

MENDELOVA UNIVERZITA V BRNĚ

Fakulta regionálního rozvoje a mezinárodních studií

Ústav jazykových a kulturních studií

**Uplatnění mužů a žen na trhu
práce v závislosti na druhu
pracovních míst**

Bakalářská práce

Vedoucí bakalářské práce:

Katerina Kedron, PhD.

Vypracovala:

Petra Hrušková

Brno 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Uplatnění mužů a žen na trhu práce v závislosti na druhu pracovních míst**

vypracoval/a samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnici o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědom/a, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne _____

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce paní Katerině Kedron, PhD. za odborné vedení, rady a čas, který mi při zpracování bakalářské práce věnovala.

ABSTRAKT

Hrušková, P. *Uplatnění mužů a žen na trhu práce v závislosti na druhu pracovních míst*. Bakalářská práce. Brno, 2015.

Bakalářská práce se zabývá tématem uplatnění mužů a žen na trhu práce v závislosti na druhu pracovních míst. Teoretická část práce se nejdříve věnuje definování základních pojmů jako například *trh práce, rovnost, diskriminace, gender* atd. Dále se práce zabývá postavením mužů a žen na trhu práce s důrazem na rozdílnost pracovních pozic a na odměňování v zaměstnání. V praktické části bakalářské práce byl proveden průzkum na základě dotazníkového šetření, jehož cílem bylo zjistit názory žen a mužů, zaměstnaných na různých pracovních pozicích, na uplatnění na trhu práce. Zjištěná data byla interpretována a uvedena do grafů a tabulek.

Klíčová slova: *rovné příležitosti, trh práce, segregace trhu práce, gender, diskriminace, mzdové rozdíly*

ABSTRACT

Hrušková, P. *Application of men and women at the labor market, depending on the type of jobs*. Bachelor thesis. Brno, 2015.

This Bachelor thesis deals with the involvement of men and women at the labour market depending on kind of positions. The theoretical part of thesis concentrates on the definition of basic terms for example labour market, equality, discrimination, gender etc. The bachelor thesis is also interested in position men and women at the labour market, different jobs and remuneration at work. In practical part of bachelor thesis describes a research based on questionnaires with the aim discovered opinion women and men in different positions to use at labour market. The results data were interpreted and put into graphs and tables.

Keywords: *equal opportunities, labour market, labour market segregation, gender, discrimination, income differences*

OBSAH

ÚVOD	7
1. GENDER STUDIES V OBLASTI SOCIÁLNÍ POLITIKY	8
2. ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI NA TRHU PRÁCE	11
2.1. Přijímací pohovor	14
2.2. Diskriminace v zaměstnání	15
2.3. Segregace trhu práce	16
2.4. Postavení ženy na trhu práce	22
2.5. Platová nerovnost	24
3. ODSTRANĚNÍ NEROVNOSTI	28
3.1. Skloubení rodiny a práce v zaměstnání	31
4. UPLATNĚNÍ MUŽŮ A ŽEN V OKRESE ZNOJMO	37
4.1. Analýza dat	38
4.2. Diskuse	56
ZÁVĚR	58
SEZNAM LITERATURY	59
SEZNAM ZKRATEK	63
SEZNAM GRAFŮ A TABULEK	64
PŘÍLOHY	66

ÚVOD

V současné době je problematika rovnosti mužů a žen v České republice velmi aktuální a diskutované téma. Zabývá se tím také platná legislativa České republiky, především je rovnost zakotvena v Listině základních práv a svobod. Oblast rovnosti mužů a žen je velmi obsáhlá, proto je práce zaměřena na pracovní trh, kde se nerovnost vyskytuje poměrně často. Velkou překážkou v rovnosti žen jsou dlouhodobě vžitá stereotypy z minulosti. Tradiční pojetí muž živitel rodiny a žena jako matka pečující o děti a domácnost již ale zcela neplatí. V současnosti se stále více projevují tendence o vyrovnání šancí mužů a žen na pracovním trhu. To je způsobeno zvyšující se vzdělaností a ambicemi žen. Pro mnoho českých rodin je také důležitý příjem muže i ženy. Rozdíl ve výši příjmu je také jedním z často řešených problémů. Důležitý je také fakt, že muži si uvědomují, jak důležité pro ně je trávit více času s rodinou a zapojit se do výchovy dětí na úkor kariérního růstu. Hlavním cílem mé bakalářské práce je pomocí dotazníkového šetření a na základě odborné literatury objasnit a pochopit pohled mužů a žen na rovné uplatnění na trhu práce. Pomocí dotazníkového šetření poznat postoje a zkušenosti mužů i žen různých věkových kategorií, různého stupně vzdělání, pracujících na odlišných pracovních pozicích s problematikou rovných pracovních příležitostí. Otázka uplatnění mužů a žen na trhu práce v České republice je velmi rozsáhlé téma, a proto je práce zaměřena na několik dílčích cílů. Dílčí cíle jsou nastínit názor respondentů na platovou nerovnost, zjistit jestli se zaměstnanci setkali s genderovou diskriminací na trhu práce, poznat názor respondentů na genderové stereotypy, zjistit jestli respondenti vnímají segregaci pracovního trhu.

1. GENDER STUDIES V OBLASTI SOCIÁLNÍ POLITIKY

Nejdříve je potřeba vymezit a charakterizovat klíčové pojmy, které považují ve svojí bakalářské práci za důležité. V první řadě je zásadní pojem *trh práce*. Trh práce vysvětluje P. Tuleja jako: „*Místo, kde se střetává poptávka po práci ze strany potenciálních zaměstnavatelů s nabídkou práce, již představují jednotlivci ucházející se o zaměstnání, přičemž předmětem koupě a prodeje nejsou jednotlivé osoby, ale jejich pracovní síla.*“ (P. Tuleja 2007, 147).

Na pracovním trhu se vyskytuje v jisté míře i *diskriminace*, což je podle Štamberkové jednání v neprospěch někoho založené na předsudku, především co se týče rasy, barvy pleti a pohlaví. Dotyčná autorka dělí diskriminaci na základě pohlaví na přímou a nepřímou. Přímá diskriminace je dle ní jednání, kdy se s danou osobou zachází hůře na základě jeho nebo její příslušnosti k určitému pohlaví. Nepřímá diskriminace nastává, pokud nejrůznější opatření (zákon, politika či praxe), která se jeví jako genderově neutrální, mají negativní dopad pouze na jedno pohlaví. Například zaměstnanci firmy, kteří pracují na zkrácené úvazky, nemají nárok na část penzijního přípojištění. Na zkrácené úvazky pracují většinou ženy, které jsou proto tímto způsobem diskriminované (J. Štamberková 2002, 7).

Na diskriminaci žen při povyšování odkazuje pojem *skleněný strop*, což znamená, že ženy naráží na neviditelné bariéry, které je udržují na nižších úrovních řízení a brání jim v postupu v rámci podniku. Jedná se o umělé překážky založené jak na osobních předpojatostech nadřazených mužů i žen, tak i na organizačních procesech, do kterých se promítají genderové stereotypy (I. Smetáčková 2005, 36). Český statistický úřad definuje skleněný strop jako bariéru, se kterou se ženy setkávají při svém profesním postupu. Zapřičiňuje, že ženy jen velmi málo dosahují nejvyšších politických, ekonomických, akademických a profesních pozic. Skleněný strop spočívá ve znemožňování přístupu buď přímo na tyto pozice, anebo k cestám, které tento přístup otevírají, a to formálními i neoficiálními a skrytými způsoby. Strop je hranice, kam až mají ženy ve svém postupu přístup. Výraz skleněný metaforicky vyjadřuje, že si žena díky již dosaženým profesním kvalitám na vysokou pozici "dohlédne" a představuje si i

možné působení na této pozici. Začne-li se ovšem pokoušet postoupit do této špičkové pozice, narazí na neviditelnou a těžko definovatelnou překážku v podobě snah namířených proti jejímu profesnímu postupu (ČSÚ - Základní pojmy, 2014).

Další bariéra, která se může na pracovním trhu vyskytovat, se dá nazvat jako bariéra odlišnosti. Pokud pracovníci přijímají nové zaměstnance, stereotypně si velmi často vybírají ty uchazeče, kteří jim jsou podobní nebo se příliš výrazně neodlišují. V praxi to potom znamená, když na vyšších pozicích převažují muži, často se nachází ve výběrových komisích a je zde velká pravděpodobnost, že si opět vyberou podobné muže. To z toho důvodu, že předpokládají, že budou danou pozici zvládat podobně jako oni. Další bariérou je segregace pracovního trhu, tedy rozdělení vedoucích a řídicích pozic. Ženy se častěji uplatňují ve feminizovaných, méně prestižních a méně finančně ohodnocených oborech a pozicích. Další bariéra je nazvaná old boys network. To představuje síť neformálních vztahů, do kterých je pro ženy často těžké proniknout. Jsou to určité zájmové skupiny, např. orientované na mužské sporty a podobně. Současně je potřeba si uvědomit, že zapojení do těchto sítí je často jedním z rozhodujících předpokladů úspěšné kariéry. Tento fakt však ženy podceňují (L.Sokačová 2005,15).

Dalším důležitým pojmem, který je potřeba uvést je *gender*. Původ má toto slovo v řečtině, kde v překladu znamená rod. V současné době se využívá k tomu, abychom v diskuzích o mužích a o ženách ve společnosti uměli rozlišit biologickou podstatu lidí od dalších vlivů (společenských, kulturních, historických), které formují dnešní podobu postavení žen a mužů. Rozdíl mezi pojmem pohlaví a gender je takový, že pohlaví odkazuje k fyzickým rozdílům lidského těla, na rozdíl od genderu, který se týká psychologických, sociálních a kulturních rozdílů mezi muži a ženami (L. Jarkovská 2005, 13).

Od termínu gender odvozujeme další pojmy jako například *gender role*. Jsou to takové role, které se v dané společnosti definují jako vhodné chování pro ženské či mužské pohlaví. Tyto role podléhají časové proměně a nejsou určeny stejně ve všech kulturách světa ani ve všech vrstvách jedné společnosti. V našich podmínkách jde vidět, že již od

raného dětství jsou dívky a chlapci vychováni velmi rozdílně. U dívek je kladen důraz na vlastnosti důležité pro soukromou sféru (např. emocionalita, subjektivita, umění naslouchat), zatímco u chlapců je důležitá schopnost obstát ve veřejné sféře, proto se u chlapců podporuje soutěživost, racionalita, průbojnost apod. (M. Huňková 2003, 19).

S pojmem genderových rolí jsou úzce spjaty i tzv. genderové stereotypy. Jde o předsudky a představy o "správném" a "přirozeném" jednání jedinců. Je to posuzování mužů či žen obecně na základě jejich příslušnosti k určitému pohlaví bez toho, abychom se hlouběji zabývali tím, co je jim vrozené a co získali výchovou, jaké jsou jejich individuální schopnosti a představy o životě apod. (K. Plesková 2005, 5).

Ferrarová dále vysvětluje pojem gender mainstreaming, který je zásadním nástrojem prosazování politiky rovných příležitostí pro ženy a muže. Je proces zlepšování vyhodnocování a rozvíjení politických procesů tak, aby bylo na všech úrovních zpracováno hledisko rovnosti žen a mužů. Prostřednictvím všech aktérů, kteří se podílejí na politickém rozhodování. Před tím, než bude přijato jakékoli rozhodnutí, je uskutečněno zhodnocení jeho dopadu na muže a ženy. Většinou v tradičních zemích Evropské unie se nachází na každém větším úřadě osoba či oddělení, který má na starosti. Realizaci rovnosti žen a mužů do politiky úřadu samotného. Součástí gender mainstreamingu je gender budgeting v překladu znamená genderové rozpočtování a znamená to zavedení kritéria rovnosti do všech procesů navrhování, vytváření a rozhodování veřejných rozpočtů. Jedná se o spravedlivé rozdělování peněžních prostředků z hlediska dopadu rozpočtových opatření na muže a ženy. Na všech stupních procesu rozpočtování by měl být brán zřetel na otázku pohlaví s cílem prosazení rovnosti žen a mužů. Genderové rozpočtování by mělo být součástí politiky každého státního orgánu nebo územně – samosprávného celku. Způsoby uplatnění tohoto rozpočtování jsou odlišné v jednotlivých zemích. V počátečních fázích má většinou převahu genderové rozpočtování na úrovni regionu. Pokud je rozpočet genderově vyrovnaný pomáhá v praxi dodržovat principy rovnosti. Genderové rozpočtování má několik příznivých dopadů, například může mít za následek ekonomický růst, může se projevit pozitivní odezvou voličů nebo také příznivější demografickým vývojem (E. Ferrarová 2007, 5-7).

2. ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI NA TRHU PRÁCE

Pojem rovné příležitosti podle Sokačové znamená, že pro účast na ekonomickém, sociálním a politickém životě neexistují žádné překážky na základě pohlaví. Některé skupiny obyvatel (např.: ženy, rodiče apod.) se setkávají se společenským znevýhodněním a překážkami. Na tyto překážky reagují programy rovných příležitostí, jejichž cílem je umožnit těmto skupinám důstojné postavení ve společnosti a realizaci na základě vlastních dovedností a schopností (L. Sokačová 2011, 4).

Na trhu práce je mnoho možností, vytváří se zde přirozeně oboustranně konkurenční prostředí. Na jedné straně trhu práce se jedná o konkurenci zaměstnavatelů, ti nabízí práci v odlišných podmínkách od zajímavých činností v příjemném prostředí až po těžkou práci v nepříznivých podmínkách. Za tuto práci nabízí také různou mzdu od minimální po až po mzdu několikanásobně vyšší hodnoty. Na druhé straně jsou to zaměstnanci s rozdílnou kvalitou od nevyučených přes průměrné až po odborníky v různých oborech. Zaměstnanci ovšem musí vykonávat práci vyšší hodnoty, než kolik stojí firmu jeho zaměstnávání, pokud tomu tak není, je pravděpodobné, že firma zanikne. Jestliže si chce firma najímat lepší zaměstnance, musí nabízet odpovídající podmínky (M. Strnad 2013,13).

V dnešní době se lidé jen tak nespokojí se získáním zaměstnání v jakékoli firmě, která nabízí například kariérní postup. Vzhledem k tomu, že práce zabere spoustu času, je pro ně zásadní mimo jiné i pracovní prostředí a podmínky pro harmonizaci práce se soukromými aktivitami a rodinou. Uchazeči a uchazečky o zaměstnání berou v potaz, jestli mají u zaměstnavatele příznivé podmínky pro uplatnění a rozvoj svých dovedností z dlouhodobého hlediska. Nutnost harmonizovat rodinu s prací se netýká pouze rodičů s dětmi, ale i bezdětných jedinců. Ti chtějí lépe využívat volný čas a uspořádat svůj soukromý život. Lidé by chtěli pracovat ve firmě s dobrým jménem. Na druhé straně i firmy si uvědomují, že jejich úspěch, stabilní pozice na pracovním trhu a konkurenceschopnost je mimo jiné závislá také na lidském kapitálu (M. Lukášová 2007,7).

Zásady rovných příležitostí a (anti)diskriminace obsahuje česká a evropská legislativa, i proto je toto téma velmi důležité. Zmíněnými zákony se musí řídit všichni zaměstnavatelé v České republice, platí to tedy i pro ty nejmenší úřady s malým počtem zaměstnanců (L. Sokačová 2011, 9).

Jedním z předpokladů, aby demokratická společnost fungovala, jsou rovné příležitosti všech osob v přístupu ke vzdělání, zaměstnání, zdrojům veřejných financí a zdrojům veřejné moci, aniž by byl rozdíl v pohlaví, rase, sexuální orientaci, náboženského nebo politického smýšlení. Rovnost všech občanů ČR je deklarovaná zejména v Listině základních práv a svobod (K. Plesková 2005, 17).

L. Jarkovská tvrdí, že: „*Uplatňování rovných příležitostí (mezi muži a ženami, či mezi různými sociálními, etnickými a dalšími skupinami vůbec) bývá spojováno především s pracovním trhem. V této oblasti také dochází k postupnému zavádění opatření, která mají napomoci vyrovnat existující znevýhodnění a poskytnout všem rovné šance.*“ (L. Jarkovská 2005, 3).

V realizaci programů rovných příležitostí, jak píše Sokačová, se mohou soukromé firmy i veřejná správa navzájem motivovat a inspirovat již osvědčenými příklady dobré praxe. Obecně platí, že diskriminace se ve veřejné správě nevyskytuje tak často a méně se objevuje také porušování principu rovného zacházení na rozdíl od sektoru soukromého. Sokačová dále uvádí, že zvláštní důraz na využívání finančních zdrojů a jejich efektivní alokace je specifikem programů rovných příležitostí a sladování ve veřejném sektoru, protože se jedná o veřejné finanční prostředky. Proto je často u úřadů přístupováno k omezování např.: práce z domova nebo nejsou využívány tzv. sick days (dny nemoci), které jsou běžně v soukromém sektoru brány jako placené volno (L. Sokačová 2011, 5).

J. Kocourek uvádí, že rovnost při zacházení s pracovníky nesmí být pouze předstíraná. Postup zaměstnavatele vůči zaměstnancům musí vždy respektovat objektivně existující stav u zaměstnavatele (kvalifikační strukturu zaměstnanců, vzájemný poměr mezi počtem mužů a žen, věkovou strukturu a podobně) (J. Kocourek 2007, 17-18).

Firmy nejsou nuceny k tomu, aby své pracovní týmy a vedení genderově rozlišily. Z toho důvodu musí existovat určité výhody, aby firmy byly ochotné tuto formu genderové politiky aplikovat a ztotožnit se s ní. Motivy firem pro obsazení ženy do managementu jsou pak různého charakteru než jen touha po lepším jméně a pověsti. Opravdové důvody, podle kterých se nezávislí vlastníci firmy rozhodují, souvisí s tím, jestli považují uplatnění žen v managementu firem za pozitivní, a to díky jejich specifickému přínosu, např. novým úhlům pohledu zavedeným do rozhodování. Velkou roli hrají také zkušenosti „odjinud“, kde lze vysledovat výsledky genderových iniciativ v managementu. Rozhodovací procesy, které jsou uskutečněny na úrovni top managementu, zásadním způsobem ovlivňují efektivní fungování a budoucí úspěšnost firmy (K. Machovcová 2012, 12).

Protože žádný člověk není pouze zaměstnancem, ale také členem rodiny, obyvatelem obce a podobně. Člověk si přenáší psychické vyladění z jednoho prostředí do druhého a jeho chování je těmito faktory ovlivněno. V důsledku toho je pro každou firmu lepší, když zaměstnanec přichází do práce v psychické pohodě a odpočatý. Lze předpokládat, že bude podávat větší výkon a menší míra pracovních úrazů a nekvalitní práce. Z těchto důvodů je pro firmu vhodné vycházet zaměstnancům vstříc a umožnit sladění pracovního a osobního života. Pokud žije zaměstnanec ve stabilních rodinných podmínkách, dokazuje tím svoji zodpovědnost. Potom je předpoklad, že bude zodpovědný i zaměstnání (M. Strnad 2013,16).

Pokud dojde v pracovněprávních vztazích k porušování práv a povinností, které vyplývají z rovného zacházení mužů a žen, má zaměstnanec právo domáhat se, aby toto porušování dále neprobíhalo, aby byly následky porušování odstraněny a aby mu bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění. Jestliže byla ve větší míře snížena důstojnost zaměstnance nebo jeho vážnost na pracovišti a toto jednání nebylo dostatečně nepraveno, má právo na náhradu nemajetkové ujmy v penězích (E. Dandová 2005, 8).

Zajištění rovných šancí ve firmě, ať už se jedná o rovné platové ohodnocení, rovný přístup v zaměstnání, zabránění obtěžování apod. jde různými způsoby. V praxi se dají použít různé etické kodexy, ke kterým se zaměstnavatel přihlásí a kde prohlašuje, že

souhlasí s podmínkami uvedenými v etickém kodexu a tyto podmínky ve svém podniku zajistí. Hlavně u větších zaměstnavatelů je dobré utvořit vnitřní směrnice, kde budou podrobně popsána opatření na zajištění rovných šancí a dále také postupy, podle kterých se může zaměstnanec řídit, když se setká s porušením těchto pravidel. Standardní součástí těchto směrnic bývá kontaktní osoba na odpovídající úrovni managementu firmy, případně kontaktní telefon nebo schránka na vkládání anonymních podnětů. Sem se může zaměstnanec obrátit s nahlášením nevhodné praxe firmy, aniž by měl obavy z pracovněprávního postihu. V posledních letech se v České republice častěji objevují různé soutěže a audity, které za využití třetích subjektů poměrně objektivně umějí ohodnotit jednotlivé organizace z pohledu uplatňování rovných šancí (M. Strnad 2013,18).

2.1. Přijímací pohovor

Při přijímání nových zaměstnanců zaměstnavatelé předpokládají, že ženy na rozdíl od mužů odejdou na rodičovskou dovolenou, budou zůstat doma s nemocnými dětmi a po práci se budou věnovat péči o domácnost a děti. Obrovský vliv při výběru nových zaměstnanců má také stereotypní vnímání pracovních schopností žen (např. předpoklad, že ženy jsou v technických oblastech a odpovědnějších funkcích méně schopné), kvůli kterému jsou diskriminovány při žádání o zaměstnání (K. Plesková 2005, 20).

Zkušenosti z praxe ukazují, že zaměstnavatele mnohdy u ženy-uchazečky zajímají více otázky ohledně jejího věku, rodinného stavu, počtu dětí, plánů v soukromém životě atd. než otázky týkající se dosažené úrovně vzdělání, pracovní praxe, odborné kvalifikace apod. Často se také stává, že po sdělení počtu dětí a jejich věku je žena z výběrového řízení vyřazena. Rovné zacházení s muži a ženami se přitom projevuje mimo jiné také tím, že požadavky na budoucího zaměstnance/zaměstnankyni stanovené pro výběrové řízení a následná kritéria pro hodnocení předpokladů jednotlivých uchazečů/uchazeček o konkrétní zaměstnání budou pro muže i ženu úplně stejné. Na hodnocení uchazečky o zaměstnání nesmí mít vliv její rodinný stav nebo např. míra jejích povinností v péči o rodinu apod. Otázky typu „Plánujete rodinu?“ by se u přijímacího rozhovoru neměly vyskytovat (M. Huňková 2003, 8).

2.2. Diskriminace v zaměstnání

Diskriminace po nástupu do zaměstnání se projevuje zejména v rozdílu ve finančním ohodnocení žen a mužů na identických pracovních pozicích. Platovou nerovností se více do hloubky zabývá kapitola 2.6. Kromě toho je dalším příkladem diskriminace také rozdílné přidělování tzv. bonusů (služební auto, služební mobilní telefon a další). Ženám a mužům bývají mnohdy poskytnuty odlišné pracovní podmínky v zaměstnání. Mezi pracovní podmínky patří například pracovní doba, práce přesčas, pracovní pohotovost, pracovní režimy, překážky v práci, péče o kvalifikaci a bezpečnost práce, právo zaměstnané osoby na informace, určování a poskytování dovolené, podmínky pro vykonání práce atd. Ženy bývají často znevýhodněny při samotném postupu v zaměstnání. Mnoho vedoucích pracovníků i pracovníků nevěří ženám, co se týká jejich pracovních výkonů a také zodpovědnosti. Tyto předsudky přitom nejsou ničím podloženy. Odsuzování člověka na základě pohlaví se nazývá sexismus. Mezi další specifickou oblastí diskriminace v zaměstnání patří sexuální obtěžování, které se týká mužů i žen. Především se jedná o sexuální návrhy. Pokud tyto návrhy oběť odmítá, plynou z toho pro ni negativní dopady v zaměstnání. Obtěžování přichází velmi často ze strany zaměstnávající či nadřízené osoby, proto bývá pro oběť složité se ubránit. V každém případě je ale možné sexuální obtěžování řešit žalobou nebo nahlášením na pracovní úřad (K. Plesková 2005, 23).

Jedním ze zásadních důvodů, proč je kariérní růst žen výrazně pomalejší než mužů, spočívá také v neformálních snahách mužů udržet či obnovit pouze mužskou atmosféru v podnikových hierarchiích. Ženy proto bývají vyloučeny z neformálních přátelských sítí mezi muži, které jsou ovšem pro růst kariéry důležité. Muži, kteří chtějí vstoupit do zaměstnání, kde převažují ženy, mají úplně opačnou zkušenost. Tito muži jsou povyšováni rychleji a na mnohem vyšší pozice, než by odpovídalo jejich vzdělání nebo praxi. Vezou se v tzv. skleněném výtahu (I. Smetáčková 2005, 36).

2.3. Segregace trhu práce

Pracovní trh je vnímán jako neutrální prostředí, které určuje cenu práce. Pokud jsou muži více placeni, je to tím, že jsou trhem vyhodnoceni jako produktivnější. Rozdíl v příjmech závisí hlavně na rozdílné úrovni vzdělání a zkušeností, nižší účasti žen na školeních pořádaných zaměstnavatelem, rozdílným pracovním úsilím a profesním „zakrněním“ v období péče o dítě (B. Havelková 2007, 21).

Segregace představuje genderovou dělbu placené práce. V důsledku toho také rozdělení sektorů, zaměstnání a pracovních pozic na ty kde převažují ženy, na ty kde převažují muži, nebo na tzv. integrované oblasti, to znamená, že podíl žen a mužů je skoro vyrovnaný. Segregace práce je současně jednou z klíčových součástí genderové struktury společnosti, je s ní pevně spojena a zároveň je jednou z hlavních forem genderových nerovností (A. Křížková, Z. Sloboda 2009, 13).

Podle H. Hartmann, J. Lie se dělba práce podle pohlaví zdá být všestranná v průběhu lidské historie. V naší společnosti, je dělba práce podle pohlaví hierarchická, kdy muži se nachází na vrcholu a žen na dně (H. Hartmann, J. Lie 1976, 137).

Rozlišujeme segregaci zaměstnání, segregaci sektorů, horizontální a vertikální segregaci. Rozlišení sektorové segregace a segregace zaměstnání, je poměrně jasné. Jedná se o zastoupení žen a mužů v jednotlivých sektorech trhu práce (průmysl, zemědělství, služby) či jednotlivých zaměstnání. Naproti tomu rozlišení horizontální a vertikální segregace není úplně přímočaré. To z důvodu, že většina klasifikací zaměstnání, na základě kterých určujeme rozsah segregace, v sobě zahrnuje do jisté míry jak oborové rozdělení, tak i hierarchickou strukturu trhu práce (A. Křížková, Z. Sloboda 2009, 13).

Horizontální segregace podle Havelkové je soustředění mužů a žen ve specifických povoláních a odvětvích (například ženy ve zdravotnictví, muži v těžkém průmyslu) a s tím souvisí rozdílné mzdové ohodnocení. Vertikální segregace je rozmístění žen a mužů na odlišných pozicích v zaměstnání. Muži ve větší míře získávají vyšší posty, které jsou lépe ohodnoceny (B. Havelková 2007, 21).

Pozice a profese na trhu práce, kde delší dobu převažují muži, jsou specifické vyšší koncentrací výhod. Jedná se nejen o vysokou prestiž a mzdové ohodnocení, ale i o vysoké sociální ocenění výkonu určité profese, které souvisí například s rolí hlavního živitele rodiny. Z hlediska oboru pak jde o to, že jednotlivé obory mají svůj „gender“ (jsou „genderovány“), to znamená, že podle toho jaký podíl mužů a žen v nich pracuje, jsou nastavena i pravidla a podmínky práce, postupu, výhod a finančního ohodnocení. Co se týká pracovních podmínek a výhod, je více pozitiv a vyšší hodnota připisována pozicím, ve kterých jsou v převaze muži (H. Hašková 2003, 7).

Ženy si volí z rodinných důvodů takové pracovní pozice, které jsou pro ně časově lépe dostupná (v blízkosti jejich bydliště), a to i za cenu přijetí ne tak kvalifikované a finančně méně odhodnocené práce. O tom podrobněji pojednává kapitola 2.4. Muži naopak přijímají zaměstnání více finančně placená nebo místa, kde je možnost „přivýdělku“, a to i za cenu delší nepřítomnosti v rodině. Muži na rozdíl od žen častěji pracují v profesích, které se vyznačují netypicky sestavenou pracovní dobou (například různou délkou denní pracovní doby, nestejným počtem odpracovaných dní za týden atd.). To jim znesnadňuje „pravidelnou“ účast v rodině (H. Maříková 2002, 69).

Ženy pracují podle H. Karsten převážně jako zaměstnankyně a úřednice v „sociálních“ povoláních (např.: jako zdravotní sestry, vychovatelky ve školkách, učitelky nebo lékařky), v obchodě a ve správě (obvykle na nižších nebo středních stupních podnikové hierarchie). Většina samostatně výdělečně činných žen pracuje v sektoru služeb (např.: jako kadeřnice nebo vedoucí restaurace). (H. Karsten 2006, 134)

S tím souhlasí Dalibor Holý, ředitel odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí, a dodává typicky mužské pracovní pozice. Jsou to většinou řemeslnické profese jako zedníci, instalatéri, truhláři, nástrojaři, dále potom opraváři, řidiči nákladních aut, strojvedoucí, ale také profese IT jako programátoři a vývojáři softwaru, hasiči, elektrotechnici a v neposlední řadě nejvyšší představitelé společností (D. Holý 06/2014).

Podstatným projevem segregace trhu práce z pohledu genderu je feminizace některých odvětví a pozic. Abychom mohli obory a pracovní místa označit jako feminizované,

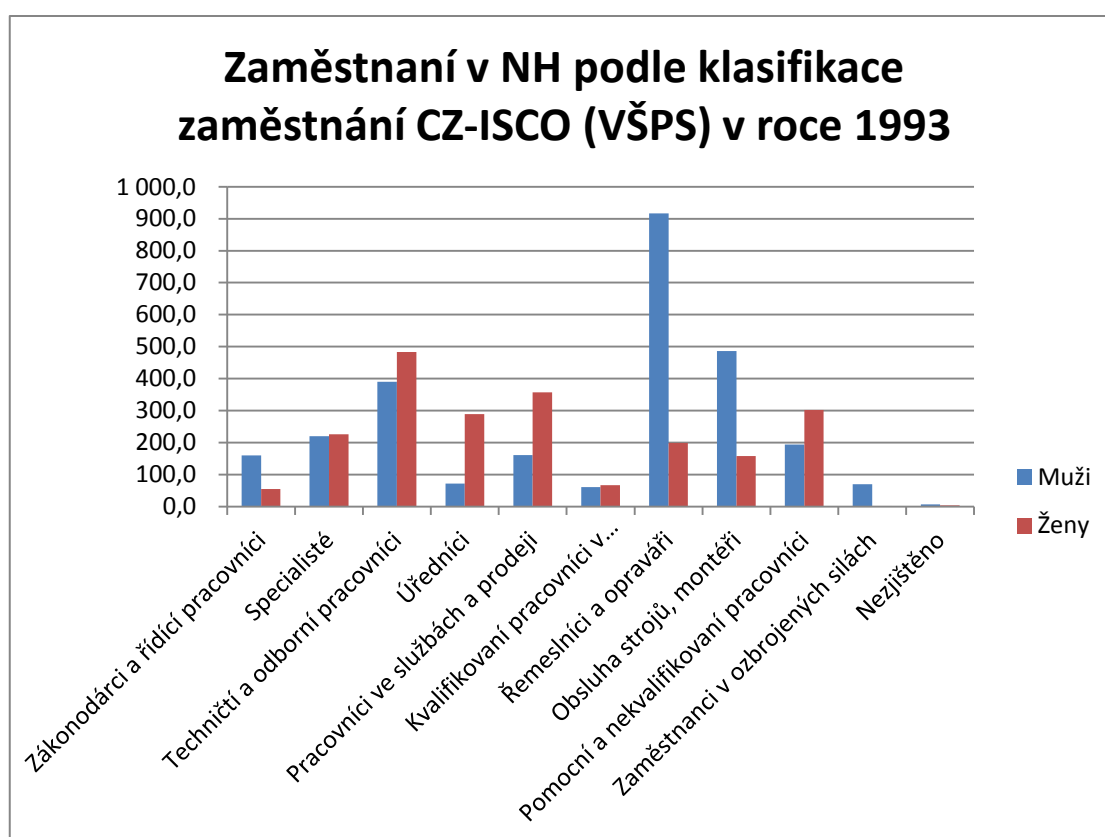
musí tvořit ženy více než 70% všech zaměstnanců. Těmto oborům jsou připsány postupně všechny stereotypní femininní charakteristiky jako citlivost, obětavost, trpělivost, empatie, schopnost péče o druhé a další. A. Křížková a K. Pavlica uvádí následující důsledky:

- V důsledku „stigmatizace“ feminizovaných oborů a pracovních pozic jako prací s „ženskými“ charakteristikami mají muži do těchto oblastí ztížený přístup. Pokud muži projeví zájem o feminizovaná místa, bývají často od této volby zrazováni.
- Když se muži rozhodnou do feminizovaného oboru vstoupit, je to zpravidla na řídicí místa a jejich mzda bývá netypicky vysoká v rámci odvětví. Muži bývají považováni za vzácnou pracovní sílu v některých feminizovaných oborech, kterou je třeba si udržet.
- Jestliže muž nastoupí na místo, které je tradičně feminizované například na pozici sekretářky, chování muže se nezmění k obrazu „typické sekretářky“. Potom se většinou změní náplň i charakter této práce. Muž se stává například tajemníkem, již není sekretářkou.
- Feminizované obory se pojí i s tzv. emoční práce. Což znamená, že od žen je vyžadováno vyjadřování emocí jako součást náplně práce.

(A. Křížková, K. Pavlica 2004, 72,73)

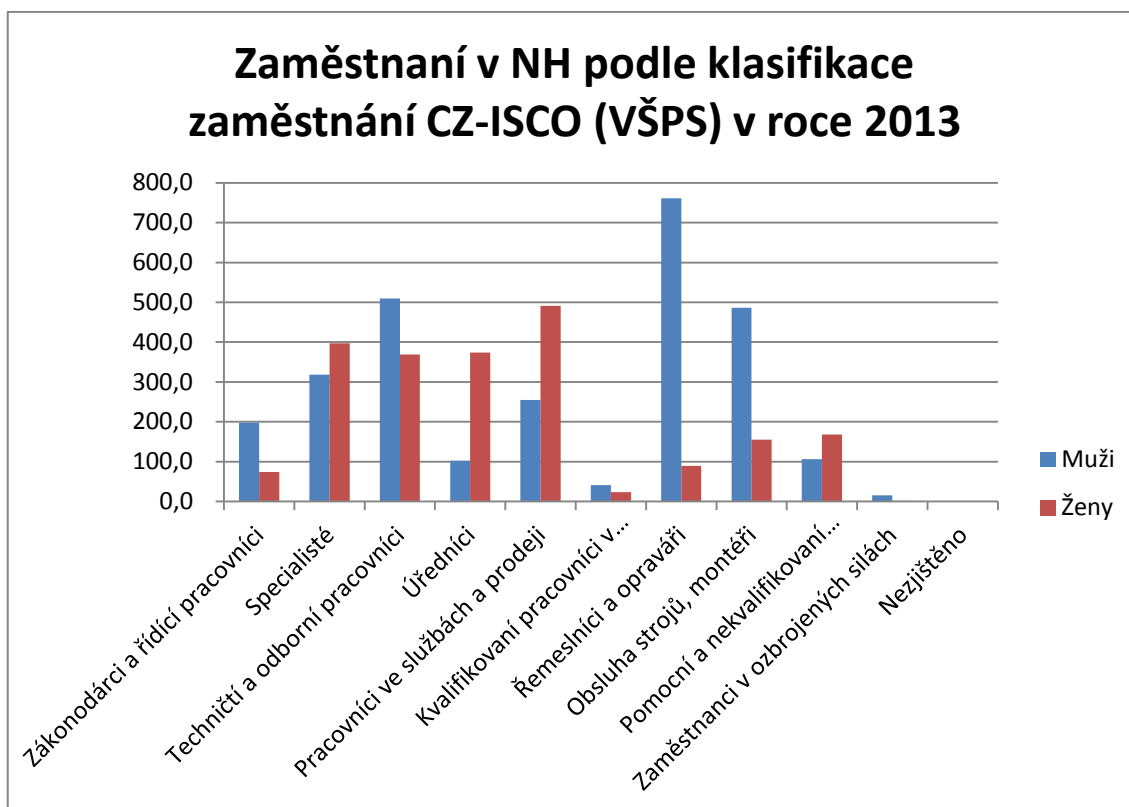
V předchozích dvou grafech je uvedeno srovnání zaměstnaných osob v NH podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO (VŠPS) v letech 1993 a 2013. Na první pohled je patrné, že nejvíce mužů pracuje jako řemeslníci nebo opraváři, což se v průběhu let nezměnilo. V roce 1993 to bylo 916,2 tisíc mužů, v roce 2013 nastal mírný pokles na 761,5 tisíc mužů. Muži byli v roce 2013 často zaměstnáváni také jako techničtí a odborní pracovníci a specialisté. Nejvíce žen bylo v roce 1993 zaměstnáno jako technické a odborné pracovnice. Celkem 482,8 tisíc žen. V roce 2013 největší podíl žen,

tedy 491,4 tisíc, pracoval ve službách a prodeji. Dále byly ženy v roce 2013 nejčastěji zaměstnány jako úřednice, specialistky nebo technické a odborné pracovnice. Největší změny v průběhu let nastaly u žen na pozici řemeslníci a opraváři, kdy z 198,6 tisíc žen klesl počet na 89,5 tisíc. Dále také počet pomocných a nekvalifikovaných pracovnic se snížil z 301,8 tisíc na 168,4 v roce 2013. U mužů největší nárůst nastal na pozici techničtí a odborní pracovníci. V roce 1993 zde bylo zaměstnáno 390,5 tisíc mužů a v roce 2013 510,1 tisíc mužů.



Graf 1 - Zaměstnanost v NH v roce 1993

(zdroj: ČSU - Zaostřeno na ženy a muže 2014)



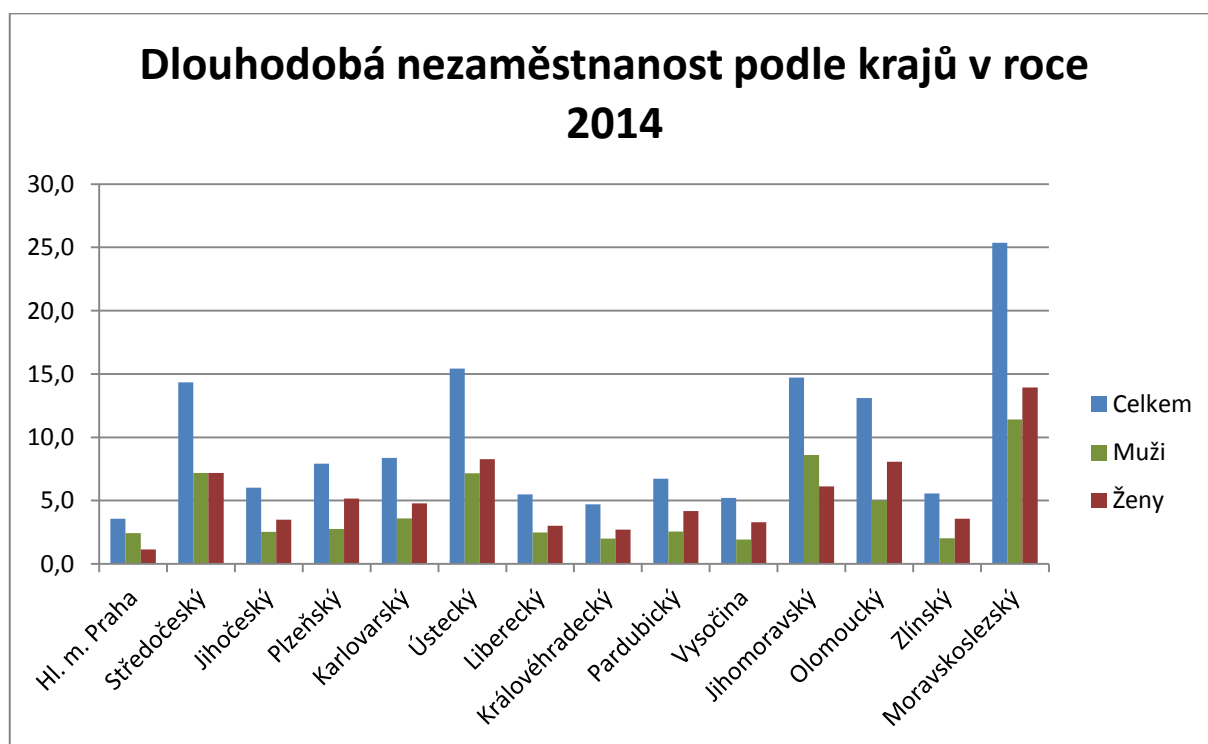
Graf 2 - Zaměstnanost v NH v roce 2013

(zdroj: ČSU - Zaostřeno na ženy a muže 2014)

D. Krause ve své knize uvádí: „Pro Českou republiku je typická vyšší regionální diferenciace trhu práce, která je způsobena zděděnými geografickými rozdíly v zaměstnanosti umocněnými strukturálními změnami, které nastaly v průběhu transformačního období, přičemž tyto rozdíly v průběhu času vykazují vzestupnou tendenci.“ (D. Krause 2005, 22) Region Praha si dlouhou dobu zachovává největší podíl objemu pracovních sil, což může být způsobeno tím, že Praha je hlavní město. Je to region s nízkou mírou nezaměstnanosti a vysokou mírou zaměstnanosti. Tímto se také výrazně odlišuje od situace v ostatních regionech i od celorepublikové situace na pracovním trhu. Region Praha je charakteristický svým atypickým postavením v rámci ostatních regionů ČR, které je odrazem koncentrace centrálních státních institucí, peněžních útvarů, vysokých škol a dalších ekonomických institucí. Zmíněná autorka dále uvádí, že míra zastoupení osob, které vykonávají řídicí pracovní pozici v třídění podle regionů, závisí na ekonomické vyspělosti regionu nebo kraje, koncentraci (počtu) a charakteru ekonomických subjektů v dané oblasti (D. Krause 2005, 22).

V následujícím grafu je zobrazena dlouhodobá nezaměstnanost podle krajů. Data jsou ze 3. čtvrtletí roku 2014. Mezi nezaměstnanými celkem převyšovaly ženy. Nebylo tomu tak ale ve všech krajích. Více nezaměstnaných mužů než žen se nacházelo v Praze a Jihomoravském kraji. Ve Středočeském kraji se počty dlouhodobě nezaměstnaných mužů a žen rovnaly. Ve všech ostatních krajích dlouhodobá nezaměstnanost žen převyšovala mužskou.

Nejvyšší dlouhodobá nezaměstnanost celkem je v Moravskoslezském kraji, je to celkem 25,4 tisíc osob z toho 13,9 tisíc žen a 11,4 tisíc mužů. Vysoká dlouhodobá nezaměstnanost je také v kraji Ústeckém, Jihomoravském, Středočeském a Olomouckém. Naopak nejnižší nezaměstnanost celkem byla zaznamenána v Praze, bylo to 3,6 tisíc nezaměstnaných. Nízké počty nezaměstnaných osob byly naměřeny v Královéhradeckém, Libereckém, Zlínském kraji a také na Vysočině.



Graf 3 - Dlouhodobá nezaměstnanost podle krajů v roce 2014

(zdroj: ČSU - Zaostřeno na ženy a muže 2014)

2.4. Postavení ženy na trhu práce

Kvůli odlišnému politickému, sociálnímu a ekonomickému vývoji české společnosti, má postavení českých žen na trhu práce svá specifika. Pro prakticky všechny občany v produktivním věku platil v minulém režimu imperativ zaměstnanosti a kromě toho byl i ekonomickou nutností. České ženy jsou už skoro po tři generace spoluživitelkami a živitelkami rodin, na rozdíl od žen na „Západě“, které na pracovní trh začaly systematictěji pronikat až od 70. let minulého století. Ženy jsou současně ovšem stále považovány za klíčové vykonavatelky neplacené práce a péče, jedná se nejenom o péči o malé děti ale také péči o staré a nemohoucí členy rodiny. Velká účast žen na trhu práce je podporována také faktory, jako je nadále přetrvávající ekonomická nutnost jejich aktivity (potřeba druhého příjmu do domácnosti), ale současně i zvyšující se touha žen ve vztahu k trhu práce a k vlastní pracovní kariéře, která je úzce spjatá s jejich rostoucí vzdělaností a individualizací životních drah. Podle úrovně jejich vzdělání se současně liší úroveň vzdělání. I přesto, že má pracovní participace českých žen dlouholetou tradici, stále nedošlo k výraznému zlepšení jejich pozice na pracovním trhu ani rovnoměrnějšímu přerozdělení neplacené práce mezi muže a ženy (T. Sirovátka 2008, 179-180).

Pozici žen s dětmi, ale i pozici bezdětných žen na českém trhu práce velmi ovlivňuje mateřská role. Bezdětné ženy jsou stereotypně považovány za méně perspektivní pracovní sílu právě kvůli jejich potenciálnímu budoucímu mateřství. Ženy, které již děti mají, se na trhu práce hůře uplatňují, protože zaměstnavatelé od nich očekávají větší důraz na rodinu oproti jejich pracovnímu nasazení.

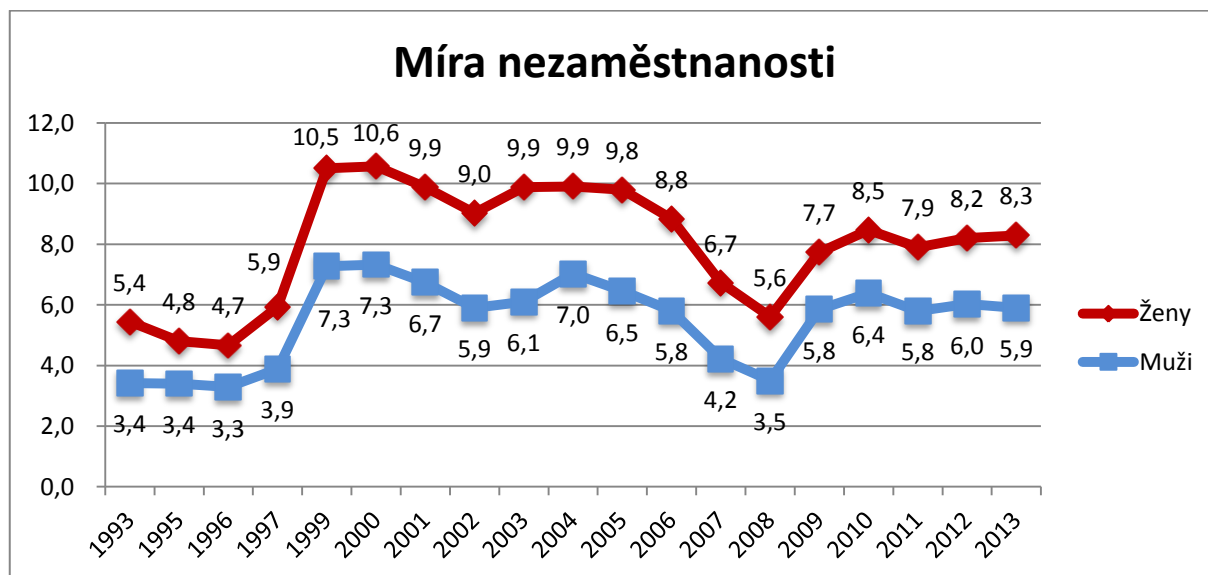
Po absolvování mateřské a rodičovské dovolené začíná žena znovu budovat svoji přerušenu pracovní dráhu a upevňovat svoji pozici na pracovním trhu (M. Čermáková 2002, 24).

Participace žen na trhu práce se ukazuje jako důležitá i z mikroekonomického hlediska: v řadě evropských zemí došlo k oslabení modelu muže – živitele a naopak k rozšíření modelu tzv. dvoupříjmové domácnosti. Ta totiž vykazuje menší riziko chudoby, sociální a materiální deprivace a také odpovídá rostoucím požadavkům evropských společností

na rovné postavení mužů a žen na pracovním trhu i v rodině. Relativně vysoká účast českých žen na trhu práce je podporována i faktory, jako je nadále přetrvávající ekonomická nutnost jejich aktivity (potřeba druhého příjmu do domácnosti), ale i rostoucí aspirace žen ve vztahu k trhu práce a vlastní pracovní kariéře (H. Bartáková 2009, 18).

Postavení žen na trhu práce je podle Huňkové spojeno s vyšší nezaměstnaností a také s vyšším ohrožením stávajícího pracovního místa. Dále potom s nižší účastí na řízení a rozhodování, nižší prestiží a v neposlední řadě s nižšími mzdami (M. Huňková 2003, 9).

Míra nezaměstnanosti žen je obecně mnohem vyšší než míra nezaměstnanosti mužů, toto tvrzení dokazuje následující graf. Zde můžeme vidět, že míra nezaměstnanosti dosáhla svého maxima v roce 2000, u žen 10,6% a u mužů 7,3%. Naopak největší pokles míry nezaměstnanosti nastal v roce 1996, u mužů činila 3,3% u žen 4,7%. Výrazný pokles můžeme v grafu pozorovat také v roce 2008. V dalších letech ovšem opět vystoupala vlivem ekonomické krize. V současnosti můžeme sledovat trend posledních pěti let, kdy míra nezaměstnanosti u žen dosahuje v průměru 8% u mužů 6%. Rozdíl v míře nezaměstnanosti mezi muži a ženami stále existuje, ale není příliš razantní, drží se okolo 2-3 procent.



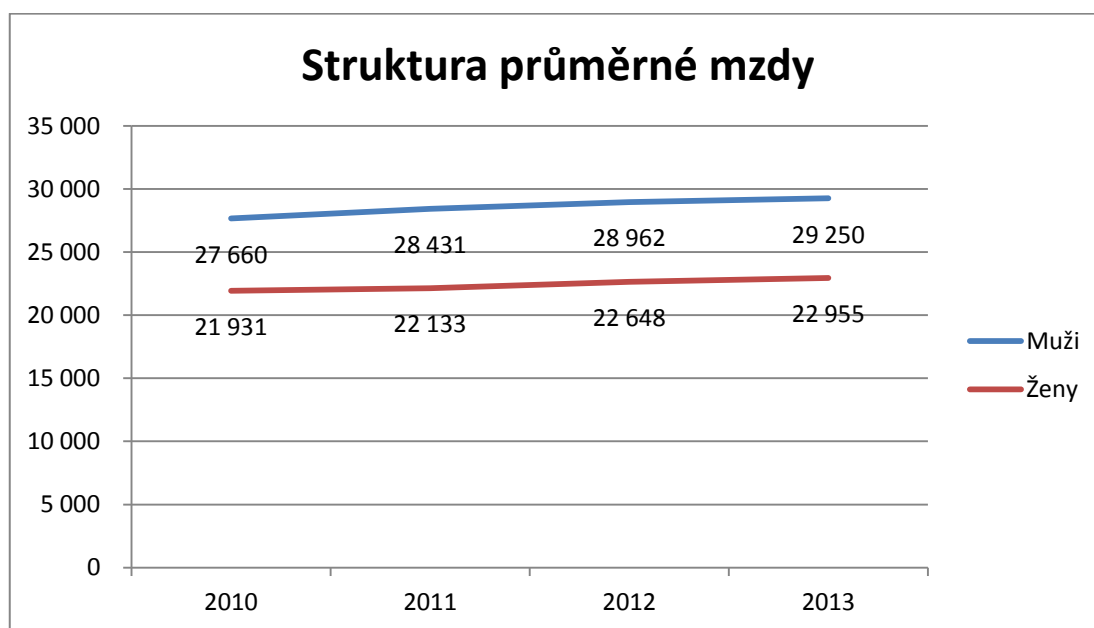
Graf 4 - Míra nezaměstnanosti v letech 1993 - 2013

(zdroj: ČSU - Zaostřeno na ženy a muže 2014)

2.5. Platová nerovnost

Zákoník práce uvádí, že: „Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.“ (Zákoník práce 2006)

Hlavní zdroje mzdových rozdílů jsou rozdíly žen a mužů v míře a typu lidského kapitálu, dále v odlišném odměňování za stejnou práci a v odměňování za práci stejné hodnoty (způsobené nízkou úrovní mezd ve feminizovaných zaměstnáních), v rozdílné volbě typů práce a v dostupnosti typů práce (A. Křížková, Z. Sloboda 2009, 15).



Graf 5 - Struktura průměrné mzdy

(zdroj: ČSU - Zaostřeno na ženy a muže 2014)

V grafu číslo 6 je uvedena struktura průměrné mzdy mužů a žen v letech 2010-2013. Průměrná mzda mužů se v průběhu let nepatrně zvyšuje. V průměru se pohybuje okolo 28 500kč. Průměrná mzda žen se v průběhu let téměř nemění. Pohybuje se okolo 22 500 kč. Průměrná mzda žen je tedy o 6000 nižší než u mužů.

Mzdové systémy jsou poměrně často nastaveny tak, že fungují podle "mužské normy" práce a pracovní kariéry. Ženy se potom většinou nacházejí v pracovních situacích, které jim nedávají možnost vyjednávat o platovém ohodnocení jejich práce. To se stává buď v důsledku neexistence odborů v oblastech trhu práce, kde se ženy vyskytují, nebo proto, že muži mají mnohdy lepší přístup k individuálnímu vyjednávání o mzdě, typicky na vyšších pracovních pozicích (A. Křížková, Z. Sloboda 2009, 35).

Rozdílné odměňování je zřetelné podle Havelkové napříč všemi věkovými i vzdělanostními skupinami a úrovněmi pracovního zařazení. Velikost mzdy se obměňuje v závislosti na věku. Zde je patrné, že rozdíl mezi muži a ženami se zvyšuje po dosažení 30. roku věku a snižuje se po 40 roku. Ke zvětšení rozdílů dochází opět v kategorii nad 60 let, protože ženy na rozdíl od mužů jsou už v důchodu, jestliže vydělávají, pak jen doplňkově (B. Havelková 2007, 19).

V nadcházející tabulce jsou rozdíly mezi platy mužů a žen zřetelné. Vidíme zde průměrné hrubé měsíční mzdy žen a mužů dle hlavních tříd klasifikace zaměstnání v roce 2012. Údaje jsou převzaty z Českého statistického úřadu z roku 2012. Z tabulky je jasně patrné, že ve všech třídách mají ženy nižší měsíční mzdy než muži. Podle zjištěných údajů dosahují nejvyšší průměrné hrubé měsíční mzdy řídicí pracovníci. Konkrétně ženy 45 577kč a muži dokonce 63 899kč. Naopak nejnižší hrubé měsíční mzdy dostávají pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Muži na těchto pozicích průměrně vydělají 16 812kč a ženy pouze 13 147kč.

	Celkem	Muži	Ženy
Zaměstnanci v ozbrojených silách	25290	25314	25094
Řídicí pracovníci	58343	63899	45577
Specialisté	36592	42741	31181
Techničtí a odborní pracovníci	28780	32053	25671
Úředníci	22578	25773	21485
Pracovníci ve službách a prodeji	16445	18072	15514
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	18812	20172	17150

Řemeslníci a opraváři	21730	22569	16761
Obsluha strojů a zařízení, montéři	21112	22288	17888
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	14627	16812	13147

Tabulka 1 - Průměrné hrubé měsíční mzdy

(zdroj: ČSU - Zaostřeno na ženy a muže 2014)

Výši platů a v důsledku i rozdíl v platech žen a mužů ovlivňují na příklad strukturální mechanismy na pracovním trhu. Nenesou vždy odpovědnost pouze samotní zaměstnavatelé. Pro výši mezd žen jsou tyto mechanismy, především segregace trhu práce, velmi významné a je nutné proti nim vystupovat. Mezi možná opatření patří například stanovení minimální mzdy nebo mzdových tarifů, dále potom podpora žen při studiu typicky „mužských“ oborů např. inženýrství. Za rozdíl v odměňování, který je přičítán k diskriminaci, ovšem odpovídá zaměstnavatel. Nehraje zde roli, pokud zaměstnavatel rozlišuje přímo na základě pohlaví nebo volí neutrální kritéria, která ve svém důsledku znevýhodní ženy, jestliže tato kritéria nemůže objektivně ospravedlnit (B. Havelková 2007, 22).

Dle Křížkové a Slobody jsou ženy považovány za nákladnější a méně stabilní zaměstnankyně, které častěji absentují, vyžadují zvláštní hygienická zařízení a jsou vnímány jako méně flexibilní pracovní síla. Proto jsou ženy viděny jako právem získávající menší plat než muži z důvodu jejich nižší produktivity (A. Křížková, Z. Sloboda 2009, 31).

Ženy vykonávají většinu práce v domácnosti a staví se tak do pozice pracovně nejvíce vytíženého člena rodiny. Tato ženská pracovní zátěž ovšem není v české společnosti patřičně ohodnocena. Naopak zde dochází ke konfliktu, kdy jedna zátěž brání k sto procentnímu výkonu v druhé pracovní oblasti. Stereotypy o pozici ženy v české společnosti ovšem berou oblast rodiny jako překážky pro plné nasazení ženy v pracovní oblasti a naopak budování pracovní kariéry jako překážku naplno se věnovat rodině (A. Křížková 2002, 22).

Uplatnění zásady rovné odměny nemusí vždy znamenat, že konečný plat mužů a žen vykonávajících totožnou práci nebo práci stejné hodnoty musí být ve všech případech a za všech okolností absolutně shodná. To znamená, že výše jednotlivých složek platu i celkový plat u zaměstnanců, kteří dělají shodnou práci nebo práci stejné hodnoty se mohou lišit. Míra možné odlišnosti závisí na složitosti, odpovědnosti, náročnosti, podmínkách a kvalitě jejich vykonané práce. Dále s tím souvisí odlišnost jejich kvalifikace, délka doby praxe, pracovní přizpůsobivost apod. Podmínkou však zůstává, že všechny zmíněné podmínky jsou z hlediska pohlaví, včetně rodinného a manželského stavu neutrální, to znamená, že jsou pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně u zaměstnavatele nastavena shodně (ČMKOS, 2007,106).

3. ODSTRANĚNÍ NEROVNOSTI

Legislativa ČR by postupem času neměla obsahovat žádné diskriminující zákony, právě naopak, měla by efektivně diskriminaci bránit. V současné době je jediný výrazný rozdíl mezi mužem a ženou před zákonem takový, že zákon chrání ženy v těhotenství a mateřství. Ovšem i tyto rozdíly jsou přehodnocovány, jestli nediskriminují muže (K. Plesková 2005, 23).

Při odstraňování generových nerovností se jedná především o snahy zmenšit propast mezi platy mužů a žen a o desegregaci pracovního trhu. Tam se setkáváme s tzv. mužskými a ženskými profesemi, kdy mužské profese bývají většinou lépe finančně ohodnoceny než profese ženské. Tyto snahy bývají mnohdy zpochybňovány tím, že rozdělení trhu práce na mužské a ženské sféry je následkem přirozených (biologických) rozdílů mezi ženami a muži a také výsledkem svobodných voleb mužů a žen. Genderové nerovnosti se začínají pomalu formovat už v mateřských a základních školách. Výzkumy ukazují na odlišný přístup k chlapcům i dívkám při výchově a vzdělávání (L. Jarkovská 2005, 3).

Důležitým prvkem předcházení nerovnostem je především dobrá informovanost o celé problematice. S novými změnami v zákonech a zásadami rovnosti by měli být obeznámeni zejména všichni vedoucí pracovníci/pracovnice lidských zdrojů v podnicích. Také ve vztahu k pracujícím by se firmy měly snažit o co největší otevřenost a o průchodnost informací. Kromě vnitropodnikových směrnic, tištěných materiálů a nástěnek přispívá k zajištění vzájemné informovanosti například zřízení anonymních schránek pro dotazy a podněty zaměstnanců. Hlavním prvkem ve větších podnicích bývají odbory, které by se měly o dodržování zásady rovnosti výrazně zasazovat. Zaměstnankyně a zaměstnanci jim mohou své problémy přednést a apelovat na ně, aby se za ně postavily (M. Huňková 2003, 17).

Dále autorka doplňuje že, jako konkrétní metoda prosazování rovnosti se osvědčuje následující přístup v uvedených oblastech:

- **Rovnost při náboru zaměstnanců** – výběr by měl být určován jasnými kritérii. Při přijímacím pohovoru se zaměstnavatel vyhýbá diskriminujícím otázkám (např. na rodinný stav, počet dětí, apod.), zajímá se o profesionální plány a zájmy uchazeček a uchazečů.
- **Rovnost odměňování a kariérního postupu** – klíčový je vnímavý přístup zaměstnavatelů a personálních oddělení a snaha nerovnosti mezi muži a ženami na pracovištích cíleně odstraňovat.
- **Odstraňování stereotypního rozdělení** – patří sem snaha o narušení segregace trhu práce, a také podpora zaměstnavatelů vůči vyrovnání genderových rolí.
- **Možnosti vzdělávání** – zaměstnavatelé, kteří berou zásadu rovnosti opravdu vážně, kladou velký důraz na stejné podmínky a podporu dalšího vzdělávání pro všechny. Znevýhodněným skupinám (například ženám i mužům vracejícím se do zaměstnání po rodičovské dovolené či po nemoci) bývají nabízeny kurzy, které jim pomohou rychle obnovit kvalifikaci a jistotu. Některé podniky udržují kontakt se zaměstnanci/zaměstnankyněmi i v průběhu rodičovské dovolené a organizují pro ně občasná školení a setkání.
- **Mentoring** – z důvodu zvýšení sebejistoty žen na pracovištích a podpory jejich usilování o pracovní postup se osvědčuje metoda mentoringu. Tato metoda spočívá v tom, že zkušená a „služebně starší“ žena dělá průvodkyni nové kolegyni, které předává své dovednosti a pomáhá jí v orientaci na pracovišti.
- **Individuální přístup** – na pracovištích, kde se nachází malý počet pracujících, většinou nebývá problém spolupracovat a komunikovat se zaměstnavatelem při rozvíjení svých pracovních schopností a plánování kariéry. Ovšem i ve velkých podnicích se naskýtá možnost konzultace a plánování společně s nadřízenými a personálním oddělením, což vede k vytvoření velmi dobrých pracovních podmínek.
- **Networking** – tzv. síťování znamená kooperaci různých ženských skupin, která je realizovaná většinou mezi různými organizacemi s podobným zaměřením. V rámci networkingu je možné pořádat společná diskusní setkání, specifické vzdělávání, formulovat společné cíle a navrhovat nejrůznější opatření podporující rovnost příležitostí.

- **Supervize** – může být velice účinná zejména v situaci, kdy se rodič vrací po rodičovské dovolené a je potřeba, aby se co nejrychleji zapracoval. Supervize je dále využitelná také k podpoře mladých žen, které jsou pro organizaci perspektivní a plánují další kariérní postup (M. Huňková 2003, 17).

Akce pro dosažení rovnosti žen a mužů shrnuje A. Křížková do 4 oblastí:

- **přijímání a povyšování pracovníků**
- **profesní rozvoj**
- **organizace práce**
- **prostředí rovnosti**

Přijímání a povyšování pracovníků

Je potřeba podpořit ženy a muže, aby se na pracovní pozici hlásili. Je důležité rozšířit oblasti, kde pracovníky hledáme. Vhodné je se zaměřit na popis pracovní pozice a zhodnotit požadavky z hlediska toho zda opět nejsou stereotypně zatížené na jedno pohlaví. Dále je také dobré více hodnotit měkké dovednosti, například jednání s podřízeným, s klienty. Součástí inovativního managementu je klást menší důraz na formální vzdělání a více si vybírat zaměstnance podle jejich osobních charakteristik a schopností, které jsou pro podnik přínosem.

Profesní rozvoj

Jde o nejrůznější tréninkové aktivity, které buď přímo pomáhají ženám vstoupit do profesí a pracovních pozic, které nejsou považovány zcela automaticky za ženské nebo obecně trénink, který zvyšuje asertivitu a podporuje ženy v tom, aby se na řídicí pozice hlásily a samy si o ně řekly. Velmi efektivní možností je mentoring, který představuje proces, v rámci něhož mentor poskytuje podporu a rady týkající se nejrůznějších oblastí kariérního rozvoje.

Organizace práce a prostředí rovnosti

V oblasti organizace práce v poslední době dochází k nárůstu tlaku na flexibilitu, a to ve vztahu k potřebám zaměstnanců i klientů. Na jedné straně s nárůstem podílu žen

v některých oborech a na některých pozicích je zdůrazňována potřeba žen, ale i mužů k lepší možnosti kombinovat pracovní a rodinný život. To však vyžaduje změny v organizaci práce, pracovní doby a pracovních smlouvách. Je důležité, aby si firmy uvědomily, že zaměstnanci, kteří jsou spokojeni s tím, jak je uspořádán jejich rodinný a pracovní život, vykazují v dlouhodobém horizontu vyšší produktivitu (L. Sokačová 2005, 11,12).

3.1. Skloubení rodiny a práce v zaměstnání

Kombinace pracovního a rodinného života se v naší společnosti stala nutností již od doby, kdy došlo k relativnímu oddělení obou sfér, tedy kdy se ekonomická produkce oddělila od domácnosti. Výdělečná činnost začala vyžadovat dlouhodobější nepřítomnost pracovníka či pracovnice ve svém domově. V současné době představuje nutnost sladování pracovního a rodinného života každodenní realitu všech pracujících žen a mužů (R. Dudová 2005, 11).

M. Huňková ve své knize tvrdí: *„Při naplňování politiky rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnání se často usiluje o skloubení dvou významných priorit. Jde o snahy o efektivní využití lidských zdrojů (která je na prvním místě u zaměstnavatelů) a podpory rodičovství (o kterou se musí zasadit zejména stát). Přijímaná opatření by neměla bránit ekonomickému zisku firem a přitom by měla přispívat k vytvoření příznivého prostředí pro sladění profesionálních a rodinných zájmů.“* (M. Huňková 2003,15).

Pod pojem sladování osobního a pracovního života se řadí velké množství opatření, aktivit a nástrojů, která zaměstnancům a zaměstnankyním usnadňují skloubit práci s ostatními aktivitami (koníčky, studiem, péčí o blízké atd.). Sladování pracovního a osobního života zjednodušeně znamená, že zaměstnanci a zaměstnankyně mohou do jisté míry ovlivnit to, kdy a kde pracují. Zaměstnavatel tedy bere v úvahu, že lidé, kteří u něho pracují, mají i další životní role a dává jim jistý prostor, aby je mohli úspěšně naplňovat. Pokud je zaměstnavatel ochoten sladování podpořit, měl by přispět k vytvoření takových podmínek práce a kultury pracoviště, které sladování umožní (L. Sokačová 2011, 7).

Za jedno z řešení sladění práce a rodiny můžeme považovat kombinaci různých forem rozložení pracovní doby. V našich podmínkách je zřejmě nejlepší tzv. pružná (klouzavá) pracovní doba. Velmi často ji využívají administrativní a technickohospodářští pracovníci, vedoucí a řídicí pracovníci a pracovníci ve vědě a výzkumu. Výhodou tohoto řešení je, že o posunu pracovní doby spolurozhodují sami zaměstnanci. To umožňuje lépe sladit výkon jejich zaměstnání s potřebami rodiny. Pružná pracovní doba se většinou uplatňuje na základě zájmu zaměstnavatele, který se snaží využít na maximum provoz a životnost strojů. Nikoli proto, aby umožnil sladit zaměstnancům pracovní a rodinný život. Dalším faktorem je snaha úřadů vyjít vstříc svým klientům a proto se pružná pracovní doba zavádí, pro zaměstnance to znamená, že dva dny v týdnu je pracovní doba prodloužená, to se nahrazuje po zbytek týdne. Další možnou formou může být pružnost řídicích pracovníků, ti si pracovní dobu určují podle plnění pracovních povinností a daných úkolů. Pružnou pracovní dobu je dále vhodné kombinovat se stlačeným pracovním týdnem. Snížení pracovního týdne o den by znamenalo nárůst volna, které by mohlo být využito pro potřeby rodiny i pro osobní účely pracujících. Další možností jsou částečné úvazky, ty využívají více ženy než muži, ovšem nejsou v ČR tak rozšířené jako v západní Evropě. To může být způsobeno tím, že kratší pracovní úvazky mohou představovat riziko pro kvalifikovanou pracovní sílu kvůli zpomalení pracovního postupu, proto je tato forma vhodná spíše pro zaměstnance s nižšími pracovními ambicemi (H. Maříková 2002, 70-72).

Další nástroj dodává Lukášová, je práce z domova, která se vyskytuje častěji v souvislosti s rozvojem nových technologií. Pracovník si může sám řídit pracovní dobu, protože nemusí každý den dojíždět do zaměstnání. Pro zaměstnavatele z toho plyne výhoda, že ušetří náklady spojené s vytvořením a provozem pracoviště. Tuto možnost uvítají rodiče s dětmi nebo také hendikepované osoby (M. Lukášová 2007,8).

Maříková uvádí, že práce z domova je vhodnější spíše pro muže než ženy, to z toho důvodu, že pro ženy znamená větší zátěž z hlediska organizace práce, protože u nich dochází ve větší míře než u mužů k prolínání péče o děti a rodinu s prací. Další nevýhodou je, že nepřesné ohraničení pracovní doby a péče o rodinu může vést k pocitu nespokojenosti a vyčerpanosti (H. Maříková 2002, 70-72).

Další z nástrojů, který není v ČR příliš častý, je sdílené pracovní místo. Jedná se o to, že na jedné pracovní pozici, se střídají dva lidé. Ti si práci mezi sebou rozdělují a koordinují. Takto zaměstnavatel získává dva pracovníky s různými znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi za cenu jednoho. Během svátků nebo v období většího pracovního vytížení může firma lépe pokrýt pracovní zátěž. Další výhodou tohoto nástroje je, že dochází k maximálnímu využití pracovního prostoru. Ke sladění práce a rodiny z části mohou pomáhat také částečné úvazky. Ty s sebou nesou také jisté nevýhody, jako například nižší odvody na důchodové pojištění a často ztráta některých zaměstnaneckých výhod (stravenky, dodatková dovolená apod.). Tyto nevýhody mohou být důvodem k nespokojenosti pracovníků. Je tedy dobré využívat částečný úvazek pouze na přechodnou dobu a potom přejít jiné opatření (M. Lukášová 2007,8).

Zaměstnavatelé často nejsou ochotni poskytovat ženám částečné úvazky. Pro zaměstnavatele z toho plynou vyšší administrativní náklady. Ovšem kvůli špatné finanční odměně a množství vykonané práce o ně ani ženy nejeví příliš velký zájem. Důležitým faktorem je také to, že ženy, které pracují na částečný úvazek, bývají častěji propouštěny, koncentrují se v méně kvalifikovaných odvětvích a zaměstnáních, to má později dopad na jejich sociální zajištění a výši důchodu. I když je velká část zaměstnaných lidí spokojená se uspořádáním své pracovní doby, ať už se jedná o její délku, přesčasy, organizaci a podobně, pouze málo z nich si myslí, že jde pracovní doba skloubit s jejich rodinnými či společenskými povinnostmi (H. Maříková 2002, 61).

Další možné nástroje harmonizace práce a rodiny představují přímou nebo nepřímou finanční podporu rodinným aktivitám. Finanční příspěvky jsou poskytovány při narození dítěte zaměstnanců, při úmrtí zaměstnance, při živelní pohromě a tak dále. Nepřímým finančním příspěvkem je týden dovolené nad zákonný rámec, využívání firemního auta, mobilu, počítače, výhodné volání u mobilního operátora zaměstnavatele a podpora volnočasových aktivit, například různé vstupenky do divadla, fit centra nebo bazénu (M. Strnad 2013,21).

Dalšími specifickými nástroji na podporu rodin, jsou prostředky podporující pracovníky po narození dítěte. Patří sem například poskytování neplaceného volna na péči o dítě po

skončení rodičovské dovolené (podobně i péče o jiné rodinné příslušníky, např. rodiče), vytváření podmínek pro čerpání rodičovské dovolené muži, udržování kontaktu se zaměstnanci na mateřské dovolené nebo využívání kratší pracovní doby v přechodném období po rodičovské dovolené. Zařazení zaměstnanců na rodičovské dovolené do systému firemního vzdělávání je jednoznačně prorodinným prvkem z této oblasti. Tímto způsobem se zlepšují jejich šance na opětné zařazení do pracovního procesu po skončení rodičovské dovolené. S možností zapojení do práce po skončení rodičovské dovolené souvisí i vytváření firemních školek v místech, kde je šance přijetí dětí do státních školek nedostatečná (M. Strnad 2013,22).

K nejčastěji nedodržovaným opatřením souvisejícím s harmonizací pracovního a rodinných povinností ze strany zaměstnavatelů patří nedodržování délky pracovní doby a častá práce přesčas. Žena pracuje dlouhou směnu a již nemá čas postarat se o rodinu a ostatní potřeby. Čeští zaměstnavatelé zpravidla nedokáží úplně ocenit hodnotu pracujících žen a nejsou ochotni jim vycházet vstříc (H. Maříková 2002, 64).

Nástrojů, kterými firma pomáhá k harmonizaci pracovního a rodinného života je velké množství. Velkou roli ve výběru vhodného nástroje má také zaměření firmy a typ práce, kterou zaměstnanec vykonává. Podle tohoto hlediska se liší možnosti zaměstnavatelů. Pro příklad lze uvést firmu, která nabízí služby v oblasti IT. Taková firma má možnost zaměstnancům, kteří zpracovávají programy, poskytnout velké množství variant pracovních poměrů, pracovní doby a místa konání práce. Pro zmíněnou firmu je nutné pouze to, zda bude práce vykonána ve smluvenou dobu a bude v potřebné kvalitě. Ostatní může nechat na individuálních potřebách zaměstnanců. Dalším příkladem jsou firmy zabývající se zemědělstvím a podobné firmy se sezonními pracemi poskytují kontingentní pracovní doby, protože v určitých obdobích potřebují maximální nasazení zaměstnanců, a po zbytek času nechávají rozhodování o pracovní době do jisté míry v rukou zaměstnance. Posledním extrémem jsou výrobní firmy, u kterých je nutná nestálá přítomnost obsluh u strojů po celou dobu výroby (M. Strnad 2013,19).

Podíl žen zaměřených výhradně na rodinu se v posledních desetiletích trvale snižuje. Většina žen chce obojí: pracovat v zaměstnání a současně mít rodinu a děti. Jak to

prakticky uskuteční, to záleží nejen na tom, co a jak si naplánují a jaké mají podmínky. Důležité také je jaké konkrétní zkušenosti získávají v průběhu svého profesního vzdělávání a při utváření svých privátních vztahů. U spousty žen můžeme vidět, že zaostávají za svými mužskými kolegy, protože nejdou tak cílevědomě za profesním růstem a kariérou. V podnicích jsou pak hůře hodnoceny a to i finančně. Snáze se jim stane, že dostanou výpověď, častěji jsou nezaměstnané, nedosahují vedoucích funkcí tak běžně jako muži. Muži mohou zaměstnání s rodinným životem koordinovat snáze. Otázka jestli přerušit profesní činnost, aby získali více času na děti popřípadě partnerku, se jich většinou vůbec netýká (H. Karsten 2006, 125,126).

H. Maříková dále radí čemu se vyvarovat při harmonizaci práce a rodiny. Uvádí například zbytečné prodlužování rodičovské dovolené, protože rodiče jsou vyřazeni z pracovního procesu na poměrně dlouhou dobu. To s sebou může nést problémy s opětovným zařazením v důsledku zastarané kvalifikace. Dále by se měli rodiče vyvarovat pracovním úvazkům na dobu neurčitou. Tyto úvazky představují velkou nejistotu především pro matky s malými dětmi, protože tato skupina žen si v důsledku plnění mateřských povinností nesnadno shání uplatnění na trhu práce. Nepříliš vhodně mohou být částečné úvazky, za předpokladu, že přináší výhody pouze zaměstnavatelům. Dále autorka varuje před prací z domova, pokud není řádně finančně ohodnocena a také prací na živnostenský list. Tato forma práce je výhodná spíše pro zaměstnavatele než pro zaměstnance, který má rodinu. Osoby, které samostatně podnikají, pracují na své riziko a nemají garantované žádné výhody, které vyplývají z řádně uzavřeného pracovního poměru (H. Maříková 2002, 73).

Složitou otázkou je také to, že jednotlivé nástroje vnímají samotní zaměstnanci rozdílně. Ve skutečnosti některé nástroje nemusí být vhodné pro všechny zaměstnance. Pro některé pracovníky je nezbytný přesně definovaný pracovní režim, ať už s ohledem na jejich pohodlí, životosprávu nebo pracovní výkony. Výše zmíněné nástroje kladou větší nároky na vnitřní disciplinovanost pracovníka. Například při práci z domova pracovník podléhá současným tlakům na pozornost ze strany vykonávané práce, rodiny a dalších aktivit. Jelikož postrádá bezprostřední kontrolu, může být složitější práci vykonávat.

V takovém případě musí nastoupit sebekontrola se zvýšeným tlakem na psychiku pracovníka (M. Strnad 2013,21).

4. UPLATNĚNÍ MUŽŮ A ŽEN V OKRESE ZNOJMO

Tato práce se zabývá rovným uplatněním mužů žen na trhu práce. Byl proveden konkrétní průzkum v okrese Znojmo. Tento okres se nachází v Jihomoravském kraji na hranicích s Rakouskem.

Jako základní metoda výzkumu praktické části bylo zvoleno dotazníkové šetření. Dotazníkové šetření pomůže zjistit současný pohled mužů a žen na rovné uplatnění na trhu práce. Dále také nastíní postoje a zkušenosti mužů i žen různých věkových kategorií, různého stupně vzdělání, pracujících na odlišných pracovních pozicích s problematikou rovných pracovních příležitostí. Bude se zabývat otázkami platové nerovnosti, genderové diskriminace, segregací pracovního trhu a generovými stereotypy.

Výzkum byl realizován v březnu roku 2015 formou dotazníkového šetření. Cílovou skupinou anketování byli zaměstnanci na různých pracovních pozicích a úrovních, různého pohlaví a věku a také různého vzdělání z okresu Znojmo.

Před začátkem dotazování byl proveden předvýzkum, aby bylo jisté, že respondenti otázkám porozumí a nebudou mít problém s jejich vyplněním.

V úvodu dotazníku jsou respondenti a respondentky seznámeni se záměrem výzkumu, dále také s tím, kolik času vyplnění dotazníku zabere. Jsou samozřejmě ujištěni, že získané informace budou použity pouze k praktické části její bakalářské práce. Nechybí ani informace o anonymitě. Dále je zde uvedeno, že dotazník smí vyplnit pouze zaměstnanci v okrese Znojmo. Dotazník se skládá z 20 otázek. Nachází se zde otázky otevřené, uzavřené i polootevřené.

Otevřené otázky definuje M. Foret jako otázky, u nichž nenabízíme respondentovi žádné možnosti odpovědi. Může se vyjádřit zcela podle svých slov. Polootevřené otázky jsou takové, u kterých je na konec nabízených možností uvedena ještě varianta „jiné“, což umožňuje respondentovi napsat odpověď, která se nevyskytuje v nabízených variantách. Uzavřené otázky jsou takové, které předem předkládají několik možných variant odpovědí, z nichž si dotazovaný musí jednu nebo více odpovědí vybrat.

Výhodou tohoto typu otázek je především rychlé a snadné vyplnění otázky. Nevýhodou je, že respondent nemusí považovat nabízené odpovědi za vhodné a výstižné (M. Foret 2012,49-51).

Z uzavřených otázek se v dotazníku vyskytují:

- Otázky dichotomické (binární, alternativní, dvojné) – tyto otázky připouští pouze dvě varianty odpovědi
- Otázky výběrové – umožňují výběr jen jedné z možností
- Otázky výčtové – nabízí výběr z několika variant

Celý dotazník je rozdělen do čtyř částí:

- První část získává informace o pracovní pozici respondentů
- Druhá část zahrnuje otázky týkající se pohledu respondentů na rovné podmínky na trhu práce
- Třetí část zjišťuje zkušenosti respondentů s diskriminací
- Poslední část obsahuje identifikační otázky

4.1. Analýza dat

Otázka č. 18 - Pohlaví respondentů

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 128 osob. Z toho bylo 82 žen a 46 mužů. Mužů tedy bylo 35,9% a žen 64,1%.

Otázka č. 19 - Věková struktura respondentů

Z hlediska věkové struktury respondentů je dominantní skupina 26-39 let z hlediska obou pohlaví. Počet respondentů v tomto věku bylo 45,3%. Mužů bylo v této věkové kategorii zahrnuto 39,2% a žen 48,8%. Ve věkovém intervalu 15-25 let je zastoupeno 30,4% mužů a 26,8% žen. Celkově nejméně respondentů bylo ve věkovém rozpětí 40 a více let. Bylo to 24,4% žen a 30,4 % mužů.

	celkem		muži		ženy	
	počet	%	počet	%	počet	%

15-25 let	36	28,1%	14	30,4%	22	26,8 %
26-39 let	58	45,3%	18	39,2%	40	48,8%
40 a více let	34	26,6%	14	30,4%	20	24,4%
celkem	128	100,0%	46	100,0%	82	100,0%

Tabulka 2 - Věková struktura respondentů

(zdroj: vlastní výzkum)

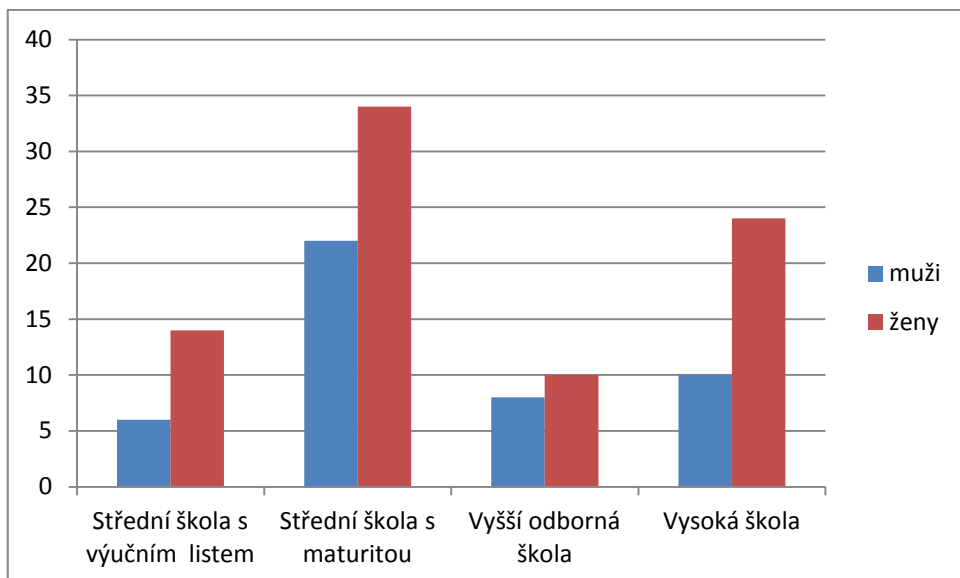
Otázka č. 20 - Nejvyšší dosažené vzdělání

Nejvíce respondentů uvádí jako svoje nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské s maturitou. Celkem to bylo 43,8 %. Vysokoškolské vzdělání uvedlo 26,5% a vyšší odborné vzdělání 14,1% dotazovaných. Střední školu s výučním listem jako nejvyšší dokončené vzdělání uvedlo 15,6% respondentů.

	celkem		muži		ženy	
	počet	%	počet	%	počet	%
Střední škola s výučním listem	20	15,6%	6	13,1%	14	17,0%
Střední škola s maturitou	56	43,8%	22	47,8%	34	41,5%
Vyšší odborná škola	18	14,1%	8	17,4%	10	12,2%
Vysoká škola	34	26,5%	10	21,7%	24	29,3%
Celkem	128	100,0%	46	100,0%	82	100,0%

Tabulka 3 - Dosažené vzdělání

(zdroj: vlastní výzkum)



Graf 6 - Dosažené vzdělání

(zdroj: vlastní výzkum)

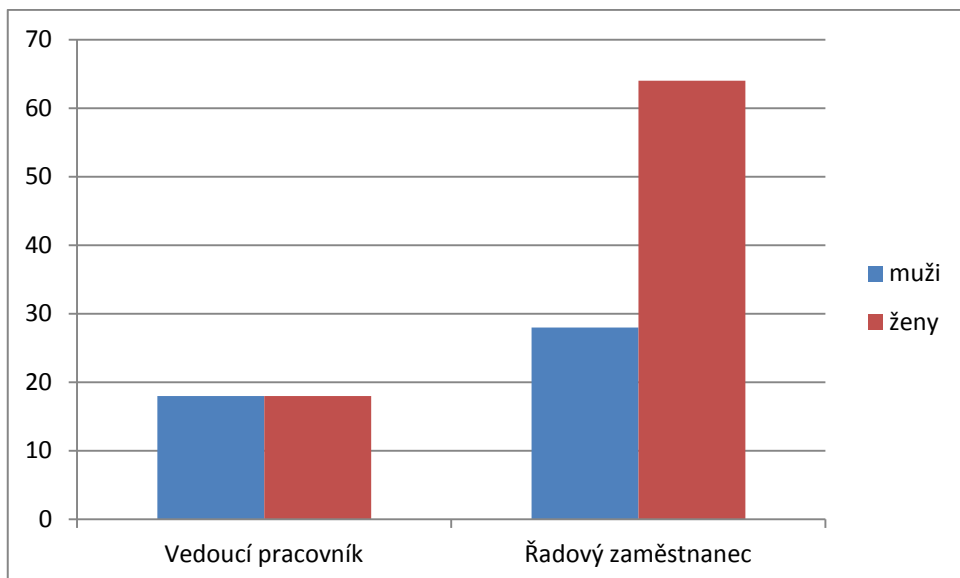
Otázka č. 1 - Pracovní zařazení

Z celkového počtu 128 respondentů bylo 71,9% řadových zaměstnanců a 28,1% dotazovaných pracovalo na vedoucí pozici. Ze 46 dotázaných mužů bylo 18 vedoucích pracovníků, což je 39,1% a 60,9% řadových zaměstnanců. Z 82 žen bylo vedoucích pracovník pouze 22%. 78% žen bylo řadovými zaměstnanci.

	celkem		muži		ženy	
	počet	%	počet	%	počet	%
Vedoucí pracovník	36	28,1%	18	39,1%	18	22,0%
Řadový zaměstnanec	92	71,9%	28	60,9%	64	78,0%
Celkem	128	100,0%	46	100,0%	82	100,0%

Tabulka 4 - Pracovní zařazení

(zdroj: vlastní výzkum)



Graf 7 - Pracovní zařazení

(zdroj: vlastní výzkum)

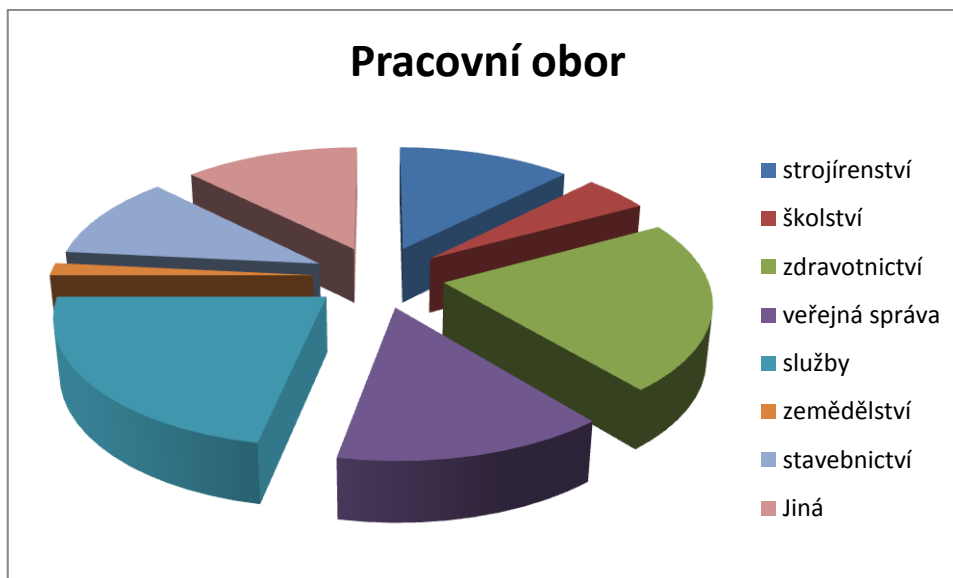
Otázka č. 2 - Pracovní obor

Největší počet respondentů 21,9% pracuje ve zdravotnictví a službách. Dále jsou ve větší míře zastoupeny obory strojírenství a veřejná správa. Jako odpověď „jiná“ byly označeny obory pojišťovnictví, pohostinství a auto-výroba.

	celkem	
	počet	%
strojírenství	16	12,4%
školství	6	4,7%
zdravotnictví	28	21,9%
veřejná správa	18	14,1%
služby	28	21,9%
zemědělství	2	1,6%
stavebnictví	14	10,9%
Jiná	16	12,5%
Celkem	128	100,0%

Tabulka 5 - Pracovní obor

(zdroj: vlastní výzkum)



Graf 8 - Pracovní obor

(zdroj: vlastní výzkum)

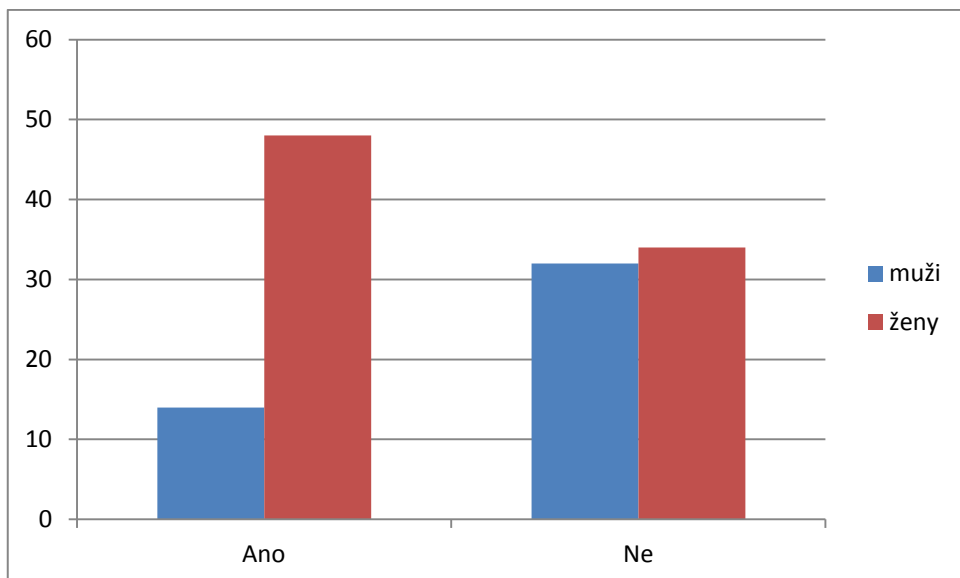
Otázka č. 3 - Jste zaměstnání ve Vámi vystudovaném oboru?

Z celkového počtu 128 respondentů jich 51,6% nepracuje v oboru, který vystudovali. Z toho 69,6% mužů a 41 % žen ve vystudovaném oboru nepracuje. Muži častěji než ženy ve vystudovaném oboru nepracují.

	celkem		muži		ženy	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ano	62	48,4%	14	30,4%	48	58,5%
Ne	66	51,6%	32	69,6%	34	41,5%
Celkem	128	100,0%	46	100,0%	82	100,0%

Tabulka 6 - Vystudovaný obor

(zdroj: vlastní výzkum)



Graf 9 - zaměstnanost ve vystudovaném oboru

(zdroj: vlastní výzkum)

Otázka č. 4 - Myslíte si, že vaše pracovní pozice odpovídá Vašemu nejvyššímu dosaženému vzdělání?

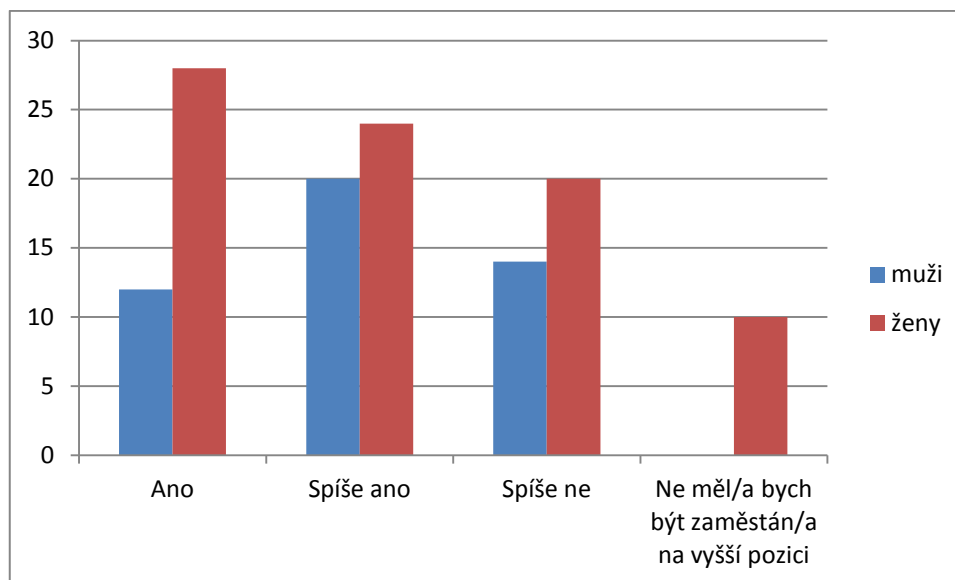
Cílem této otázky bylo zjistit, zda se respondenti cítí být podhodnoceni a mají dojem, že jejich vzdělání odpovídá vyšší pracovní pozici. Z celkového počtu respondentů se 31,3% domnívá, že jejich pracovní pozice nejvyššímu dosaženému vzdělání odpovídá. Spíše ano odpovědělo 34,4% dotazovaných a spíše ne 26,5%. Zbýlých 7,8% respondentů má pocit, že by měli být zaměstnání na vyšší pracovní pozici. Zajímavé je, že žádný z dotázaných mužů si nemyslí, že by měl být zaměstnán na vyšší pracovní pozici. Spíše ne odpovědělo 30,4% mužů. Z celkového počtu žen si 12,2% myslí, že by měly pracovat na vyšší pozici. Spíše ne odpovědělo 24,4% žen. Většina mužů i žen se domnívá, že jejich pozice odpovídá jejich vzdělání.

	celkem		muži		ženy	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ano	40	31,3%	12	26,1%	28	34,1%
Spíše ano	44	34,4%	20	43,5%	24	29,3%
Spíše ne	34	26,5%	14	30,4%	20	24,4%
Ne měl/a bych být zaměstnán/a na vyšší pozici	10	7,8%	0	0,0%	10	12,2%

Celkem	128	100,0%	46	100,0%	82	100,0%
---------------	-----	--------	----	--------	----	--------

Tabulka 7 - Pracovní pozice

(zdroj: vlastní výzkum)



Graf 10 - Pracovní pozice

(zdroj: vlastní výzkum)

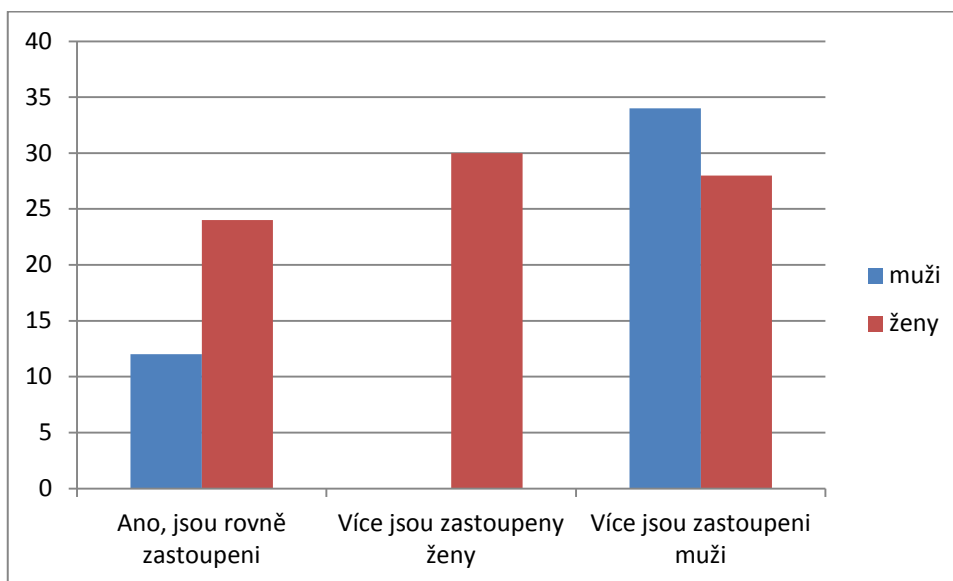
Otázka č. 5 - Jsou na vedoucích pozicích ve vašem zaměstnání rovnoměrně zastoupeny ženy i muži?

Z celkového počtu respondentů je 28,2% přesvědčeno, že muži i ženy jsou na vedoucích pozicích rovně zastoupeni. Nejvíce respondentů, si myslí, že jsou více zastoupeni muži, bylo to 48,4%, přitom 74% bylo mužů a 34,2% bylo žen. Žádný muž neuvedl, že v jeho zaměstnání jsou na vedoucích pozicích více zastoupeny ženy. Naopak u žen to byla nejčastější odpověď, tedy 36,6% žen uvedlo, že na vedoucích pozicích v jejich zaměstnání jsou ženy více zastoupeny. Z tohoto vyplývá, že ženy vykonávají vedoucí pozici spíše ženským kolektivům.

	celkem		muži		ženy	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ano, jsou rovně zastoupeni	36	28,2%	12	26,0%	24	29,2%
Více jsou zastoupeny ženy	30	23,4%	0	0,0%	30	36,6%
Více jsou zastoupeni muži	62	48,4%	34	74,0%	28	34,2%
Celkem	128	100,0%	46	100,0%	82	100,0%

Tabulka 8 - Rovnoměrné zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích

(zdroj: vlastní výzkum)



Graf 11 - Rovné zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích

(zdroj: vlastní výzkum)

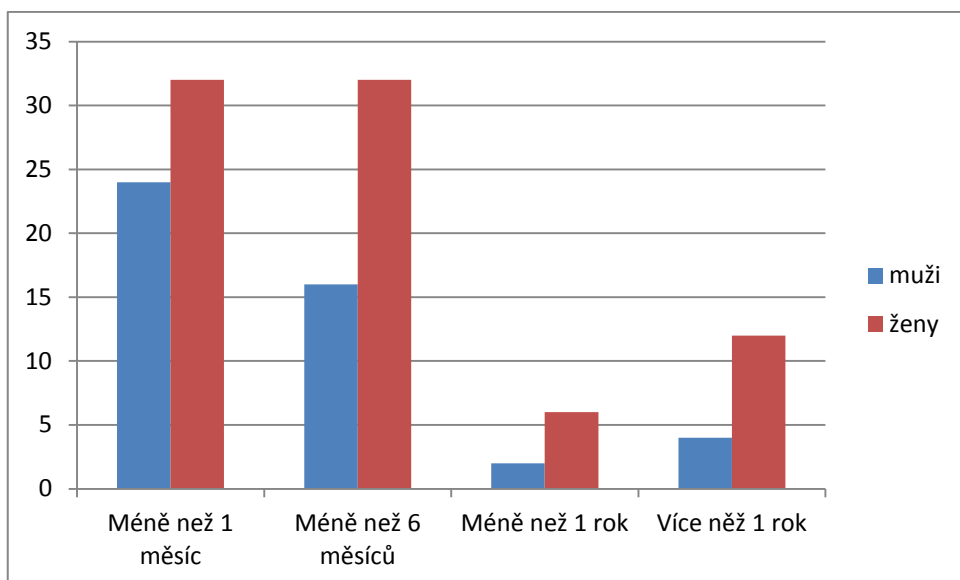
Otázka č. 6 - Jak dlouho Vám trvalo najít si po ukončení studia / pracovního poměru v předchozím zaměstnání/rodičovské dovolené zaměstnání?

Tato otázka byla zvolena z důvodu zjištění také toho, jak dlouho byli respondenti nezaměstnaní. Většině respondentů nedělalo problém najít zaměstnání. Celkem 43,7% dotázaných si našlo zaměstnání do jednoho měsíce, mužů 52,2% a žen 39%. Což je velmi pozitivní zjištění. Více než jeden rok trvalo najít zaměstnání 14,7% žen a 8,7% mužů. Z toho lze vyvodit, že ženám trvá déle hledání zaměstnání.

	celkem		muži		ženy	
	počet	%	počet	%	počet	%
Méně než 1 měsíc	56	43,7%	24	52,2%	32	39,0%
Méně než 6 měsíců	48	37,5%	16	34,8%	32	39,0%
Méně než 1 rok	8	6,3%	2	4,3%	6	7,3%
Více než 1 rok	16	12,5%	4	8,7%	12	14,7%
Celkem	128	100,0%	46	100,0%	82	100,0%

Tabulka 9 - Doba hledání zaměstnání

(zdroj: vlastní výzkum)



Graf 12 -Doba hledání zaměstnání

(zdroj: vlastní výzkum)

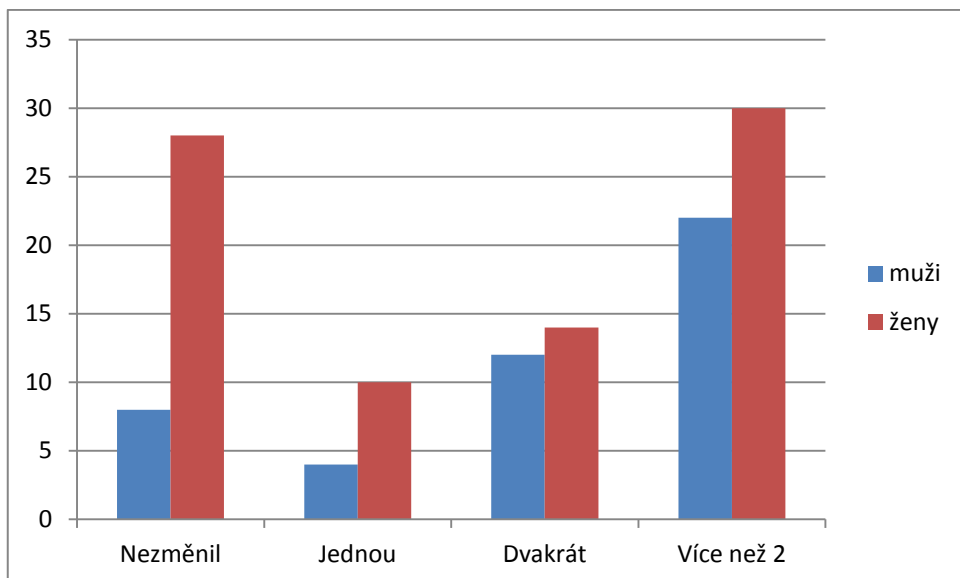
Otázka č. 7 - Kolikrát jste již změnil/a zaměstnání?

U většiny respondentů lze pozorovat častou změnu zaměstnání, to může znamenat, že respondenti nebyli v zaměstnání příliš spokojeni. Více než dvakrát změnilo zaměstnání 40,6% respondentů, žen 36,6% a mužů dokonce 47,8%. Stále na stejné pracovní pozici pracuje 34,1% žen a 17,4% mužů. Muži mění podle průzkumu zaměstnání častěji.

	celkem		muži		ženy	
	počet	%	počet	%	počet	%
Nezměnil	36	28,2%	8	17,4%	28	34,1%
Jednou	14	10,9%	4	8,7%	10	12,2%
Dvakrát	26	20,3%	12	26,1%	14	17,1%
Více než 2	52	40,6%	22	47,8%	30	36,6%
Celkem	128	100,0%	46	100,0%	82	100,0%

Tabulka 10 - Počet změn zaměstnání

(zdroj: vlastní výzkum)



Graf 13 - Změna zaměstnání

(zdroj: vlastní výzkum)

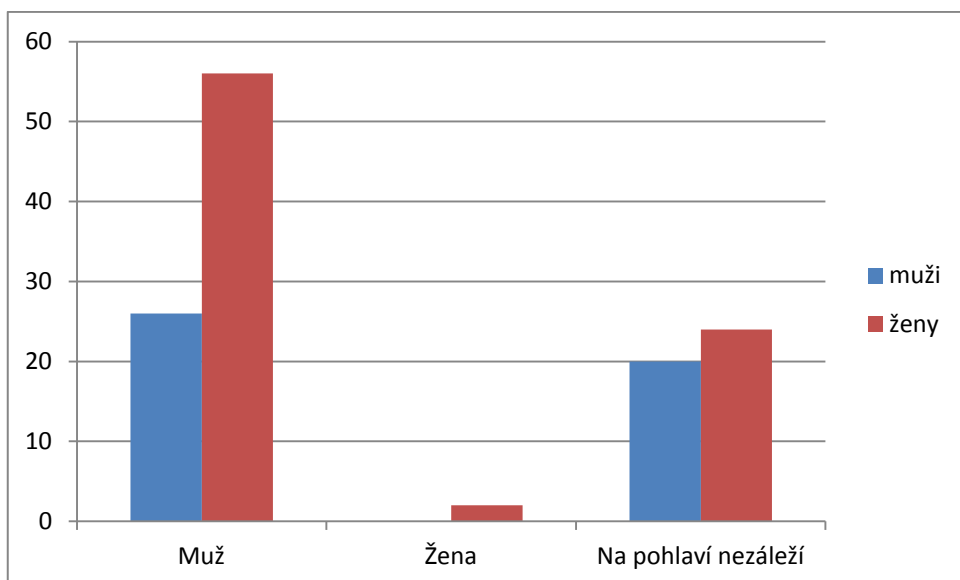
Otázka č. 8 - Kdo má podle Vašeho názoru větší šanci nalézt dříve zaměstnání na vyšší pracovní pozici?

Více než polovina respondentů se domnívá, že dříve má šanci nalézt zaměstnání na vyšší pracovní pozici muž, bylo to celkem 64,1% (56,5% mužů a 68,3% žen). Žádný z mužů neuvedl, že by větší šanci měla žena. Poměrně dost mužů 43,5% je přesvědčeno o tom, že na pohlaví nezáleží. Pouze dvě ženy uvedly, že větší šanci má žena, zbytek 29,3% žen odpovědělo, že na pohlaví nezáleží.

	celkem		muži		ženy	
	počet	%	počet	%	počet	%
Muž	82	64,1%	26	56,5%	56	68,3%
Žena	2	1,6%	0	0,0%	2	2,4%
Na pohlaví nezáleží	44	34,3%	20	43,5%	24	29,3%
Celkem	128	100,0%	46	100,0%	82	100,0%

Tabulka 11 - Větší šance najít zaměstnání

(zdroj: vlastní výzkum)



Graf 14 - Šance najít zaměstnání

(zdroj: vlastní výzkum)

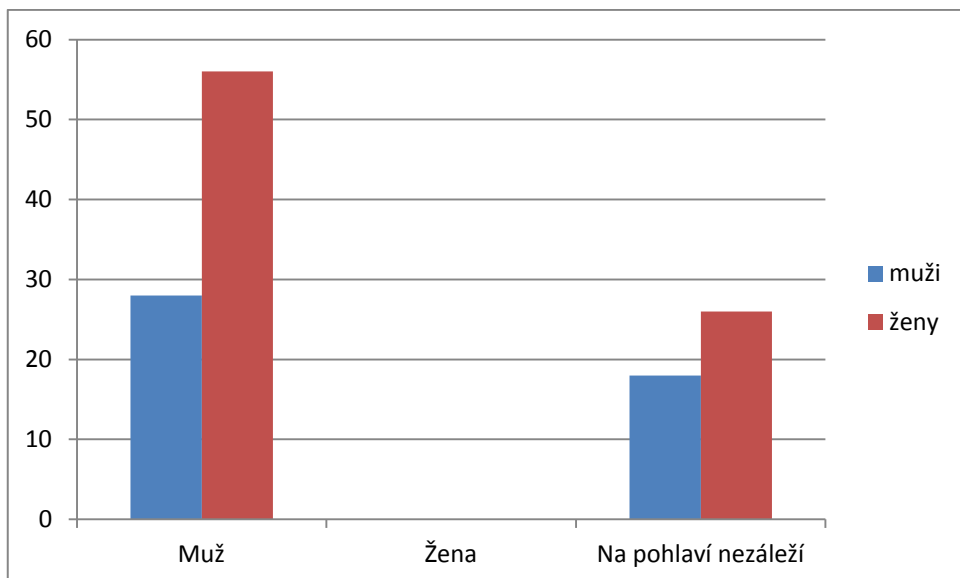
Otázka č. 9 - Kdo podle Vás vydělává více peněz?

Ani jeden z dotázaných mužů a žen si nemyslí, že by žena vydělávala více peněz. Což se shoduje i s veřejnými statistikami, kdy muži mají vyšší průměrnou mzdu. Nejvíce respondentů 65,6% odpovědělo, že muž vydělává více peněz. Zbytek 34,4% je přesvědčen, že na pohlaví nezáleží (39,1% mužů a 31,7% žen).

	celkem		muži		ženy	
	počet	%	počet	%	počet	%
Muž	84	65,6%	28	60,9%	56	68,3%
Žena	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Na pohlaví nezáleží	44	34,4%	18	39,1%	26	31,7%
Celkem	128	100,0%	46	100,0%	82	100,0%

Tabulka 12 - Větší mzdové ohodnocení

(zdroj: vlastní výzkum)



Graf 15 - Větší mzdové ohodnocení

(zdroj: vlastní výzkum)

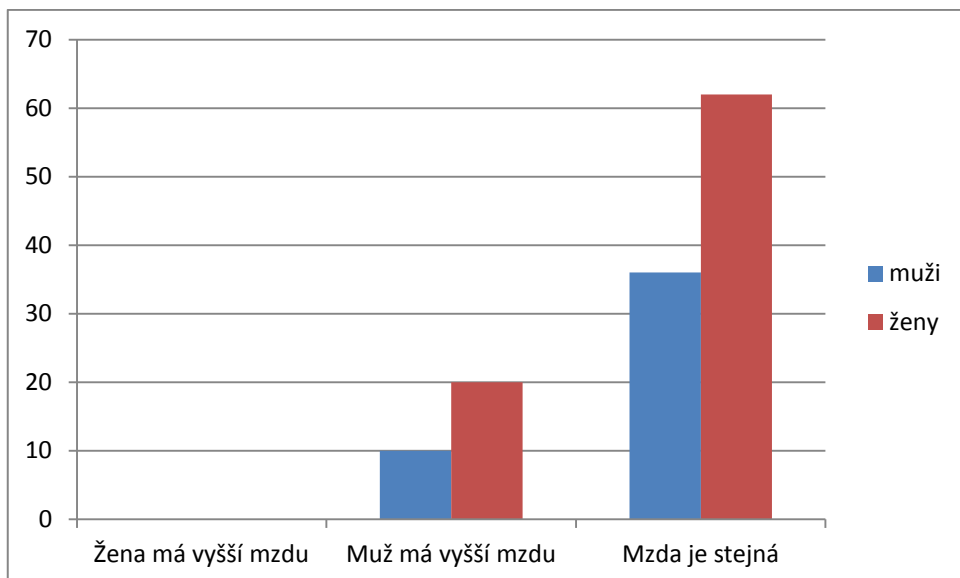
Otázka č. 10 - Mají ženy a muži pracující na stejné pracovní pozici ve vašem zaměstnání také stejnou mzdu?

Z průzkumu jednoznačně vyplývá, že 76,6% respondentů je přesvědčeno o tom, že muži i ženy pracující na stejné pracovní pozici dostávají stejnou mzdu. Což je velmi pozitivní zjištění. Uvedlo to 78,3% mužů a 75,6% žen. Nikdo z dotázaných si nemyslí, že by vyšší mzdu měly ženy. Zbýlých 23,4% uvedlo, že muži dostávají vyšší mzdu.

	celkem		muži		ženy	
	počet	%	počet	%	počet	%
Žena má vyšší mzdu	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Muž má vyšší mzdu	30	23,4%	10	21,7%	20	24,4%
Mzda je stejná	98	76,6%	36	78,3%	62	75,6%
Celkem	128	100,0%	46	100,0%	82	100,0%

Tabulka 13 - Rovnost mezd

(zdroj: vlastní výzkum)



Graf 16 - Rovná šance na stejnou mzdu

(zdroj: vlastní výzkum)

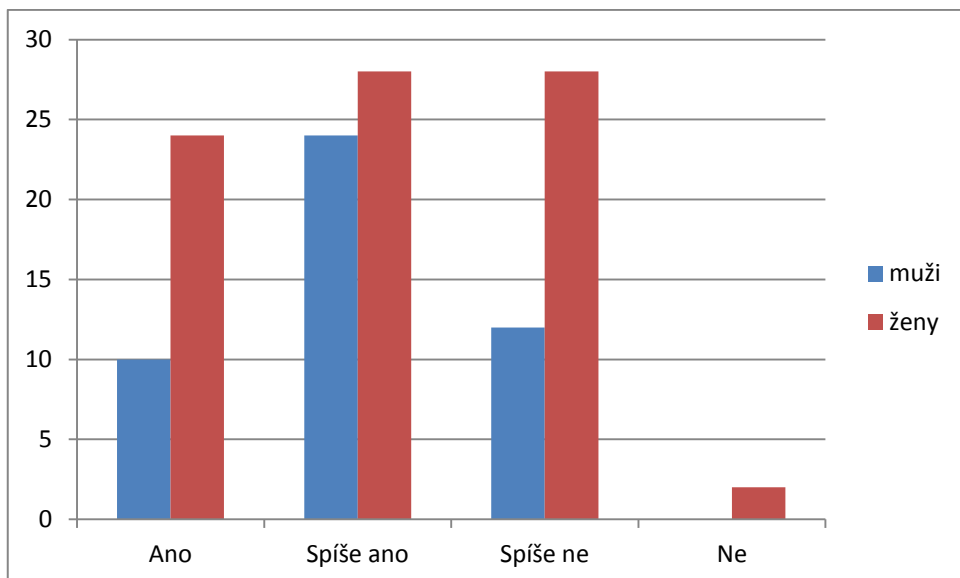
Otázka č. 11 - Má podle Vás žena stejnou šanci na povýšení v zaměstnání jako muž?

Kladně na tuto otázku odpovědělo 67,1% (Ano - 26,6%, Spíše ano - 40,5%) dotázaných. To znamená, že nadpoloviční část respondentů si myslí, že ženy mají stejnou šanci na povýšení jako muži. Spíše ne odpovědělo 31,3 respondentů. Pouze dvě ženy uvedly, že ženy nemají stejnou šanci na povýšení jako muži.

	celkem		muži		ženy	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ano	34	26,6%	10	21,7%	24	29,4%
Spíše ano	52	40,5%	24	52,2%	28	34,1%
Spíše ne	40	31,3%	12	26,1%	28	34,1%
Ne	2	1,6%	0	0,0%	2	2,4%
Celkem	128	100,0%	46	100,0%	82	100,0%

Tabulka 14 - Rovná šance na povýšení

(zdroj: vlastní výzkum)



Graf 17 - Rovná šance na povýšení

(zdroj: vlastní výzkum)

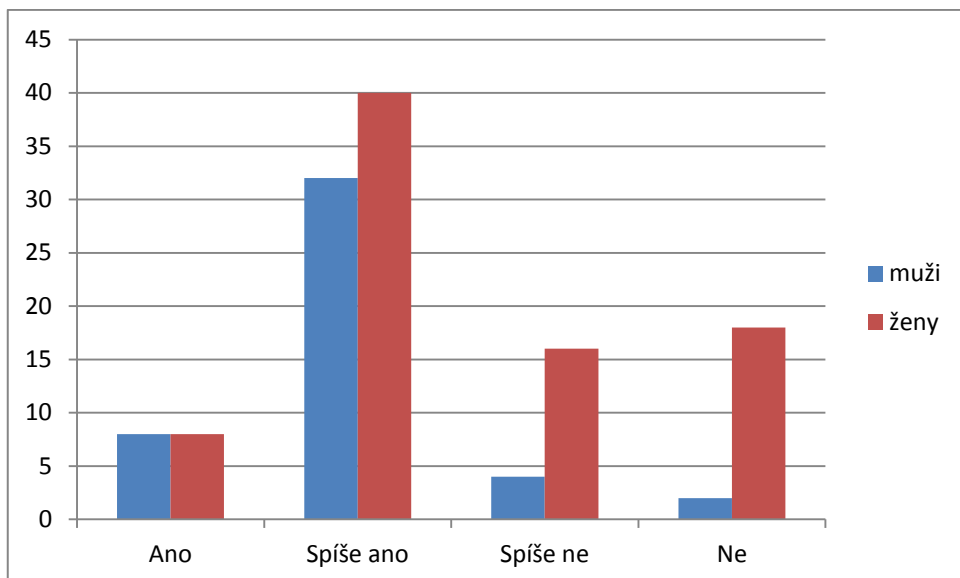
Otázka č. 12 - Jsou podle vašeho názoru muži považováni za výkonnější zaměstnance?

Podle názoru většiny respondentů jsou muži považováni za výkonnější zaměstnance než ženy. Uvedlo to celkem 68,8% (Ano - 12,5%, Spíše ano - 56,3%) respondentů. Spíše ano odpovědělo 69,6% mužů, ano 12,5% mužů. Ženy byly stejného názoru, 48,8% žen odpovědělo spíše ano a 9,8% ano. Ostatní respondenti odpověděli záporně, celkem 31% nepovažuje muže za výkonnější zaměstnance.

	celkem		muži		ženy	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ano	16	12,5%	8	17,4%	8	9,8%
Spíše ano	72	56,3%	32	69,6%	40	48,8%
Spíše ne	20	15,6%	4	8,7%	16	19,4%
Ne	20	15,6%	2	4,3%	18	22,0%
Celkem	128	100,0%	46	100,0%	82	100,0%

Tabulka 15 - Jsou muži výkonnější zaměstnanci?

(zdroj: vlastní výzkum)



Graf 18 - Jsou muži výkonnější zaměstnanci?

(zdroj: vlastní výzkum)

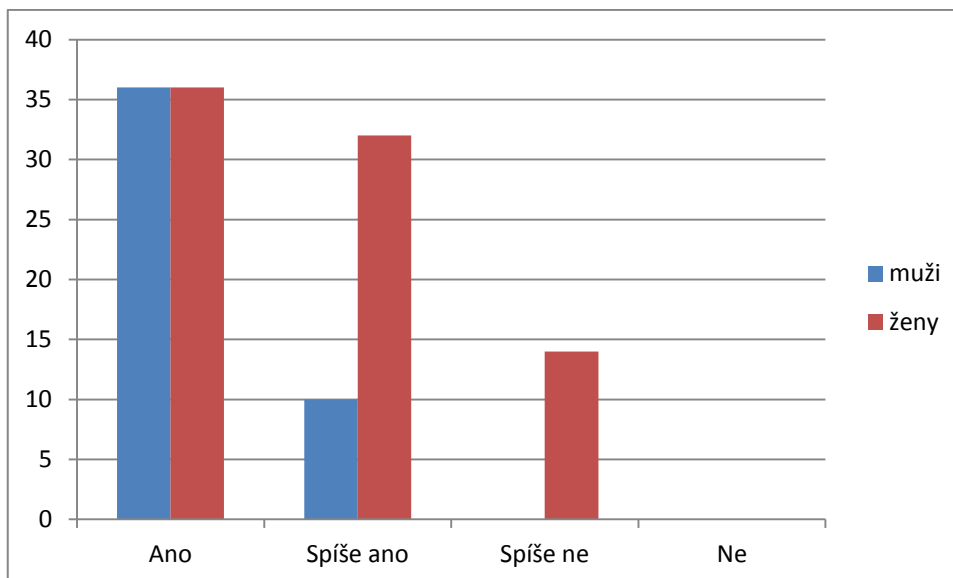
Otázka č. 13 - Existují podle vás typicky ženská a mužská zaměstnání?

O existenci typicky ženských a mužských zaměstnání je přesvědčeno 56,3% respondentů, kteří odpověděli ano a 32,8% respondentů odpovědělo spíše ano. Žádný z mužů neodpověděl záporně. Záporně odpovědělo 17,1% žen.

	celkem		muži		ženy	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ano	72	56,3%	36	78,3%	36	43,9%
Spíše ano	42	32,8%	10	21,7%	32	39,0%
Spíše ne	14	10,9%	0	0,0%	14	17,1%
Ne	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Celkem	128	100,0%	46	100,0%	82	100,0%

Tabulka 16 - Existence typicky mužských a ženských zaměstnání

(zdroj: vlastní výzkum)



Graf 19 - Existence mužských a ženských zaměstnání

(zdroj: vlastní výzkum)

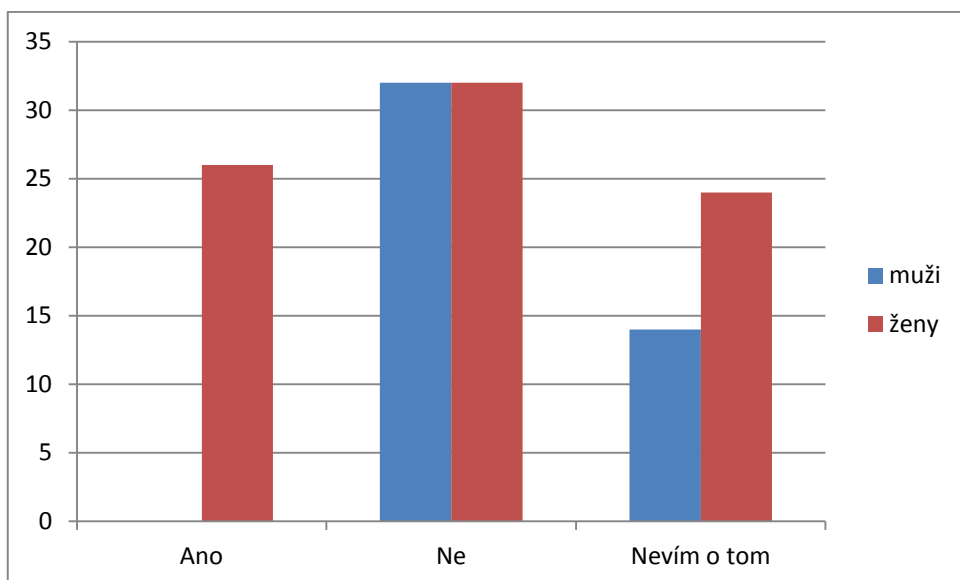
Otázka č. 14 - Setkali jste se v zaměstnání s genderovou diskriminací (tedy s diskriminací na základě příslušnosti k danému biologickému pohlaví)?

Z celkového počtu 128 respondentů se 50% z nich s genderovou diskriminací nesetkalo. Z toho bylo 69,6% mužů a 39% žen. Ostatní muži 30,4% neví o tom, že by se s genderovou diskriminací setkali. Žádný z mužů nevěděl, že se s genderovou diskriminací setkal. Žen se s genderovou diskriminací setkalo 31,7%. Ostatní ženy 29,3% uvedly, že o tom neví.

	celkem		muži		ženy	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ano	26	20,3%	0	0,0%	26	31,7%
Ne	64	50,0%	32	69,6%	32	39,0%
Nevím o tom	38	29,7%	14	30,4%	24	29,3%
Celkem	128	100,0%	46	100,0%	82	100,0%

Tabulka 17 - Setkání s genderovou diskriminací

(zdroj: vlastní výzkum)



Graf 20 - Setkání s genderovou diskriminací

(zdroj: vlastní výzkum)

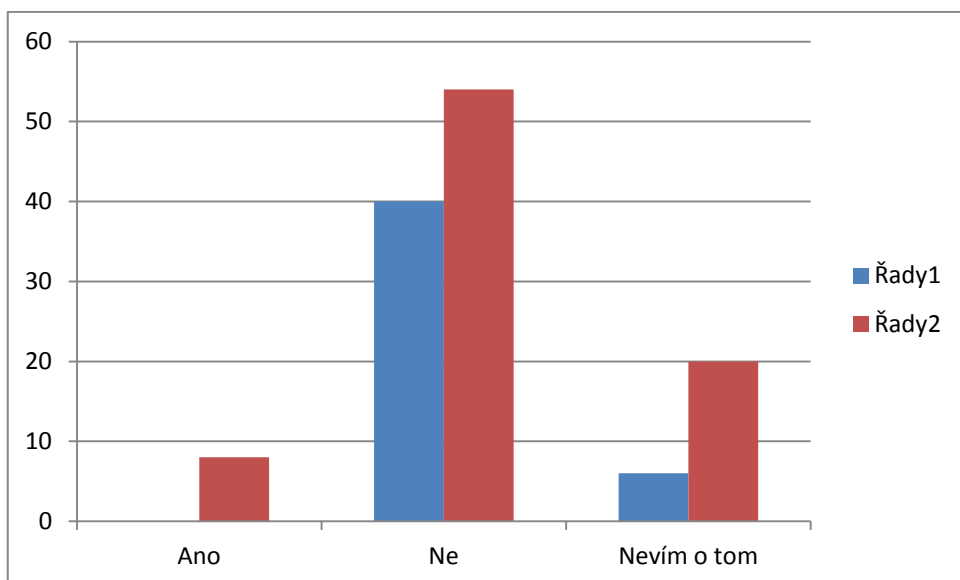
Otázka č. 15 - Setkali jste se s genderovou diskriminací již u přijímacího pohovoru?

S genderovou diskriminací u přijímacího pohovoru se setkalo pouze 6,3% respondentů. Kladně odpověděly pouze ženy, to znamená, že se s genderovou diskriminací setkávají častěji. Žádný muž se s diskriminací u přijímacího pohovoru nesetkal.

	celkem		muži		ženy	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ano	8	6,3%	0	0,0%	8	9,7%
Ne	94	73,4%	40	87,0%	54	65,9%
Nevím o tom	26	20,3%	6	13,0%	20	24,4%
Celkem	128	100,0%	46	100,0%	82	100,0%

Tabulka 18 - Genderová diskriminace u přijímacího pohovoru

(zdroj: vlastní výzkum)



Graf 21 - Genderová diskriminace u přijímacího pohovoru

(zdroj: vlastní výzkum)

Otázka č. 16 - Pokud jste se s genderovou diskriminací setkali, řešili jste to nějakým způsobem?

Cílem této otázky bylo zjistit, zda se respondenti nebojí diskriminaci řešit. V tomto průzkumu se s genderovou diskriminací setkaly pouze ženy, celkem jich bylo 26. Z nich pouze čtyři respondentky genderovou diskriminaci nějakým způsobem řešily. Celkem 84,7% žen genderovou diskriminaci vůbec neřešilo.

	celkem	
	počet	%
Ano	4	15,3%
Ne	22	84,7%
Celkem	26	100,0%

Tabulka 19 - Řešení genderové diskriminace

(zdroj: vlastní výzkum)

Otázka č. 17 - Jakým způsobem jste genderovou diskriminaci řešili?

Na tuto otázku odpověděly pouze čtyři respondentky, které v předchozí otázce uvedly, že genderovou situaci nějakým způsobem řešily. Jedna z respondentek uvedla, že

vzniklou situaci řešila ihned u přijímacího pohovoru ke spokojenosti obou stran. Zbylé tři respondentky si o diskriminaci promluvily s nadřízeným.

4.2. Diskuse

Z uskutečněného dotazníkového šetření lze vyvodit několik závěrů. Například to, že muži jsou se svoji pracovní pozicí spokojeni více než ženy. Na otázku zda si respondenti myslí, že jejich dosažené vzdělání odpovídá jejich pracovní pozici, žádný z mužů neodpověděl, že by měl pracovat na vyšší pracovní pozici. Muži se necítí být podhodnoceni na rozdíl od žen, které si myslí, že jejich pracovní pozice neodpovídá dosaženému vzdělání a měla by být vyšší. Z otázky č. 5 týkající se rovného zastoupení mužů a žen ve vedoucích pozicích je jasně patrné, že jsou v rovnosti značné rezervy. Necelých 30% respondentů uvedlo, že jsou muži a ženy rovně zastoupeni, což není příliš pozitivní zjištění. Je třeba na tento problém upozorňovat a podporovat zavedení rovných podmínek na vedoucí pozice do podniků. Žádný muž neuvedl, že by na vedoucích pozicích byly zastoupeny více ženy. Což může potvrzovat existenci typicky mužských zaměstnání.

Z výzkumu dále vyplynulo, že stále přetrvává obecný názor, že muži mají větší šanci najít zaměstnání na vyšší pracovní pozici. Že na pohlaví nezáleží, uvedlo pouze necelých 35% dotázaných, což není příliš vysoké číslo. Opět je zde patrná nerovnost mezi muži a ženami. Dotazníkově šetření dále poukazuje na stále přetrvávající existenci platové nerovnosti a možné diskriminace žen v této oblasti. Nadpoloviční většina dotázaných mužů i žen uvedla, že muži vydělávají více peněz. Žádný z dotázaných mužů ani žen neuvedl, že by žena vydělala více peněz. Stále tedy přetrvává názor, že muži vydělávají více peněz. Pozitivní zjištění nastalo v otázce týkající se rovného odměňování mužů a žen pracujících na stejné pracovní pozici. Z výzkumu vyplývá, že muži a ženy pracující na stejné pracovní pozici mají stejnou mzdu podle odpovědí respondentů. Z výše uvedeného lze usuzovat, že podniky se snaží prosazovat rovné platové podmínky. Názor mužů a žen na stejnou šanci na povýšení v zaměstnání se poměrně lišil. Ženy jsou v tomto ohledu více skeptické a muži optimističtější. Ženy by se měly umět v zaměstnání více prosadit a více si věřit. Na to navazuje další otázka, kdy byl potvrzen stereotypní názor, že jsou muži považováni za výkonnější zaměstnance.

Dotazníkové šetření se zabývalo také otázkou genderové diskriminace. Žádný z mužů nepotvrdil, že by se s genderovou diskriminací v zaměstnání setkal. Lze tedy vyvodit závěr, že s genderovou diskriminací se setkávají opravdu ve větší míře pouze ženy. To lze přisoudit možnému odchodu žen na mateřskou dovolenou. Jedno z nejvíce negativních zjištění výzkumu bylo, že ženy vzniklou diskriminaci vůbec neřeší. Těmto ženám lze doporučit nebát se o této situaci pohovořit s nadřízeným případně se obrátit na instituce zabezpečující rovné příležitosti mužů a žen.

ZÁVĚR

Cílem práce bylo na základě odborné literatury a pomocí dotazníkového šetření objasnit a pochopit pohled mužů a žen na rovné uplatnění na trhu práce. Výzkumem byly získány zajímavé postoje a názory mužů a žen na tuto problematiku. Na základě výsledků výzkumu lze konstatovat, že stále přetrvává stereotypní názor, že muži mají větší šanci najít zaměstnání na vyšší pracovní pozici než ženy. Dále také fakt, že velkým problémem zůstává platová nerovnost. Bylo by dobré, kdyby ženy pracovaly na svém sebevědomí a dovednostech a dokázaly svým zaměstnavatelům, že jejich schopnosti jsou stejně tak kvalitní jako mužské. Důležité také je, aby se ženy snažily využívat všechny dostupné formy sladění rodinného a pracovního života např. práce z domu. Ženám by měli vyjít vstříc zaměstnavatelé a nabídnout jim všechny možné způsoby skloubení osobního života se zaměstnáním.

Výzkumem bylo dále potvrzeno, že se ženy s genderovou diskriminací v zaměstnání setkávají. Negativní je, že ženy vzniklou situaci neřeší a nechtějí nebo mají strach se bránit. Zásadní tedy je dodat ženám odvalu nerovnost řešit, mluvit o ní s nadřízeným, popřípadě se obrátit na organizace, které se rovnosti žen a mužů zabývají. Bylo by vhodné ženy i muže o této problematice více informovat a vzdělávat pomocí seminářů a školení zaměřených na toto téma.

Dotazníkové šetření přineslo také pozitivní výsledky. Z výzkumu je patrné, že muži a ženy pracující na stejné pracovní pozici dostávají také stejné mzdové ohodnocení podle odpovědí respondentů. Stav rovného uplatnění mužů a žen na trhu práce se nedá změnit ze dne na den. Lze doufat, že se bude situace postupně zlepšovat. Dopomoci by k tomu mohlo vést k rovným příležitostem muže a ženy už v dětství. Vzdělávat a vychovávat děti již v mateřských školách a základních školách bez genderových stereotypů.

SEZNAM LITERATURY

BARTÁKOVÁ, Helena. Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, 240 s. ISBN 978-80-210-5012-9

ČERMÁKOVÁ, Marie. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, 115 s. ISBN 80-7330-026-5

DANDOVÁ, Eva. Postavení ženy v pracovněprávních vztazích: [152 otázek a odpovědí z praxe]. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2005, 143 s. ISBN 80-7357-100-5

DUDOVÁ, Radka, Hana HAŠKOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie. 1. vyd. Editor Alena Křížková. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005, 91 s. Sociologické studie/Sociological Studies, 05:04. ISBN 807330077x

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

FORET, Miroslav. Marketingový průzkum: poznáváme svoje zákazníky. 2. aktualiz. vyd. Brno: BizBooks, 2012, iv, 116 s. ISBN 978-80-265-0038-4

HAŠKOVÁ, Hana. Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2003, 111 s. ISBN 80-7330-048-6

HAVELKOVÁ, Barbara. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007, 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9

HUŇKOVÁ, Markéta. RYTÍŘOVÁ, Kristýna. NAVRÁTILOVÁ, Jolana. Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání. Brno:Nesehnutí, 2003, 20s. ISBN 80-903228-1-6

JARKOVSKÁ, Lucie. Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání. 2., aktualiz. Vyd. Brno: Nesehnutí, 2005, 25 s. ISBN 80-903228-6-7

KARSTEN, Hartmut. Ženy - muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]. Vyd. 1. Praha: Portál, 2006, 183 s. ISBN 80-7367-145-x

KOCOUREK, Jiří. Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, viii, 132 s. ISBN 978-80-7179-615-2

Kolektivní vyjednávání, aneb, Uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi: učební manuál. Praha: ČMKOS, 2007, 183 s. ISBN 978-80-254-0828-5

KRAUSE, Danica. Analýza trhu práce České republiky z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu: moderní společnost a její proměny: gender v managementu: dílčí studie. Praha: VÚPSV, 2005, 37, 7 s.

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

KŘÍŽKOVÁ, Alena. SLOBODA, Zdeněk. Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, 115 s. ISBN 978-80-7330-165-1

LUKÁŠOVÁ, Miloslava. Zaostřeno na rovné příležitosti v praxi: výběr z textů elektronického zpravodaje portálu www.muzaizeny.cz. Praha: Nadace Open Society Fund Praha, 2007, 72 s. ISBN 978-80-87110-06-5

MACHOVCOVÁ, Kateřina. Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže: sborník textů Gender studies 2012. Praha: Gender Studies, 2012, 67 s. ISBN 978-80-86520-42-1

MACHOVCOVÁ, Kateřina. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce]. Praha: Gender Studies, 2007, 60 s. ISBN 978-80-86520-23-0

NOVÁKOVÁ, Jolana. Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii. Vyd. 2., upr. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, 22 s. ISBN: 80-86552-59-4

PLESKOVÁ, Kateřina. Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (pracovní sešit). 2., aktualiz. vyd. Brno: Nesehnutí, 2005, 48 s. ISBN 80-903228-7-5

SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA. Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Vyd. 1. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008, 328 s. ISBN 978-80-7326-140-5

SMETÁČKOVÁ, Irena. VLKOVÁ, Klára. Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách. Vyd. 1. Praha: Otevřená společnost, 2005, 191 s. ISBN 80-903331-2-5

SOKAČOVÁ, Linda. Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Praha : Gender Studies, 2006, 25 s. ISBN 80-86520-12-9

SOKAČOVÁ, Linda. CIPROVÁ, Kristýna et al. Malé obce za rovné příležitosti žen a mužů. [Praha]: Gender Studies, 2011, 35 s. ISBN 978-80-86520-37-7

SOKAČOVÁ, Linda. Ženy v řídicích pozicích. 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2005. 27 s. ISBN 80-86520-13-7

STRNAD, Michael. SKÁLA, Vít. Náměty konkrétních opatření na podporu rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného života pro firmy. Vyd. 1. Ostrava: Ethics, 2013, 36 s. ISBN 978-80-87459-07-2

ŠTAMBERKOVÁ, Jaroslava. Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice. 1. vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002. 95 s. ISBN 80-86436-11-X

TULEJA, Pavel. Analýza pro ekonomy. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2007, vi, 336 s. ISBN 978-80-251-1801-6

ZÁKONÍK PRÁCE: zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21.dubna 2006. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2014, 112 s. Právo a management. ISBN 978-80-87974-02-5

Online:

Gender: základní pojmy. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [online]. [cit. 2015-03-25]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

HARTMANN, Heidi a John LIE. Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex: Gendered Capitalist Industrialization in Korea. Signs: Journal of Women in Culture and Society [online]. 1976, vol. 1, S3, s. 34-55 [cit. 2015-03-25]. DOI: 10.1093/acprof:oso/9780198290230.003.0003.

HOLÝ, Dalibor. Proč ženy berou méně 2014 [online], [cit. 2015-03-25] dostupné z : <http://www.statistikaamy.cz/2014/06/proc-zeny-berou-mene/>

Zaostřeno na ženy a muže 2014. Genderové statistiky. Praha: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, [online]. [cit. 2015-03-25] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy4259>

SEZNAM ZKRATEK

ČR- Česká republika

ČSÚ - Český statistický úřad

IT - Informační technologie

NH - Národní hospodářství

VŠPS - Výběrově šetření pracovních sil

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Graf 1 - Zaměstnanost v NH v roce 1993	19
Graf 2 - Zaměstnanost v NH v roce 2013	20
Graf 3 - Dlouhodobá nezaměstnanost podle krajů v roce 2014	21
Graf 4 - Míra nezaměstnanosti v letech 1993 - 2013	23
Graf 5 - Struktura průměrné mzdy	24
Graf 6 - Dosažené vzdělání	40
Graf 7 - Pracovní zařazení.....	41
Graf 8 - Pracovní obor	42
Graf 9 - zaměstnanost ve vystudovaném oboru	43
Graf 10 - Pracovní pozice	44
Graf 11 - Rovné zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích.....	45
Graf 12 -Doba hledání zaměstnání.....	46
Graf 13 - Změna zaměstnání	47
Graf 14 - Šance najít zaměstnání	48
Graf 15 - Větší mzdové ohodnocení	49
Graf 16 - Rovná šance na stejnou mzdu.....	50
Graf 17 - Rovná šance na povýšení.....	51
Graf 18 - Jsou muži výkonnější zaměstnanci?	52
Graf 19 - Existence mužských a ženských zaměstnání	53
Graf 20 - Setkání s genderovou diskriminací.....	54
Graf 21 - Genderová diskriminace u přijímacího pohovoru	55
Tabulka 1 - Průměrné hrubé měsíční mzdy	26
Tabulka 2 -Věková struktura respondentů	39
Tabulka 3 - Dosažené vzdělání	39
Tabulka 4 - Pracovní zařazení.....	40
Tabulka 5 - Pracovní obor.....	41
Tabulka 6 - Vystudovaný obor.....	42
Tabulka 7 - Pracovní pozice.....	44
Tabulka 8 - Rovnoměrné zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích.....	45
Tabulka 9 - Doba hledání zaměstnání	45
Tabulka 10 - Počet změn zaměstnání.....	46
Tabulka 11 - Větší šance najít zaměstnání	47
Tabulka 12 - Větší mzdové ohodnocení.....	48
Tabulka 13 - Rovnost mezd	49
Tabulka 14 - Rovná šance na povýšení.....	50
Tabulka 15 - Jsou muži výkonnější zaměstnanci?	51
Tabulka 16 - Existence typicky mužských a ženských zaměstnání	52

Tabulka 17 - Setkání s genderovou diskriminací	53
Tabulka 18 - Genderová diskriminace u přijímacího pohovoru.....	54
Tabulka 19 - Řešení genderové diskriminace	55

PŘÍLOHY

Příloha č.1 - dotazník

1. část

1. Jaké je Vaše pracovní zařazení?

- Vedoucí pracovník
- Řadový zaměstnanec

2. V jakém pracovním oboru jste zaměstnání?

- strojírenství
- školství
- zdravotnictví
- veřejná správa
- služby
- stavebnictví
- zemědělství
- jiné doplňte

3. Jste zaměstnání ve Vámi vystudovaném oboru?

- Ano
- Ne

4. Myslíte si, že vaše pracovní pozice odpovídá Vašemu nejvyššímu dosaženému vzdělání?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

5. Jsou na vedoucích pozicích ve vašem zaměstnání rovnoměrně zastoupeny ženy i muži?

- Ano, jsou rovně zastoupeni
- Více jsou zastoupeny ženy
- Více jsou zastoupeni muži

6. Jak dlouho Vám trvalo najít si po ukončení studia / pracovního poměru v předchozím zaměstnání/rodičovské dovolené zaměstnání?

- Méně než 1 měsíc
- Méně než 6 měsíců
- Méně než 1 rok
- Více než 1 rok

7. Kolikrát jste již změnil/a zaměstnání?

Doplňte:

2. část

8. Kdo má podle Vašeho názoru větší šanci nalézt dříve zaměstnání na vyšší pracovní pozici?

- Muž
- Žena
- Na pohlaví nezáleží

9. Kdo podle Vás vydělává více peněz?

- Muž
- Žena
- Na pohlaví nezáleží

10. Mají ženy a muži pracující na stejné pracovní pozici také stejnou mzdu?

- Mzda je stejná

- Žena má vyšší mzdu
- Muž má vyšší mzdu

11. Má podle Vás žena stejnou šanci na povýšení v zaměstnání jako muž?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

12. Jsou podle vašeho názoru muži považováni za výkonnější zaměstnance?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

13. Existují podle vás typicky ženská a mužská zaměstnání?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

3. část

14. Setkali jste se v zaměstnání s genderovou diskriminací (tedy s diskriminací na základě příslušnosti k danému biologickému pohlaví)?

- Ano
- Ne
- Nevím o tom

15. Setkali jste se s genderovou diskriminací již u přijímacího pohovoru?

- Ano

- Ne
- Nevím o tom

16. Pokud jste se s genderovou diskriminací setkali, řešili jste to nějakým způsobem?

- Ano
- Ne

17. Jakým způsobem jste genderovou diskriminaci řešili?

Doplňte

4. část

18. Jste

- Muž
- Žena

19. Jaký je Váš věk?

- 15-25 let
- 26-39 let
- 40 a více let

20. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Střední škola s výučním listem
- Střední škola s maturitou
- Vyšší odborná škola
- Vysoká škola