

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2013–2016

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Lucie Wiesnerová

Genderová nerovnost na trhu práce

Praha 2016

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Bohumír Fiala

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR FULL-TIME STUDIES

2013–2016

BACHELOR THESIS

Lucie Wiesnerová

Gender inequality on the labor market

Prague 2016

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Bohumír Fiala

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Lucie Wiesnerová

Poděkování

Děkuji vedoucímu mé bakalářské práce PhDr. Bohumíru Fialovi za odborné vedení, cenné rady a připomínky a všestrannou pomoc při zpracování bakalářské práce.

Anotace

Tato bakalářská práce se zabývá genderovou nerovností na trhu práce. V teoretické části práce je hlavní důraz kladen na bariéry, kterým musí ženy čelit ve svém pracovním, ale také rodinném životě. Zvláště je v práci probírané téma skloubení pracovního a rodinného života. Práce se též zabývá otázkou, jak dosáhnout rovnosti mezi mužem a ženou v organizaci. Na základě dotazníkového šetření a rozhovorů se praktická část práce zaměřuje na zjištění názorů mužů a žen k otázce rovnoprávného postavení žen na trhu práce.

Klíčová slova

Děti, gender, muži, organizace, postavení žen, rovné příležitosti, trh práce, ženy.

Annotation

This bachelor thesis deals with the issues of gender inequality on the labor market. In the theoretical section of the thesis the emphasis is on the barriers women confront not only in their work life, but also in their family life. Co-managing personal and work life is a theme, which will be extensively discussed. Furthermore this study discusses the question how to reach gender equality at the work place. Based on surveys and interviews, the practical part of this thesis focuses on finding the opinion of men on the issues of gender equality.

Keywords

Equal opportunities, gender, children, labor market, men, organization, status of women, women.

OBSAH

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 ŽENY NA PRACOVNÍM TRHU	11
1.1 PŘIJÍMÁNÍ ŽEN	11
1.2 ŽENY V ŘÍDÍCÍCH POZICÍCH	11
1.3 SEXUÁLNÍ OBTEŽOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI	14
2 SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA	18
2.1 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ V ČESKÉ REPUBLICE	18
2.2 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ V DALŠÍCH EVROPSKÝCH ZEMÍCH.....	19
2.2.1 NORSKO	19
2.2.2 ISLAND.....	20
2.2.3 ŠVÉDSKO	20
2.3 KRKAVČÍ MATKY.....	21
2.4 ROLE OTCE	22
2.5 NÁSTUP DO PRÁCE PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	24
2.6 FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ REŽIMY	26
2.6.1 PRÁCE NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK.....	28
2.6.2 SDÍLENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA (JOB SHARING)	28
2.6.3 PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA	28
2.6.4 PRÁCE DOMA A PRÁCE DOMA S PC	29
2.6.5 OSTATNÍ MOŽNOSTI	29
3 JAK DOSÁHNOUT ROVNÉHO POSTAVENÍ MUŽŮ A ŽEN V ORGANIZACI?	31
4 METODOLOGICKÁ ČÁST	34
4.1 CÍL VÝZKUMU	34
4.2 HYPOTÉZY	34
4.3 výzkumná metoda	35
4.4 POSTUP A ZPŮSOB REALIZACE.....	35
4.5 VÝZKUMNÝ VZOREK.....	36
4.5.1 Charakteristika výzkumného vzorku	36
5 EMPIRICKÁ ČÁST	39
5.1 VYHODNOCENÍ ROZHOVORŮ	39

5.2	SHRnutí KVALITATIVNÍHO VÝZKUMU	41
5.3	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	43
5.4	SHRnutí A NÁVRH DALŠÍHO POSTUPU	59
5.4.1	SHRnutí.....	59
5.4.2	NÁVRH DALŠÍHO POSTUPU	59
	ZÁVĚR	61
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	63
	SEZNAM GRAFŮ	66
	SEZNAM PŘÍLOH.....	67

ÚVOD

Genderová nerovnost na trhu práce je v dnešní době velmi diskutovaným a aktuálním tématem, o kterém můžeme slyšet ze všech stran. Trh práce dělí muže a ženy do rozdílných sektorů. Ženy zastávají takzvané feminizované obory (služby, školství, zdravotnictví), nižší pozice a finančně méně ohodnocované obory, zatímco muži spadají do oborů (průmysl, zemědělství) a na pozice s vyššími řídicími pravomocemi. Toto rozdělení se nazývá „genderová segregace“. Toto téma je při řešení nerovností mužů a žen na trhu práce velmi oblíbené a poměrně rozšířené. Genderovou segregaci dělíme na horizontální a vertikální. Horizontální se zaměřuje na zastoupení žen v různých typech povolání, kdežto vertikální se zabývá zastoupením žen v řídicích funkcích.

Ve feminizovaných oborech tvoří ženy většinu všech pracovníků. S tímto tématem je spojováno stereotypní rozdělení do rolí mužských a ženských, kdy ženy jsou vnímány jako citlivé, empatické, neprůbojné a pasivní, zatímco muži jsou považovány za ambiciózní, aktivní a racionálně myslící bytosti. O feminizované obory nemají muži moc velký zájem. V případě, že muži v tomto oboru pracují, stávají se velmi váženými zaměstnanci. Většinou zde pracují na řídicích místech a jejich plat je mnohdy vyšší, než u zbylých pracovníků (žen). Muži jsou v těchto oborech odměňováni za to, že jsou ochotni v těchto oborech pracovat.

*Ačkoliv v Evropě pracuje 97 milionů žen, vydělávají si o 17% méně a jejich zastoupení ve vedení firem je pouhých 12%. V České republice je platová nerovnost ještě výraznější, v roce 2010 dosahovala průměrná hrubá měsíční mzda žen pouze 73,8%, je tedy o více než čtvrtinu nižší než mzda mužů. Za povšimnutí stojí, že se platový rozdíl zvýšil ve srovnání s rokem 2007 (75,2% platu mužů) – situace se tedy za poslední roky nezlepšila, ale mírně zhoršila.*¹

¹Junová, B. Čas pro změnu: k rovnováze práce a soukromí. Gender Studies, o.p.s., další údaje neuvedeny

Toto téma považuji za velmi zajímavé a aktuální, nastudovala jsem více informací a rozhodla jsem se o něm napsat bakalářskou práci. Cílem bakalářské práce je upozornění na množství bariér, na které ženy naráží ve svém pracovním životě. Dále se tato práce snaží o nalezení možností sladění pracovního a rodinného života a také se snaží o nalezení odpovědi na otázku, jak dosáhnout rovnosti mezi mužem a ženou v organizaci.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části, teoretickou část a praktickou část. Teoretická část je rozdělena do tří kapitol. První kapitola se věnuje ženám na trhu práce. Řeší se zde např. přijímání žen, ženy v řídicích pozicích, sexuální obtěžování atd. Druhá kapitola se zabývá sladěním rodinného a pracovního života a poslední kapitola řeší otázku, jak dosáhnout rovnoprávného postavení u mužů a žen v organizaci.

V praktické části použiji kvalitativní a kvantitativní metody výzkumu, pomocí kterých se budu snažit o zjištění rozdílnosti mužských a ženských názorů na tuto problematiku. U kvalitativního výzkumu budu zpovídat 6 lidí na toto téma. Cílem praktické části bude zjištění názorů mužů a žen na rovnoprávné postavení žen na trhu práce.

TEORETICKÁ ČÁST

1 ŽENY NA PRACOVNÍM TRHU

1.1 PŘIJÍMÁNÍ ŽEN

Ženy se mohou setkat s určitou diskriminací už při náboru a výběru nových pracovníků. Setkáváme se zde se stereotypními mužskými a ženskými charakteristikami, kdy má organizace zájem o aktivní, průbojné a ambiciózní pracovníky, kteří zvládnou stres. Do této kategorie řadíme muže, kteří na rozdíl od žen jsou méně emotivní, aktivní, dokážou vést tým a mají dostatečnou autoritu. A přestože, že se tyto charakteristiky dávno vyvrátily a dokázalo se, že i žena může být velmi úspěšná a že jde především o schopnosti každého jedince, mnoho firem si stále na vedoucí pozice vybírá spíše muže. Další bariérou pro ženy při přijímacím pohovoru je otázka ohledně osobního života (rodina, rodinný stav, těhotenství, apod.)

Při zadávání inzerce je důležité zhodnotit, zda není orientovaná pouze jednomu pohlaví a je potřeba hodnotit uchazeče podle jeho individuálních schopností. Proto je důležité posoudit, zda pracovník, který nové lidi vybírá, není ovlivněn genderovými stereotypy. Pokud chceme ve firmě zajistit rovnost mezi mužem a ženou, je potřeba dodržovat pravidla, jak při přijímání pracovníků, tak při jejich povyšování.

1.2 ŽENY V ŘÍDÍCÍCH POZICÍCH

Proč jsou v České republice na vedoucích pozicích zastoupeny ženy jen velmi zřídka a co jim brání se na takové posty propracovat? Přesto, že na startu jejich kariéry mají

stejně vzdělání jako muži, jsou stejně výkonné, pracují pro firmu stejný čas, cestu na vrchol mají mnohem těžší. Co udělat pro to, aby byly podmínky ve firmách pro muže i ženy stejné?

Mezinárodní skupina Deutsche Telekom v současnosti prosazuje v rámci svých lokálních společností minimální počet 30 procent žen ve vrcholovém vedení a na vedoucích pozicích. Proto se i T-Mobile Czech Republic snaží ženy v řídicích pozicích podpořit. Např. v rámci platformy LeadershipForum uskutečnila setkání pro manažerky a manažery na téma „Ženy a leadership“. Čtyřikrát ročně je vytvářena statistika diverzity. I možnosti využívání práce z domova (tzv. homeoffice) a flexibilních pracovních úvazků napomáhají zvyšování počtu žen na řídicích pozicích.²

S ženami v řídicích pozicích se velmi často pojí pojem tokenismus. Jde o takovou situaci, kdy je člověk odlišný od ostatních lidí v určité skupině např. pohlavím, rasou, národností apod., a díky tomu je na něj vztahována větší pozornost, než na ostatní. Častokrát se s touto situací setkávají právě ženy v řídicích pozicích, protože ve vyšších manažerských postech najdeme spíše muže. Ženy se můžou jakkoliv snažit potlačovat svou ženskost, ale díky mnohem větší pozornosti, která je na ně od mužů poutána, se stejně nevyhnou hodnocení podle stereotypních vlastností. Ženy na vysokých postech, tak musí podávat větší výkony, než muži, protože na jejich práci se zaměřuje mnohem více lidí. Svým chováním se snaží často napodobit muže a nedají na sobě znát jakoukoliv ženskou slabinu. Pokud se tak, ale ženy chovají, nemusí to na okolí působit dobře. Mnoho lidí, především mužů může na toto chování hledět negativně, v nějakých případech i posměšně. Ženy zastávají vedoucí pozice hlavně v již zmiňovaných feminizovaných oborech, jsou například ředitelkami mateřských školek, hotelů, jsou vrchními sestrami v nemocnicích apod.

²Bosničová,N. Rovné příležitosti do firem. 5. vyd. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2011. ISBN 978-86520-36-0.

Mnoho žen, které mají vysoké ambice, se nechtějí obětovat pouze pro rodinu. Nejčastěji se setkáváme s tím, že odkládají založení rodiny nebo žádnou rodinu ani nemají, jsou svobodné nebo mají muže na podobných řídicích pozicích a například žijí odděleně.

K tomuto tématu se pojí také označení skleněný strop. *Toto označení symbolizuje existenci systému neviditelných strukturálních překážek., jejichž existenci si žena nebo kdokoliv jiný začne uvědomovat a prožívat až při přímé snaze překročit určitou hranici na vyšší příčku kariéry. Jde o soubor bariér nejrůznějšího typu, z nichž nejdůležitější jsou: Společenské, informační, tzv. bariéra odlišnosti, institucionální bariéry, segregace pracovního trhu, old-boys network, diskriminace na základně pohlaví, sexuální obtěžování, ale i antidiskriminační zákony.*³

Pár z těchto bariér jsme již zmiňovali, např. genderovy stereotypy, které spadají do sociální bariéry, také jsme se bavili o problému segregace pracovního trhu, kdy jsou ženy zastoupeny především ve feminizovaných oborech (školství, hotelnictví, zdravotnictví apod.). Další je bariéra odlišnosti, která se dá také nazvat jako homosociální reprodukce. *Jde o chování, kdy se zaměstnavatel nebo nadřízený při přijímání nebo povyšování pracovníků vybírá sociálně podobné typy zaměstnanců nebo pracovníků, jako je on sám. V situaci, kdy je většina míst vyššího stupně řízení obsazena muži, jsou pak přijímáni, resp. povyšováni, opět muži.*⁴

Další možnou překážkou pro ženy může být bariéra old-boys network. Jde o určitou formu neformálních vztahů mezi muži, ať už v pracovním prostředí nebo mimo něj. Pro ženy může být velmi složité se do této sítě dostat, jde například o mužské sporty. Překážek pro ženy, které se snaží dosáhnout vrcholu, je opravdu několik. Jednou z těch nejdůležitějších, na kterou se teď zaměříme, je sexuální obtěžování.

³Sokačová, L. Ženy v řídicích pozicích. 1. vyd. Praha: Gender studies, o.p.s., 2006. ISBN 80-86520-13-7

⁴ Křížková, A., Pavlica, K. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizace. 1. vyd. Praha: Management press, 2004. ISBN 80-7261-117-8

1.3 SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVIŠTI

Intenzivnější formy obtěžování mohou být postižitelné také trestněprávně. Může se jednat o trestný čin omezování osobní svobody podle § 231 zákona č. 140/1961 Sb., trestního zákona⁵

Nejčastěji se vyskytuje sexuální obtěžování, které je vedeno ze strany muže na ženu. Může se ale také stát, že bude muž sexuálně obtěžován ženou či stejným pohlavím. Často dochází k sexuálnímu obtěžování ze strany mužů proto, aby si dokázali svou nadvládu nad ženami. Ženám tak snižují jejich sebevědomí a ty se díky tomu nemusí cítit v zaměstnání dobře. Vytváří se nepřátelské prostředí a narušuje to celkovou atmosféru ve firmě.

Pod pojmem sexuální obtěžování lze zahrnout různé formy chování. Navíc při identifikaci obtěžujícího chování hraje zásadní roli subjektivní hodnocení takového chování obětí a způsob, jakým ho zažívá, nikoli chování samotné. Sexuální obtěžování v zaměstnání se vztahuje především k nerovnostem v postavení mužů a žen v pracovních vztazích, proto vždy hraje významnou roli mocenský aspekt.⁶

Se sexuálním obtěžováním se nejčastěji setkáváme v oborech, kde dominují muži. Ženy mají obavu v těchto oborech pracovat, což opět souvisí se znevýhodněním žen na trhu práce, protože právě tyto obory jsou lépe finančně ohodnocené, než typicky ženské feminizované obory.

⁵ Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z. Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. ISBN 80-73-30-090-7

⁶ Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z. Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. ISBN 80-73-30-090-7

Velkým problémem bývá to, že si mnoho mužů neuvědomuje, že jejich komentáře na ženy nemusí brát jako lichotky, ale spíše je to uráží a jsou pro ně nevhodné. Sexuálně obtěžované bývají často ženy samoživitelky. U těchto žen si totiž muži uvědomují jejich nadvládu a především to, že žena si nemůže dovolit o zaměstnání přijít.

Jako sexuální obtěžování se může považovat např. okukování, erotické časopisy na pracovišti, posílání sexuálních fotek e-mailem, sexuální nabídky a v neposlední řadě nejrozšířenější sexuálně podbarvené vtipy, otázky a komentáře na soukromý život. Oproti minulosti se v posledních letech hodně rozšířila forma posílání sexuálních fotek, hlavně díky vývoji technologií, internetu, sociálních sítí apod.⁷

Nejrozšířenější formou jsou stále sexuálně podbarvené vtipy. S touto formou se můžeme setkat ve většině českých organizacích. Český národ má rád humor, proto vtipy a provokace jsou v naší společnosti součástí běžné komunikace. Pokud je v organizaci mladý kolektiv s dobrými vztahy, tak většině lidem taková komunikace nevadí.

Co se týče flirtování na pracovišti, většina lidí se na toto téma dívá zcela přirozeně. V práci tráví lidé velkou část svého času a často se stává, že se zde prolíná pracovní život se soukromím. Mezi flirtováním a sexuálním obtěžováním je velmi tenká hranice a někteří lidé tuto hranici neumí zcela dobře odhadnout. Nastává situace, kdy jedna strana se domnívá, že se jedná jen o flirt a druhé už je to nepříjemné. Poté může dojít k určitým nedorozuměním, ne-li ke stížnostem.

Další formou sexuálního obtěžování, která se ve firmách může objevit, je fyzický kontakt. Tuto formu vnímá každá firma jinak. V některých firmách, kde panuje

⁷ Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z. Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. ISBN 80-73-30-090-7

harmonická a přátelská atmosféra, jsou doteky a bližší kontakty považovány za standardní. Ve firmách např. nadnárodních, je však dotýkání mezi spolupracovníky považováno za nežádoucí a silně nevhodné.

Do sexuálního obtěžování na pracovišti patří také milostné vztahy v organizaci. Tuto otázku vnímá každá firma jinak. V některých firmách jsou milostné vztahy tolerovány, v jiných nikoliv. Netolerovány jsou ve firmách, kde se obávají chodu organizace. Pokud taková situace nastane, vedení firmy jednoho z aktérů přesune na jiné pracoviště.

*V této oblasti se nejvíce projevuje konflikt mezi českou a zahraniční firemní kulturou: pro české prostředí je běžné, že pokud intimní vztah nepůsobí viditelné problémy, není třeba do něj zasahovat. Zahraniční vlastníci mohou mít ale jiný pohled a výslovně se tomu bránit.*⁸

Sexuální obtěžování na pracovišti může přejít až na spáchání trestného činu a tím je vynucený pohlavní styk. Organizace však nemá dostatečné kompetence k tomu, aby řešila tak závažný problém. Proto spáchání trestného činu řeší policie.

Někdy také dochází k situaci, kdy jsou zaměstnanci sexuálně obtěžováni klienty. To se stává především v případě, kdy má klient větší moc, tedy v případě, kdy se zaměstnanec řídí zásadou „můj zákazník, můj pán“. V takovémto případě je potřeba zaměstnance řádně proškolit, aby dokázal čelit obtěžování agresivního klienta, a přesto dosáhl uzavření obchodu. Do této situace se může dostat např. zaměstnanec call centra.

Pokud se zaměříme na to, kdo bývá nejčastěji agresorem a kdo oběť sexuálního obtěžování, máme hned jasnou odpověď. Ve většině případů bývají agresoři muži a

⁸ Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z. Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. ISBN 80-73-30-090-7

oběti ženy. Nejčastěji probíhá sexuální obtěžování mezi spolupracovníky. Sexuální obtěžování je spojováno s mocenským aspektem a se vztahem nadřízený/á – podřízený/á, kdy je v nadřízené pozici většinou právě muž. Pokud je iniciátorem nadřízený, je to pro oběť mnohem složitější situace, protože právě za ním by měla oběť s tímto problémem přijít. Tato situace je pro obtěžovanou osobu velmi obtížná až téměř neřešitelná. Ve většině případů je oběť nucena ze zaměstnání odejít. Dalším důvodem, proč bývají agresori muži a ženy jako oběti, je kromě dominantního mužského postavení, také pracovní nejistota žen. Ženy si častokrát určité formy sexuálního obtěžování, jako například sexuální narážky a vtípy, nechávají líbit z důvodu strachu o ztrátu zaměstnání. I proto, že ženám se nové pracovní místo shání hůře, než mužům, jsou ochotné si určité nevhodné a nepříjemné obtěžování nechat líbit. Navíc tyto formy obtěžování berou muži jako pouhé lichocení a ženy, kterým by se takové chování mohlo zdát nevhodné a obtěžující, mohou působit jako přecitlivělé. Pokud by se ale jednalo o závažnější formu obtěžování, jako např. stále opakující se návrhy na sex i poté, co oběť dala jasně najevo, že nemá zájem nebo nejzávažnější forma sexuálního obtěžování – znásilnění, je samozřejmé, že oběť musí tuto situaci okamžitě řešit, ať už se jedná o obtěžování ze strany nadřízeného či nikoliv.

Vzhledem k tomu, že je na pracovním trhu toto téma velmi zlehčované, je důležité vědět, jak se v takové chvíli zachovat a kde hledat pomoc. Nejprve je důležité se ujistit, že jde opravdu o sexuální obtěžování. Velmi často se stává, že dojde mezi kolegy k nedorozumění při komunikaci nebo při opačném vnímání dané situace. Ženy mohou jako sexuální obtěžování považovat různé komentáře na svojí osobu, a přitom muži to vnímají jako pouhé škádlení a vtipkování mezi kolegy. Pokud je však nějaké chování dané osobě nepříjemné, neměla by se bát o tomto problému mluvit s ostatními. Nejlépe s lidmi, kteří mohou být svědci tohoto chování, tedy s lidmi v práci. Ti mohou říct dané osobě otevřeně svůj názor na tento problém. Pokud má obtěžovaná osoba dostatek odvahy, nejlepším řešením je si o problému promluvit přímo s agresore a nastavit si potřebné mantinely. V této situaci je nejdůležitější komunikace. Pokud má oběť obavy z osobní komunikace, je možné agresorovi napsat zprávu, že jeho/její obtěžování je nežádoucí a požádat, aby s takovým chováním přestal. Dalším možným řešením je situaci řešit se svým nadřízeným.

2 SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

2.1 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ V ČESKÉ REPUBLICCE

V České republice mají ženy nárok na nadstandardně dlouhou rodičovskou dovolenou. Čas, který ženy v České republice stráví doma s dítětem je nejdelší v Evropě. Většina Češek zůstává doma s dítětem 3 roky (pokud má děti dvě, tak až 8 let), což se velmi odráží v jejich profesním životě a především to ovlivňuje postavení žen na trhu práce. Česká konzervativní vláda se skládá z většiny mužů, kteří se drží starých stereotypů, že žena se má starat doma o rodinu a děti. Česká republika má také veliké rozdíly mezi pracujícími ženami, které děti mají a které nikoliv.⁹

Velkým problémem naší země je to, že máme malou předškolní péči o děti. Je zde velmi málo školek a jesle u nás najdeme jen velmi výjimečně. Často se žena dostává do situace, kdy má dítě ve věku 3 let, mělo by již navštěvovat školku, ale není pro něj místo, protože školky jsou již plné, a tak ženě nezbývá nic jiného, než zůstat doma s dítětem déle.

⁹Bosničová, N., Kolářová, J. Kde to ladí a kde skřípe: slad'ování práce a péče v mezinárodní perspektivě. 1. vyd. Praha: Gender studies, o.p.s., 2012. ISBN 978-80-86520-40-7

2.2 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ V DALŠÍCH EVROPSKÝCH ZEMÍCH

V rámci Evropské unie se hodně mluví o tom, jak podporovat otce v tom, aby chodili na rodičovské dovolené a vystřídali se s matkou. Vzhledem k tomu, že mnoho mužů na rodičovské dovolené nechodí, některé země se tedy rozhodli to změnit a aktivně tomu napomoci. A tak určili část rodičovské dovolené pouze pro „druhého“ rodiče. Pokud by si jí však rodič nevybral, tato část by propadla. (říká se tomu „otcovská kvóta“). Otcovskou kvótu využívá Norsko, Island a Švédsko.¹⁰

2.2.1 NORSKO

Pokud srovnáme rovnoprávnost žen a mužů v České republice a rovnoprávnost žen a mužů v Norsku, rozdíl je markantní. Děti v Norsku chodí do školky od jednoho roku a matky se tak mohou věnovat práci. Vychovatelka má na starosti 3-4 děti a díky tomu se dětem může plně věnovat a je zde individuální přístup. Otcové jsou v této zemi na rodičovské dovolené ze zákona 3 měsíce a pobírají rodinné dávky, pokud ji však nevyberou, tak propadnou. Tuto možnost využívá většina mužů a norské studie dokazují, že to velmi posiluje vztah otce a dítěte. V Norsku se ženy po roce vrací do práce a zaměstnavatel jim musí umožnit pracovat na poloviční úvazek. Diskriminace žen s dětmi se zde vůbec neobjevuje a s termínem krkavčí matka se zde také nesetkáme, právě naopak. Pokud žena zůstane doma déle, tak se může setkat s názorem, že by se měla starat o svou profesní dráhu.¹¹

¹⁰Marksová-Tominová, M. Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se. 1. vyd. Praha: Portál, s.r.o., 2009. ISBN 978-80-7367-615-5.

¹¹Bosničová, N., Kolářová, J. Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě. 1. vyd. Praha: Gender studies, o.p.s., 2012. ISBN 978-80-86520-40-7

2.2.2 ISLAND

Další zemí, která se snaží podporovat otce v tom, aby chodili na rodičovskou dovolenou je Island.

Island patří mezi těmito zeměmi za vzor. Od května roku 2000 se tam rodičovská dovolená dělí na 3 x 3 měsíce: tři pro matku, tři pro otce a tři si mohou mezi sebou rozdělit rodiče, jak chtějí. Je to kvůli právu dítěte trávit čas s oběma rodiči a lepšímu sladování rodinného a pracovního života pro ženy i muže. Poté si rodiče mohou vybrat ještě 13týdenní neplacenou rodičovskou. Čerpání rodičovské je velmi flexibilní, může se rozložit až do osmi let věku dítěte s tím, že nejmenší časový úsek trvá dva týdny. V současné době si rodičovskou dovolenou vybírá 90% mužů (většina ovšem pouze „své“ tři měsíce).¹²

2.2.3 ŠVÉDSKO

Ve Švédsku rodičovská dovolená trvá 13 měsíců, během kterých rodič dostává 80% z platu. Pak mohou následovat ještě 3 měsíce s paušální částkou. Z oněch 13 měsíců se vyděluje dvouměsíční „kvóta pro druhého rodiče“. Zbytek by si měli rodiče rozdělit na půl, ale jeden druhému může svou část přenechat. (musí to však potvrdit písemně). Zajímavá je také pružnost celého systému, rodičovskou lze totiž rozložit až do osmi let věku dítěte, například tak, že se rodiče střídají po měsíci či po týdnu., nebo dokonce po dnech. Procento otců na rodičovské dovolené se v současné době pohybuje nad 20%. Ani v této pro rodiče ideální zemi to ovšem ne vždy funguje ideálně.¹³

¹²Marksová-Tominová, M. Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se. 1. vyd. Praha: Portál, s.r.o., 2009. ISBN 978-80-7367-615-5.

¹³Marksová-Tominová, M. Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se. 1. vyd. Praha: Portál, s.r.o., 2009. ISBN 978-80-7367-615-5.

Dalšími zeměmi, kde se snaží o rovnost žen a mužů při péči o děti a rodinu je Dánsko a Holandsko. Holandsko je totiž země, kde nejvíce lidí pracuje na částečný úvazek a je zde standardní, že si otec jednou týdně vybírá „otcovský den“. Otcové se tak díky tomu starají o své děti od raného věku.

2.3 KRKAVČÍ MATKY

Některé ženy jsou také označovány jako krkavčí matky. Stává se tak ve chvíli, kdy začnou pracovat dříve, než jsou dítěti 3 roky. Většina lidí v naší zemi, především mužů, se domnívá, že žena by měla být na rodičovské dovolené celé 3 roky. Věnovat se dítěti a trávit s ním co nejvíce času. Pokud se rozhodne vrátit se do práce dřív a snaží se skloubit práci i dítě najednou, může se setkat právě s označením krkavčí matka. Může se to stát nejenom ambiciózním ženám, které touží po profesní dráze, ale i těm, které vědí, že se do práce vrátit musí, jinak si své místo neudrží. V České republice je zaměstnavatel povinen zachovat ženě pracovní místo po celou dobu její rodičovské dovolené. Ale často dochází k situaci, kdy první den jejího nástupu do práce dostane žena výpověď např. pro nadbytečnost. Většina rodin v České republice je závislá na obou příjmech, a proto si nemohou dovolit být tak dlouho pouze s jedním. Nestálá finanční situace je proto důvodem předčasného návratu do práce. Každé druhé manželství končí rozvodem a díky tomu, je zde mnoho svobodných matek. Děti jsou většinou svěřeny do jejich péče, což je finančně velmi náročné. Z tohoto důvodu je pro ženu samoživitelku velmi důležité dobré zaměstnání.

Mnoho matek dělá tu chybu, že se po narození dítěte zaměří pouze na něj a stává se poté její hlavní prioritou. Na druhé místo odsune koníčky, kamarády a vše, co jí doposud naplňovalo a bavilo. Po nějakém čase zjistí, že jí v životě něco chybí a začne být nespokojená a osamělá. Péče o dítě je mnohdy mnohem těžší profese, než zbytek ostatních povolání. Jen za tuto práci ženy dostávají velmi malé finanční ohodnocení, přestože je velmi fyzicky i psychicky náročná. Není proto divu, že jsou po nějaké době

ženy frustrované a chtějí do svého života zapojit i pracovní život již v průběhu rodičovské dovolené.

2.4 ROLE OTCE

Zákon práce nezná specificky vymezenou otcovskou dovolenou, rodičovské volno mohou čerpat oba partneři zároveň, rodičovský příspěvek/peněžitou pomoc v mateřství vždy jen jeden z nich a vždy jen na nejmladší dítě v rodině.¹⁴

Po narození dítěte se ženě může zhoršit vztah s manželem. Stává se to poměrně často, protože se ženskou prioritou stává dítě a muž může mít pocit, že byl odsunut. Čerstvým otcům může vadit menší zájem jejich manželek a jejich podrážděnost. Na druhou stranu ženám může vadit to, že není otec dostatečně empatický. Pokud bude mít žena možnost během rodičovské dovolené pracovat, což je pro mnoho žen velká příležitost a výhoda, budou ji chtít samozřejmě využít, ale v tomto případě je potřeba sladit rodinný a pracovní život. První možností nastává pomoc od rodiny, především od otce. Tato situace se musí řešit individuálně, protože každý otec je jinak pracovní zatížen. Muž, který pracuje každý den do 4 hodin odpoledne, se může starat o dítě a domácnost jinak, než muž, který tráví 12 hodin v práci. Vše je ale na domluvě obou partnerů, jak moc si dokážou vyjít vstříc, jak moc se dokážou vcítit do role toho druhého a jak vysoké mají pracovní ambice. Pokud žena dostane možnost pracovat v průběhu rodičovské

¹⁴ Machovcová, K. Možnosti a bariéry zaměstnávání rodičů: praktické tipy pro zaměstnavatele. 1. vyd. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2012. ISBN 978-80-86520-44-5

dovolené, může její roli zastat manžel. Tento trend v České republice zatím příliš rozšířený není.

Malý počet otců na rodičovské má řadu příčin:

- *většina rodin si to nemůže dovolit z finančních důvodů: muži mají v průměru vyšší platy, a kdyby chodila do práce jen žena, příjem rodiny by se výrazně snížil,*
- *naše společnost je stále dost konzervativní. V průzkumu Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí z roku 2004, který se zaměřoval na sladování, uvedlo 67% dotázaných mužů a 61% dotázaných žen, že si myslí, že pokud muž zůstane na rodičovské dovolené, není to v pořádku.*
- *celkem 63% žen, které v době výzkumu žily s manžele či partnerem, jenž nikdy celodenně nepečoval o malé dítě, by nesouhlasilo s rodičovskou dovolenou otce. Souhlas by svému partnerovi poskytlo pouze 24% žen.*
- *na matky, které tento souhlas poskytnou a „umožní“ svým mužům zůstat doma na rodičovské, společnost často pohlíží jako na krkavčí matky, které své děti nemají dostatečně rádi.¹⁵*

Muž přichází na rodičovskou dovolenou ve chvíli, kdy má žena větší příjmy nebo když muž podniká a může si svůj čas řídit sám, anebo pokud je momentálně bez práce. Muži, kteří absolvovali rodičovskou dovolenou s dítětem, vnímají tuto zkušenost velmi pozitivně. Nejvíce si váží blízkého vztahu s dítětem.

Odchody otců na rodičovskou dovolenou mají velmi dobrý vliv na lepší postavení žen na trhu práce. Je to z toho důvodu, že žena nepřerušuje profesní dráhu a může se tak lépe dostat na vyšší manažerskou pozici. Zaměstnavatelé takovéto ženy vnímají jako mnohem více perspektivní zaměstnance.

¹⁵Marksová-Tominová, M. Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se. 1. vyd. Praha: Portál, s.r.o., 2009. ISBN 978-80-7367-615-5.

2.5 NÁSTUP DO PRÁCE PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Během rodičovské dovolené musí zaměstnavatel ze zákona zaměstnancům zachovat jejich původní pracovní místo. Mnoho zaměstnavatelů se snaží zákon obejít způsobem, že hned první den nástupu do práce dají zaměstnanci výpověď. V tom případě nezbyvá ženě nic jiného, než hledat jinde. Žena se dostává do nelehké situace, protože nabídka práce pro ženy s malými dětmi je velmi omezená a pro většinu zaměstnavatelů není takový zaměstnanec příliš perspektivní. Zaměstnavatelé mají nejčastěji problém s tím, že žena s dětmi nebude dostatečně flexibilní, v případě nemoci dítěte bude žádat o volno apod.

Dalším předsudkem, který zaměstnavatelé vůči matkám s dětmi mají, že během dlouhé rodičovské dovolené žena ztratila předchozí kvalifikaci. Pokud má žena o zaměstnání opravdu zájem, musí přesvědčit zaměstnavatele, že tomu tak není. Měla by mu dát najevo, že práce navíc jí nebudou dělat problém ani časově, a pokud bude dítě nemocné, má pro něj zajištěno hlídání. Dále by se měla snažit o vyvrácení předsudku o ztrátě kvalifikace a dokázat mu, že během rodičovské dovolené nabyla spoustu nových zkušeností.

Co je pro ženu důležité při přijímacím pohovoru po rodičovské dovolené? Pro ženu je nejdůležitější první dojem, který se vytváří již během prvních vteřin, kdy žena vezme za kliku a vstoupí do místnosti. Proto by se měla zaměřit na vhodnost oblečení k pozici, o kterou se zajímá a na svůj celkový vzhled (upravené vlasy, vhodné líčení a parfém, čistá obuv apod.) Je důležité, aby žena již při přijímacím pohovoru působila dostatečně sebevědomě a sebejistě a tím vyvrátit předsudek o matkách po rodičovské dovolené.

Pokud žena po rodičovské dovolené nemůže sehnat nové zaměstnání, měla by se zaregistrovat na Úřadu práce České republiky. Nejen, že jí pomohou novou práci najít, ale také jí mohou nabídnout rekvalifikační kurzy. Díky tomu se zvyšuje jejich kvalifikace a získávají větší procento úspěšnosti.

Někteří zaměstnavatelé si začínají uvědomovat, že zaměstnat ženu po rodičovské dovolené má i své výhody. Nejen, že takovýto zaměstnavatel bude dobře působit

navenek, ale také to velmi zlepší vztahy uvnitř firmy. Zaměstnané ženy po rodičovské dovolené si nabídnuté práce velmi váží a jsou loajální vůči zaměstnavateli.

V západní Evropě je velmi populárním typem pro matky s dětmi poskytování flexibilních pracovních úvazků, ale k těm se dostaneme až později.

Rodiče po nástupu do zaměstnání musí řešit hlídání dítěte v případě, že jsou školky přeplněné a žena se již vrací do práce. Nízká kapacita mateřských škol je způsobena zvýšenou porodností v posledních letech. Velikou výhodou mají rodiče, kteří mají prarodiče v důchodu a dítě mohou hlídat oni. Vzhledem k prodlužování odchodu do důchodu nastane v budoucnosti situace, že ani tato možnost nebude možná nebo zcela výjimečná.

Další možností pohlídání dítěte je chůva. V cizích zemích, převážně západních, využívá chůvu mnoho zaměstnaných rodin. V České republice tato praxe ještě není zcela zavedená. Mít chůvu je pro některé rodiny finančně náročné a jiní mají obavu z hlídání cizím člověkem. V případě najímání chůvy do rodiny, je dobré mít doporučení a reference.

V některých zemích rodiny využívají služeb au-pair. Mnoho mladých lidí, pracujících jako au-pair, získává tímto způsobem nové zkušenosti. Mají možnost žít v cizí zemi, poznávat nové kultury a učit se novému jazyku. V České republice je au-pair v rodinách ještě méně běžná než chůva.

Další možností hlídání dítěte se nabízí jesle. V současné době jsou u nás jesle nepřilíš rozšířené. Počet jeslí je v České republice oproti jiným zemím velmi malý. Mnoho lidí má zkreslenou představu díky jeslím za komunistického režimu. Dnešní jesle se značně liší. Jsou velmi kvalitně a krásně vybavené, děti jsou v malých skupinkách po třech až pěti a stará se o ně profesionální personál.

Další službu, kterou mohou matky s dětmi využít je denní matka. Jde o službu, kde si matka, která je na mateřské dovolené přibere ještě další dítě, o které se stará. Některé ženy si tímto způsobem přivydělávají anebo si vzájemně vypomáhají.

Pokud matka s dítětem pracuje ve firmě, která má nějaké firemní zařízení v podobě firemní školy, je to pro ni velká výhoda. V České republice má tuto službu prozatím málo firem, ale mnoho dalších už si začíná výhody této služby uvědomovat. V dalších letech by se mohlo očekávat rozšíření. Jde o takové zařízení, kde si zaměstnankyně platí jednu chůvu, která se po dobu jejich práce o děti stará ve vyhrazené místnosti uvnitř firmy. Díky tomu se mohou ženy vrátit do práce co nejdříve.

Inspirativním příkladem, jak se může zaměstnavatel starat o potřeby pracujících rodičů, je mateřská školka při pražské Fakultní Thomayerově nemocnici (FTN) s poliklinikou. Dvě třídy pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň nemocnice fungují v rámci komplexu mateřské a základní školy, která byla zřízena za účelem péče o hospitalizované děti. „Největším přínosem je stabilizace počtu zdravotních sester. Sestry, které odešly na mateřskou dovolenou, se k nám opět vrací do pracovního poměru díky možnosti školku využít,“ říká Martina Štanclová, tisková mluvčí nemocnice.¹⁶

Další možností, jak si poradit s hlídáním dětí v době pracovních povinností, jsou mateřská centra. Je to místo, kde se setkávají maminky s dětmi. Pro děti jsou zde kroužky nejrůznějšího typu a matky zde mohou využívat nabídky kurzů pro ně.

2.6 FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ REŽIMY

Jedna z možností firem, jak dosáhnout rovnoprávného postavení, je umožňování flexibilních úvazků. Je to ideální způsob, jak pomoci ženám s kombinací rodiny a práce. V České republice zatím flexibilní formy práce nabízeny moc nejsou a lidé na ně mají

¹⁶Bosničová,N. Rovné příležitosti do firem. 5. vyd. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2011. ISBN 978-86520-36-0.

rozdílné názory. Zdá se to být skvělý způsob, jak zvládat více povinností najednou a jak ušetřit čas.

V České republice se flexibilní úvazky využívají mnohem méně, než v ostatních vyspělých státech např. v Nizozemsku využívá tyto formy práce většina žen. Mnoho států také podporuje částečné úvazky, naše země nikoliv.

U flexibilních pracovních úvazků je několik věcí, na které je velmi dobré si dát pozor. Je důležité, aby si zaměstnanec se zaměstnavatel předem přesně určili pravidla a ty písemně zaznamenali. Dále je nutné určit způsob komunikace mezi nimi.

Flexibilní režim nemusí vyhovovat každému zaměstnanci. Je potřeba si předem uvědomit jeho kladné i záporné stránky. Např. pokud žena mající malé děti pracuje z domova, nemusí to být v samotném důsledku pro ni výhodné. Ušetří sice čas a peníze za dojíždění, ale zjistí, že práce doma s dětmi je pro ni nemožná.

Pokud se zaměříme na otázku, jak vytvořit rovnoprávné prostředí ve firmě, bylo by dobré rozšířit poskytování flexibilních úvazků i mužům, kteří by se díky tomu více podíleli na rodinném životě a míra rovnocennosti by se opět trochu posunula.

Podle zákoníku práce mají na úpravy nárok zaměstnanci/zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let, zaměstnankyně, které jsou těhotné a zaměstnanci/zaměstnankyně pečující o osoby závislé na pomoci jiné fyzické osoby. Musí však o změnu pracovní doby zaměstnavatele požádat. Konkrétní podoba úprav není stanovena. Zaměstnavatel je povinen takové žádosti vyhovět, pakliže mu v tom nebrání vážné provozní důvody¹⁷.

¹⁷ Machovcová, K. Možnosti a bariéry zaměstnávání rodičů: praktické tipy pro zaměstnavatele. 1. vyd. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2012. ISBN 978-80-86520-44-5

2.6.1 PRÁCE NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK

Jde o tzv. zkrácený úvazek, kdy zaměstnanec pracuje převážně 4 hodiny denně, někdy také 6 hodin denně. Jindy je zas učena týdenní pracovní doba, sjednávána v pracovních cyklech – 20 hodin. V České republice pracuje jen velmi málo lidí na částečný úvazek. Na Českém trhu práce je nabídka takových pracovních míst velmi malá, oproti jiným západoevropským státům, kde takto pracuje zhruba polovina žen. Pro ženu je velmi důležité trávit nějaký čas v pracovním kolektivu, může ji to hodně motivovat a nemusí mít pocit, že z pracovního života úplně vyčlenila. Další skutečností je to, že nejvíce jsou taková místa nabízena v oblasti trhu práce s velmi nízkou prestiží a velmi malým finančním ohodnocením, kde je potřebná jen malá kvalifikace.

2.6.2 SDÍLENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA (JOB SHARING)

Jedná se o formu flexibilního úvazku, kdy jsou na jednom pracovním místě dva pracovníci a dělí se o něj. Pracují většinou v poměru hodin 4+4 a nebo 6+2. Komunikace mezi oběma pracovníky je zásadní. Je dobré, když se ve firmě zavede nějaký systém, ve kterém se informace předávají. Dále je dobré, aby zaměstnanci přesně věděli, kdo má jaké kompetence, povinnosti, odpovědnost apod. U takové formy práce je velice důležité práce manažera, který musí perfektně zvládat koordinaci týmu, ale i jednotlivce. Na českém trhu zatím není tato forma práce moc rozšířená.

2.6.3 PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA

Tato forma flexibilního úvazku zahrnuje nerovnoměrnou a nepravidelnou pracovní dobu, patří sem např. stlačený pracovní týden. Zaměstnanec má určité právo rozhodovat o tom, jaký čas stráví v práci. Díky této formě může ideálně sladit svůj pracovní a rodinný život. Zaměstnanec má stanovený počet hodin, které musí odpracovat v určeném období. (den, týden, měsíc) přímo na pracovišti. Jindy také bývá stanoveno od kdy, do kdy musí být zaměstnanec přítomen na pracovišti. Zbytek pracovních povinností si přizpůsobí, jak potřebuje. Pokud člověk pracuje formou stlačeného

pracovního týdne, obvykle pracuje plných 40 hodin, rozdělených do 4 pracovních dnů.

2.6.4 PRÁCE DOMA A PRÁCE DOMA S PC

Tato forma se v posledních letech na pracovním trhu velmi rozšířila. Je to především v důsledku velkého vývoje technologií a také zvýšením „počítačové“ gramotnosti obyvatelstva. V české republice se s prací doma pojili především manuální práce. Ale i na našem trhu se tato forma poměrně rozšiřuje. Tento typ flexibilního úvazku má pro ženy s malými dětmi řadu výhod. Jednou z nich je nesmírná úspora času a především si matka nemusí hledat pro dítě hlídání. Jak již bylo zmíněno u flexibilního režimu, tento typ úvazku nemusí vyhovovat všem ženám. Tato forma však není poskytována jen matkám s dětmi, může být poskytnuta i lidem, kteří pracují v terénu a svou práci vykonávají např. od zákazníků, v lese či na cestě.¹⁸

2.6.5 OSTATNÍ MOŽNOSTI

Mezi flexibilní formy práce se zařazují i dohody o práci konané mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti, dále pak existují různé specifické podoby flexibilních forem práce, například:

- a) „rozložené pracovní hodiny“ – zaměstnanci mají možnost si určit časy (pracovní bloky), ve kterých budou práci vykonávat. V mnoha případech to může být oboustranně výhodná dohoda,
- b) práce v časových blocích – zaměstnanec pracuje na dlouhodobý kontrakt v předem určeném časovém období – např. únor-červen, září-listopad,
- c) víkendová práce či noční práce – pracovní doba je určena na noční hodiny či na sobotu a neděli, tento čas není prací přes čas,

¹⁸ Křížková, A., Pavlica, K. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizace. 1. vyd. Praha: Management press, 2004. ISBN 80-7261-117-8

- d) *dočasné snížení počtu hodin – zaměstnanci se na jeho žádost sníží počet hodin, např. z důvodu péče o nemocného v rodině apod.,*
- e) *„v“ pracovní čas – zaměstnanci si odsouhlasí redukované hodiny na určitou dobu s garancí, že po této době se opět pracovní doba změní na standardní počet hodin,*
- f) *posun pracovní doby – podle potřeby zaměstnance (např. u rodiče odvoz dítěte do jeslí, dopravní dostupnost zaměstnání, změna jízdních řádů, apod.). Celková týdenní pracovní doba se nemění, dochází jen k určení odlišné hodiny začátku a konce výkonu práce. Klouzavou pracovní dobu využívá většina zaměstnanců České spořitelny,*
- g) *tzv. nulový kontrakt – zaměstnanci pracují, jen když je potřeba.¹⁹*

¹⁹ Junová, B. Čas pro změnu: k rovnováze práce a soukromí, další údaje neuvedeny

3 JAK DOSÁHNOUT ROVNÉHO POSTAVENÍ MUŽŮ A ŽEN V ORGANIZACI?

Aby bylo dosaženo odstranění genderových nerovností, musí se začít ve změnách společenských hodnot. Mnoho lidí soudí muže a ženy podle zastaralých stereotypních rolí a ne podle individuálních schopností jedince. Je potřeba, aby už od narození byli lidé hodnoceni a bráni jako individuality a ne podle toho, jestli je chlapec nebo dívka. Už v tuto dobu se role v rodině utvářejí. Dívky od mala pomáhají s domácími pracemi matce a jako hračky se jim kupují panenky, aby se „připravily“ na mateřství. Pokud se ale mají stát změny na pracovním trhu, musí se změnit kultura jednotlivých organizací.

Většina žen musí řešit otázku týkající se skloubení pracovního a rodinného života. Jsou postaveny před otázkou, jestli kariéra anebo rodina. Bylo by dobré, kdyby firmy s touto otázkou ženám pomohly a snažily se jim vyjít vstříc. Např. zavedením firemních školek, příspěvku na hlídání dítěte, průběžný kontakt s rodiči na MD/RD, volno pro otce krátce po narození dítěte, plánování návratu po RD apod. Ženám by ulehčilo rozhodování, pokud by věděly, že jejich pracovní místo bude zachováno po celou dobu rodičovské dovolené, popřípadě by je firma zapojovala do pracovních záležitostí, např. by se mohly účastnit porad a firemních akcí nebo by jim byla nabídnuta práce z domova apod. Bylo by vhodné zavést firemní programy mentoringu pro ženy. Další možností dosažení rovnoprávnosti ve firmě je nabízení flexibilních úvazků jak pro ženy, tak pro muže. A v neposlední řadě by se firmy měli zaměřit na to, kolik procent žen je v organizaci zastoupeno na řídicích pozicích a na rovnost v odměňování. Zaměstnanci by měli být za stejnou práci odměněni stejnou mzdou. Typicky ženské pozice jsou často odměňovány nižší mzdou bez ohledu na jejich náročnost.

Dlouhé přerušení pracovní kariéry se odráží i v rozevírání nůžek mezi příjmy žen a mužů. Rozdílem 26% se ocitáme na předposledním místě v EU. (průměr činí 18%). Důsledkem jsou i nižší důchody, při jejichž výši chudoba ohrožuje 22% žen starších 65 let.²⁰

Pokud se firma opravdu zaměří na rovnoprávné postavení mužů a žen uvnitř firmy, může tak dosáhnout mnohem větší spokojenosti a především větší motivace ze strany zaměstnanců. Dále se zvýší návratnost žen po rodičovské dovolené a tím firma ušetří finanční prostředky za nábory, výběrová řízení a hlavně zaškolení nových zaměstnanců. Se změnou firemní kultury a především s problémem nerovnosti a s diskriminací žen v organizaci může firmám pomoci management diversity.

Management diversity – česky „řízení rozmanitosti“ – je novým trendem v managementu, který prosazuje různorodost na pracovišti jako jeden ze způsobů zvyšování efektivity práce. Je rovněž součástí kvalitního řízení a rozvoje lidských zdrojů. Součástí tohoto konceptu je i sladování – tj. vytvoření pracovních podmínek vyhovující širokému spektru zaměstnanců.²¹

Jedním z příkladů dobré praxe je program Diversitas v České spořitelně. Začal v roce 2008 neformálním setkáním žen na pozicích senior manažerek. Skupina měla dvě témata k diskusi: a) skleněný strop a nízké zastoupení žen na vyšších manažerských pozicích. Podle údajů z oddělení HR bylo zjištěno, že ačkoliv ve společnosti pracuje 74% žen, na manažerských pozicích jich je pouze 36%. B) druhým tématem byla nízká návratnost žen po RD. V letech 2005 až 2007 se po rodičovské dovolené úspěšně vracelo zpět do práce pouze 12% žen. Rovněž se počítalo, že najít nového zaměstnance, zaškolit ho a zapracovat stojí společnost přibližně 170 000 Kč.²²

²⁰Bosničová, N., Kolářová, J. Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě. 1. vyd. Praha: Gender studies, o.p.s., 2012. ISBN 978-80-86520-40-7

²¹ Junová, B. Čas pro změnu: k rovnováze práce a soukromí, další údaje neuvedeny

²² Junová, B. Čas pro změnu: k rovnováze práce a soukromí, další údaje neuvedeny

A proto se firma rozhodla pro zavedení programu Diversitas. Nejdříve si firma stanovila cíle programu, poté proběhlo několik školení a workshopů a následně se management angažoval v podpoře diverzity. V rámci tohoto programu byl zaveden např. benefit příplatků 4000 na péči o dítě, týden dovolené pro otce po narození dítěte, programy mentoringu pro ženy, nabízení flexibilních úvazků apod. Výsledkem byla zvýšená návratnost žen po rodičovské dovolené, snížení nákladů na výběr a adaptaci nového zaměstnance a větší motivace zaměstnanců.²³

V rámci programu Diversitas je také mnoho projektů jako např. program ČÁP, který se stará o zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolené.

Pro dosažení rovnosti ve firmě se musí změnit firemní kultura a musí se začít u vedení. Firma zajistí podobné podmínky pro všechny, tj. otevřeně komunikovat se všemi zaměstnanci a ptát se na jejich názor ohledně ženských a mužských rolí, diskutovat s nimi o plánech do budoucna, co je pro ně prioritou. Pokud by pro ně byla prioritní práce i rodina, pokusit se tyto dvě věci sladit. Nerovnost v organizaci narušuje vztahy nejen mezi mužem a ženou, ale také mezi ženami samými. Špatná atmosféra ve firmě může mít dopad na celkový výkon organizace.

²³ Junová, B. Čas pro změnu: k rovnováze práce a soukromí, další údaje neuvedeny

PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGICKÁ ČÁST

4.1 CÍL VÝZKUMU

Cílem empirické části práce je zjištění názorů mužů a žen na rovnoprávné postavení žen na trhu práce. V těchto výzkumech budou ženám a mužům dávány otázky týkající se nerovnosti na trhu práce a díky odpovědím od obou pohlaví se bude moci udělat srovnání názorů na tuto problematiku.

4.2 HYPOTÉZY

V souvislosti s cílem práce byly stanoveny tyto hypotézy:

Hypotéza č. 1: více jak polovina lidí si myslí, že ženy mají mnohem těžší cestu na nejvyšší řídicí posty, než muži.

Hypotéza č. 2: méně než polovina lidí odsuzuje ženy, které se chtějí do práce vrátit dříve, než jsou dítěti 3 roky.

Hypotéza č. 3: ženám poskytovány flexibilní pracovní režimy častěji, než mužům.

4.3 VÝZKUMNÁ METODA

Pro praktickou část bakalářské práce byl použit kvalitativní a kvantitativní výzkum, pomocí kterých jsem se snažila o zjištění rozdílnosti mužských a ženských názorů na tuto problematiku. U kvalitativního výzkumu jsem zpovídala 3 muže a 3 ženy. Rozhovory se uskutečnily u mužů v jejich kanceláři a u dvou žen u nich doma a s poslední ženou jsem se sešla v kavárně. Rozhovory probíhaly pouze mezi čtyřma očima a odpovědi jsem si zaznamenávala na papír. U kvantitativního výzkumu bylo formou dotazníkového šetření tázáno 100 náhodných lidí z mého okolí. Kvantitativní výzkum jsem dělala také osobně, díky tomu bylo dosaženo 100% návratnosti.

4.4 POSTUP A ZPŮSOB REALIZACE

Nejprve probíhalo zpracování dotazníků. Otázky byly vytvářeny na základě poznatků z teoretické části. Nakonec vzniklo 19 otázek pro dotazníkové šetření, jako např. „Domníváte se, že ženy mají cestu na nejvyšší řídicí posty mnohem těžší než muži?“, „Domníváte se, že Vám děti zásadně ovlivnili Vaší kariéru?“ nebo „Uvítal/a byste, kdyby Vám nadřízený nabídl práci formou flexibilního úvazku?“

Po zpracování dotazníků probíhalo tvoření otázek pro individuální rozhovory. Otázky se stejně jak u dotazníkového šetření týkaly dané problematiky. Rozhovory byly strukturalizované. Tato celková příprava trvala do 30. 11. 2015.

Poté následovalo šetření dotazníků mezi širokou veřejností a realizace rozhovorů. Dotazníky jsem rozdala osobně mezi své známé. Rozhovory probíhaly na místech předem určených s dotazovaným člověkem. Každý rozhovor trval zhruba 10 min.

Po sběru veškerých informací následovalo hromadné zpracování získaných dat z rozhovorů a dotazníkového šetření.

4.5 VÝZKUMNÝ VZOREK

Objektem dotazníkového šetření se stala široká veřejnost. Bylo vybráno 100 náhodných lidí z mého okolí, 50 mužů a 50 žen, kteří byli požádáni o vyplnění dotazníku s otázkami týkajícími se nerovnostech mezi mužem a ženou na trhu práce. Do prvků, které skupina obsahovala, patřil věk. Dotazovaným bylo více jak 18 let.

U kvalitativního výzkumu se objektem stali 3 muži a 3 ženy. Jeden muž a jedna žena byli ve věku 18-25 let, další muž a žena byli ve věku 25-45 let a poslední muž a žena byli ve věku 45-60 let. Rozdíl věků u zpovídaných byl záměrný, z důvodu získání různých úhlů pohledů na tuto problematiku, a to nejen díky rozdílnosti pohlaví, ale také díky rozdílnosti věku.

4.5.1 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO VZORKU

Muž č. 1, 20 let

Tento muž bydlí v centru Prahy. Prozatím studuje na Metropolitní univerzitě v Praze, obor mezinárodní obchod. Je svobodný a žije ve společné domácnosti se svou rodinou.

Žena č. 1, 24 let

Žena číslo 1 bydlí v Praze. Studuje dálkově školu Jana Amose Komenského v Praze a k tomu pracuje jako manažerka prodejny se značkovým oblečením. Je svobodná a žije se svým přítelem v bytě. Je velmi ambiciózní

Muž č. 2, 41 let

Bydlí v rodinném domku za Prahou. Pracuje jako účetní ve velké firmě na vysoké pozici. Je ženatý, má 3 děti a jeho žena nepracuje. Je v domácnosti a stará se o děti a domácnost

Žena č. 2, 40 let

Bydlí v bytě v Praze. V současné době pracuje jako servírka v restauraci. Je rozvedená a má jedno dítě, které má ve své péči

Muž č. 3, 48 let

Bydlí v bytě v Praze. Tento muž pracuje jako automechanik. Je rozvedený, ale před 3 lety se opět oženil. Z prvního manželství má 2 děti a ze současného zatím žádné. Žije se svou novou rodinou.

Žena č. 3, 59 let

Tato žena bydlí v baráku na okraji Prahy. Pracuje jako knihovnice. Je vdaná a má 2 děti. Žije se svým manželem, se svým synem a jeho rodinou v dvougeneračním domku.

Před zahájením všech rozhovorů byl každý dotazovaný předem seznámen s tím, jak bude rozhovor probíhat a za jakým účelem se rozhovor dělá. Respondenti byli také předem seznámeni s tím, že se jedná o anonymní výzkum a tedy nebudou známy jejich jména.

Otázky rozhovoru:

1. Co si vybavíte, když se řekne rovnost příležitostí na trhu práce?
2. Proč si myslíte, že je absence žen na vedoucích pozicích?
3. Co si myslíte, že je nejčastějším důvodem pro poskytování flexibilních úvazků? Jaký na ně máte názor?

4. Souhlasíte s názorem, že žena by měla být hlavně pečovatelka o rodinu a domácnost?

5. Co Vy považujete za sexuální obtěžování na pracovišti? – setkal/a jste se s ním už někdy?

..

5 EMPIRICKÁ ČÁST

5.1 VYHODNOCENÍ ROZHOVORŮ

1. otázka: Co si vybavíte, když se řekne rovnost příležitostí na trhu práce?

Muž č. 1 – rovnost mezi mužem a ženou, možnost stejných pozic a stejného platu

Žena č. 1 – rovnost příležitostí mužů a žen

Muž č. 2 – stejné pracovní možnosti, jak pro ženy, tak pro muže

Žena č. 2 – stejná poziční nabídka, ať už je to žena či muž

Muž č. 3 – trh práce je zasyčený, prací je mnoho pro všechny

Žena č. 3 – stejné pracovní příležitosti pro všechny

2. otázka: Proč si myslíte, že je absence žen na vedoucích pozicích?

Muž č. 1 – nedostatečná autorita + rodinné závazky

Žena č. 1 – většina žen není tak ambiciózních, v naší společnosti je zavedeno, že žena by měla být především pečovatelka o rodinu a domácnost

Muž č. 2 – protože nemohou práci věnovat tolik času z rodinných důvodů

Žena č. 2 – protože nemají takový respekt, nejsou tak průbojné a přerušují svou kariéru z rodinných důvodů

Muž č. 3 – protože ženy nedokážou vést kolektiv lidí a nezvládají tak dobře stresové situace

Žena č. 3 – větší zájem o rodinu, méně o kariéru

3. otázka: Co si myslíte, že je nejčastějším důvodem pro poskytování flexibilních úvazků? Jaký na ně máte názor?

Muž č. 1 – u žen většinou kvůli dětem. Názor na flexibilní úvazky kladný

Žena č. 1 – děti, nárazové druhy prací a lepší využití možností pracovní doby. Firmy by je měly hodně využívat

Muž č. 2 – z důvodu dětí. Velmi kladný názor, měly by být nabízeny častěji

Žena č. 2 – z důvodu dětí a domácích povinností + více prací. Velmi pozitivní

Muž č. 3 – děti a spokojenost + motivace. Kladný

Žena č. 3 – vyhovět zaměstnanci + větší motivace. Flexibilní úvazky by měly být poskytovány, ale pouze v odvětvích, kde to je možné.

4. Souhlasíte s názorem, že žena by měla být hlavně pečovatelka o rodinu a domácnost?

Muž č. 1 – ne, to jakou si žena zvolí prioritu, je její volba. Jestli to bude rodina či děti.

Žena č. 1 – ne, v dnešní době je to individuální rozhodnutí

Muž č. 2 – ano, je to na prvním místě

Žena č. 2 – spíše ano, pokud je to v jejích možnostech a její manžel dokáže bez obtíží uživit rodinu sám

Muž č. 3 – nesouhlasí, pokud má žena větší příjem než muž, měl by se o domácnost starat především on a ona především pracovat

Žena č. 3 – ano rozhodně souhlasí

5. Co Vy považujete za sexuální obtěžování na pracovišti? – setkal/a jste se s ním už někdy?

Muž č. 1 – fyzický kontakt. Ne, nesetkal

Žena č. 1 – už i nějaké návrhy, které nejsou opětované. Ano, setkala

Muž č. 2 – sexistické narážky. Ne, nesetkal

Žena č. 2 – sexuální narážky a nabídky. Ano, setkala

Muž č. 3 – problém je všeobecně hodně přeceňovaný – zneužívaný. Ne, nesetkal

Žena č. 3 – sexuální návrhy, dotěrné zprávy. Nesetkala

5.2 SHRNU TÍ KVALITATIVNÍHO VÝZKUMU

U otázky č. 1 se všichni respondenti vesměs shodují. Vybaví si rovnoprávné postavení na trhu práce, jak pro muže, tak pro ženy.

U otázky č. 2, proč se domnívají, že je absence žen na vedoucích pozicích, se dotazovaní domnívají, že je to především z rodinných důvodů. Pro ženy je velmi složité skloubit pracovní a rodinný život a vzhledem k tomu, že věnují velkou péči rodině, nemají dostatek času na práci. Kvůli rodinným povinnostem přerušují svojí kariéru v době rodičovské dovolené. Dále jak muži, tak ženy jsou přesvědčeni, že dalším

důvodem absence žen na vedoucích pozicích je, že nejsou dostatečně průbojné, nemají takové ambice, nejsou vůdčí typy a nezvládají tak dobře stresové situace.

Otázka č. 3 se týkala flexibilních úvazků a názorů respondentů na ně. Téměř všichni respondenti, ať už ženy či muži si myslí, že jsou poskytovány především z důvodu dětí a rodinných povinností. Dále se respondenti domnívají, že dalším důvodem pro poskytování jsou další práce, z důvodu větší motivace zaměstnanců a z důvodu spokojenosti zaměstnanců. Všichni dotazovaní mají na flexibilní úvazky kladný názor.

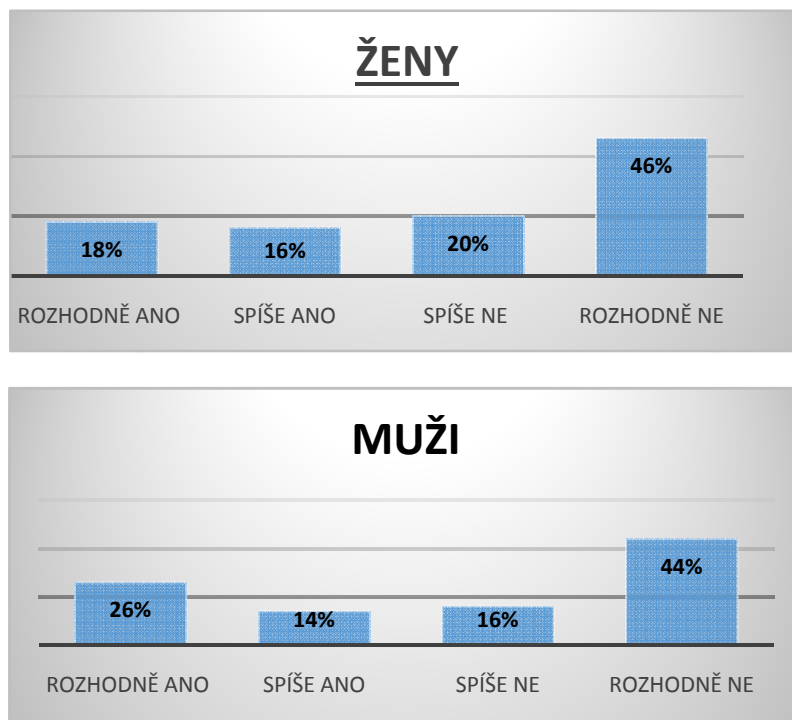
Otázka č. 4 zněla, jestli respondenti souhlasí s názorem, že žena by měla být hlavně pečovatelka o rodinu a domácnost. V této otázce se však respondenti neshodovali. Polovina dotazovaných s tímto názorem souhlasí, druhá nikoliv. Ženy se spíše přiklání k názoru, že pokud je to v jejích možnostech, měla by se starat především o rodinu. S tímto názorem souhlasí i jeden muž, který tvrdí, že rodina by pro ženu měla být na prvním místě. Avšak zbytek mužů a jedna žena se spíše přiklání k názoru, že je jen na ní, jakou si zvolí prioritu, rozhodnutí je individuální a záleží na podmínkách, v jakých se rodina nachází.

Poslední 5. otázka se týkala sexuálního obtěžování a zaměřovala se na to, co respondenti považují za sexuální obtěžování na pracovišti a jestli se už s ním někdy setkali. Dvě ženy se s tímto problémem již setkali a domnívají se, že sexuální obtěžování už jsou i sexuální návrhy, komentáře a nabídky, které nejsou opěťované. Poslední žena se s tímto problémem sice neseťkala, ale za sexuální obtěžování už také považuje sexuální návrhy a dotěrné sms zprávy. Na rozdíl od žen, muži se s tímto problémem nikdy neseťkali a za sexuální obtěžování jen jeden muž považuje stejně jako ženy už i sexistické narážky. Další muži za sexuální obtěžování berou až fyzický kontakt a jeden z mužů si myslí, že je tento problém všeobecně přeceňovaný.

5.3 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Graf 1: obeznámenost s pojmem

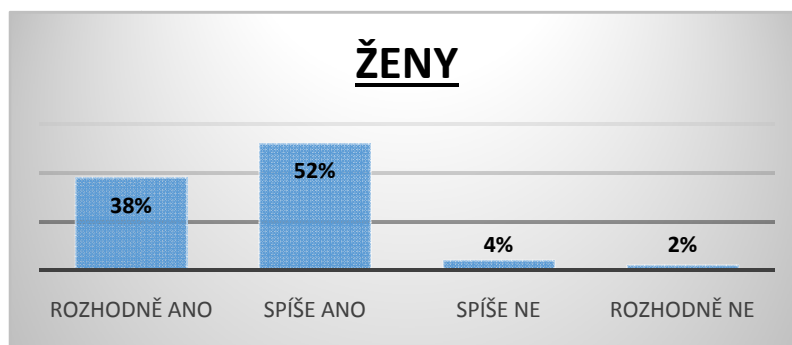
1. Setkal/a jste se někdy s pojmem gender?

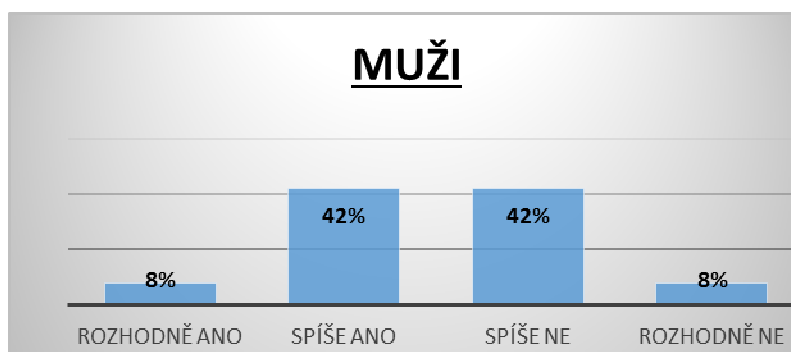


- Z těchto výsledků je zřejmé, že většině mužů i žen se s tímto pojmem nikdy neseťkali.

Graf 2: pohled na postavení žen na trhu práce

2. Domníváte se, že jsou ženy na trhu práce znevýhodněni oproti mužům?

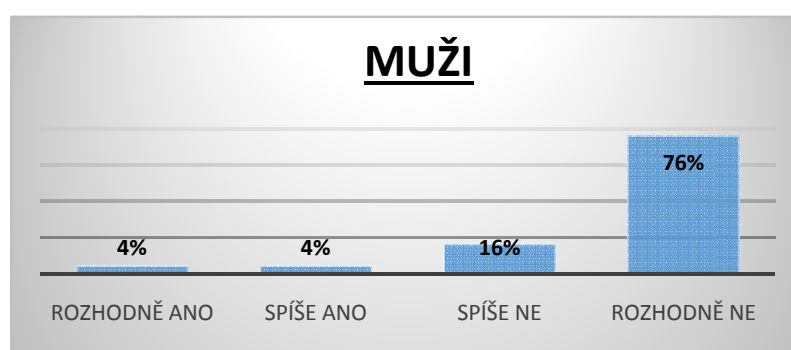
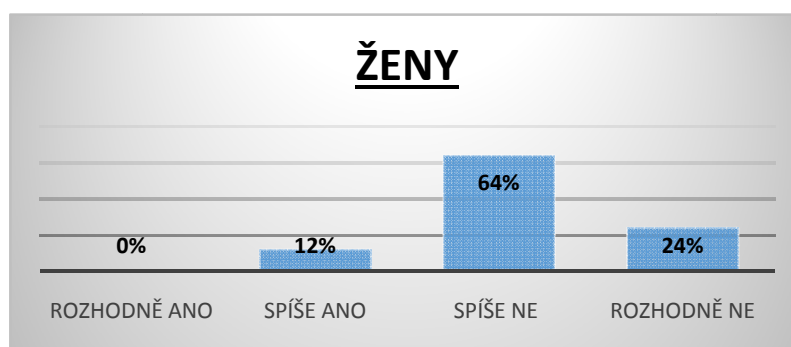




- Z těchto grafů můžeme vidět, že většina žen zastává názor, že jsou na trhu práce znevýhodněny oproti mužům. Zatímco u mužů zastává tento názor pouze 8 %. Muži si jen málokdy uvědomují překážky, kterým musí ženy na pracovním trhu čelit.

Graf 3: zkušenosti s diskriminací

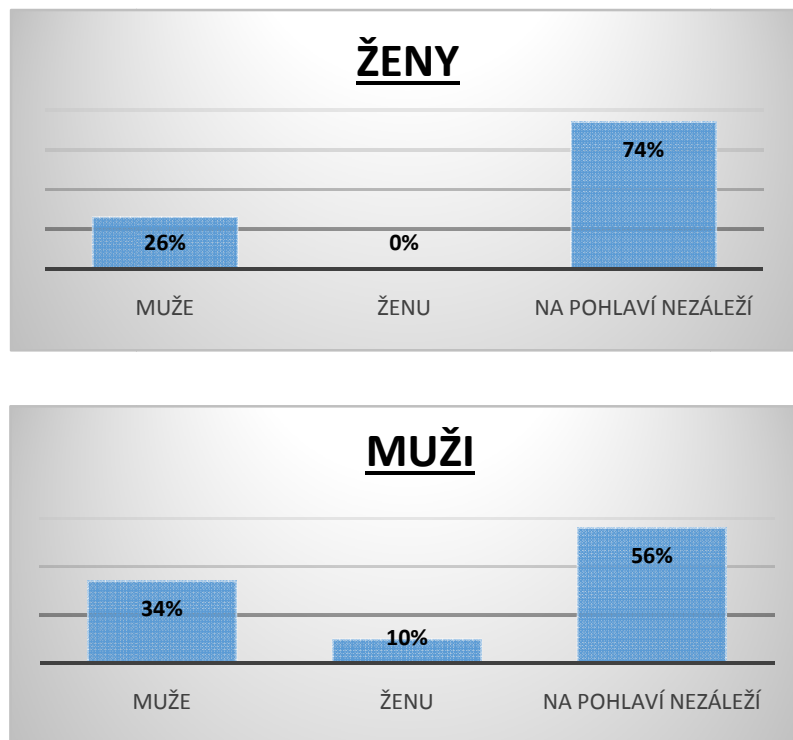
3. Měl/a jste někdy pocit, že jste byl/a v práci nebo u pracovního pohovoru diskriminován/a?



- Z výsledků je patrné, že si většina lidí není vědoma toho, že by byli u pracovního pohovoru diskriminováni. Paradoxně se s tím zaručeně setkali 4% mužů a žádná žena. Největší zastoupení u žen má odpověď spíše ne s 64% a u mužů odpověď rozhodně ne se 76%, což je pro náš trh velmi pozitivní zjištění.

Graf 4: možnost volby pohlaví nadřízeného

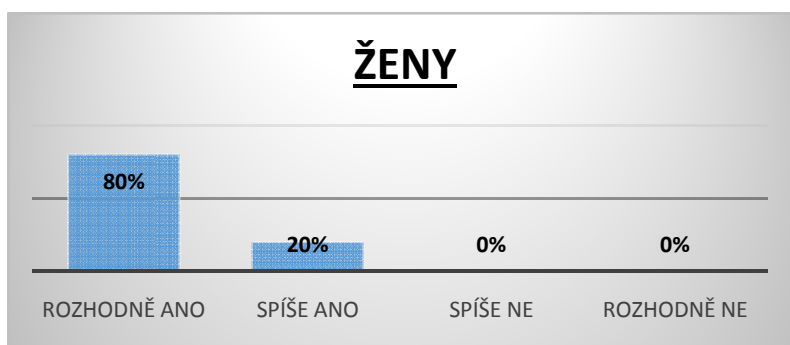
4. Pokud byste si mohl/a vybrat nadřízeného, vybral/a byste si?

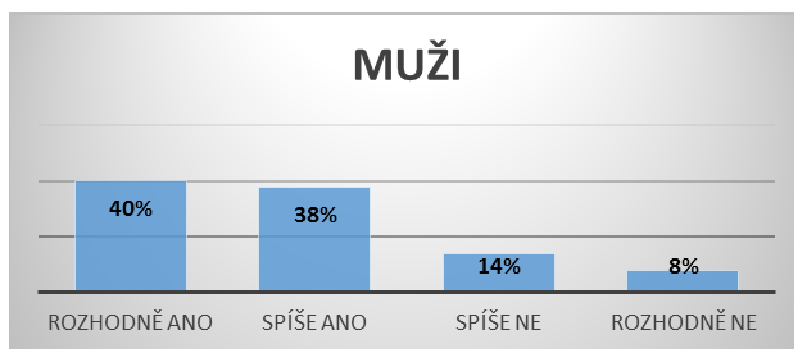


- V této otázce se názory mužů a žen poměrně podobají. Většině z nich na pohlaví nadřízeného nezáleží. Pouze 10% mužů a žádná žena by si za nadřízeného vybrali ženu a někteří by si za nadřízeného vybrali muže. Z těchto výsledků vyplývá, že lidé hodnotí především podle individuálních manažerských schopností každého jedince a ne podle pohlaví.

Graf 5: názor na ženy ve vedoucích pozicích

5. Myslíte si, že mohou ženy stejně jako muži zastávat vedoucí pozice?

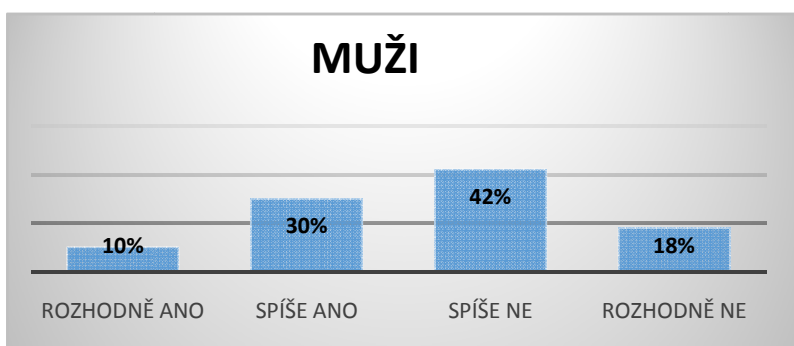
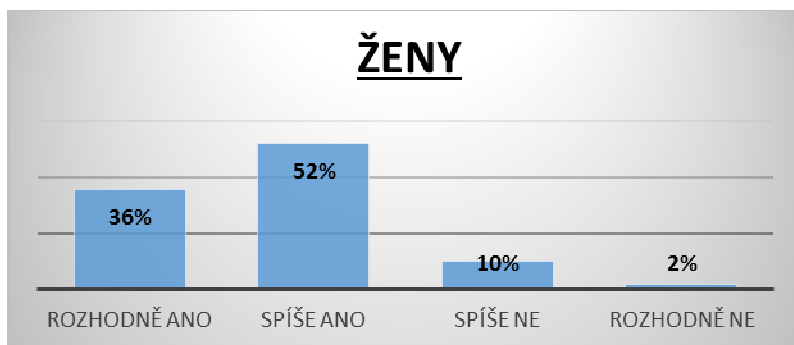




- 80% žen zastává názor, že ženy stejně jako muži mohou zastávat vedoucí pozice a zbylých 20% je o tom také spíše přesvědčena. Muži o tom tak jasně přesvědčeni nejsou, avšak také většina z nich souhlasí s názorem, že jsou ženy schopné zastávat vedoucí pozice stejně jako muži.

Graf 6: kariérní postup ženy

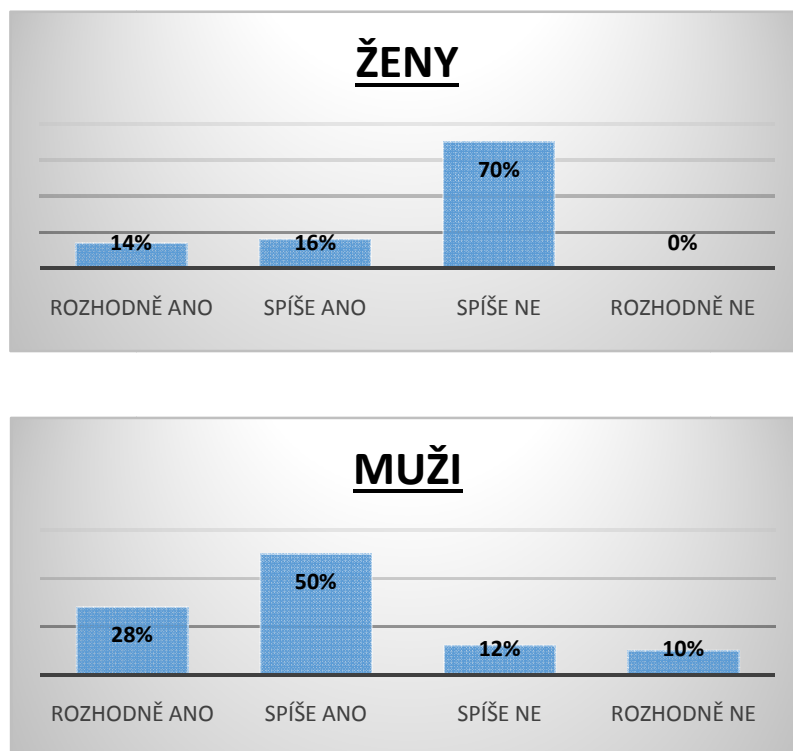
6. Domníváte se, že ženy mají cestu na nejvyšší řídicí posty mnohem těžší než muži?



- V této otázce se názory mužů a žen velmi lišily. Zatímco většina žen je přesvědčena, že jejich cesta na vrchol je mnohem složitější než pro opačné pohlaví, muži naopak spíše zastávají názor, že jejich cesty na nejvyšší řídicí posty jsou podobné. S tímto tématem jsme se již setkali v teoretické části v kapitole ženy v řídicích pozicích. K tomuto tématu se pojí např. pojem tokenismus nebo skleněný strop. Další související věcí je přerušení kariérní dráhy žen z důvodu dětí.

Graf 7: příležitosti kariérního růstu

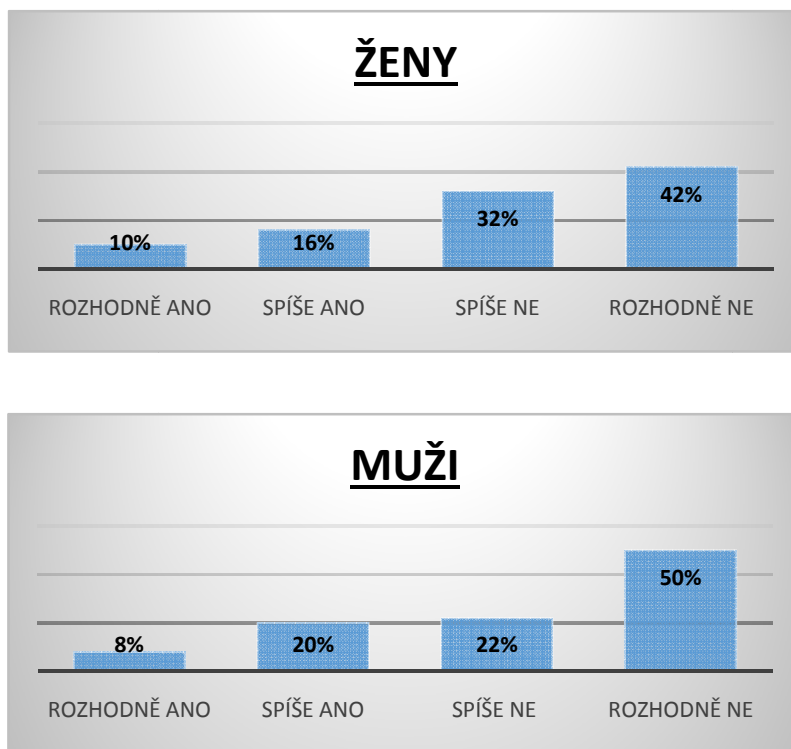
7. Mají podle Vašeho názoru ženy stejné příležitosti ke kariérnímu růstu jako muži?



- U této otázky se nám rozdíl v odpovědích u mužů a žen opět lišily. Ženy se domnívají, že spíše nemají stejné příležitosti ke kariérnímu růstu jako muži, kdežto více jak 75% mužů je přesvědčeno o tom, že ano. Tato otázka úzce souvisí s předchozí otázkou.

Graf 8: neochota zaměstnat a přednostní propuštění

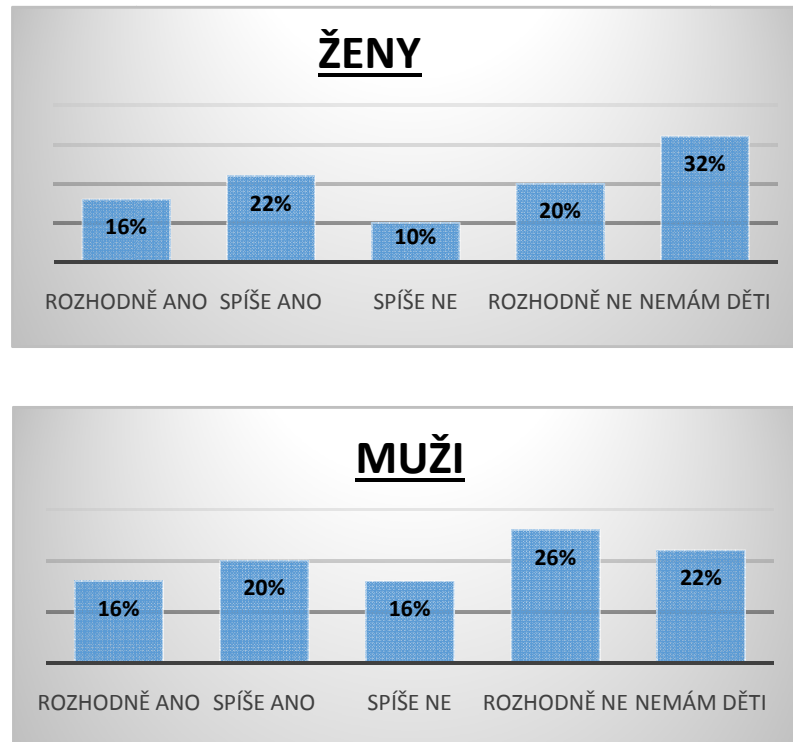
8. Setkal/a jste se s neochotou zaměstnat nebo s přednostním propuštěním?



- Názory na tuto otázku se nám u obou pohlaví shodují. Jak muži, tak ženy se s neochotou zaměstnat nebo s přednostním propuštěním nesetkali. Což je pro nás opět velmi pozitivním zjištěním. V České republice je poměrně nízká míra nezaměstnanosti a tak lidé, kteří opravdu chtějí pracovat, práci seženou. Dále je velice pozitivní, že se s tímto problémem setkalo jen několik málo zodpovězených žen, protože právě ony by se s neochotou zaměstnat mohly setkat častěji např. kvůli otázkám týkajících se rodinného života.

Graf 9: vliv dětí na kariéru

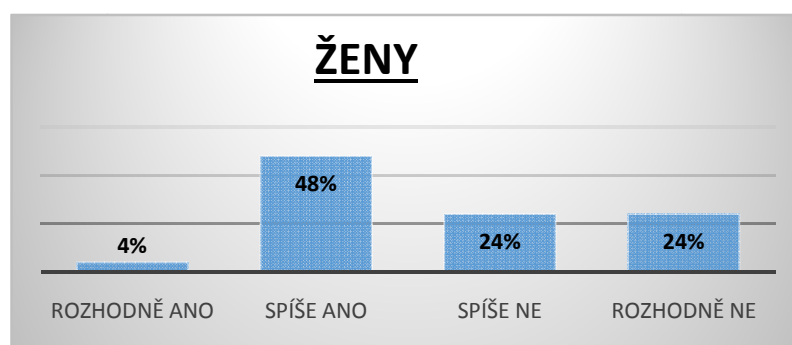
9. Domníváte se, že Vám děti zásadně ovlivnili Vaší kariéru?

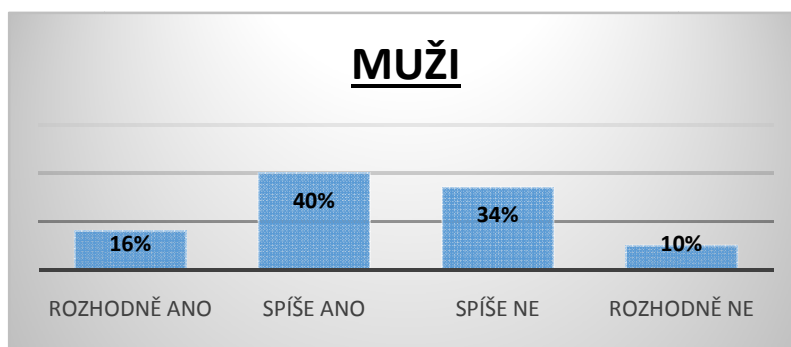


- V této otázce se odpovědi mužů a žen poměrně shodovali a procenta jsou u všech možností poměrně vyrovnané, pohybují se kolem 20%. Je to dáno nejspíše tím, že každá rodina a každý člověk toto téma vnímá trochu jinak.

Graf 10: stereotypní pohled na ženy

10. Souhlasíte s názorem, že žena by měla být především pečovatelkou o děti a rodinu?

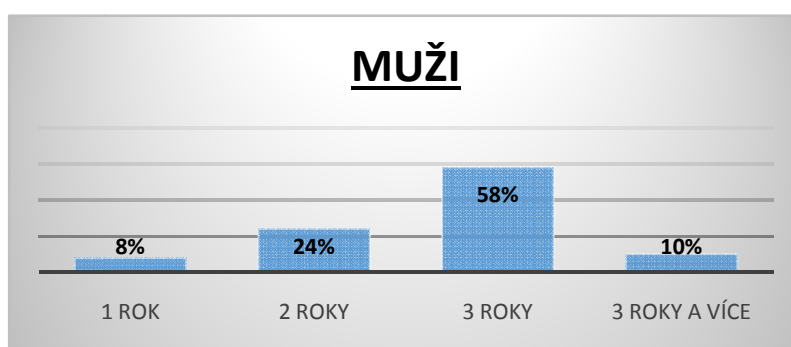
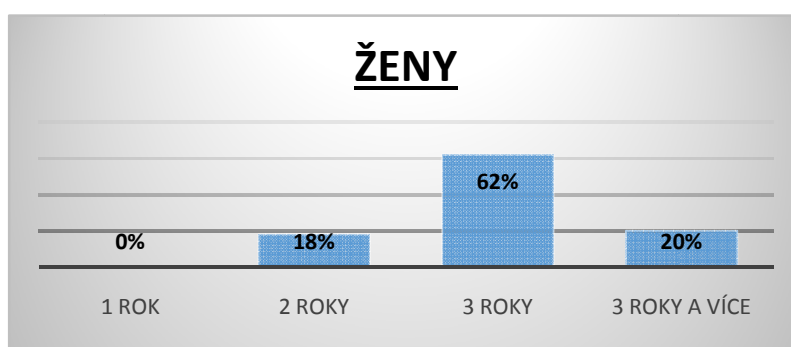




- Toto téma se v poslední době ve společnosti poměrně dost řeší a názory na něj se poměrně dost rozcházejí. V tomto dotazníkovém šetření s tímto tvrzením rozhodně souhlasí jen 16% mužů a 4% žen, ale k možnosti jestli s tím spíše souhlasí, se přiklonilo 40% mužů a 48% žen. Je tedy patrné, že naše společnost je ještě stále poměrně konzervativní a zastává názor, že žena by měla být především pečovatelka o rodinu a domácnost. Ne však všichni stojí za tímto názorem. Stále zde máme 24% žen a 10% mužů, kteří s tímto tvrzením rozhodně nesouhlasí a přiklání se k západoevropskému názoru.

Graf 11: délka rodičovské dovolené

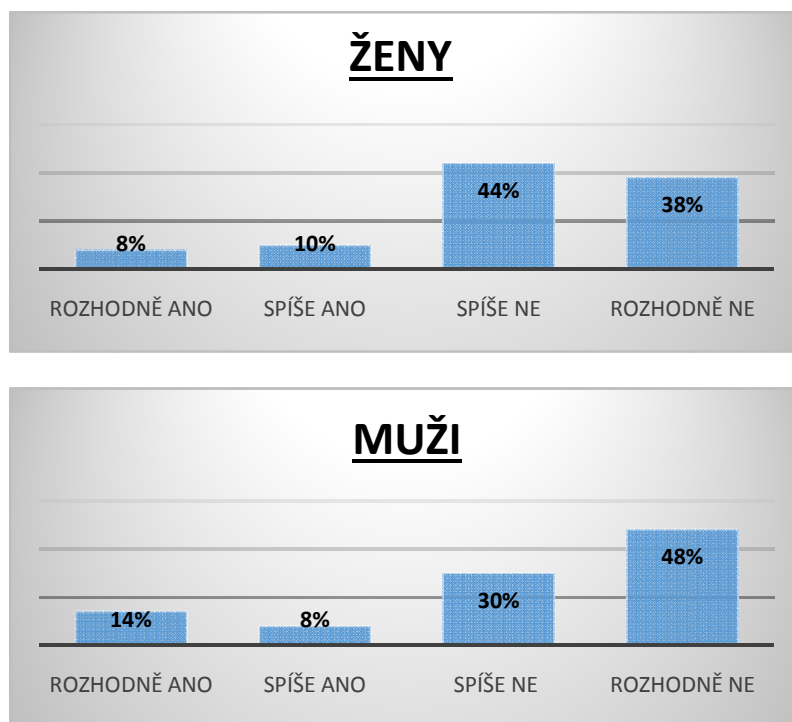
11. Kolik let si myslíte, že by měl být rodič na rodičovské dovolené?



- V této otázce u obou pohlaví jasně dominuje odpověď, že rodič by měl být na rodičovské dovolené 3 roky, což je u nás v České republice běžné. Někdy se také může stát, že rodiče nenajdou pro své dítě místo ve školce nebo žena nemůže najít po rodičovské dovolené práci a tak zůstane doma s dítětem déle. S tímto případem by souhlasilo 20% žen, což je poměrně překvapující zjištění. Naproti tomu pouze 8% mužů a žádná žena by se přikláněly k tomu, aby byl rodič na rodičovské dovolené 1 rok, a přesto 1 rok bývají rodiče doma v některých evropských státech, o kterých byla řeč v teoretické části.

Graf 12: dřívější návrat žen do práce

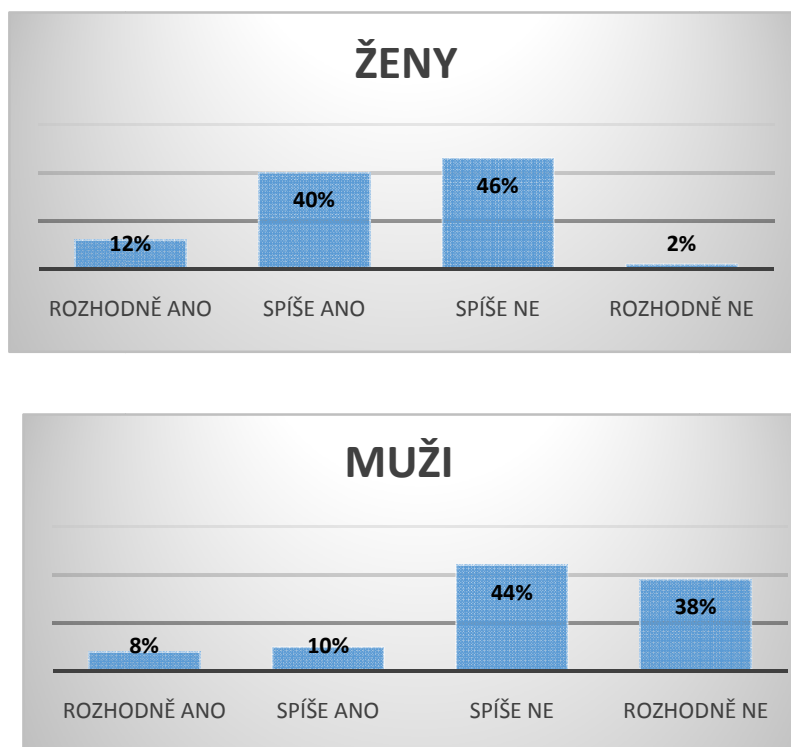
12. Odsuzujete ženy, které se chtějí do práce vrátit dříve, než jsou dítěti 3 roky?



- Zajímavé v tomto šetření je, že v předchozí otázce většina lidí souhlasí s tím, že by žena měla zůstat doma s dítětem 3 roky, ale v otázce, jestli odsuzují ženy, které se chtějí vrátit do práce dříve, než jsou dítěti 3 roky, 48% mužů 38% žen rozhodně neodsuzuje a 30% mužů a 44% žen spíše neodsuzuje. Tomuto tématu byla věnována celá podkapitola v teoretické části, kde jsou ženy, které se chtějí vrátit do práce dříve, společností označovány jako krkavčí matky.

Graf 13: muž na rodičovské dovolené

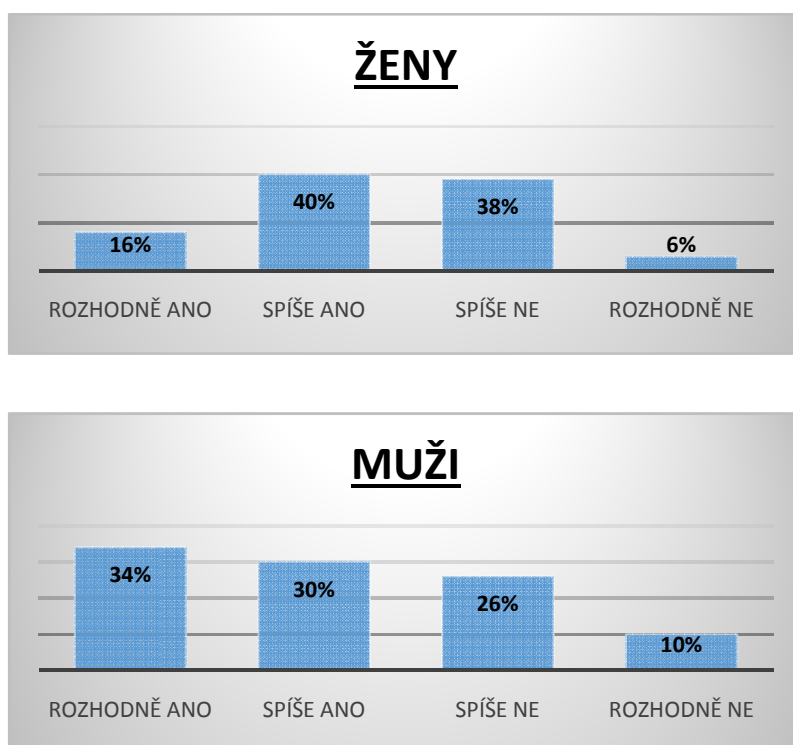
13. Souhlasíte s názorem, že by se měl muž během rodičovské dovolené s ženou vystřídat a být doma alespoň 3 měsíce on?



- V této otázce se odpovědi mužů a žen poměrně lišily. Pokud se zaměříme na každé pohlaví zvlášť, tak názory samotných žen se také rozcházejí, zhruba polovina žen s tímto tvrzením souhlasí a druhá polovina nikoliv. Zatímco u mužů převládá názor, že by se muž neměl během rodičovské dovolené s ženou vystřídat a být doma alespoň 3 měsíce on. Tento trend se velmi osvědčil v severoevropských zemích, kde jsou muži aktivně zapojováni do rodičovské dovolené a nemohou si to vynachválit. V České republice se ale tento trend zatím moc nerozvinul a z tohoto šetření je patrné, že o to ani moc mužů zatím zájem neprojevuje.

Graf 14: schopnosti muže na rodičovské dovolené

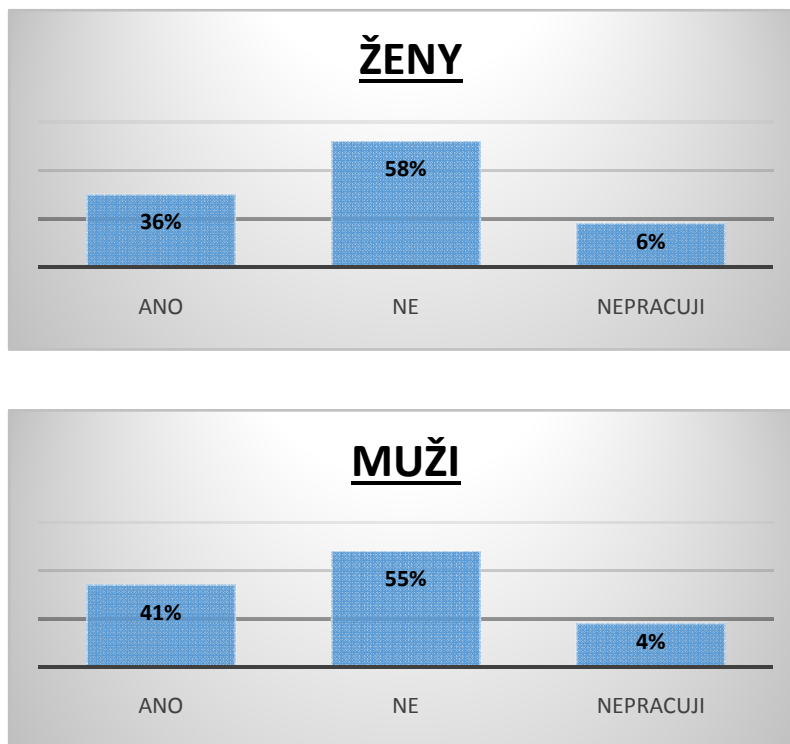
14. Myslíte si, že by muž zvládl roli rodiče na rodičovské dovolené stejně jako žena?



- V této otázce jsou muži z větší části přesvědčeni, že by roli na rodičovské dovolené zvládli stejně dobře jako žena. Stále se, ale našlo 36% mužů, kteří o tom přesvědčení nejsou. Co se týče názorů žen, tak z nich se zhruba polovina domnívá, že by tuto roli muži zvládli a druhá polovina nikoliv. Mnoho lidí se totiž domnívá, že žena má větší biologické předpoklady k tomu, aby se starala o dítě a pečovala o domácnost.

Graf 15: poskytování flexibilních úvazků

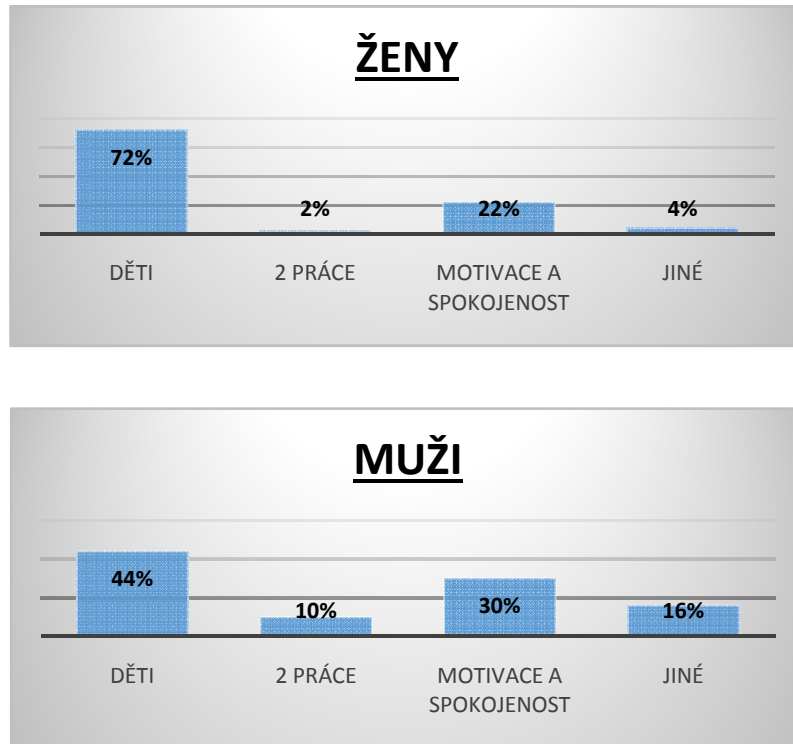
15. Jsou ve firmě, kde pracujete, ženám poskytovány flexibilní úvazky více, nežli mužům?



- Odpovědi na tuto otázku se u obou pohlaví téměř shodovaly. Jak muži, tak i ženy odpověděli, že ve firmě, kde pracují, nejsou ženám poskytovány flexibilní úvazky více, nežli mužům. Flexibilní úvazky jsou v západní Evropě velmi oblíbené a poskytují se především ženám. Např. v Nizozemsku na flexibilní úvazek pracuje většina žen. Je to ideální nástroj pro sladění pracovního a rodinného života. V České republice se zatím ženám moc nenabízejí a toto šetření to jen potvrdilo.

Graf 16: důvody poskytování flexibilních úvazků

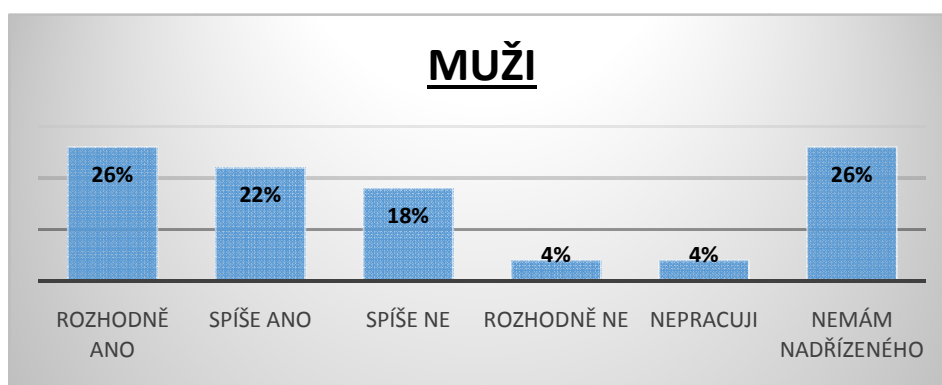
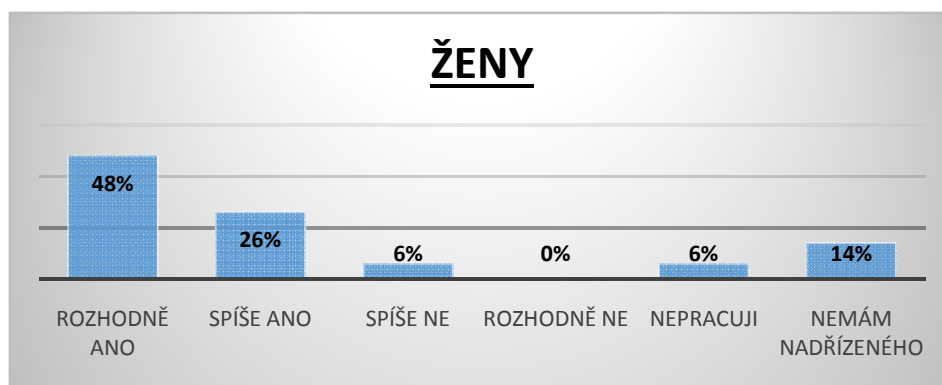
16. Co si myslíte, že je nejčastějším důvodem pro poskytování flexibilních úvazků?



- V této otázce mají ženy naprosto jasno. Jsou přesvědčeny, že nejčastějším důvodem pro poskytování flexibilních úvazků jsou děti. Avšak i u mužů převládá tento názor. Dále se 22% a 30% mužů domnívá, že poskytování flexibilních úvazků je z důvodu motivace a spokojenosti zaměstnanců. Jak již bylo řečeno v předchozí otázce, flexibilní úvazky se poskytují lidem a především ženám ve světě z důvodu sladění rodinného a soukromého života, a proto by bylo dobré rozšířit tuto formu i v České republice.

Graf 17: nabídka flexibilního úvazku

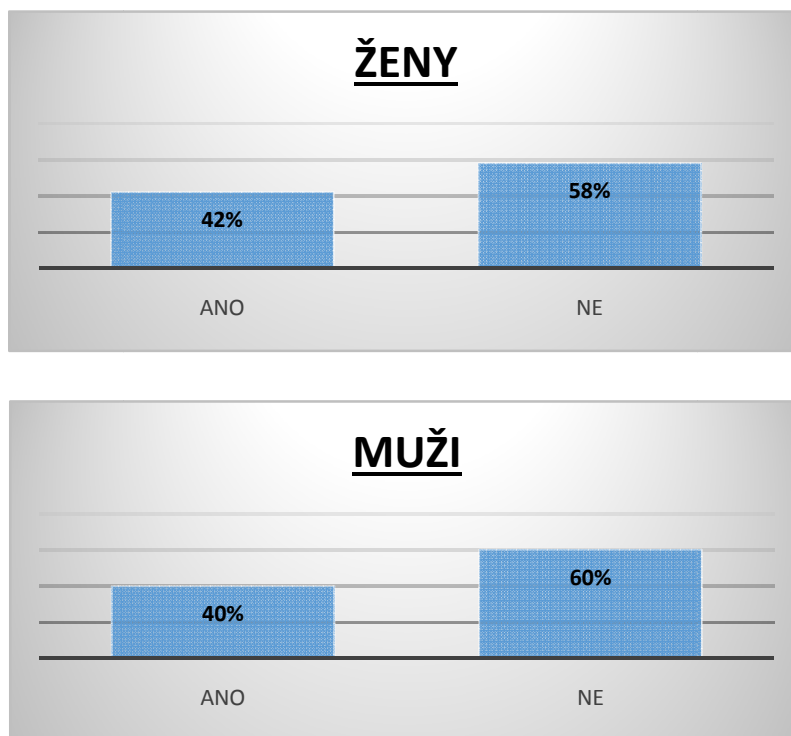
17. Uvítal/a byste, kdyby Vám nadřízený nabídl práci formou flexibilního úvazku?



- Odpovědi na tuto otázku jsou u žen téměř jasné, 48% žen by tuto formu práce rozhodně uvítaly a 26% by jí nejspíše také uvítaly. Žádná žena neodpověděla, že by nabídku flexibilního úvazku rozhodně neuvítala. Pro ženy by to bylo řešení, jak skloubit práci, domácnost a děti. Co se týče odpovědí mužů na tuto otázku, tak dokonce i oni by uvítali tuto formu práce. U mužů by nejspíše převládal důvod spokojenosti a motivace. Je dobré si povšimnout, že 26% mužů nemá nadřízeného, na rozdíl od žen, u kterých nemá nadřízeného 14%, což potvrzuje, že muži jsou zastoupeni na vedoucích pozicích více než ženy

Graf 18: výpomoc při péči o dítě

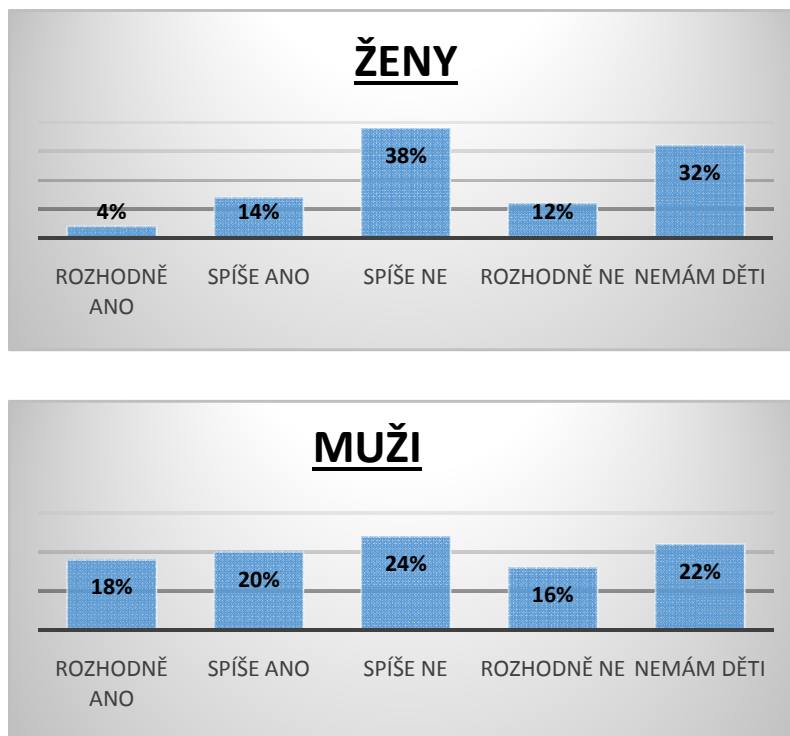
18. Máte Vy nebo někdo ve Vašem okolí doma chůvu či au-pair, které pomáhají s hlídáním dětí?



- V odpovědích u obou pohlaví převládá odpověď, že nemají oni ani nikdo v jejich okolí doma chůvu či au-pair, které pomáhají s hlídáním dětí, avšak tato odpověď nepřevládá o moc. U žen takto odpovědělo 58% a u mužů 60%. Tento trend v podobě chův a au-pair ještě není v České republice tolik rozšířený, jako např. na západě, ale z tohoto šetření je patrné, že se tento trend pomalu, ale jistě uchycuje. Mnoho lidí by chůvu či au-pair doma rozhodně uvítalo, ale z finančních důvodů si to nemohou dovolit. Mít doma např. rok au-pair z ciziny je finančně náročné a navíc lidé, kteří pracují jako au-pair spíše vyhledávají země jako je Amerika či Anglie, aby měli možnost zlepšovat anglický jazyk.

Graf 19: péče o dítě v jeslích

19. Svěřil/a byste své dítě do jeslí?



- Z odpovědí na tuto otázku je patrné, že by ženy své dítě do jeslí nesvěřily. Pouze několik málo ženám by to nedělalo problém. Oproti tomu muži už se svěřením dítěte do jeslí, takový problém nemají. Dokonce 18% mužů by své dítě do jeslí rozhodně svěřilo. Z rozdílných odpovědí je patrné, že ženy mnohem více než muži řeší, komu svěřit své dítě a komu nikoliv. Na jesle má mnoho lidí stále špatný názor a mají je zafixované ve špatném světle, a to díky dřívější době. Avšak jesle jsou v dnešní době velmi pěkně, útulně a moderně zařízené. Je jich ale na poměr dětí v České republice velmi málo.

5.4 SHRNU TÍ A NÁVRH DALŠÍHO POSTUPU

5.4.1 SHRNU TÍ

H1 potvrzená:

více jak polovina lidí si myslí, že ženy mají mnohem těžší cestu na nejvyšší řídicí posty, než muži.

- 88% žen a 40% mužů s tímto tvrzením souhlasí, takže se nám tato hypotéza v daném šetření potvrdila.

H2 potvrzena:

méně než polovina lidí odsuzuje ženy, které se chtějí do práce vrátit dříve, než jsou dítěti 3 roky.

- 18% žen a 22% mužů odsuzuje ženy, které se chtějí vrátit dříve, než jsou dítěti 3 roky, takže i tato hypotéza se potvrdila.

H3 vyvrácena:

ve firmách ženám poskytovány flexibilní pracovní režimy častěji, než mužům

- 58% žen a 55% mužů tvrdí, že ve firmách nejsou ženám poskytovány pracovní režimy častěji, než mužům. Takže tato hypotéza se v tomto šetření nepotvrdila.

5.4.2 NÁVRH DALŠÍHO POSTUPU

Bylo by dobré dané šetření zopakovat za 3 roky, aby se ukázal vývoj v této problematice a také změna názorů o genderově nerovnosti. Je zřejmé, že každý na toto téma pohlíží jinak. Jak již bylo zmíněno v teoretické části, většina žen musí řešit otázku týkající se rodinného a pracovního života a jak je zřejmé z výsledků, několik žen se přiklání k tomu, že jim děti ovlivnily kariéru, a proto by bylo dobré firmám nabídnout program ošetřující odchod na mateřskou dovolenou.

Několik lidí, především žen, se domnívá, že by se měl muž během rodičovské dovolené s ženou vystřídat a být alespoň pár měsíců na rodičovské dovolené on, a tak by mohla být určena část rodičovské dovolené pouze pro „druhého“ rodiče.

Mnoho dotazovaných má velmi kladný vztah k flexibilním pracovním úvazkům. Většina z nich by poskytnutí flexibilních režimů uvítali, ale jen málo komu jsou nabízeny, proto by bylo dobré, kdyby se poskytování flexibilních pracovních režimů rozšířilo.

Bylo také zjištěno, že se ženy domnívají, že mají cestu na nejvyšší řídicí posty mnohem těžší, než muži a že nemají tolik příležitostí ke kariéernímu růstu, takže by bylo dobré firmám navrhnout nastavení vnitřních směrnic, aby si nastavily, kolik procent žen bude ve vedoucích pozicích v dané společnosti a také by ženám pomohlo zavedení kurzů mentoringu.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se věnuje generově nerovnosti na trhu práce. Cílem práce bylo především upozornění na velké množství bariér, se kterými se ženy mohou setkat ve svém pracovním, ale také osobním životě. Dále se tato bakalářská práce snažila o nalezení nejrůznějších možností, jak by mohly ženy sladit pracovní a rodinný život. V neposlední řadě se zde hledá odpověď na otázku, jak dosáhnout rovnosti mezi muži a ženami v organizaci.

Cíle práce byly naplněny, neboť se první kapitola teoretické části věnovala ženám na trhu práce. Řeší se zde překážky, se kterými se mohou ženy setkat již při přijímacím pohovoru a rady, kterých by se měly firmy držet, pokud chtějí dosáhnout rovnosti mezi mužem a ženou v organizaci. Dále se tato kapitola zaměřovala na pojmy tokenismus a skleněný strop a v neposlední řadě se zabývala sexuálním obtěžováním na pracovišti. Jde též o určitou bariéru, se kterou se může žena setkat ve svém pracovním životě.

Druhá kapitola se věnovala sladění pracovního a rodinného života. Tato kapitola se nejprve zaměřuje na srovnání mateřské a rodičovské dovolené v České republice a v ostatních evropských státech, především severských. Dále se v této kapitole rozebírá zapojení muže do mateřské a rodičovské dovolené a nástup ženy do práce po rodičovské dovolené. Zmiňují se zde situace, do kterých se může žena dostat po rodičovské dovolené a předsudky, kterým musí žena čelit. Je zde také několik možností pro rodiče, kteří řeší hlídání dítěte v případě, že jsou školky přeplněné a žena se již vrací do práce. Závěrem této kapitoly jsou flexibilní pracovní režimy. Což je jedna z možností, která může napomoci skloubení osobního a pracovního života.

Odpověď na otázku, jak dosáhnout rovnosti mezi mužem a ženou v organizaci, byla zodpovězena ve třetí kapitole teoretické části. Jsou zde zmíněny rady, kterých by se měly firmy držet pro odstranění generových nerovností na trhu práce. Nalezneme zde příklady firem, které řeší tuto otázku a snaží se dosáhnout rovného postavení mužů a žen v organizaci.

Cílem empirické části práce bylo zjištění názorů mužů a žen na rovnoprávné postavení žen na trhu práce. V souvislosti s cílem práce byly stanoveny tři hypotézy. Dále byla zvolena metodika výzkumu. V této práci byl použit kvalitativní a kvantitativní výzkum. Kvalitativní výzkum byl proveden formou rozhovorů. U Kvantitativního výzkumu bylo použito dotazníkové šetření.

Výsledky kvalitativního výzkumu se nezaměřovaly na potvrzení či vyvrácení hypotéz, ale pouze na zjištění názorů mužů a žen na rovnoprávné postavení žen na trhu práce. V otázkách týkajících se tohoto tématu se názory u obou pohlaví rozcházejí. Především v otázce, jestli respondenti souhlasí s názorem, že žena by měla být hlavně pečovatelka o rodinu a domácnost. Také se názory rozcházely v otázce, co respondenti považují za sexuální obtěžování na pracovišti a jestli už se s ním někdy setkali. Naopak je dobré si v tomto výzkumu povšimnout, že všichni dotazovaní mají na poskytování flexibilních režimů kladný názor.

U kvantitativního výzkumu bylo všech 19 otázek graficky zpracováno a okomentováno. Můžeme se zde setkat s velkými rozdíly v názorech mužů a žen na genderovu nerovnost na trhu práce. Z výsledků z dotazníkové šetření byly potvrzeny dvě hypotézy a jedna byla vyvrácena. Potvrdilo se, že více jak polovina lidí si myslí, že ženy mají mnohem těžší cestu na nejvyšší řídicí posty, než muži. Dále se potvrdilo, že méně než polovina lidí odsuzuje ženy, které se chtějí do práce vrátit dříve, než jsou dítěti 3 roky. Naopak se vyvrátilo, že jsou ve firmách ženám poskytovány flexibilní pracovní režimy častěji, než mužům.

Závěrem praktické části je návrh dalšího postupu, kde jsou zhodnoceny výsledky výzkumů s následnými možnostmi pro firmy, které chtějí dosáhnout rovnosti mezi mužem a ženou v organizaci.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-80-210-5012-9.

BOSNIČOVÁ, N. *Rovné příležitosti do firem*. 5. vyd. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2011. ISBN 978-86520-36-0.

ČERMÁKOVÁ, M., HAŠKOVÁ, H., KŘÍŽKOVÁ, A., LINKOVÁ, M., MAŘÍKOVÁ, H. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV, 2002. ISBN 80-7330-026-5.

DUDOVÁ, R. et. al. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005. ISBN 80-733-0077-X.

FERRAROVÁ, E. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů*. 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN: 976- 80 -86520 -03- 2.

HAMPLOVÁ, H., RYCHTAŘÍKOVÁ, J., PIKÁLKOVÁ, S. *České ženy: vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003. ISBN 80-7330-040-0

HUŇKOVÁ, M., RYTÍŘOVÁ, K., NAVRÁTILOVÁ, J. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. 1. vyd. Brno: Nesehnutí Brno, 2003. ISBN 80-903228-1-6

JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, A. *Rovné příležitosti do firem*. 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-15-3.

JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, A. *Rovné příležitosti do firem*. 2. vyd. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-21-6.

JUNOVÁ, B. *Čas pro změnu: k rovnováze práce a soukromí*. Gender Studies, o.p.s.

KARSTEN, H. *Ženy - muži : Genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vyd. Praha: Portál, s.r.o., 2006. ISBN 80-7367-145-X.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.

KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., HAŠKOVÁ, H., FORMÁNKOVÁ, L. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. ISBN 978-80-7419-054-4.

KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. ISBN 80-73-30-090-7

KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizace*. 1. vyd. Praha: Management press, 2004. ISBN 80-7261-117-8

MACHOVCOVÁ, K. *Možnosti a bariéry zaměstnávání rodičů: praktické tipy pro zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2012. ISBN 978-80-86520-44-5

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Co je to diskriminace a proč vzniká. In.: Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR*. 1. vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002. ISBN 80-86436-11-X

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. 1. vyd. Praha: Portál, s.r.o., 2009. ISBN 978-80-7367-615-5.

MAŘÍKOVÁ, H., VOHLÍDALOVÁ, M. *Trvalá nebo dočasná změna? Uspořádání genderových rolí v rodinách s pečujícími otci*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2007. ISBN 978-80-7330-135-4.

SIROVÁTKA, T., HORA, O. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vyd. Brno: František Šalé - ALBERT, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.

SOKAČOVÁ, L. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9.

SOKAČOVÁ, L. *Ženy v řídicích pozicích*. 1. vyd. Praha: Gender studies, o.p.s., 2006.
ISBN 80-86520-13-7

ŠNÝDROVÁ, I. *Manažerka a stres*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2006.
ISBN 80-247-1272-5.

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: obeznámenost s pojmem.....	44
Graf 2: pohled na postavení žen na trhu práce.....	44
Graf 3: zkušenosti s diskriminací.....	45
Graf 4: možnost volby pohlaví nadřízeného.....	46
Graf 5: názor na ženy ve vedoucích pozicích.....	46
Graf 6: kariérní postup ženy.....	47
Graf 7: příležitosti kariérního růstu.....	48
Graf 8: neochota zaměstnat a přednostní propuštění.....	49
Graf 9: vliv dětí na kariéru.....	50
Graf 10: stereotypní pohled na ženy.....	50
Graf 11: délka rodičovské dovolené.....	51
Graf 12: dřívější návrat žen do práce.....	52
Graf 13: muž na rodičovské dovolené.....	53
Graf 14: schopnosti muže na rodičovské dovolené.....	54
Graf 15: poskytování flexibilních úvazků.....	55
Graf 16: důvody poskytování flexibilních úvazků.....	56
Graf 17: nabídka flexibilního úvazku.....	57
Graf 18: výpomoc při péči o dítě.....	58
Graf 19: péče o dítě v jeslích.....	59

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník muži.....I - IV

Příloha B - Dotazník ženyV - VIII

Příloha A – Dotazník muži

Vážený respondente,

ráda bych Vás požádala o vyplnění následujícího dotazníku na téma genderová nerovnost na trhu práce, jehož výsledky budou použity ke zpracování bakalářské práce.

1. Setkal jste se někdy s pojmem gender?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

2. Domníváte se, že jsou ženy na trhu práce znevýhodněny oproti mužům?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

3. Měl jste někdy pocit, že jste byl v práci nebo u pracovního pohovoru diskriminován?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

4. Pokud byste si mohl vybrat nadřízeného, vybral byste si:

- a) muže
- b) ženu
- c) na pohlaví nezáleží

5. Myslíte si, že mohou ženy stejně jako muži zastávat vedoucí pozice?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

6. Domníváte se, že ženy mají cestu na nejvyšší řídicí posty mnohem těžší než muži?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

7. Mají podle Vašeho názoru ženy stejné příležitosti ke kariéernímu růstu jako muži?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

8. Setkal jste se s neochotou zaměstnat nebo s přednostním propuštěním?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

9. Domníváte se, že Vám děti zásadně ovlivnily Vaši kariéru?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne
- e) nemám děti

10. Souhlasíte s názorem, že žena by měla být hlavně pečovatelka o děti a rodinu?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

11. Kolik let si myslíte, že by měl být rodič na mateřské dovolené?

- a) 1 rok
- b) 2 roky
- c) 3 roky
- d) 3 roky a více

12. Odsuzujete ženy, které se chtějí do práce vrátit dříve, než jsou dítěti 3 roky?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

13. Souhlasíte s názorem, že by se měl muž během mateřské dovolené s ženou vystřídat a být doma alespoň 3 měsíce on?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

14. Myslíte si, že by muž zvládl roli rodiče na mateřské dovolené stejně jako žena?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

15. Jsou ve Vaší firmě ženám poskytovány flexibilní úvazky více, nežli mužům?

- a) ano
- b) ne
- c) nepracuji

16. Co si myslíte, že je nejčastějším důvodem pro poskytování flexibilních úvazků?

- a) děti
- b) 2 práce
- c) motivace a spokojenost
- d) jiné

17. Uvítal byste, kdyby vám nadřízený nabídl práci formou flexibilního úvazku?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne
- e) nepracuji
- f) nemám nadřízeného

18. Máte vy nebo někdo ve vašem okolí doma chůvu či au-pair, které pomáhají s hlídáním dětí?

- a) ano
- b) ne

19. Svěřil byste své miminko do jeslí?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne
- e) nemám děti

Příloha B – Dotazník ženy

Vážená respondentko,

ráda bych Vás požádala o vyplnění následujícího dotazníku na téma genderová nerovnost na trhu práce, jehož výsledky budou použity ke zpracování bakalářské práce

1. Setkala jste se někdy s pojmem gender?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

2. Domníváte se, že jsou ženy na trhu práce znevýhodněny oproti mužům?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

3. Měla jste někdy pocit, že jste byla v práci nebo u pracovního pohovoru diskriminována?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

4. Pokud byste si mohla vybrat nadřízeného, vybrala byste si:

- a) muže
- b) ženu
- c) na pohlaví nezáleží

5. Myslíte si, že mohou ženy stejně jako muži zastávat vedoucí pozice?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

6. Domníváte se, že ženy mají cestu na nejvyšší řídicí posty mnohem těžší než muži?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

7. Mají podle Vašeho názoru ženy stejné příležitosti ke kariérnímu růstu jako muži?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

8. Setkala jste se s neochotou zaměstnat nebo s přednostním propuštěním?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

9. Domníváte se, že Vám děti zásadně ovlivnily Vaši kariéru?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne rozhodně ne
- d) nemám děti

- 10. Souhlasíte s názorem, že žena by měla být hlavně pečovatelka o děti a rodinu?**
- a) rozhodně ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) rozhodně ne
- 11. Kolik let si myslíte, že by měl být rodič na mateřské dovolené?**
- a) 1 rok
 - b) 2 roky
 - c) 3 roky
 - d) 3 roky a více
- 12. Odsuzujete ženy, které se chtějí do práce vrátit dříve, než jsou dítěti 3 roky?**
- a) rozhodně ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) rozhodně ne
- 13. Souhlasíte s názorem, že by se měl muž během mateřské dovolené s ženou vystřídat a být doma alespoň 3 měsíce on?**
- a) rozhodně ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) rozhodně ne
- 14. Myslíte si, že by muž zvládl roli rodiče na mateřské dovolené stejně jako žena?**
- a) rozhodně ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) rozhodně ne
- 15. Jsou ve Vaší firmě ženám poskytovány flexibilní úvazky více, nežli mužům?**
- a) ano
 - b) ne
 - c) nepracuji

16. Co si myslíte, že je nejčastějším důvodem pro poskytování flexibilních úvazků?

- a) děti
- b) 2 práce
- c) motivace a spokojenost
- d) jiné

17. Uvítala byste, kdyby Vám nadřízený nabídl práci formou flexibilního úvazku?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne
- e) nepracuji
- f) nemám nadřízeného

18. Máte Vy nebo někdo ve Vašem okolí doma chůvu či au-pair, které pomáhají s hlídáním dětí?

- a) ano
- b) ne

19. Svěřila byste své miminko do jeslí?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne
- e) nemám děti

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Lucie Wiesnerová

Obor: Manažerská studia – řízení lidských zdrojů

Forma studia: prezenční

Název práce: Genderová nerovnost na trhu práce

Rok: 2016

Počet stran textu bez příloh: 54

Celkový počet stran příloh: 8

Počet titulů českých použitých zdrojů: 23

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 0

Vedoucí práce: PhDr. Bohumír Fiala