odporúčaní genderových auditov vplýva na niekoľko podnikových sfér. Rešpektovaním politiky genderovej rovnosti si podniky zaistujú posilenie loajality zamestnancov a zlepšenie firemnej kultúry, zamestnanci majú možnosť stotžniť sa s vlastnou prácou a management má možnosť priblížiť sa vlastným zamestnancom, zvyšuje sa efektivita práce, a vytvára sa konkurenčná výhoda oproti firmám, ktoré politiku genderovej rovnosti neuplatňujú a v neposlednom rade podnik si vytvára spoločenský prestížny obraz a meno.

Genderový audit by mal byť vykonávaný a opakovaný v pravidelných intervaloch, nakoľko analýza genderovej rovnosti v organizáciách je dôležitá, ale predovšetkým by mal slúžiť ako východisko pri navrhovaní opatrení, ktoré vedú k genderovej rovnosti. Až nasledujúce genderové audity preukážu, či ich implementácia týchto opatrení bola úspešná, alebo je nutné prijať ďalšie zmeny.

### **3.3 ZHRNUTIE**

Presadzovanie rovnosti mužov a žien je jednou z hlavných zásad a cieľov Európskej únie. V Amsterdamskej zmluve, z roku 1997 bol zadefinovaný genderový mainstreaming ako stratégia na dosahovanie genderovej rovnosti, pre Česko je táto stratégia zavazná, ako aj pre ostatné členské štáty. Genderový mainstreaming predstavuje organizáciu, rozvoj, zdokonaľovanie a vyhodnocovanie všetkých procesov vo všetkých ich fázach z ohľadu genderovej rovnosti. Populárnym prostriedkom na overovanie a súčasne aj implementáciu genderovej rovnosti do firemnej praxe je genderový audit. Genderový audit je analýzou ľudských zdrojov, firemnej kultúry a dokumentov z hľadiska genderovej rovnosti, ktorá ponúka odporúčania. Rešpektovanie politiky genderovej rovnosti je cestou k spokojným a loajálnym zamestnancom, zvyšovaniu efektivity práce, zdravej firemnej kultúre a budovaniu dobrého mena.

# PRAKTICKÁ ČASŤ

## 4 PRÍPRAVA ANKETOVÉHO PRIESKUMU

### 4.1 CIEĽ PRIESKUMU A HYPOTÉZY

Cieľom praktickej časti bakalárskej práce je prostredníctvom anonymnej ankety zistiť, v akom pomere sa počas svojej pracovnej kariéry ženy a muži stretli s prejavmi diskriminácie a nerovného zaobchádzania, či už počas prijímacieho pohovoru, alebo samotného zamestnania. Taktiež boli zisťované najčastejšie príčiny a oblasti prípadnej diskriminácie, ako u žien, tak aj u mužov. Nakoniec anketové šetrenie overovalo povedomie a znalosť respondentov o existencii a znení antidiskriminačného zákona.

Ciele prieskumu, ktoré boli stanovené, vytvárajú základnú orientáciu prieskumu. Pre väčšiu konkrétnosť boli stanovené hypotézy. Cieľom prieskumu je tieto hypotézy potvrdiť alebo vyvrátiť.

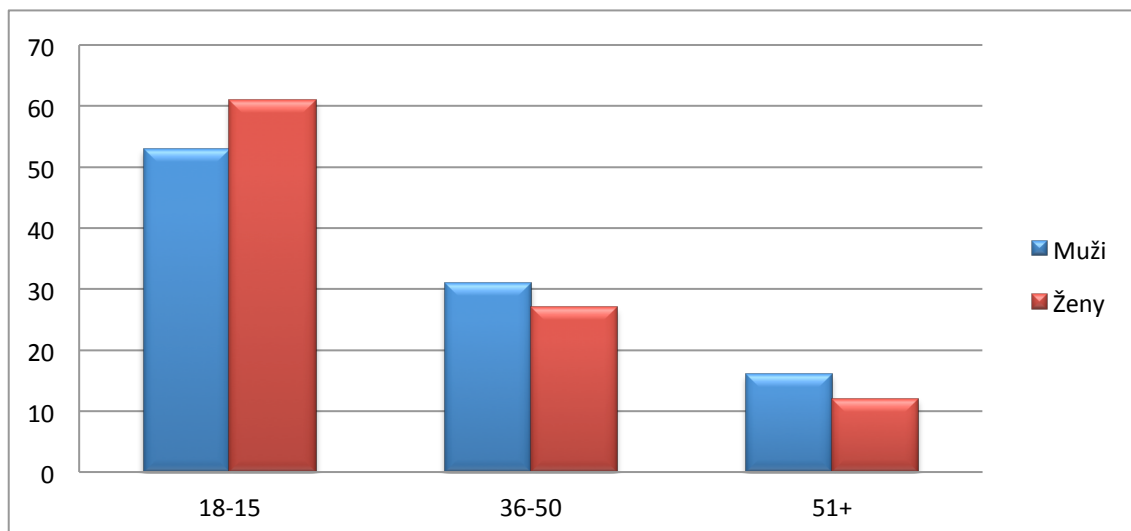
#### **Hypotézy:**

1. S diskriminačnými prejavmi pri pohovore majú skúsenosť vo väčšej miere ženy, než muži tej istej vekovej kategórie.
2. Ženy sú v zamestnaní prevažne diskriminované z dôvodu pohlavia, než akéhokoľvek iného dôvodu.
3. S existenciou antidiskriminačného zákona a jeho náležitostí sú lepšie oboznámené ženy, než muži.

### 4.2 VÝSKUMNÁ VZORKA

Subjektom prieskumu sú ženy a muži v produktívnom veku života. Pre získanie čo naj dôveryhodnejších a najrôznorodejších výstupov nebol výskum obmedzený úrovňou vzdelania, oblasťou práce ani pôvodom. Zúčastniť sa mohol ktokoľvek s pracovnými skúsenosťami na území Českej republiky.

**Graf č.1: Počet mužov a žien podľa vekovej kategórie**



Zdroj<sup>31</sup>

Vo vekovej kategórii od 18 do 35 rokov sa ankety zúčastnilo 61 žien a 51 mužov, vo vekovej kategórii 36 až 50 rokov sa nachádzalo 27 žien a 31 mužov. Vo vekovej hranici nad 51 rokov vyplnilo anketu 12 žien a 16 mužov. Toto rozloženie počtu respondentov je zapríčinené predovšetkým použitým spôsobom šírenia ankety, ktorými boli internet a sociálne médiá, na ktorých trávajú prevažnú časť svojho času mladšie vekové kategórie.

### **4.3 METODIKA PRIESKUMU A ŠTRUKTÚRA ANKETY**

V praktickej časti bola zvolená forma kvantitatívneho prieskumu v podobe anonymnej ankety, ktorá predstavovala najjednoduchší spôsob získania čo najväčšieho počtu respondentov. „Kvantitatívny výskum vďaka dostatočne veľkej vzorke umožňuje na rozdiel od kvalitatívneho výskumu vykonávať štatistické spracovania pomocou celej škály rôznych operácií a analýz.“<sup>32</sup> Anketa bola vytvorená pomocou aplikácie na tvorbu formulárov na stránke [www.google.com](http://www.google.com). K šíreniu ankety boli využité predovšetkým

---

<sup>31</sup> Autorka práce, 2016 (vlastný prieskum)

<sup>32</sup> Kvantitatívny výskum. *TNS* [online]. [cit. 2016-02-12]. Dostupné z: <http://www.tns-global.sk/vyskumne-metody/kvantitativny-vyskum>

sociálne siete a to Facebook a LinkedIn. Odkaz na anketu bol taktiež šírený jednotlivcami rôznych vekových kategórií do rôznych pracovných sfér, čím bola dosiahnuta rôznorodosť respondentov. Vyplňovanie bolo anonymné, zodpovedanie všetkých otázok však povinné, pričom v časti otázok mali respondenti priestor na označenie viacerých možností, alebo doplnenia vlastnej odpovede, pokiaľ sa nenachádzala v ponúknutom výbere odpovedí.

Anketa pozostávala z celkovo šiestich otázok, týkajúcich sa skúsenosti s diskrimináciou na pohovore, osobnou skúsenosťou s diskrimináciou v rámci pracovného pomeru, príčiny diskriminácie a znalosti antidiskriminačného zákona. Respondenti taktiež vyplňali údaje o svojom veku a pohlaví.

#### **4.4 ČASOVÁ ORGANIZÁCIA PRIESKUMU**

Prípravná fáza prieskumu:	11.1. – 17.1. 2016
Realizačná fáza prieskumu:	18.1. – 31.1.2016
Záverečná fáza prieskumu:	1.2. – 10.2.2016

Počas prípravnej fázy v čase od 11.1.2016 do 17.1.2016 bola zostavovaná anketa a prebiehalo testovanie jej pilotnej verzie na malej vzorke respondentov, za účelom overenia správneho zostavenia a jasnosti formulovaných otázok. Finálna verzia ankety bola po konzultácii s vedúcim práce, PhDr. Eduardom Entlerom, CSc., zverejnená online a dostupná k vyplňaniu. Realizačná fáza prebiehala od 18.1.2016 do 31.1.2016. Po zozbieraní dostatočného množstva respondentov boli dáta v záverečnej fáze prieskumu od 1.2.2016 do 10.2.2016 vyhodnocované a spracované do tabuliek a grafov.



## **5 INTERPRETÁCIA VÝSLEDKOV ANKETY**

Výsledky každej otázky anketového prieskumu sú vyobrazené pomocou prehľadných grafov, ktoré zobrazujú odpovede všetkých respondentov, grafy rozdelené na odpovede ženských a mužských respondentov, poprípade grafy rozdeľujúce odpovede na základe vekovej kategórie respondentov. Každá otázka spolu s grafom obsahuje stručný komentár opisujúci zistený stav.

### **5.1 VÝSLEDKY ANKETOVÉHO PRIESKUMU**

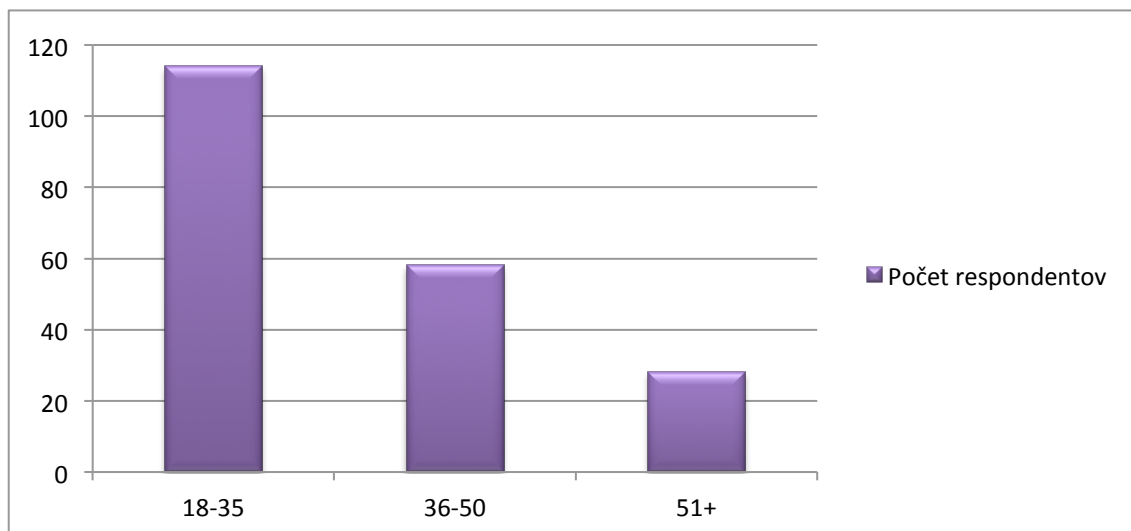
#### **Otázka č.1: Aké je Vaše pohlavie?**

- a) Žena
- b) Muž

Ankety sa zúčastnilo 200 respondentov, z toho presnú polovicu tvorili ženy a druhú polovicu muži.

#### **Otázka č.2: Aký je Váš vek?**

**Graf č.2: Počet všetkých respondentov podľa vekovej kategórie**



Zdroj<sup>33</sup>

Z celkového počtu respondentov, ktorý činil 200 ľudí, sa zúčastnilo 114 respondentov vo vekovej kategórii 18 až 35 rokov, 58 respondentov vo vekovej kategórii 36 až 50 rokov a 28 respondentov vo vekovej kategórii nad p51 rokov. Najmladší účastníci mali 18 rokov a najstarší 61 rokov. Nerovnosť v počte respondentov v jednotlivých vekových kategóriách bola zapríčinená pravdepodobne použitou formou šírenia ankety, ktorou boli predovšetkým sociálne siete, konkrétne Facebook a LinkedIn, ktoré aktívne využívajú predovšetkým mladšie vekové kategórie.

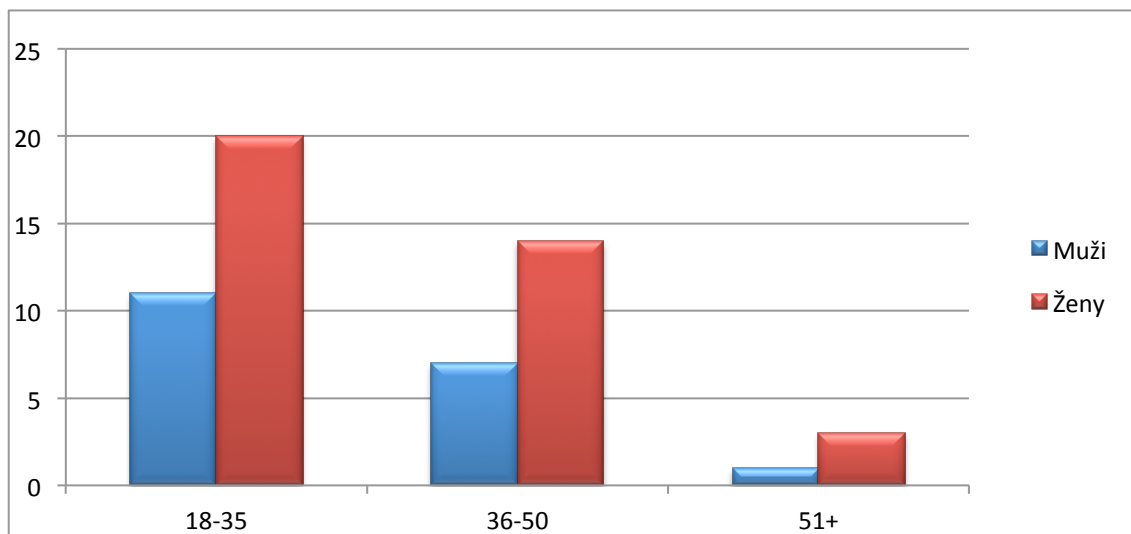
**Otázka č.3: Stretli ste sa niekedy s prejavmi diskriminácie pri pracovnom pohovore?**

- a) Áno
- b) Nie

---

<sup>33</sup> Autorka práce, 2016 (vlastný prieskum)

**Graf č.3: Počet obetí diskriminácie na pracovnom pohovore**



Zdroj<sup>34</sup>

S prejavmi diskriminačného správania sa podľa výsledkov ankety stretla pri pohovore viac ako štvrtina všetkých opýtaných žien a približne pätina všetkých opýtaných mužov. Konkrétne to činí 37 žien a 19 mužov, čo v konečnom dôsledku znamená, že diskriminačným prejavom pri pohovore čelilo takmer 2-krát viac žien ako mužov. Vo vekovej kategórii 18 až 35 rokov to bolo 20 žien a 11 mužov, vo kategórii 36 až 50 rokov 14 žien a 7 mužov, respondentky staršie ako 50 rokov sa stretli s diskrimináciou na pohovore v 3 prípadoch, muž iba 1.

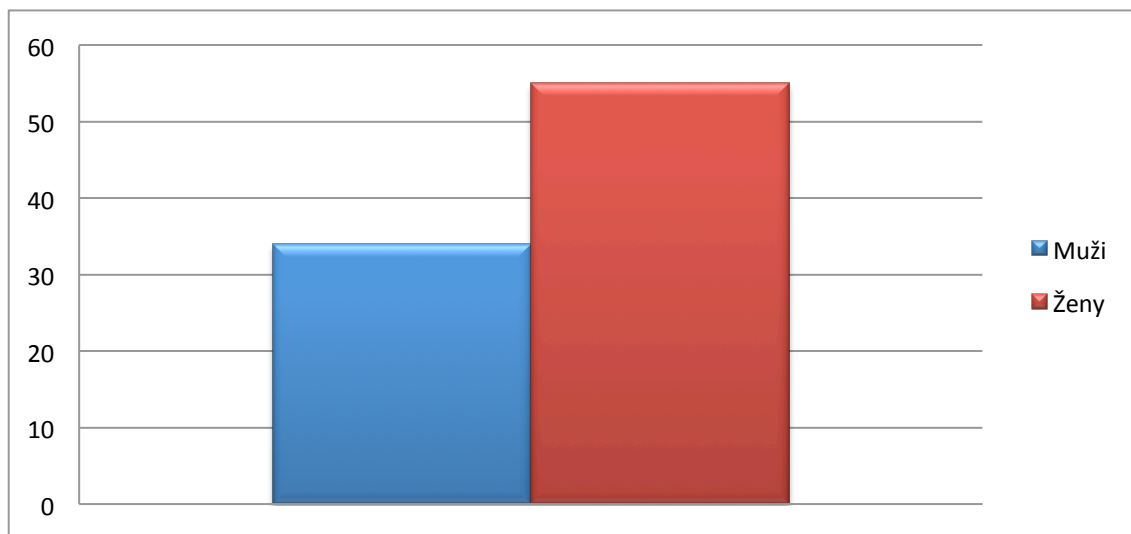
**Otázka č.4: Boli ste niekedy diskriminovaný/-á v pracovnom pomere v oblasti napríklad**

- a) Odmeňovania
- b) Povyšovania
- c) Prepúšťania
- d) Ďalšieho vzdelávania
- e) Nebol/-a som diskriminovaný/-á
- f) Iné

---

<sup>34</sup> Autorka práce, 2016 (vlastný prieskum)

**Graf č.4: Počet respondentov diskriminovaných v zamestnaní**



Zdroj<sup>35</sup>

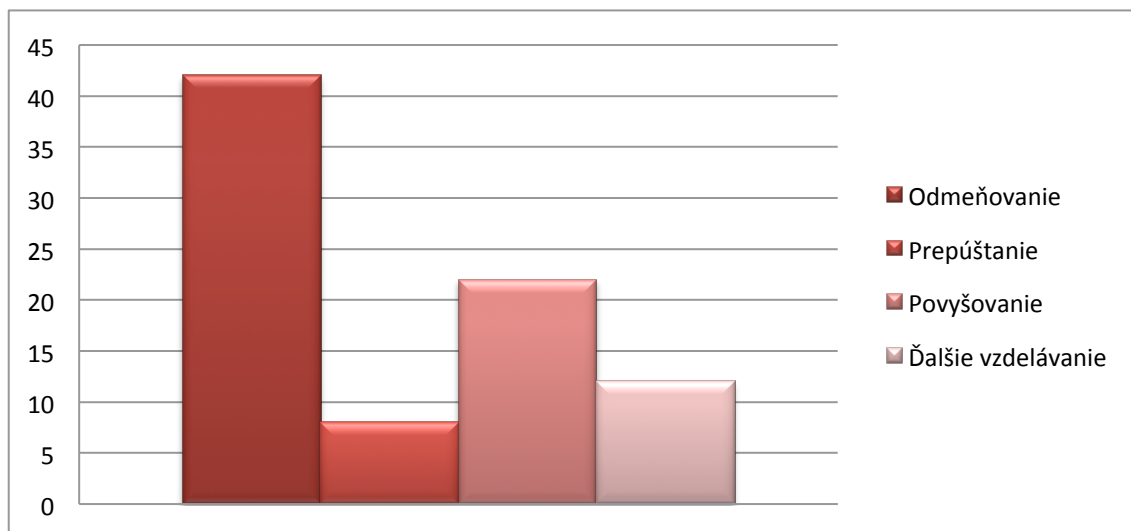
S diskrimináciou na pracovisku sa podľa výsledkov ankety stretla viac ako tretina opýtaných mužov, konkrétne 34, a 35 žien, čo je viac ako polovica opýtaných. Respondenti a respondentky mohli pri tejto otázke označovať viac odpovedí, pokiaľ sa stali obeťou diskriminácie vo viacerých oblastiach pracovného života, poprípade uviesť vlastnú odpoveď, pokiaľ sa nenachádzala v ponúkanom výbere.

Nasledujúce grafy znázorňujú najčastejšie oblasti zamestnania, v ktorých boli ženy a muži diskriminovaní.

---

<sup>35</sup> Autorka práce, 2016 (vlastný prieskum)

**Graf č.5: Najčastejšie oblasti diskriminácie žien v zamestnaní**



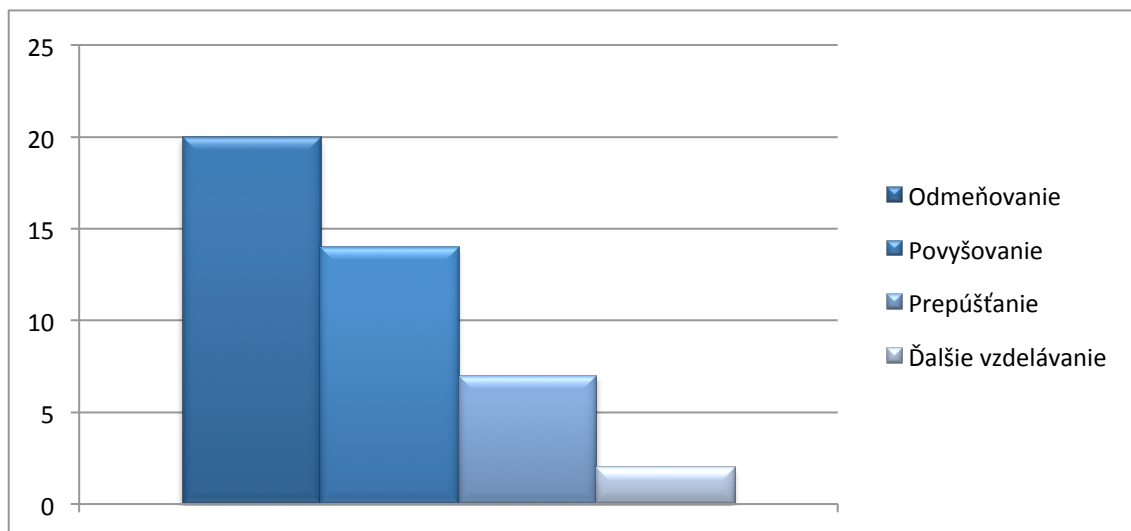
Zdroj<sup>36</sup>

Z 55 respondentiek, ktoré sa stretli v pracovnom pomere s diskrimináciou, sa až 27, čo znamená takmer polovica, cítilo diskriminovaných vo viacerých oblastiach. Najčastejšie označovanou oblasťou diskriminácie sa stalo odmeňovanie, a to v 42 prípadoch, druhou najčastejšie označovanou oblasťou sa stalo povyšovanie, ktoré však bolo označené vo výrazne menšom množstve, a to v 22 prípadoch. V oblasti ďalšieho vzdelávania sa cítilo diskriminovaných 12 respondentiek a v oblasti prepúšťania 8 respondentiek. Možnosť vyjadriť inú odpoveď nevyužila žiadna z respondentiek.

---

<sup>36</sup> Autorka práce, 2016 (vlastný prieskum)

**Graf č.6: Najčastejšie oblasti diskriminácie mužov v zamestnaní**



Zdroj<sup>37</sup>

Z 34 mužských respondentov, ktorí boli na pracovisku diskriminovaní, sa iba 8 z nich, čo je 3-krát menej než u respondentiek ženského pohlavia, cítilo byť znevýhodnených vo viac ako jednej oblasti. Najčastejšie označovanou oblasťou sa stalo odmeňovanie, ktoré získalo 20 hlasov, nasleduje povyšovanie, ktoré bolo označené 14 respondentmi. Znevýhodnenými v oblasti prepúšťania sa cítilo 7 respondentov a iba 2 pocítili rozdielny prístup v možnosti ďalšieho vzdelávania.

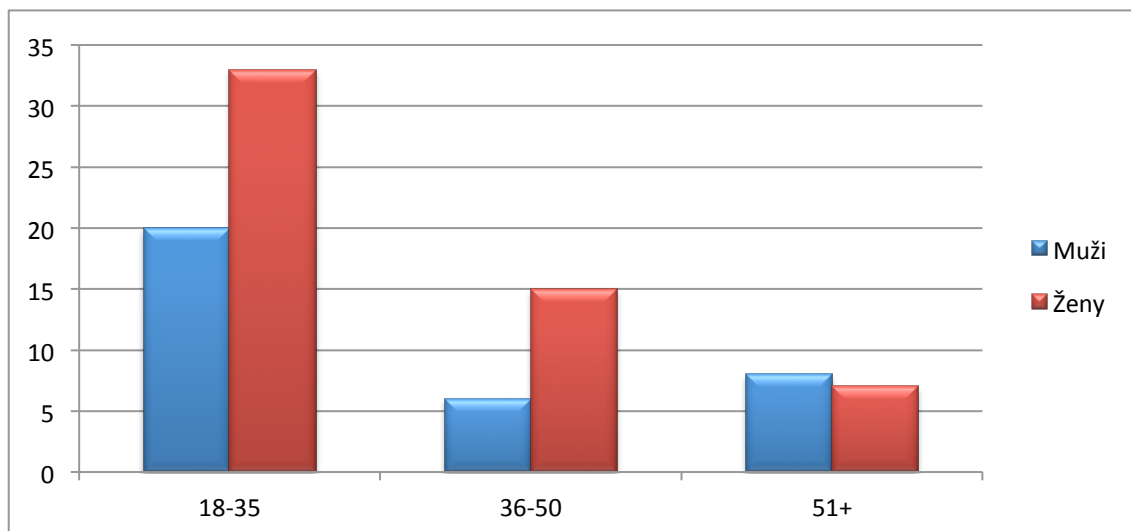
Z výsledkov prieskumu sa dá usúdiť, že najproblémovejšími oblasťami, v ktorých sa ženy, ako aj muži stretávajú s nerovným zaobchádzaním, je odmeňovanie a povyšovanie. Je však nutné podotknúť, že spomedzi všetkých účastníkov ankety, je žien diskriminovaných v odmeňovaní až 3-krát viac ako mužov, keďže zo 100 účastníkov oboch pohlaví túto odpoveď označilo 14 mužov a až 42 žien. V oblasti povyšovania bola miera počtu diskriminovaných žien a mužov približne rovnaká, kde túto odpoveď označilo 22 žien a 22 mužov.

Nasledujúci graf znázorňuje vekové rozdelenie počtu žien a mužov, ktorí sa v pracovnom pomere stali obeťami diskriminácie.

---

<sup>37</sup> Autorka práce, 2016 (vlastný prieskum)

**Graf č.7: Vekové rozdelenie diskriminovaných žien a mužov v zamestnaní**



Zdroj<sup>38</sup>

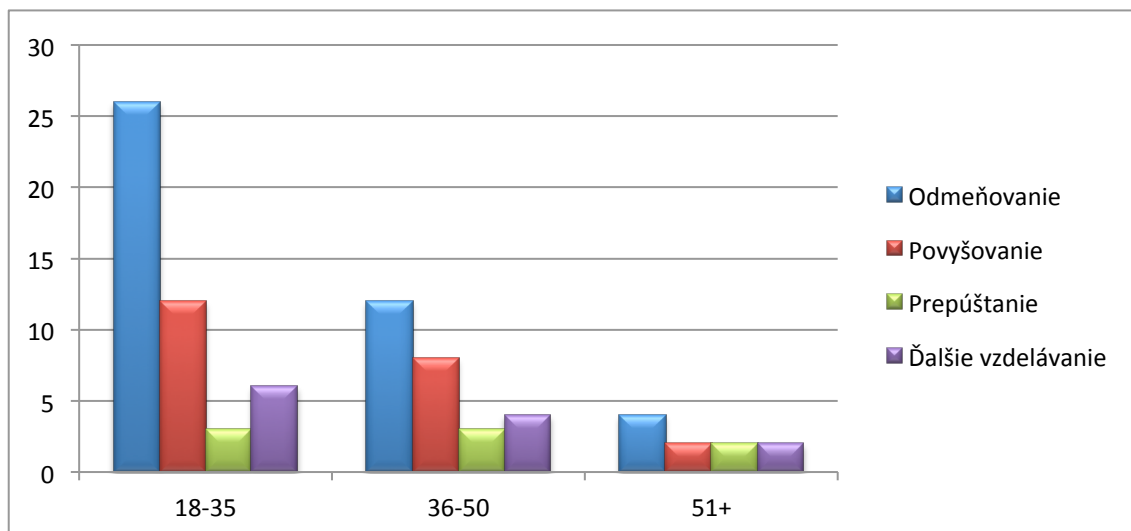
Pri porovnaní počtu diskriminovaných žien a mužov v rámci vekových kategórií vyplynulo, že iba v kategórii nad 51 rokov sa cítili byť diskriminovaní viac muži, než ženy, aj to však iba o jedného respondenta, teda 8 mužov a 7 žien. Mužských obetí diskriminácie vo vekovej kategórii 36 až 50 rokov bolo 6, ženských 15, čo je takmer trikrát viac. 20 zástupcov najmladšej vekovej kategórie 18 až 35 rokov bolo diskriminovaných v zamestnaní, kdežto žien bolo až 33.

Nasledujúce grafy znázorňujú, v ktorých oblastiach boli respondentky a respondenti diskriminovaní naprieč vekovými kategóriami.

---

<sup>38</sup> Autorka práce, 2016 (vlastný výskum)

**Graf č.8: Najčastejšie oblasti diskriminácie žien naprieč vekovými kategóriami**



Zdroj<sup>39</sup>

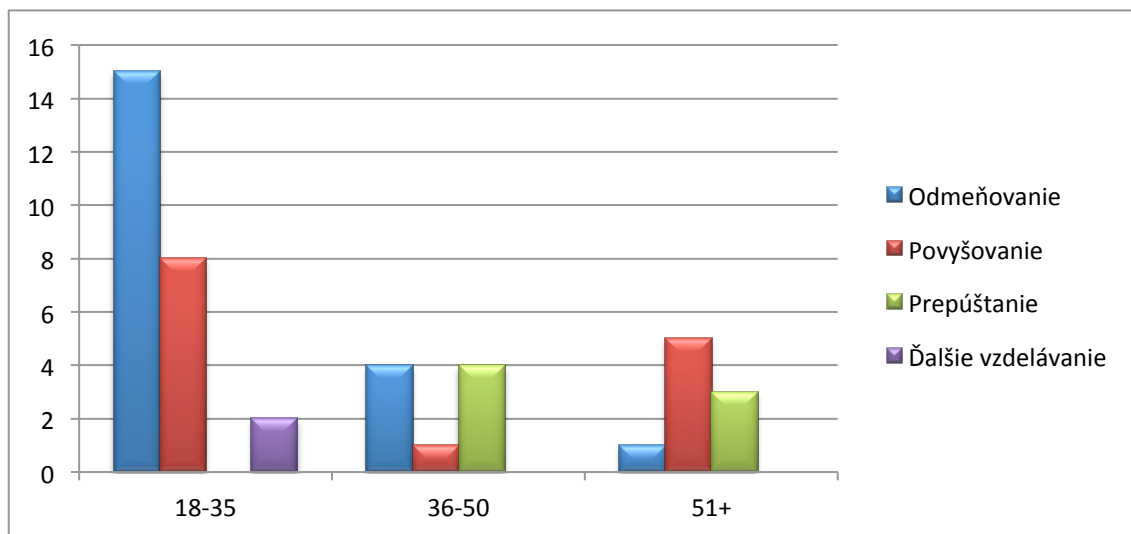
Z grafu znázorňujúceho najčastejšie oblasti diskriminácie žien naprieč vekovými kategóriami je zjavné, že vo vekovej kategórii 18-35 rokov, respondentky najčastejšie uviedli ako oblasť, v ktorej boli diskriminované odmeňovanie, a to až v 26 prípadoch, nasledovalo povyšovanie, ktoré bolo označené 12 respondentkami, v poskytovaní ďalšieho vzdelávania pocítilo nerovnosť zaobchádzania 6 respondentiek a 3 sa cítili byť diskriminované v oblasti prepúšťania. Vo vekovej kategórii bolo poradie identické, no s menším počtom odpovedí, kdeže v tejto vekovej kategórii sa zúčastnilo menej žien. V oblasti odmeňovania sa cítilo byť diskriminovaných 12 opýtaných respondentiek, v oblasti povyšovania 8 respondentiek, v poskytovaní ďalšieho vzdelávania 4 respondentky a v oblasti prepúšťania 3 respondentky. Vo vekovej kategórii žien nad 51 rokov, bolo odmeňovanie označené v 4 prípadoch, povyšovanie, prepúšťanie a ďalšie vzdelávanie označili zhodne vždy 2 respondentky.

---

<sup>39</sup> Autorka práce, 2016 (vlastný prieskum)



**Graf č.9: Najčastejšie oblasti diskriminácie mužov naprieč vekovými kategóriami**



Zdroj<sup>40</sup>

Z grafu č.9, ktorý znázorňuje najčastejšie oblasti diskriminácie mužských respondentov ankety naprieč vekovými kategóriami je zjavné, že muži vo vekovej kategórii 18-35 rokov boli najčastejšie diskriminovaní v oblasti odmeňovania, ktorú označilo 15 zúčastnených respondentov, nasleduje oblasť povyšovania s 8 označeniami, v poskytovaní ďalšieho vzdelávania sa cítili byť diskriminovaní 2 respondenti a v oblasti prepúšťania sa necítil byť diskriminovaný žiaden z respondentov. Vo vekovej kategórii 36-50 rokov, boli zhodne, 4 respondentmi označené oblasti odmeňovania a prepúšťania, v oblasti povyšovania pocítil nerovnosť zaobchádzania 1 respondent a oblasť ďalšieho vzdelávania neoznačil nikto. Vo vekovej kategórii mužov nad 51 rokov, sa najčastejšie zúčastnení respondenti cítili byť diskriminovaní v oblasti povyšovania, a to v 5 prípadoch, nasleduje oblasť prepúšťania, kde pocítili nerovné zaobchádzanie 3 respondenti a oblasť odmeňovania označil 1 respondent. Oblasť poskytovania ďalšieho vzdelávania neoznačil ani jeden respondent vo veku nad 51 rokov.

Pri porovnaní rovnakých vekových skupín žien a mužov vychádza najavo, že vo veku 18-35 rokov pocítili respondentky nerovné zaobchádzanie vo všetkých anketou ponúknutých možnostiach a to v oblasti odmeňovania, povyšovania, prepúšťania aj

---

<sup>40</sup> Autorka práce 2016 (vlastný prieskum)

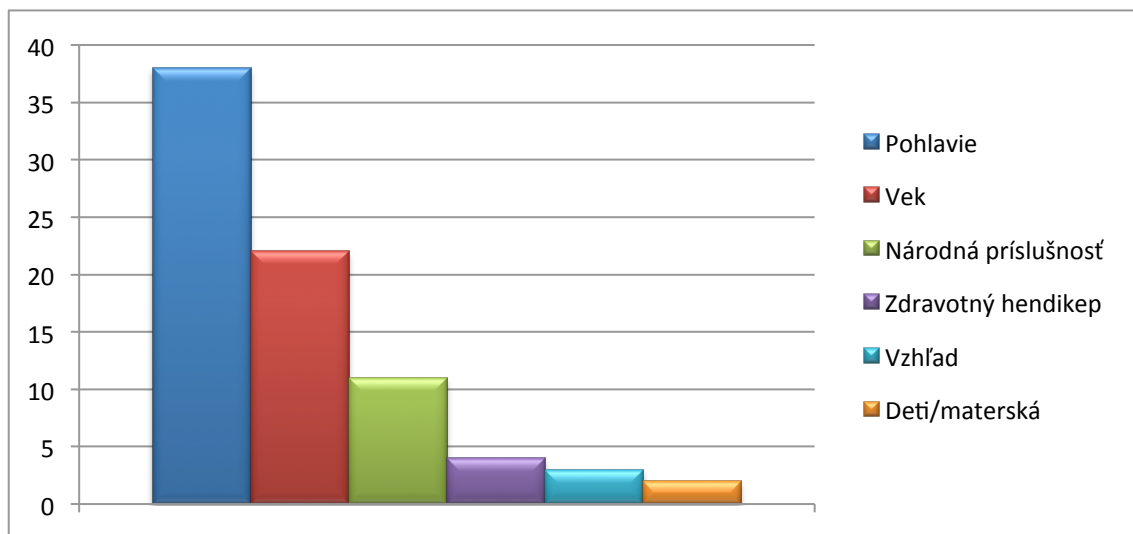
v poskytovaní ďalšieho vzdelávania, narozdiel od mužských respondentov v tejto vekovej kategórii, ktorí označili všetky ponúkané možnosti, okrem prepúšťania. V oboch prípadoch mali najväčšie zastúpenie diskriminácia v oblasti odmeňovania a povyšovania. Vo vekovej kategórii 36-50 rokov respondentky ženského pohlavia opäť označili všetky anketou ponúkané možnosti, kdežto respondenti mužského pohlavia v tejto vekovej kategórii nepocítili znevýhodnenie v oblasti poskytovaní ďalšieho vzdelávania. Ženy opäť najčastejšie označovali oblasť odmeňovania a povyšovania, muži označili za najkritickejšie oblasti odmeňovanie a prepúšťanie. Vo vekovej kategórii nad 51 rokov respondentky opäť označili všetky ponúkané možnosti, narozdiel od mužov, ktorí nepocítili obmedzenie v poskytovaní ďalšieho vzdelávania. Ženy opäť označili za najkritickejšiu oblasť odmeňovanie, narozdiel od mužov, ktorí pocítili najviac problémov v oblasti povyšovania a prepúšťania.

Nasledujúca, piata otázka, objasňuje príčiny diskriminácie, v prípade, že k nej došlo. Aj pri tejto otázke mali respondenti možnosť označiť viac odpovedí, prípadne doplniť vlastnú. V prípade, že respondent alebo respondentka nemali skúsenosť s diskrimináciou, opätovne označovali odpoveď Nebol/-a som diskriminovaný/-á.

**Otázka č.5: Príčinou diskriminácie Vašej osoby v pracovnom pomere bolo:**

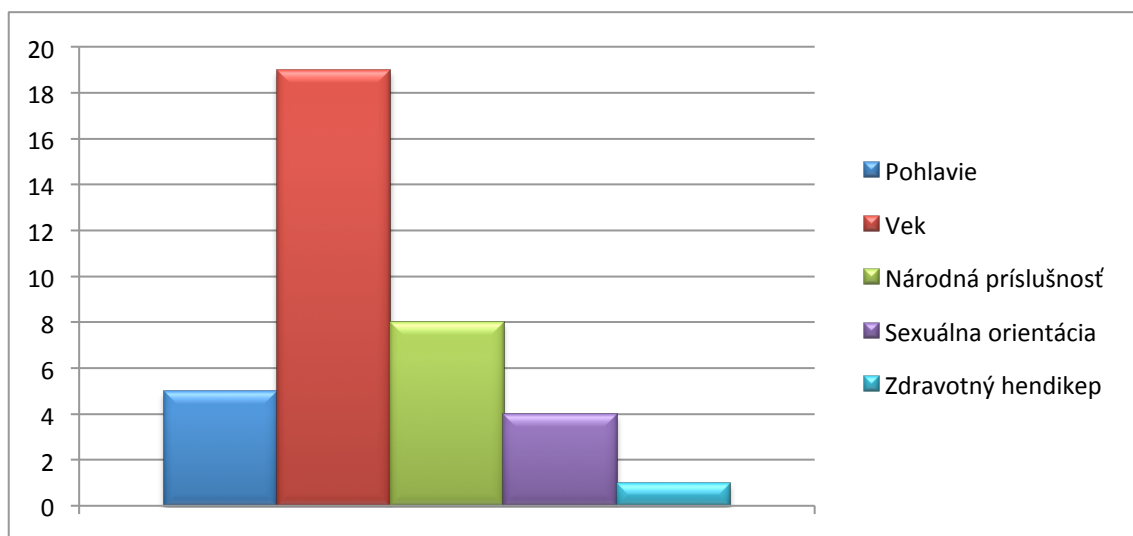
- a) Pohlavie
- b) Vek
- c) Národná príslušnosť
- d) Zdravotný hendikep
- e) Sexuálna orientácia
- f) Nebol/-a som diskriminovaný/-á
- g) Iné

**Graf č.10: Príčiny diskriminácie žien v pracovnom prostredí**



Zdroj<sup>41</sup>

**Graf č.11: Príčiny diskriminácie mužov v pracovnom prostredí**



Zdroj<sup>42</sup>

Z výsledkov prieskumu vyplýva, tak ako to zobrazujú grafy č.8 a č.9, že príčiny diskriminácie sú v prípade žien a mužov diametrálne odlišné.

<sup>41</sup> Autorka práce, 2016 (vlastný prieskum)

<sup>42</sup> Autorka práce, 2016 (vlastný prieskum)

Najčastejším dôvodom diskriminácie žien sa s 38 označenými odpoveďami, ktoré tvoria takmer polovicu všetkých odpovedí, stalo pohlavie, druhým najčastejším dôvodom sa stal vek, ktorý označilo 22 respondentiek. Presne o polovicu menej žien, a to 22, uviedlo ako dôvod nerovného zaobchádzania svoju národnú príslušnosť<sup>43</sup>. Zdravotný hendikep sa stal prekážkou v zamestnaní 4 respondentiek. Žiadna zo zúčastnených sa nestala obeťou diskriminácie na základe pohlavia, keďže sa ale žiadna z anketových otázok netýkala sexuálnej orientácie respondentov, relevantnosť tohto výsledku sa nedá posúdiť. V prípade piatej otázky respondentky využili možnosť vlastnej odpovede, kde 3 uviedli ako dôvod nerovného zaobchádzania svoj vzhľad a 2 svoj rodinný stav, respektíve fakt že majú deti a musia tráviť čas na materskej dovolenke.

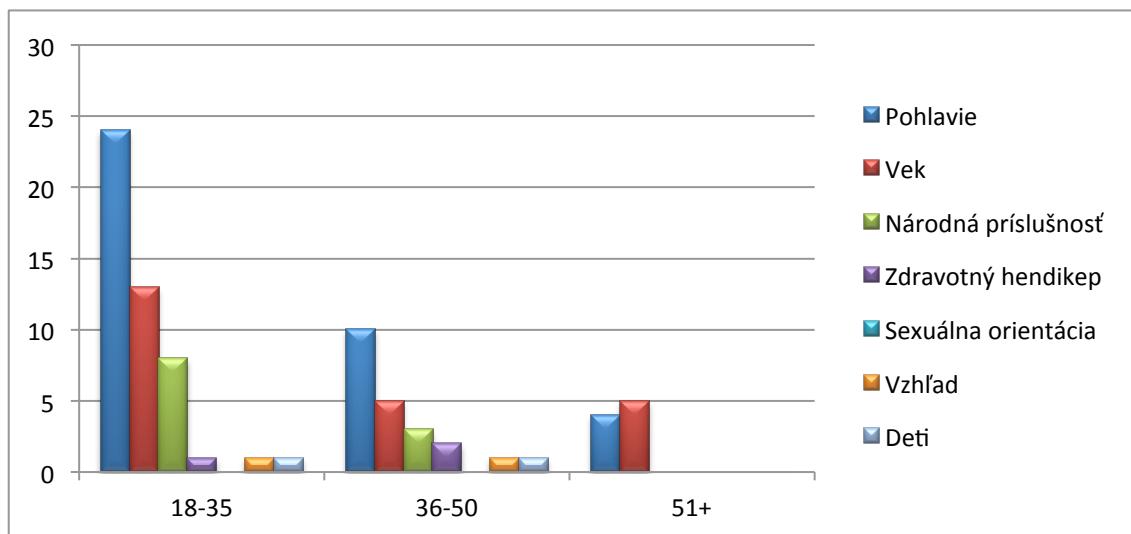
Vek sa stal najzávažnejším dôvodom diskriminácie mužskej časti respondentov. Táto odpoveď bola označená 19 mužmi a činí viac ako polovicu všetkých odpovedí. Druhou najčastejšou príčinou je národná príslušnosť s 8 označenými odpoveďami. Pohlavie bolo označené 5-krát, čo je v porovnaní so ženami až sedemnásobne menej. Vzhľadom k svojej sexuálnej orientácii sa stretli s nerovným zaobchádzaním 4 muži, zdravotný hendikep bol prekážkou pre jedného. Žiaden z dotazovaných mužov neuviedol inú príčinu diskriminácie, než ponúkala anketa.

V nasledujúcich grafoch sú znázornené najčastejšie príčiny diskriminácie žien a mužov naprieč vekovými kategóriami.

---

<sup>43</sup> Vzhľadom na fakt, že dotazník mohol vyplniť ktokoľvek s pracovnou skúsenosťou na území Českej republiky, a teda aj inej ako českej národnosti, bola do možností odpovedí zaradená aj diskriminácie z dôvodu národnej príslušnosti.

**Graf č.12: Príčiny diskriminácie žien naprieč vekovými kategóriami**

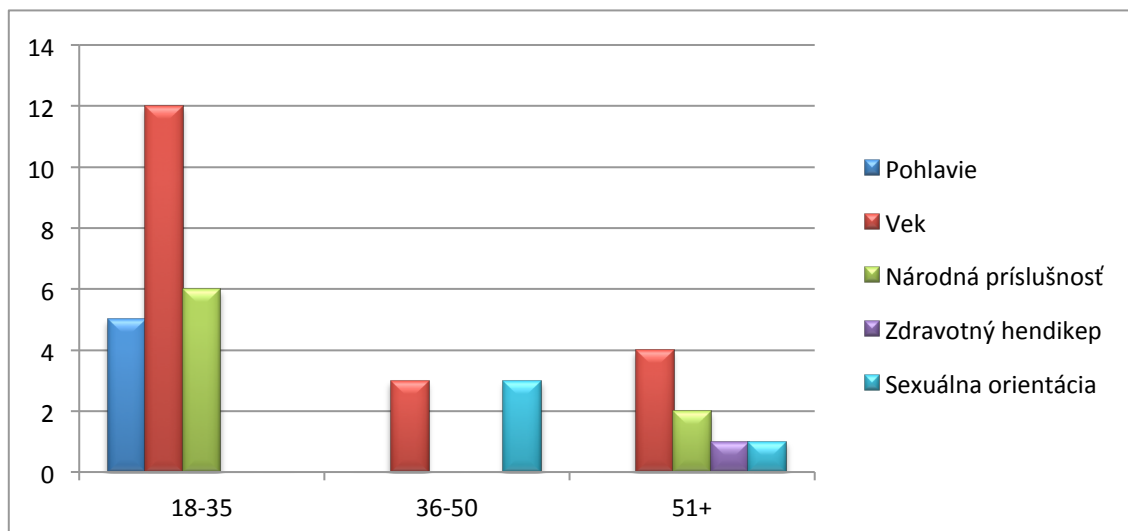


Zdroj<sup>44</sup>

Z výsledkov anketového prieskumu, ako ich ukazuje graf č.10 je zrejmé, že vo vekovej kategórii žien od 18-35 rokov bolo najčastejšou príčinou diskriminácie pohlavie s 24 odpoveďami, približne o polovicu menej, čiže v 13 prípadoch bol ako dôvod diskriminácie žien v tejto vekovej kategórii označený vek, národná príslušnosť v 8 prípadoch, zdravotný hendikep v 2 prípadoch. Sexuálna orientácia nebola prekážkou žiadnej z respondentiek, vzhľad a materstvo boli príčinou diskriminácie vždy jednej ženy. Vo vekovej kategórii 36-50 rokov bolo poradie príčin diskriminácie identické. Hlavnou prekážkou v pracovnej kariére týchto žien bolo pohlavie s 10 označenými odpoveďami, nasleduje vek, ktorý označilo 5 žien, národnú príslušnosť 3 ženy, zdravotný hendikep 2 ženy. Sexuálna orientácia nebola prekážkou žiadnej zo zúčastnených žien. Vzhľad a materstvo boli identicky označené po jednom hlase. Vo vekovej kategórii zúčastnených žien starších ako 51 rokov boli ako príčiny diskriminácie označené iba pohlavie, a to v 4 prípadoch a vek v 5 prípadoch.

<sup>44</sup> Autorka práce, 2016 (vlastný prieskum)

**Graf č.13: Príčiny diskriminácie mužov naprieč vekovými kategóriami**



Zdroj<sup>45</sup>

Výsledky anketového prieskumu príčin diskriminácie mužov naprieč vekovými kategóriami jasne ukazujú, že vo vekovej kategórii 18-35 rokov bol najčastejším dôvodom nervoného zaobchádzania vek, ktorý označilo 12 respondentov, národná príslušnosť bola príčinou v 6 prípadoch a pohlavie v 5 prípadoch. Vo vekovej kategórii 36-50 rokov boli príčinou diskriminácie, s rovnakým počtom označení 3, vek a sexuálna orientácia. Muži starší ako 51 rokov boli najčastejšie diskriminovaní kôli svojmu veku, a to v 4 prípadoch, kôli národnej príslušnosti v 2 prípadoch, sexuálna orientácia a zdravotný hendikep sa stali prekážkou v rovnom zaobchádzaní zhodne vždy v 1 prípade.

Pri porovnaní odpovedí žien a mužov v rovnakej vekovej kategórii je zjavné, že vo veku 18-35 rokov, sa najčastejšou príčinou diskriminácie žien, ktorú označilo 24 respondentiek, stalo pohlavie, narozdiel od mužov, ktorých najčastejším problémom bol vek a to v 12 prípadoch. Druhou najčastejšou príčinou bol u žien práve vek, ktorý označilo 13 respondentiek a u mužov národná príslušnosť, ktorá sa bola prekážkou pre 6 respondentov. Vo vekovej kategórii 36-50 rokov respondentky opäť označili za

---

<sup>45</sup> Autorka práce, 2016 (vlastný prieskum)

najčastejšiu príčinu diskriminácie odmeňovanie, v 10 prípadoch , a vek v 5 prípadoch. Pre mužov tejto vekovej kategórie sa stali prekážkou iba vek a sexuálna orientácia, ktoré označili zhodne v oboch prípadoch 3 respondenti. Respondentky staršie ako 50 rokov uviedli ako príčinu diskriminácie ich osoby iba vek, konkrétne v 5 prípadoch a pohlavie v 4 prípadoch. Na druhej strane muži, pocítili v tomto veku ďaleko viac faktorov, ktoré zapríčinili diskrimináciu ich osoby a to konkrétne vek, národnú príslušnosť, zdravotný hendikep a sexuálnu orientáciu. Najčastejšou príčinou je podľa výsledkov vek, ktorý označili 4 respondenti. Zaujímavý je fakt, že žiaden z mužských respondentov, narozdiel od žien, ktoré uviedli ako ďalšie príčiny diskriminácie svoj vzhľad a rodinný stav, nevyužil možnosť uviesť vlastnú odpoveď ani jeden respondent.

Posledná, šiesta anketová otázka, preverila povedomie respondentov o existencii antidiskriminačného zákona a jeho náležitosti.

**Otázka č.6: Počuli ste o antidiskriminačnom zákone, poznáte jeho náležitosti?**

- a) Áno počul/-a, poznám jeho náležitosti
- b) Áno počul/-a, náležitosti tohto zákona mi nie sú známe
- c) Nie, nikdy som o tomto zákone nepočul/-a

Nasledujúce grafy znázorňujú znalosť antidiskriminačného zákona pomedzi všetkými respondentmi, porovnanie znalosti mužov a žien, ako aj znázornenie povedomia o antidiskriminačnom zákone respondentov, ktorí čelili v zamestnaní diskriminácii.

**Graf č.14: Znalosť antidiskriminačného zákona**



Zdroj<sup>46</sup>

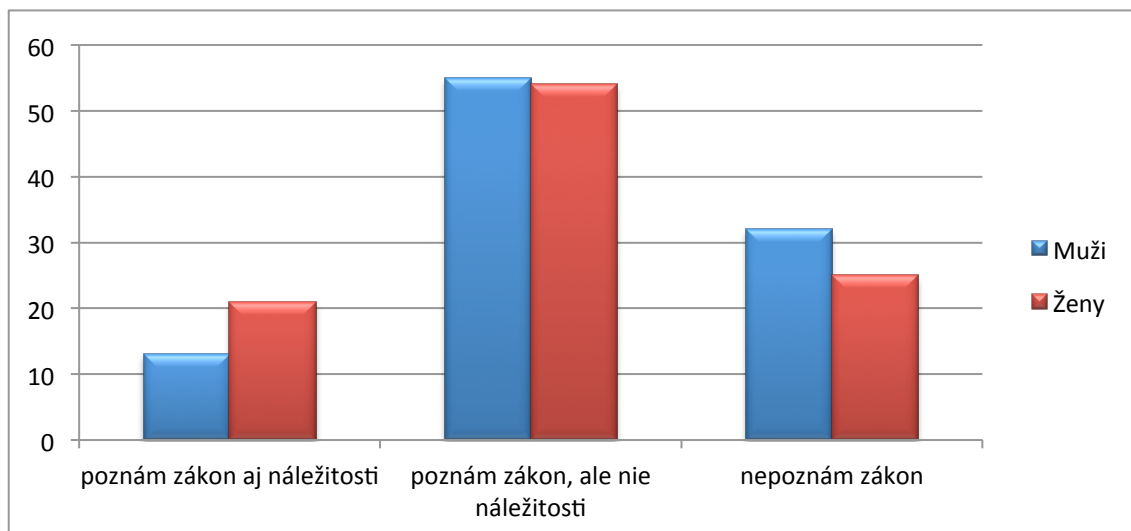
Z výsledkov grafu je zjavné, že väčšina respondentov registruje existenciu antidiskriminačného zákona, iba 34 respondentov, z celkového počtu 200, však pozná tento zákon aj s jeho náležitosťami. Vedomých existencie tohto zákona si je 109 respondentov, aj napriek tomu, že nepoznajú jeho náležitosti, čo tvorí viac ako polovicu všetkých respondentov. Vedomých existencie zákona si nie je 57 odpovedajúcich. V nasledujúcom grafe sú bližšie zobrazené výsledky v porovnaní mužov a žien.

---

<sup>46</sup> Autorka práce, 2016 (vlastný prieskum)



**Graf č.15: Znalosť antidiskriminačného zákona – porovnanie ženy a muži**



Zdroj <sup>47</sup>

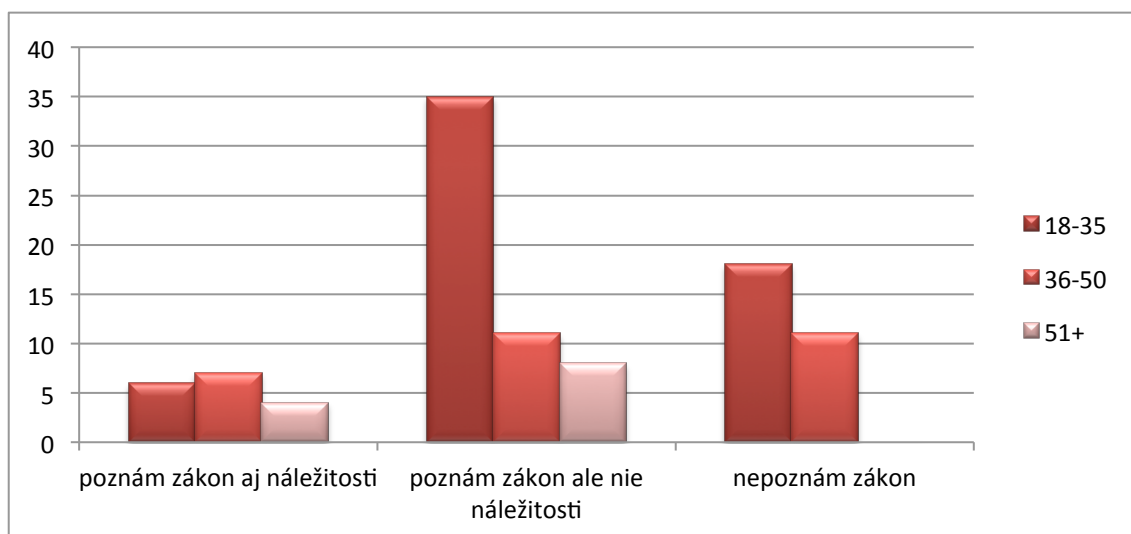
Výsledky grafu poukazujú na fakt, že v otázke znalosti existencie antidiskriminačného zákona a jeho náležitostí dosiahli lepší výsledok ženy. 21 žien pozná zákon a zároveň jeho náležitosti, čo je takmer o polovicu viac, ako mužov ktorých bolo 13 a odpovedali takým istým spôsobom. Počet žien a mužov ktorí o zákone počuli, bližšie ho však nepoznajú, bol výsledok takmer identický, 55 ku 54, v prospech mužov. Na záver, úplnú neznalosť existencie zákona priznalo 32 mužských respondentov a 25 ženských respondentiek.

Znalosť zákona naprieč vekovými kategóriami je zobrazená v nasledujúcich grafoch.

---

<sup>47</sup> Autorka práce, 2016 (vlastný prieskum)

**Graf č.16: Znalosť antidiskriminačného zákona naprieč vekovými kategóriami: ženy**



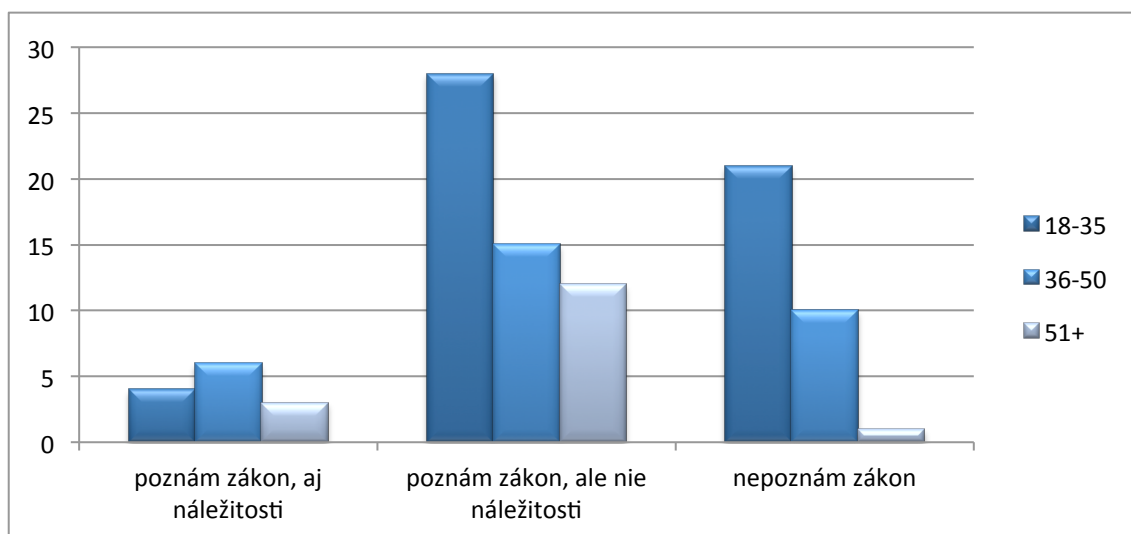
Zdroj<sup>48</sup>

Vzhľadom na fakt, že počet respondentov bol vo vekových skupinách nerovnomerne rozložený, ako u žien, tak aj u mužov, výsledky by sa nedali objektívne vyhodnotiť. Z tohto dôvodu budú porovnávané výsledky žien a mužov v rámci rovnakej vekovej kategórie, v tomto prípade bol počet účastníkov približne rovnaký.

---

<sup>48</sup> Autorka práce, 2016 (vlastný prieskum)

**Graf č.17: Znalosť antidiskriminačného zákona naprieč vekovými kategóriami: muži**



Zdroj<sup>49</sup>

V kategórii respondentov vo veku od 18 do 35 rokov sa ankety zúčastnilo 61 žien a 53 mužov. Z výsledkov sa dá usúdiť, že s povedomím o antidiskriminačnom zákone sú na tom lepšie, síce nie s veľkým náskokom ženy. Jeho náležitosti však v plnej miere pozná iba 6 žien a 4 muži. 35 žien a 28 mužov o zákone počulo, no jeho náležitosti nepozná. Až 21 mužov a 18 žien priznalo, že o tomto zákone nikdy nepočuli.

Vo vekovej kategórii respondentov a respondentiek 36 až 50 rokov vyšlo najavo, že iba 7 žien a 6 mužov pozná znenie antidiskriminačného zákona. O zákone počuli, no jeho znenie nepoznajú 15 muži a 11 žien. O zákone nikdy nepočulo 11 žien a 10 mužov.

Vo vekovej kategórii nad 51 rokov sa nachádzalo 4 ženy a 3 muži, ktorí zákon poznajú aj s jeho náležitosťami, s približným povedomím o zákone, no bez jeho náležitostí si opäť viedli lepšie muži, ktorých bolo 12, kdežto žien iba 8. Medzi respondentkami v tejto vekovej kategórii sa nenašla žiadna, ktorá by nepočula o antidiskriminačnom zákone, muž iba 1.

<sup>49</sup> Autorka práce, 2016 (vlastný prieskum)

V nasledujúcich grafoch bude znázornené povedomie o existencii antidiskriminačného zákona žien a mužov, ktorí boli v pracovnom pomere diskriminovaní.

**Graf č.18: Ženy diskriminované v pracovnom pomere a ich znalosť antidiskriminačného zákona:**



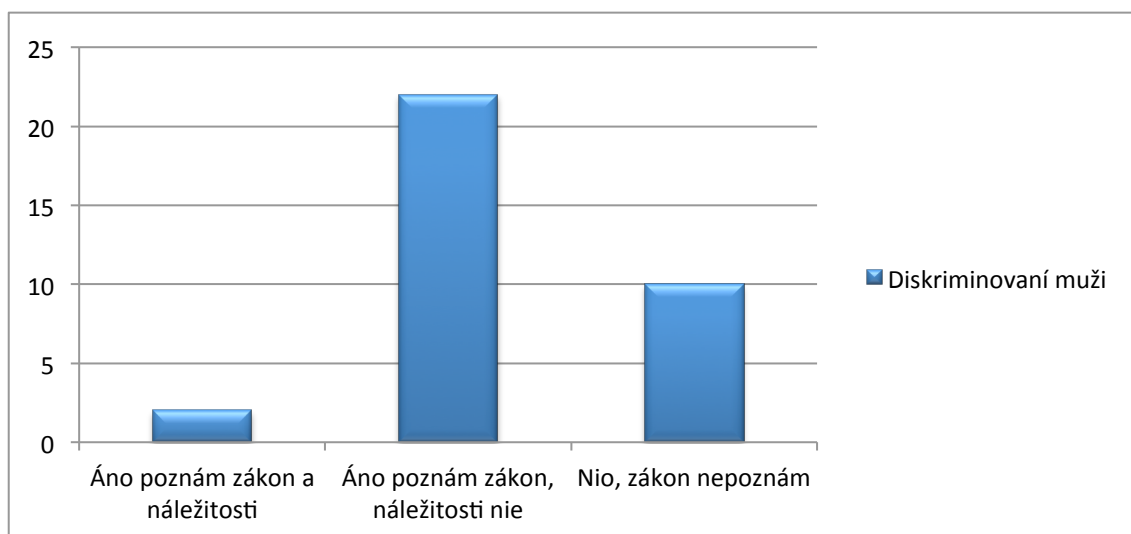
Zdroj<sup>50</sup>

Ako už bolo spomenuté, spomedzi sto dotazovaných žien, malo skúsenosť s diskrimináciou na pracovisku 55. Graf č. 18 znázorňuje úroveň povedomia týchto žien o existencii antidiskriminačného zákona a jeho náležitostí. Iba 14 žien, ktoré tvoria presnú štvrtinu, pozná tento zákon spolu s jeho náležitosťami. Presná polovica diskriminovaných žien, to znamená 27, si je vedomá existencie antidiskriminačného zákona, jeho náležitosti však nepozná a posledná štvrtina, teda 14 žien nevie, že ich právo na rovné zaobchádzanie je ukotvené v antidiskriminačnom zákone.

---

<sup>50</sup>Autorka práce, 2016 (vlastný prieskum)

**Graf č.19: Muži diskriminovaní v pracovnom pomere a ich znalosť antidiskriminačného zákona:**



Zdroj<sup>51</sup>

Ako vyplynulo z výsledkov ankety, spomedzi 100 zúčastnených mužských respondentov, 34 z nich sa stalo obeťou určitého druhu diskriminácie na pracovisku. Z týchto 34 mužov, iba 2, čo tvorí mizivých 6%, poznajú náležitosti antidiskriminačného zákona. 22 mužov, tvoriacich nadpolovičnú väčšinu, ktorí sa v pracovnej oblasti stretli s diskrimináciou, antidiskriminačný zákon pozná, no bez jeho náležitostí a 10 mužov, teda 29%, priznalo, že antidiskriminačný zákon nepozná.

---

<sup>51</sup> Autorka práce, 2016 (vlastný prieskum)

## 5.2 VERIFIKÁCIA HYPOTÉZ

V praktickej časti bakalárskej práce boli stanovené tri hypotézy, ktoré mali byť prostredníctvom výsledkov anonymnej ankety potvrdené, alebo vyvrátené. Hypotézy boli nasledovné:

**Hypotéza č.1: S diskriminačnými prejavmi pri pohovore majú skúsenosť vo väčšej miere ženy, než muži tej istej vekovej kategórie.**

Prvá hypotézu bola overovaná prostredníctvom prvej anketovej otázky. Hypotéza sa **potvrdila**, ženy sa na základe výsledkov prieskumu stávajú obeťami diskriminačného správania na pracovnom pohovore častejšie než muži. Z celkového počtu 200 respondentov, kde presnú polovicu tvorili ženy a druhú polovicu muži, sa s prejavmi diskriminácie pri pracovnom pohovore stretla viac ako štvrtina všetkých opýtaných žien, konkrétne 37 a približne patina všrtkých opýtaných mužov, presnejšie 19. Vo vekovej kategórii 18 až 35 rokov bolo obeťou 20 žien a 11 mužov. V kategórii 36 až 50 rokov to bolo 14 žien a presne dvakrát menej mužov, teda 7. V kategórii nad 51 rokov to boli 3 ženy a iba jedne muž. V konečnom dôsledku to znamená, že obeťou diskriminačného správania sa stalo takmer dva krát viac žien, než mužov.

**Hypotéza č.2: Ženy sú v zamestnaní prevažne diskriminované z dôvodu pohlavia, než z akéhokoľvek iného dôvodu.**

Druhá hypotéza bola overovaná prostredníctvom piatej anketovej. Podľa výsledkov prieskumu je zrejmé, že aj druhá hypotéza sa **potvrdila**, a ženy sú v zamestnaní diskriminované predovšetkým z dôvodu pohlavia, než akýchkoľvek iných dôvodov. Viac ako polovica respondentiek, konkrétne 55, uviedla, že boli v určitom bode svojej kariéry diskriminované. V otázke skúmajúcej príčiny diskriminácie mali všetci respondenti možnosť označiť viac odpovedí, či uviesť vlastnú, ktorá sa v ponúkanom výbere nenachádzala, nakoľko obeťou sa mohli stať aj viackrát a to vždy z rôznych príčin. Pohlavie, ako príčina diskriminácie, bolo označené v 36 prípadoch, čo tvorí viac ako polovicu všetkých odpovedí. Vek, ako príčina diskriminácie bol označený v 22 prípadoch, národnostná príslušnosť v 11, zdravotný hendikep sa stal prekážkou v kariére 4 žien. Narozdiel od mužských repsondentov, ženy pri tejto otázke využili

možnosť uviesť vlastnú odpoveď, kde uviedli ako ďalšie príčiny diskriminácie svoj vzhľad, a to konkrétne v 3 prípadoch. V dvoch prípadoch sa stali obeťou diskriminácie ženy z dôvodu svojho rodinného stavu, resp. faktu, že majú deti a musia tráviť čas na materskej dovolenke.

**Hypotéza č.3: S existenciou a náležitosťami antidiskriminačného zákona sú lepšie oboznámené ženy, než muži.**

Tretia hypotéza bola overená prostredníctvom šiestej anketovej otázky Táto hypotéza sa na základe výsledkov prieskumu **potvrdila**. Z celkového počtu 100 žien a 100 mužov, pozná antidiskriminačný zákon a jeho náležitosti, poprípade je o jeho existencii upovedomená vo väčšej miere ženská časť účastníkov ankety. Zákon spolu z náležitosťami do plnej miery pozná 21 žien a iba 13 mužov. Existenciou zákona, avšak bez hlbšej znalosti jeho náležitostí si je vedomých 55 mužov a o jednu ženu menej, teda 54. V konečnom dôsledku je to však 75 žien a 68 mužov, ktorí existenciou zákona buď registrujú, alebo ho poznajú do plnej miery, čo hypotézu potvrdzuje. Z 200 respondentov ankety 32 mužov a 25 žien vôbec nepozná antidiskriminačný zákon.

### **5.3 ZHRNUTIE VÝSLEDKOV PRIESKUMU**

Prieskumu sa zúčastnilo 200 respondentov, z toho polovicu tvorili ženy a druhú polovicu muži. Podmienkou vyplnenia anketového šetrenia bol produktívny vek a pracovná skúsenosť na území Českej republiky. Na získanie požadovaného počtu odpovedí boli využité predovšetkým sociálne médiá ako Facebook a LinkedIn, ale aj šírenie prostredníctvom oslovených jednotlivcov, za účelom získania čo najrôznorodnejšej vzorky respondentov. Ankety sa zúčastnili v najväčšej miere príslušníci vekovej kategórie od 18 do 35 rokov a to konkrétne 114 respondentov, vo vekovej kategórii 36 až 50 rokov 58 respondentov a starších ako 51 rokov 28 respondentov. Najmladší účastník mal 18 rokov a najstarší 61 rokov.

Konkrétne výsledky anketového šetrenia splnili cieľ, ktorým bolo zistenie aktuálnej situácie nerovného zaobchádzania s mužmi a ženami počas pracovného pohovoru, samotného zamestnania ale aj overenie znalosti respondentov o existencii antidiskriminačného zákona, čo by prostriedku na boj proti nerovnému zaobchádzaniu.

Všetky stanovené hypotézy boli prostredníctvom výsledkov ankety potvrdené a pokukujú na fakt, že aj v 21. storočí je téma diskriminácie stále aktuálna. V prípade prieskumu týkajúceho sa tejto bakalárskej práce, je to diskriminácia na pracovisku a dotýka sa predovšetkým žien.

Skúsenosť s diskriminačnými prejavmi počas pracovného pohovoru vyjadrilo 37 žien a 19 mužov, čo tvorí viac ako štvrtinu všetkých opýtaných. Výrazne horšie výsledky boli zistené pri dotazovaní na skúsenosť s diskrimináciou v pracovnom pomere, kde sa obeťou diskriminácie stalo až 89 respondentov ankety, z toho 55 žien a 34 mužov.

Za najkritickejšiu oblasť diskriminácie žien, sa dá na základe výsledkov prieskumu považovať oblasť odmeňovania, kde skúsenosť s nerovným zaobchádzaním označilo až 42 respondentiek, čo tvorí presnú polovicu odpovedí. Druhou oblasťou s najčastejším výskytom diskriminácie žien sa stala oblasť povyšovania s 22 označeniami, v poskytovaní ďalšieho vzdelávania sa cítilo byť diskriminovaných 12 respondentiek a v oblasti prepúšťania 8. V najväčšej miere za príčinu diskriminácie označili respondentky svoje pohlavie a to v 38 prípadoch, nasledoval vek, národná príslušnosť a zdravotné postihnutie. Respondentky uviedli ako dôvod taktiež svoj vzhľad a fakt, že majú rodinu, deti a musia tráviť čas na materskej dovolenke. Žiadna respondentka neuviedla svoju sexuálnu orientáciu ako dôvod diskriminácie, tu sa však nedá overiť dôveryhodnosť výsledku, nakoľko žiadna z otázok ankety sa netýkala sexuálnej orientácie respondentov.

Naproti tomu muži, ktorý sa v pracovnom pomere stretli s diskrimináciou, najčastejšie označili oblasť povyšovania, a to v 20 prípadoch, v odmeňovaní sa cítili byť diskriminovaní v 14 prípadoch, v prepúšťaní v 7 a v poskytovaní ďalšieho vzdelávania pocítili znevýhodnenie 2 respondenti. Za príčinu nerovného zaobchádzania označili muži v 19 prípadoch, čo je viac ako polovica všetkých odpovedí, vek. Druhou najčastejšou príčinou sa stala národná príslušnosť, na základe pohlavia sa cítilo byť diskriminovaných iba 5 mužov, čo je približne 7-krát menej, než žien. Na rozdiel od žien, však muži označili taktiež sexuálnu orientáciu ako príčinu nerovného zaobchádzania, konkrétne v 4 prípadoch, zdravotný hendikep iba v jednom prípade.



Výsledky poslednej anketovej otázky poukázali na medzery respondentov v oblasti znalosti existencie a náležitostí antidiskriminačného zákona. Iba 34 zo všetkých respondentov pozná znenie tohto zákona. 109 respondentov registruje existenciu tohto zákona, jeho náležitosti však nepozná, 57 respondentov vôbec nepozná tento zákon.

Alarmujúcejší je však výsledok prieskumu znalosti tohto zákona naprieč respondentmi a respondentkami, ktorí vo svojom zamestnaní čelili nerovnému zaobchádzaniu. Až 25% týchto žien a 29% mužov priznalo, že vôbec nepoznajú tento zákon, v ktorom sú ukotvené ich práva na rovné zaobchádzanie v akejkoľvek oblasti, vrátane pracovného života. 50% žien a 65% mužov si je vedomých existencie tohto zákona, no nepozná jeho náležitosti a 25% žien a iba mizivých 6% mužov, ktorí boli v pracovnom pomere diskriminovaní, pozná znenie antidiskriminačného zákona.

## **5.4 ODPORÚČANIA**

Prihliadnuc na výsledky anketového prieskumu, ktoré preukázali, že diskriminácia a nerovné zaobchádzanie sú ešte stále častým a prítomným javom, ako v oblasti pracovných pohovorov, tak aj zamestnania ako takého, sa autorka bakalárskej práce domnieva, že najväčší priestor na zlepšenie, sa naskytá v oblasti znalosti respondentov o existencii antidiskriminačného zákona a jeho náležitostí. Znalosť vlastných práv, ktoré su ukotvené v Listine základných práv a slobôd alebo Zbierke zákonov Českej republiky, sú základom na rozpoznanie a úspešnú obranu proti diskriminačným prejavom akéhokoľvek druhu v akejkoľvek oblasti. Aj napriek tomu, že prieskum potvrdil predpoklad, že diskriminačným prejavom čelia vo väčšej miere ženy ako muži, je dôležité, aby sa zvýšilo povedomie o existencii antidiskriminačného zákona u všetkých, kdeže tento zákon zahŕňa zákaz diskriminácie aj na základe iných znakov než je pohlavie. Približne štvrtina opýtaných žien a mužov, ktorí boli diskriminovaní v pracovnej oblasti, priznali, že si nie sú vedomí existencie zákona. Viac ako polovica týchto diskriminovaných žien a mužov síce o zákone počula, no nepozná jeho náležitosti. Z toho vyplýva, že približne trištvrtina diskriminovaných respondentov nepozná svoje práva. Príčiny nevedomosti, alebo nezájmu, o tak dôležitú oblasť ochrany vlastných práv, by mohli byť predmetom ďalšieho prieskumu.

Výsledky anketového prieskumu potvrdzujú prítomnosť genderovej nerovnosti a zvýšenej miery diskriminácie žien na základe ich pohlavia, a to predovšetkým v oblasti odmeňovania a povyšovania. Z tohto dôvodu sa autorka bakalárskej práce domnieva, že je nutná dôslednejšia aplikácia prostriedkov na dosahovanie genderovej rovnosti, ktorými sú napríklad genderový mainstreaming, či prevádzanie genderového auditu v organizáciách. Keďže anketový prieskum nebol zameraný na zamestnancov jednej organizácie, alebo pracovnej oblasti, nedá sa toto odprúčanie vzťahovať na konkrétne oblasť alebo organizáciu.

Výsledky ankety taktiež preukázali, že viac ako štvrtina všetkých zúčastnených respondentov bola obeťou diskriminačných prejavov už počas pracovného pohovoru. Tento výsledok naznačuje, že personalisti alebo zamestnávateľia, s ktorými prišli respondenti ankety do kontaktu, buď nie sú znalí pravidiel vedenia pohovoru, ktorý nejaví známky diskriminácie, alebo tieto pravidlá zámerne ignorujú. Odporúčanie v tomto prípade opat' predstavuje prehĺbovanie znalostí Zákonníka práce a antidiskriminačného zákona, ako na strane záujemcov o prácu, tak na strane zamestnávateľov ktorí týmto spôsobom môžu predísť nechceným sporom, ktoré môžu mať aj súdnu dohru.

## ZÁVER

Genderová problematika a problematika diskriminácie je aj v 21. storočí často sa vyskytujúcim javom v našej spoločnosti a to predovšetkým v oblasti pracovného života. Aj keď sa jedná o citlivú tému, pred ktorou jednotlivci či organizácie často zatvárajú oči, dostáva sa jej čoraz viac pozornosti a snaha o nastolenie rovnosti je čoraz naliehavejšia. Aktuálnosť tejto témy ma viedla k napísaniu bakalárskej práce s názvom: Zamestnanie a genderová problematika.

Cieľom teoretickej časti práce bola analýza genderovej problematiky, foriem genderovej diskriminácie a nástrojov využívaných na presadzovanie genderovej rovnosti. Tento cieľ bol splnený prostredníctvom jednotlivých kapitol. V prvej kapitole bol priblížený pôvod pojmu gender, jeho významu, gendrových stereotypov a ich dopadu. Ako vyplynulo zo štúdia odbornej literatúry, vytváranie genderových stereotypov, sa začína formou socializačných procesov už v rannom detstve a je upevňované počas celého života. Stereotypné vnímanie mužských a ženských rolí je dôvodom nerovného postavenia žien a mužov na trhu práce, kde dochádza k segregácií, ktorá buď rozdeľuje mužov a ženy do konkrétnych odvetví alebo pracovných pozícií, kde má jedno z týchto pohlaví majoritné obsadenie, alebo sťažuje a znemožňuje ženám preniknutie na vyššie vedúce pozície. Druhá kapitola objasňovala legislatívu Českej republiky spojenú s bojom proti diskriminácii, konkrétne náležitosti antidiskriminačného zákona spojené s diskrimináciou žien a mužov, analyzovala jednotlivé druhy diskriminácie a podoby diskriminácie na základe pohlavia na pohovoroch a v inzercii voľných pracovných miest. Tretia kapitola bola zameraná na nástroje určené na presadzovanie genderovej rovnosti, akými sú genderový mainstreaming a genderový audit.

Bakalárska práca je ukončená praktickou časťou, ktorej cieľom bola analýza genderovej problematiky v pracovnom prostredí na území Českej republiky, konkrétne prieskum faktorov, ktoré sú príčinou diskriminácie žien a mužov, oblastí pracovného života, v ktorých sa najčastejšie stretávajú s diskrimináciou, ich porovnanie, ale taktiež overenie znalosti existencie antidiskriminačného zákona a jeho náležitostí. Tieto ciele boli splnené a všetky stanovené hypotézy potvrdené. S prejavmi diskriminácie na

pohovore majú vo väčšej miere skúsenosti ženy, než muži. Najčastejšou príčinou diskriminácie žien je ich pohlavie, kdežto u mužov je najčastejšou prekážkou v rovnom zaobchádzaní v zamestnaní vek. Odmeňovanie a povyšovanie sú oblasťami, v ktorých muži aj ženy čelili diskriminácii najčastejšie. Povedomie o existencii antidiskriminačného zákona je pomerne vysoké, náležitosti tohto zákona sú aj napriek tomu neznáme väčšine respondentov.

V prípade ďalšieho empirického výskumu, by bolo vhodné zamerať sa napríklad na prieskum príčin neznalosti antidiskriminačného zákona, predovšetkým medzi respondentkami a respondentmi, ktorí majú skúsenosť s diskrimináciou. Taktiež by mohol byť prieskum genderovej rovnosti prevádzaný so zameraním na konkrétnu pracovnú oblasť, ako školstvo alebo zdravotníctvo či v konkrétnej organizácii.

## ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV

### Zoznam použitých českých zdrojov

FERRAROVÁ, Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-26-1.

FIALOVÁ, Eva, SKÁLOVÁ, Helena (ed.). *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30-8.

FOLTYSOVÁ, Michaela, Marek PAVLÍK a Lenka SIMERSKÁ. *Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů: informativní metodika*. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo financí, 2004. ISBN 80-85045-14-1.

GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. 1. Praha: Argo, 1999. ISBN 80-7203-124-4.

KOUBEK, Josef. *ABC praktické personalistiky*. Praha: Linde, 2000. ABC (Linde). ISBN 80-86131-25-4.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.

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

OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.

PONĚŠICKÝ, Jan. *Fenomén ženství a mužství: psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy*. 4. vyd. Praha: Triton, 2012. Psychologická setkávání. ISBN 978-80-7387-546-6.

RENZETTI, Claire M a Daniel J CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

### **Zoznam použitých zahraničných zdrojov**

CVIKOVÁ, Jana (ed.). *Aká práca, taká pláca?: aspekty rodovej nerovnosti v odmeňovaní*. 1. vyd. Bratislava: Aspekt, 2007. ISBN 978-80-85549-76-8.

PIETRUCHOVÁ, Oľga a Adriana MESOCHORITISOVÁ. *Rodová rovnosť v organizácii: Stručná sprievodkyňa*. Bratislava: Okat, 2007.

### **Zoznam použitých internetových zdrojov**

[http://www.aperio.cz/data/1/Zakon\\_o\\_rovnom\\_zachazeni.pdf](http://www.aperio.cz/data/1/Zakon_o_rovnom_zachazeni.pdf)

<http://www.cavi.cz/gender.html>

[http://www.genderstudies.cz/download/sex\\_obtezovani.pdf](http://www.genderstudies.cz/download/sex_obtezovani.pdf)

[http://monda.eu/files/modules/gender/annex6\\_sk.pdf](http://monda.eu/files/modules/gender/annex6_sk.pdf)

[http://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf](http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf)

<http://slovníkcudzichslov.sk/slovo/stereotyp>

<http://www.tns-global.sk/vyskumne-metody/kvantitativny-vyskum>

<http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

[http://www.univie.ac.at/RI/eur/20041101/SK\\_ECTreaty20041101.pdf](http://www.univie.ac.at/RI/eur/20041101/SK_ECTreaty20041101.pdf)

## ZOZNAM GRAFOV

Graf č.1: Počet mužov a žien podľa vekovej kategórie.....	31
Graf č.2: Počet všetkých respondentov podľa vekovej kategórie.....	34
Graf č.3: Počet obetí diskriminácie na pracovnom pohovore.....	35
Graf č.4: Počet respondentov diskriminovaných v zamestnaní.....	36
Graf č.5: Najčastejšie oblasti diskriminácie žien v zamestnaní.....	37
Graf č.6: Najčastejšie oblasti diskriminácie mužov v zamestnaní.....	38
Graf č.7: Vekové rozdelenie diskriminovaných žien a mužov v zamestnaní.....	39
Graf č.8: Najčastejšie oblasti diskriminácie žien naprieč vekovými kategóriami.....	40
Graf č.9: Najčastejšie oblasti diskriminácie mužov naprieč vekovými kategóriami.....	41
Graf č.10: Príčiny diskriminácie žien v pracovnom prostredí.....	43
Graf č.11: Príčiny diskriminácie mužov v pracovnom prostredí.....	43
Graf č.12: Príčiny diskriminácie žien naprieč vekovými kategóriami.....	45
Graf č.13: Príčiny diskriminácie mužov naprieč vekovými kategóriami.....	46
Graf č.14: Znalosť antidiskriminačného zákona.....	48
Graf č.15: Znalosť antidiskriminačného zákona – porovnanie ženy a muži.....	49
Graf č.16: Znalosť antidiskriminačného zákona naprieč vekovými kategóriami: ženy.....	50
Graf č.17: Znalosť antidiskriminačného zákona naprieč vekovými kategóriami: muži.....	51

Graf č.18: Ženy diskriminované v pracovnom pomere a ich znalosť antidiskriminačného zákona.....	52
Graf č.19: Muži diskriminovaní v pracovnom pomere a ich znalosť antidiskriminačného zákona.....	53



## **ZOZNAM PRÍLOH**

<b>Príloha A – Anketa .....</b>	<b>I</b>
---------------------------------	----------

## **Príloha A – Anketa**

Vážená respondentka, vážený respondent,

obraciam sa na Vás so žiadosťou o vyplnenie krátkej anonymnej ankety na tému Skúsenosti s diskrimináciou, ktorá je zameraná na ženy a mužov v produktívnom veku, pracujúcich na území Českej republiky. Vypĺňanie Vám nezaberie viac ako minútu a pomôžete mi k vypracovaniu mojej bakalárskej práce, ktorá sa týka genderovej problematiky v oblasti zamestnania.

Ďakujem za Váš čas a spoluprácu.

### **1. Aké je Vaše pohlavie?**

- a) Žena
- b) Muž

### **2. Aký je Váš vek?**

.....

### **3. Stretli ste niekedy s prejavmi diskriminácie pri pracovnom pohovore?**

- a) Áno
- b) Nie

### **4. Boli ste niekedy diskriminovaný/-á v pracovnom pomere v oblasti napríklad:**

*(možnosť výberu viacerých odpovedí)*

- a) Odmeňovania
- b) Povyšovania
- c) Prepúšťania
- d) Ďalšieho vzdelávania
- e) Nikdy som nebol/-a diskriminovaný/-á
- f) Neviem čo je to diskriminácia
- g) Iné: .....

**5. Príčinou diskriminácie Vašej osoby v pracovnom pomere bolo:**

*(možnosť výberu viacerých odpovedí)*

- a) Pohlavie
- b) Vek
- c) Národná príslušnosť
- d) Zdravotný hendikep
- e) Sexuálna orientácia
- f) Nebol/-a som diskriminovaný/-á
- g) Iné: .....

**6. Počuli ste o antidiskriminačnom zákone, poznáte jeho náležitosti?**

- a) Áno počul/-a, poznám jeho náležitosti
- b) Áno počul/-a, náležitosti tohto zákona mi nie sú známe
- c) Nie, nikdy som o tomto zákone nepočul/-a

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Meno autora:** Eva Fecaninová

**Obor:** Manažerská studia – Řízení lidských zdrojů

**Forma štúdia:** Prezenčné štúdium

**Názov práce:** Zamestnanie a genderová problematika

**Rok:** 2016

**Počet strán textu bez príloh:** 53

**Celkový počet stran príloh:** 2

**Počet titulov českých použitých zdrojov:** 10

**Počet titulov zahraničných použitých zdrojov:** 2

**Počet internetových zdrojov:** 9

**Vedúci práce:** PhDr. Eduard Entler, Csc.