

SOUKROMÁ VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ ZNOJMO s.r.o.

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb**

## **Problematika GPG na Znojmsku**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Klára NESNÍDALOVÁ**

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Mirka WILDMANNOVÁ, Ph.D., MBA**

**Znojmo, 2018**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Problematika GPG na Znojemsku zpracovala samostatně pod odborným vedením vedoucí Ing. Mirky Wildmannové, Ph.D., MBA bakalářské práce a že veškeré použité zdroje jsem uvedla v Seznamu použité literatury.

Ve Znojmě dne 30. 4. 2018

.....

Klára Nesnídalová

## **Poděkování**

Tímto bych ráda poděkovala své vedoucí Ing. Mirce Wildmannové, Ph.D., MBA za cenné rady a připomínky při zpracování bakalářské práce. Dále děkuji Mgr. Marii Smrčkové za spolupráci při dotazníkovém šetření a všem zúčastněným podnikům ze Znojemska za trpělivé vyplnění dotazníkového šetření.



## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	<b>Klára NESNÍDALOVÁ</b>
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb
Název	<b>Problematika GPG na Znojemsku</b>
Název (v angličtině)	<b>Issues of gender pay gap in Znojmo region</b>

### Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Cílem bakalářské práce je porovnání mezd mužů a žen na Znojemsku podle vybraných kritérií. Dílčím cílem je zjistit, zda vybrané firmy na Znojemsku jsou seznámeny s projektem 22% k rovnosti, nastínění problematiky GPG, seznámení s nástrojem Logib.

### Postup práce:

1. Rešerše odborné literatury a dalších dostupných informačních zdrojů.
2. Vymezení problematiky, analýza současné situace.
3. Dotazníkové šetření zaměřené na problematiku GPG ve vybraných společnostech.
4. Vyhodnocení dotazníkového šetření.
5. V návaznosti vyhodnocení navrhnout doporučení pro zlepšení situace.

Metody: Literární rešerše, analýza problematiky, dotazníkové šetření, vyhodnocení dotazníkového šetření, doporučení návrhu na zlepšení situace.

Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

1. MYSÍKOVÁ, Martina et al. Gender wage gap in the Czech Republic and Central European countries. *Prague Economic Papers* [online]. March 21, 2012, p. 328-346. DOI: 10.18267/j.pep.427. Dostupné z: <http://www.vse.cz/polek/download.php?jnl=pe>
2. SOKAČOVÁ, Linda, ed. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9.
3. TRBOLA, Robert, Tomáš SIROVÁTKA a Ivana ŠIMÍKOVÁ. *Vyhodnocení soustavy indikátorů Strategie sociálního začleňování České republiky pro roky 2014-2020*. Praha: VÚPSV, 2016. ISBN 978-80-7416-304-3.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2017

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2018



  
Klára NESNÍDALOVÁ  
student

  
Ing. Mirka WILDMANNOVÁ, Ph.D., MBA  
vedoucí bakalářské práce

  
Ing. Mirka WILDMANNOVÁ, Ph.D., MBA.  
garant studijního oboru

  
doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.  
rektorka SVŠE Znojmo

## **ABSTRAKT**

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou Gender pay gap, rozdíly mezi výdělky mužů a žen. V České republice tento rozdíl činí až o 22 %. V úvodu teoretické části je vyobrazena minulost Genderové politiky od smluv, které se rovností zabývaly, až po historii feminismu. Další kapitolou je vysvětlení pojmu Gender ze sociálního směru. Hlavním pojmem je Gender pay gap, jeho charakteristiky, příčiny a řešení situace. A právě možným řešením je projekt 22 % k rovnosti a nástroj Logib, kterým se bakalářská práce také věnuje.

**Klíčová slova:** Genderová politika, rozdíl ve výdělku, Rovné příležitosti, 22 % k rovnosti, Logib

## **ABSTRACT**

This bachelor thesis deals with the issue of Gender pay gap, which means the differences between men's and women's salaries. In the Czech Republic the gap is as high as 22%. In the introduction of the theoretical part, the history of Gender politics, ranging from the equality agreements to history of feminism, is presented. The next chapter focuses on the explanation of the term Gender from the social perspective. The main objective of the thesis is the Gender pay gap, its characteristics, causes and possible solutions. One of the possible solutions is the project 22% to equality and the tool Logib, which is dealt with in the thesis, too.

**Key words:** Gender politics, salary differences, equal opportunities, 22% to equality, Logib

# OBSAH

<b>1</b>	<b>ÚVOD .....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>CÍL PRÁCE A METODIKA .....</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>11</b>
3.1	HISTORIE GENDEROVÉ POLITIKY .....	11
3.1.1	Římská smlouva .....	11
3.1.2	Amsterodamská smlouva.....	11
3.1.3	Pekingská smlouva .....	12
3.1.4	Historie feminismu .....	13
3.1.5	Vzdělání žen .....	14
3.2	SOCIÁLNÍ PROBLÉM GENDEROVÉ POLITIKY .....	16
3.2.1	Gender .....	16
3.2.2	Genderové stereotypy .....	17
3.2.3	Rovnost.....	17
3.3	PRÁVNÍ NORMY OBLASTI GENDER .....	18
3.4	EKONOMICKÉ HLEDISKO – GENDER PAY GAP.....	19
3.4.1	Gender pay gap .....	20
3.4.2	Genderový audit .....	22
3.4.3	Trh práce.....	22
3.4.4	Segregace trhu práce.....	22
3.5	PROJEKT 22 % K ROVNOSTI .....	23
3.5.1	Kalkulačka férové odměny .....	24
3.5.2	Nástroj Logib.....	25
3.6	EVROPSKÉ SROVNÁNÍ .....	26
3.7	SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI .....	27
<b>4</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>28</b>
4.1	ZNOJEMSKO .....	28
4.2	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ .....	28
4.2.1	Mzdové podmínky ve společnosti .....	31
4.2.2	Projekt 22 % k rovnosti .....	40
4.3	NÁVRH PRO ZLEPŠENÍ SITUACE .....	49
4.3.1	Reorganizace platových podmínek uvnitř společnosti .....	49
4.3.2	Osvěta pro společnosti na území Znojemska .....	51
<b>5</b>	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>53</b>
<b>6</b>	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>55</b>

<b>7</b>	<b>SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>56</b>
<b>8</b>	<b>SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ.....</b>	<b>58</b>
<b>9</b>	<b>SEZNAM ZKRATEK.....</b>	<b>59</b>
<b>10</b>	<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>60</b>



# 1 ÚVOD

Genderová politika se řeší už po staletí. V historii byly práva žen velmi omezené. Tyto doby ale pominuly. Ženy mohou volit, mohou vystupovat v politické sféře, mohou se svobodně pohybovat i v obchodních kruzích. Dnešní doba je velmi otevřená jak mužům, tak i ženám. Najdou se stále oblasti, které rozdíl mezi muži a ženami dosud vytvářejí. Například feminizované profese jako je zdravotní personál, učitel, ztrácejí na svém postavení a mnohdy jsou proto i méně platově ohodnoceny. Muži stále zaujímají většinu vysokých pozic, jako jsou soudci, politici, apod. a ženy poté zaměstnávají spíše na podřadnějších pozicích. I dnes se najdou tací, kteří ženu vidí především jako ženu domácnosti a pečovatelku o děti. I proto by si lidé měli uvědomit, že právě ony se starají o budoucí ekonomicky produktivní obyvatelstvo a díky tomu může růst i ekonomika států.

Politika rovnosti je také velmi zajímavé téma pro politickou sféru. I evropská unie státům přikládá důraz na rovnost mezi pohlavími, avšak i nadále hledá adekvátní kroky pro přívětivější zapojení žen. Není jednoduché stanovit všem jednotná pravidla.

Česká republika se snaží i díky spolupráci s evropskou unií zachytit tuto problematiku zvanou Gender pay gap. Doslovné vyjádření zní – rozdíl ve výdělku. Tato bakalářská práce se snaží tuto problematiku popsat, vysvětlit a poskytnout informace o případném zlepšení situace.

Rozdíly mezi mzdovými výměry mužů a žen mohou nastat z mnoha důvodů. Některé z nich mohou pracující ovlivnit, jiné bohužel ne. Rozdíl ve mzdách v České republice mnohdy činí i 22 %. Toto číslo je i symbolem pro nový projekt, který se nazývá 22 % k rovnosti. Podílí se na něm Ministerstvo práce a sociálních věcí spolu s Evropskou unií – Evropský sociální fond.

Projekt 22 % k rovnosti analyzuje statistiky, zkoumá příčiny rozdílů a srovnává situaci s ostatními zeměmi. Nabízí zaměstnancům tzv. férovou kalkulačku, podle které si kdokoliv může zjistit, zda na jeho pozici má kolega/kolegyně rozdílnou mzdovou částku.

Pro zaměstnavatele je k dispozici nástroj Logib, který slouží společnostem pro lepší orientaci na trhu práce a snaží se zlepšit podmínky pro všechny zaměstnance.

Toto téma je pro absolventy vysokých škol důležité, jelikož po studiu potřebují rozhled o svých možnostech. Kalkulačka Rovné odměny je jedna z možností, jak se na trhu práce více orientovat.

## 2 CÍL PRÁCE A METODIKA

Cílem bakalářské práce je především popsat, vysvětlit a zhodnotit vývoj genderové politiky porovnání mezd mužů a žen na Znojemsku podle vybraných kritérií. Hlavním úkolem je nastínit problematiku Gender pay gap a získat přehled o dostupných informacích. Ty následně poslouží i k dalšímu výzkumu pro využití nástroje Logib, který je pomocným nástrojem pro společnosti v nastolení rovnováhy při hodnocení svých pracovníků. Ke zjištění povědomí o této možnosti k rovnosti platového ohodnocení bude sestaveno dotazníkové šetření. Toto šetření se bude týkat firem, které sídlí a území Znojemska.

Metodikou bakalářské práce jsou literární rešerše, vymezení základních pojmů díky odborné literatuře, která problematiku definuje. Teoretická část se věnuje historickému vývoji práv žen, poté i pohledu na současnost. Dále popisuje trh práce a vysvětluje jeho segregaci – vertikální a horizontální. Součástí je také seznámení s projektem 22% k rovnosti, využití Rovné kalkulačky a nástroj Logib. V Praktické části je jednou z hlavních částí zhotovit dotazníkové šetření, které se bude týkat společností na území Znojemska, tak aby byly seznámeny s genderovou politikou a také možnostmi rovného odměňování. Následně tyto firmy vyplní dotazník, který poslouží k zobrazení současné situace a dále pomůže k jejímu zlepšení.

## **3 TEORETICKÁ ČÁST**

Cílem teoretické části je specifikovat vymezenou problematiku rovných příležitostí pro muže i ženy na trhu práce, definovat příčiny a poté pomocí Projektu 22 % k rovnosti popsat, jaké jsou možnosti tuto problematiku řešit.

### **3.1 Historie genderové politiky**

Historie genderové politiky byla předmětem jednání už před staletími na většině kontinentů. I proto se postupně začaly sepisovat smlouvy, které tyto požadavky uvedly v platnost. V důsledku historického vývoje byly vytvořeny i spolky, hlavně feministické spolky.

#### **3.1.1 Římská smlouva**

Koldinská (2009, s. 1) posuzuje římské právo rovnosti jako rovnost mezi občany země. V této smlouvě bylo zakotveno pouze právo na rovné odměňování mužů a žen za stejnou odvedenou práci. Čl. 119 ve znění:

„Každý členský stát zajistí v průběhu první etapy uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a bude ji nadále dodržovat. Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. (Koldinská, 2009, s. 1)

Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená (Koldinská, 2009, s. 1):

- a) Že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle jedné sazby
- b) Že časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.“

#### **3.1.2 Amsterodamská smlouva**

Tato smlouva byla přijata roku 1997 a vychází ze smlouvy Římské. Plní zájmy pro rovné zacházení pro muže i ženy a to pro všechny členské státy. Je zde zakotveno právo na rovné odměňování žen i mužů za stejnou odvedenou práci. Dále pak sjednává rovnocenné příležitosti pro obě pohlaví. Amsterodamská smlouva vnesla do právní sféry této problematiky největší změny. (Koldinská, Kristina, 2009, s. 66)

### 3.1.3 Pekingská smlouva

Pekingská deklarace byla ujednána v Pekingu, v září 1995 na padesáté výročí založení Organizace spojených národů. Státy OSN se dohodli, že budou podporovat rozvoj příležitostí pro ženy ve všech oblastech. (Vláda České republiky, 2017)

Vláda české republiky se zavazuje pekingskou smlouvou o rovnosti mužů a žen.

„Nasloucháme hlasům všech žen ze všech částí světa a bereme na vědomí různorodost žen a jejich úloh a situací, vzdáváme čest ženám, které připravily cestu a jsme inspirovány nadějí, která je přítomna v mládeži našeho světa. Budeme se bez výhrad věnovat odstraňování těchto omezení a překážek a tímto způsobem dále zvýšíme podporu žen, jejich rozvoj a plnoprávnost na celém světě a souhlasíme s tím, že to bude vyžadovat naléhavá opatření vedená v duchu plném rozhodnosti, naděje, spolupráce a solidárnosti, a to v současné době i v budoucnu při vstupu do příštího století.“ (Vláda České republiky, 2017)

Každých pět let zasedá světová konference Pekingské smlouvy. Účelem je stále sledovat a hodnotit pokroky provedené v oblasti rovnosti mužů a žen. Zda se pokračuje ve vytyčených cílech a stejným tempem. (Vláda České republiky, 2017)

Černá Milena (2010, s. 1) se zabývá Pekingskou smlouvou, která se týkala právě oblasti genderové politiky a to konkrétně, aby ženy zastupovaly stejné pozice jako muži. Jednalo se jak o oblastech na nižších postech, ale zahrnovaly i vysoké pozice, např. vedení firem, politické zastoupení. Dále se zaměřila se konkrétně na vznik chudoby žen. Tato situace nastává v případech, kdy žena měsíčně dostává o několik procent nižší plat než muži a pokud je samoživitelka i děti nemůže s tímto platem vyjít. Možným řešením by bylo, pokud by měly na dosah úvěry či jiné finanční prostředky nebo dotace.

Tato deklarace zahrnuje 12 klíčových oblastí, které mají za cíl zapojit ženy do dění okolo obchodu, politiky apod. Česká republika se také připojila a na základě této smlouvy vytvořila strategický vládní materiál Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů. (Černá, Milena, 2010, s. 1)

Díky statistickým sledováním vývoje lze připravit kroky, které budou vést ke zlepšení situace postavení žen. Proto se Česká republika rozhodla spolupracovat s Českým statistickým úřadem, který tyto data shromažďuje a poskytuje tak celkový rozhled. (Český statistický úřad, 2016)

Od roku 1998 se Rada vlády pro lidská práva aktivně zabývala problematikou rovnosti mužů a žen. V tomto roce se začalo angažovat v problematice Genderu i Ministerstvo práce a sociálních věcí. (Český statistický úřad, 2016)

Od roku 2002 úzce spolupracují jednotlivá ministerstva s Českým statistickým úřadem a to v oblasti rovnosti mužů a žen, které věcně souvisí s působením konkrétního resortu. (Český statistický úřad, 2016)

Posledním rozvojem této spolupráce by od roku 2014 byl projekt „Optimalizace institucionálního zabezpečení rovných příležitostí mužů a žen“. Jenž přispěl k rozšíření působení Českého statistického úřadu. Dále pak k němu přibyl i další projekt „Domácí násilí a genderově podmíněné násilí“. Posledním projektem s názvem „Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020. Tento projekt byl odsouhlasen 12. listopadu 2014, a zastává základní priority a cíle na toto období. (Český statistický úřad, 2016)

### **3.1.4 Historie feminismu**

Sokačová Linda shrnula historii feminismu. Ta sahá do 18. století, v období Velké francouzské revoluce. První pokusy o rovné zacházení vyvolala Olympe de Gouges. Napsala otevřený dopis v reakci na Deklaraci lidských práv (1789). Odkazovala se především na rovnost a svobodu stejnou pro obě pohlaví, chtěla pro ženy zaručit stejná práva ve všech oblastech, jako měli muži. Tyto požadavky byly ale v rozporu s přesvědčením tehdejší vlády mužů a proto bylo vše zamítnuto a Olympe byla následně popravena. Po této události bylo ženám zakázáno shromažďovat se do větších skupin. (Feminismus.cz, 2017)

Sufražetky – pojem, který vznikl ve Velké Británii roku 1866 na popud žen, jelikož jim byla zamítnuta petice na hlasovací právo. Byl založen spolek Národní spolek pro hlasovací právo. Tato doba byla spojena především s demonstracemi, pochody, meetingy. Konaly se nejen ve velké Británii ale také v USA. (Feminismus.cz, 2017)

První zemí, která dala právo ženám hlasovat, byl Nový Zéland v roce 1893. Ve většině Evropských zemí získaly ženy volební právo na počátku 20. století, například Československo roku 1920. Některé státy ale toto právo přijaly až později, Švýcarsko roku 1971, Jordánsko dokonce až roku 1982. (Feminismus.cz, 2017)

O ženská práva v Československu bojovala spousta vlivných žen jako M. D. Rettigová, B. Němcová, K. Světlá, S. Podlipská, E. Krásnohorská. I tehdejší prezident T.G. Masaryk se o tuto problematiku zajímal kvůli své ženě Chalotte G. Masarykové. Další osobností této doby byla F. Plamínková, která založila Ženskou národní radu. Jejím posláním bylo dohlížet na dodržování ženských práv v oblasti politické, kulturní a sociální. Kvůli druhé světové válce musely spolky pozdržet svou aktivitu. Po roce 1948 byla rada zrušena a členky byly z většiny zatčeny. Figurovala zde i Milada Horáková, která byla kvůli politické angažovanosti popravena. (Feminismus.cz, 2017)

Dalšími mezníky byly hnutí v 60. letech 20. století. Velmi často se zde objevoval pojem feminismus, jelikož ženy nabývaly vědomí, že i přes jejich vzdělání je muži stále považují za méně vzdělané a musí vykonávat podřadné práce. Z toho důvodu zakládaly své vlastní organizace, kde byly na vyšších pozicích ony samy. Samozřejmě i ženy nebyly tak úplně nestranné, i lesbické ženy či černošky těchto práv nedosáhly. (Feminismus.cz, 2017)

V dnešní době se někteří autoři dohadují, zda není možná i třetí vlna feminismu, která už neomezuje pouze ženy, ale v některých případech se omezení týkají i samotných mužů. (Feminismus.cz, 2017)

### **3.1.5 Vzdělání žen**

Zormanová a Drozdová uvádějí, že ještě v 19. století měly ženy omezený přístup ke vzdělání a to znamenalo, že byly předurčeny pro péči o domácnost. Ještě v tomto století si ženy vydobýly právo na vzdělání a tím možnost naleznutí obstojné pracovní pozice. Díky tomu se ženy mohly svobodně rozhodnout, jakým směrem se vydají. (2011)

Už za doby Marie Terezie byla povinná školní docházka. V roce 1774 byl vydán Všeobecný školní řád, tím byl vytvořen si pevný systém pro nižší vzdělání. V roce 1775 byly zřízeny dívčí školy, kde součástí vyučování byly i ruční práce. (Průcha, Veteška, s. 74)

Roku 1842 se v Praze začala budovat dívčí škola v rukou K. S. Amerlinga a B. Rajske škola Budeč. (Zormanová a Drozdová, 2011)

V období 40. let 19. století už bylo možné najít ženu i na vysokých pozicích a mohly debatovat například o literatuře apod. Osobností této doby byla Božena Němcová, která se právě nechtěla omezovat vůči někomu jinému. (Zormanová a Drozdová, 2011)

V 50. – 60. letech se pak ženy mohly shromažďovat ve spolcích. Například Český výrobní spolek (1865), i proto mohla být otevřena první dívčí průmyslová škola, kde bylo dívkám umožněno získat vzdělání v malířských, ekonomických kancelářských oblastech od roku 1871. (Zormanová a Drozdová, 2011)

Podle výzkumu Jarkovské byla prvním zlomovým bodem ve vyšším vzdělání žen gymnázia Rakouska-Uherska otevřená v roce 1890 v Praze a poté na přelomu 19. - 20. století se naskytla ženám možnost získat univerzitní vzdělání. (Jarkovská, Lucie, 2010, s. 13)

Až v roce 1890, kdy bylo podáno mnoho peticí nejen v českých zemích, bylo otevřeno první dívčí gymnázium, které připravovalo na další vysokoškolské studium. Toto gymnázium, tzv. Minerva přijalo 51 studentek. I po absolvování tohoto studia byly ovšem snahy dostat se například na lékařskou fakultu těmto dívkám zamítnuty. Až od roku 1895 bylo dívkám umožněno navštěvovat přednášky např. na lékařské fakultě. (Sekyrková, 2016, s. 14)

V období první republiky 1918 už nebyly žádné překážky ve vzdělání žen. Objevoval se ale jiný jev – ženy se nedostávaly na vysoké pozice jako právníci, veřejná správa či politika. Výše zmíněná situace se také nazývá „skleněný strop“ neboli neviditelná bariéra, popisuje situaci, kdy i přes snahy ve formě vysokého vzdělání není možné dosáhnout vysokého postavení kvůli genderovým předsudkům. (Český statistický úřad, 2016)

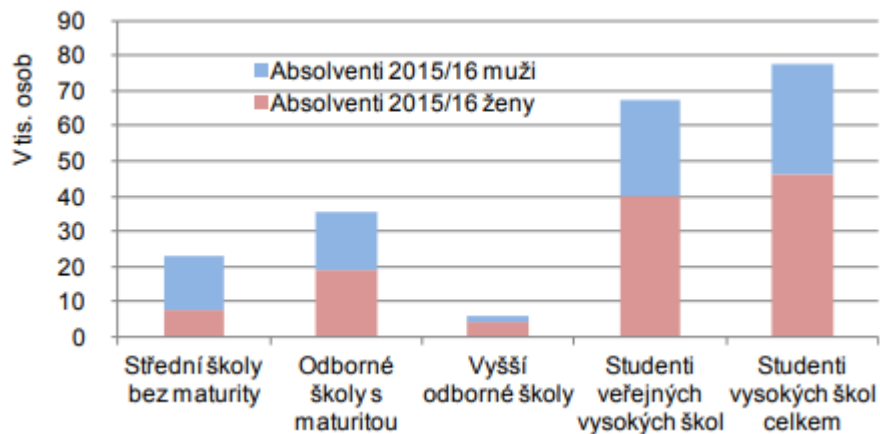
Komunismus také nebyl pro vzdělání či profesi žen jednoduchý. V nejhorších případech končily snahy žen i odsouzením k smrti. V 60. letech se situace mírně uklidnila avšak i přes „starost“ politického systému o rovnost byla spíše jen klamem pro občany. Jediné, co bylo možné v tomto období zaznamenat - zvýšení zaměstnanosti. (Zormanová a Drozdová, 2011)

Podle autora pád komunismu pozitivně působil na vyšší procento vzdělanosti především u žen a dále se také zvýšila i nabídka vysokoškolských absolventů na českém trhu. V současné době je vzdělání povinné ale i přirozené pro obě pohlaví. Dá se říci, že vzdělání je dnes jedna z oblastí, kde vliv genderové politiky je minimální. Ženy i muži mohou studovat jakékoliv obory, mohou dokonce bez problémů studovat i v zahraničí.

Například v období 2015/2016 (viz obrázek níže) byl počet mužů na středních školách bez maturity výrazně vyšší než počet žen. Je to způsobeno především obory, o které se studenti zajímají. Tím jsou hlavně manuální práce (strojírenská výroba apod.). Počet žen je oproti počtu mužů vyšší naopak na středních školách s maturitou, vyšších odborných školách a na vysokých

školách. Příčinou je hlavně zájem o studium a možnost studia atraktivních oborů pro ženy, jako je administrativa nebo právo.

**Graf 1: Absolventi středních, vyšších a vysokých škol podle pohlaví období 2015-2016**



Zdroj: Český statistický úřad, 2017

## 3.2 Sociální problém Genderové politiky

Nerovnost mužů a žen je jedním z velkých problémů sociální politiky. Tyto nerovnosti způsobují újmy na životě jednotlivce a také mohou být příčinou vyloučením ze společnosti.

### 3.2.1 Gender

Pojem, který poukazuje na biologické rozdíly mezi muži a ženami. Ovšem tyto rozdíly se netýkají pouze z biologického stavu, ale především jde o kulturní, sociální soužití obou pohlaví. (Český statistický úřad, 2016)

Paulík Karel se ztotožňuje v názoru, že gender představuje spíše rozdíly v kulturní a sociální sféře. Dále také tvrdí, že s tímto pojmem souvisí i maskulinita a feminita, udávají přesnější charakteristiky. Spojuje se zde mnoho sociálních oblastí jedince - sociální role, postavení ve společnosti, kulturní ale i náboženské aspekty. (2017, s. 186)

Gender pochází z řečtiny a znamená „rod“, Gender studies jsou vědeckou disciplínou, které se zaměřují na rozdíly mezi muži a ženami, především v oblasti společenské. (KEDRON 2014, s. 32)



Wharton definuje Gender „system of social practices“ přeloženo do češtiny – systém sociálních zvyků. Tento systém využívá rozdílů mezi muži a ženami. Nejedná se o trvalý stav, je to spíše proces. Tyto rozdíly jsou ovlivnitelné politikou či vzděláním. (2012, s. 8-9)

Z výzkumu Haškové vyplývá, že v období od 90. let až na počátek nového tisíciletí, se názory na genderovou politiku v České republice se spíše přikláněly ke konzervativní představě (ztotožňuje se s postoji východních zemí). Lze říci, že představa ideální rodiny znamená, muž – živitel rodiny, žena – výchova dětí a starost o domácnost. (2005, s. 22)

### **3.2.2 Genderové stereotypy**

Genderové stereotypy definuje Český statistický úřad jako předsudky podle toho, jak se člověk narodí. Ženám jsou přisuzovány vlastnosti jako citlivost, pečlivost, starost o druhé. Naopak mužům jsou v tomto směru přisuzovány vlastnosti jako hrubost, necitlivost, žádné emoce navenek nevyjádřit. Může z těchto předsudků vyústit až v diskriminaci, jelikož se tyto předpokládané vlastnosti jednoho pohlaví mohou objevit u pohlaví druhého a tím může být jedinec brán jako slabý článek. (Český statistický úřad, 2016)

Elichová Markéta doplňuje tuto definici o rozšíření na genderové stereotypy v zaměstnání. To může být například feminizováno, pokud se na profesi zaměří z pohledu péče a starost o pacienty nebo učitel/ka z pohledu vzdělání a výchova dětí. (2017, s. 31)

### **3.2.3 Rovnost**

Pojem, který se objevuje v Antice ve filozofických otázkách. Aristoteles jej definoval – se stejným jedněm stejně s odlišným odlišně. Dodnes se tento výrok uplatňuje například při rozhodování soudu. Podle tohoto principu se řídily i například náboženství – křesťanství nebo judaismus. V období osvícenství se rovnost začala skloňovat jako přirozené právo jedince. Ovšem rovnost byla přisuzována spíše okrajově. Stále nevymizela diskriminace žen, otroků, černochoů, nebo náboženských menšin. Osvícenství také přineslo základní ideu demokracie. Během Velké francouzské revoluce byla vydána Deklarace práv žen a občanky. I ve Spojených státech amerických byla vytvořena deklarace o nezávislosti, kde se objevilo i prohlášení – všichni jsou si rovni. Je samozřejmostí, že za těchto dávných dob nebyla rovnost chápána doslova jako dnes. (Koldinská, 2010, s 2-3)

Tomeš nazval rovnost jako přirozený jev, jenž poukazuje na přímé jednání bez ohledu na fyziologické či psychické prvky osobnosti člověka. Avšak lidé se rodí s různými genetickými předpoklady, dovednostmi a fyzickými proporcemi. Z tohoto důvodu je nutné stanovit zvláštní podmínky, aby se tyto rozdíly vyrovnaly. (2011, s. 18)

### **3.3 Právní normy oblasti Gender**

Genderová politika je zahrnuta i právním oblasti České republiky. Antidiskriminační zákon chrání práva všech občanů, nezáleží tudíž na pohlaví, vyznání apod. Tyto práva se vztahují i ve vztahu mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci.

#### **ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON**

- (1) Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. (senat.cz)

#### **Zásada rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků**

##### **§ 8**

- (1) Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům, bývalým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům

a) peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty, jejichž účelem je nahradit nebo doplnit dávky poskytované ze základního systému sociální ochrany pro případ

1. nemoci,
2. invalidity,
3. stáří, včetně předčasného odchodu do důchodu,
4. pracovního úrazu a nemoci z povolání,
5. nezaměstnanosti,

b) jiná peněžité nebo nepeněžité plnění, která mají charakter sociálních dávek, zejména pozůstalostních nebo rodinných, pokud jsou vyplácena zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu jeho zaměstnání,

je povinen nediskriminovat z důvodu pohlaví.

(2) Muži i ženy musí mít zejména

- a) stejný přístup k systému sociálního zabezpečení pracovníků,
- b) stejný nárok na poskytování plnění,
- c) stejné podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění,
- d) stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému,
- e) stejná pravidla pro poskytování plnění, zejména věkovou hranici, dobu trvání zaměstnání nebo dobu účasti v systému,
- f) stejné podmínky pro pozastavení plnění nebo získání nároku na dávky vyplácené během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů,
- g) nárok na stejný rozsah plnění při splnění stejných podmínek,
- h) stejný způsob výpočtu výše příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance,
- i) stejný způsob výpočtu výše plnění včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby,
- j) stejné podmínky pro vrácení příspěvků zaměstnanci, pokud se zaměstnanec odhlašuje ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu odložené právo na dlouhodobé dávky,
- k) stanoven stejný způsob určení důchodového věku pro účely přiznání důchodu ze sociálního zabezpečení pracovníků. (Senat.cz, 2017)

Evropská charta pro rovnost vytvořila projekt Příručka k provádění Evropské charty pro rovnost žen a mužů, který se snaží obcím pomoci, jak postupovat při rozhodnutí obce o plnění podmínek pro rovnost občanů/občanek. Uvádí přesná práva a povinnosti, které má obec či město dodržovat, aby tento systém správně fungoval. Tohoto projektu se zúčastní mnoho významných měst světa, například Paříž, Vídeň, Stockholm apod. V České republice jsou dvě obce, které se k tomuto projektu připojily – Staňkovice na Litoměřicku a Milotice na Hodonínsku. (Svaz obcí a měst české republiky, 2010)

### **3.4 Ekonomické hledisko – Gender pay gap**

Z ekonomického hlediska je Gender pay gap velice důležitým hlediskem z individuálních důvodů, ale také z pohledu státu. Týká se veřejného i soukromého sektoru. Ve veřejném sektoru se tento jev objevuje v menší míře, jelikož stát může tyto rozdíly regulovat a kontrolovat. V soukromém sektoru záleží, jaké směrnice podnik následuje.

### 3.4.1 Gender pay gap

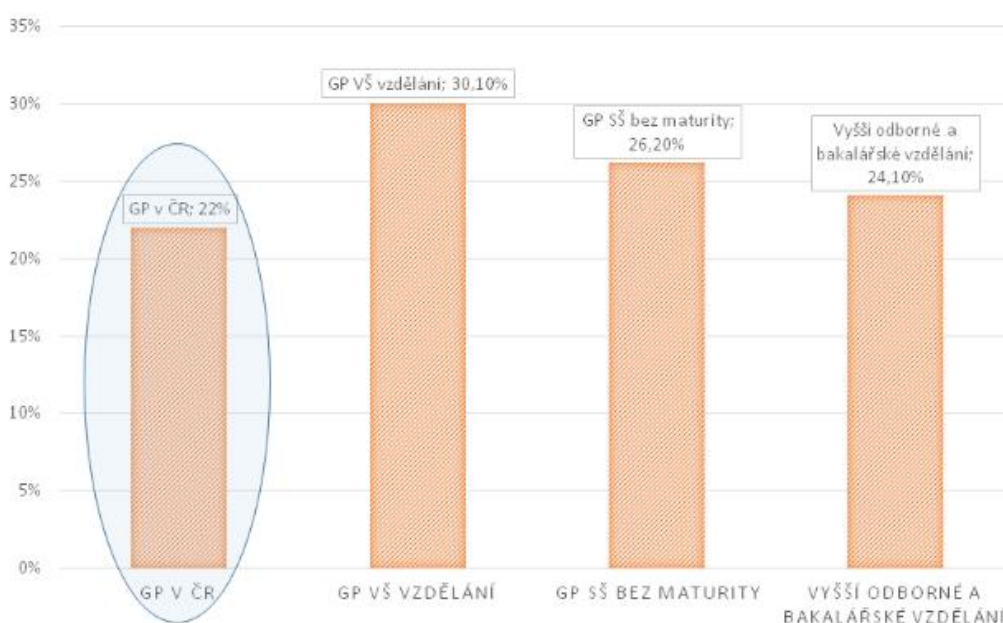
Gender pay gap se doslova přeloží jako mzdový rozdíl mezi muži a ženami. Tyto rozdíly se nejvíce projevují, pokud se objeví na stejné pracovní pozici se stejnou pracovní náplní muž i žena. (Rovnaodmena.cz, 2017)

Gender pay gap je obecně definován jako rozdíl ve výdělku mužů a žen. Tento jev je jeden z nejvíce problematických oblastí, které se věnuje genderová politika. Data pro tuto problematiku nalezneme například na Českém statistickém úřadě či na Eurostatu. (MPSV, 2011, s. 33)

Hedija a Musil (2010, s. 5) označují tento stav jako mzdovou diferenciaci mezi muži a ženami. Podle výzkumu mzdová mezera je zapříčiněna diskriminací. Tato diskriminace souvisí s demografickými podmínkami. Dále za mzdovou mezerou stojí i lidský kapitál, věk, vzdělání a zkušenosti. Dalšími možnostmi, proč dochází k této situaci, je segregace trhu práce.

Například v roce 2013 byl rozdíl mezi mzdami mužů a žen v České republice 22%. Tento jev závisí i na vzdělání obyvatel. Největší rozdíly mezi mzdami zaměstnanců se pohybují v řadách vysokoškolsky vzdělaných obyvatel. Příčinou není jen samotné vzdělání, ale ambice, rodinný život, možný kariérní postup. (viz obrázek níže)

**Graf 2: GPG v roce 2013 - vliv vzdělání**



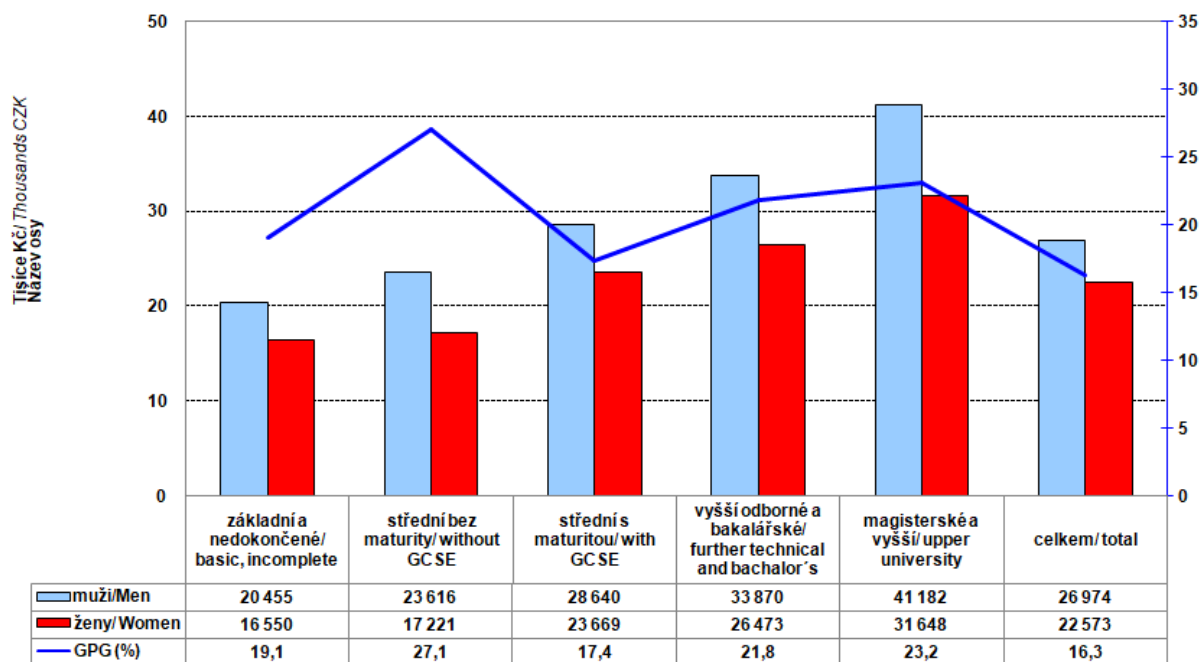
Zdroj: Aperio.cz, 2017

Podle Českého statistického úřadu činil v roce 2013 průměrný plat mužů v České republice zhruba 30 000Kč. Průměrná mzda žen dosahovala méně než 25 000Kč. Rozdíl mezi těmito platy je 22 %. V Evropské Unii je průměrný rozdíl mezi platy přibližně 16%. Česká republika převyšuje tento průměr o 6%. (Volejníčková, Romana, 2015, s. 7)

Gender pay gap zatěžuje i pro státní rozpočet. Pokud mzda ženy v produktivním věku bude nižší, znamená to, že v penzi nebude mít nárok na vyšší důchod.

Například v roce 2016 byl rozdíl mezi mzdami mužů a žen v České republice 22%. Tento jev závisí i na vzdělání obyvatel. Největší rozdíly mezi mzdami zaměstnanců se pohybují v řadách vysokoškolsky vzdělaných obyvatel. Příčinou není jen samotné vzdělání, ale ambice, rodinný život, možný kariérní postup. (viz obrázek níže)

**Graf 3: Mediány mezd podle úrovně vzdělání za rok 2016**



Zdroj: Český statistický úřad, 2017

### **3.4.2 Genderový audit**

Podnik, který provádí určitou genderovou politiku ve svém jádru, potřebuje zjistit, zda tyto kroky jsou správné. K tomuto napomáhá právě Genderový audit. Jeho úlohou je poskytnout tzv. zpětnou vazbu. Tato zpětná vazba ukáže firmě, jestli úkony genderové politiky zvolila adekvátně. Díky tomu společnost pomáhá vytvářet příjemné pracovní prostředí pro své zaměstnance a tudíž i naplňovat prosperitu své společnosti.

Od roku 2007 vzniká v České republice několik variant na genderový audit, jinak řečeno, mnoho firem genderový audit provádí podle svých pravidel. Proto se Česká republika rozhodla, že tyto genderové audity sjednotí ve Standardech genderového auditu.

### **3.4.3 Trh práce**

Jurečka a kolektiv tvrdí, trh práce je nezbytnou součástí každého státu, zasahuje hned do několika oblastí – hospodářství, ekonomiky, ale také se týkají politiky či sociálního systému. Pojem práce se definuje jako výkon pracovníka za určitou odměnu. Lze říct, že práce je jeden z nejdůležitějších faktorů, jelikož udržuje samotný stát v chodu. Jde o lidský kapitál, tudíž musí být určitá pravidla, o která se stará samotný stát v podobě zákonodárství. (2010, s. 240)

### **3.4.4 Segregace trhu práce**

Podle Křížové segregace trhu práce definuje genderové rozdělení profesí. To znamená, že některé profese spíše provádějí ženy, v jiných zase dominují muži. Může nastat i situace, kdy jsou obě pohlaví v zaměstnání zastoupeny zhruba stejně, tento jen se pak označuje tzv. integrované oblasti. Nejedná se o dělení práce skrze fyzickou zdatnost, tento princip si nastavuje konkrétní kulturní a sociální systém. (2009, s. 13)

Valentová a kolektiv zastávají názor, že genderová segregace trhu práce je ovlivněna mnoha faktory. Těmi mohou být poptávka a nabídka na trhu práce, nastavení sociálního systému, vyspělost ekonomiky rozvoj jednotlivých sektorů. Podle výzkumů by měla segregace vystihovat potenciál lidského kapitálu, dosažené vzdělání a typ oboru vzdělání. Pokud má osoba tyto aspekty na vysoké úrovni, měla by tomu odpovídat i výše platu. Tímto způsobem, by se naskytla možnost redukce genderové segregace nerovného platového ohodnocení. (2007, s. 43)

Segregace může být různého typu. První možností je dělení sektorové – například průmysl, zemědělství, služby apod. Dalším typem dělení je konkrétní zaměstnání – podrobné zkoumání podmínek zaměstnání. Tyto dva typy jsou lehce definovatelné. Segregace na trhu práce ale může mít ještě podobu horizontální či vertikální. Oba druhy se mohou vztahovat k jedné pracovní pozici. (Valentová, Marie a kol. 2007, s. 43)

#### **3.4.4.1 Horizontální segregace**

Horizontální segregace je dána hlavně druhy zaměstnání, kde se nacházejí muži i ženy. Dochází zde k rozdílným platovým výměrům těchto sektorů. Může se jednat například o zaměstnání ve školství, zdravotnictví. (Český statistický úřad, 2016)

#### **3.4.4.2 Vertikální segregace**

Český statistický úřad vysvětluje, vertikální segregace se může znázornit na podniku, kde na vedoucích pozicích pracuje ve větší koncentraci jedno pohlaví a v nižších pozicích zaujímá místo spíše druhé pohlaví. Například pokud ve vedení dominují muži a ženy pracují na pozicích jako asistentka, uklízečka. (2016)

### **3.5 Projekt 22 % k rovnosti**

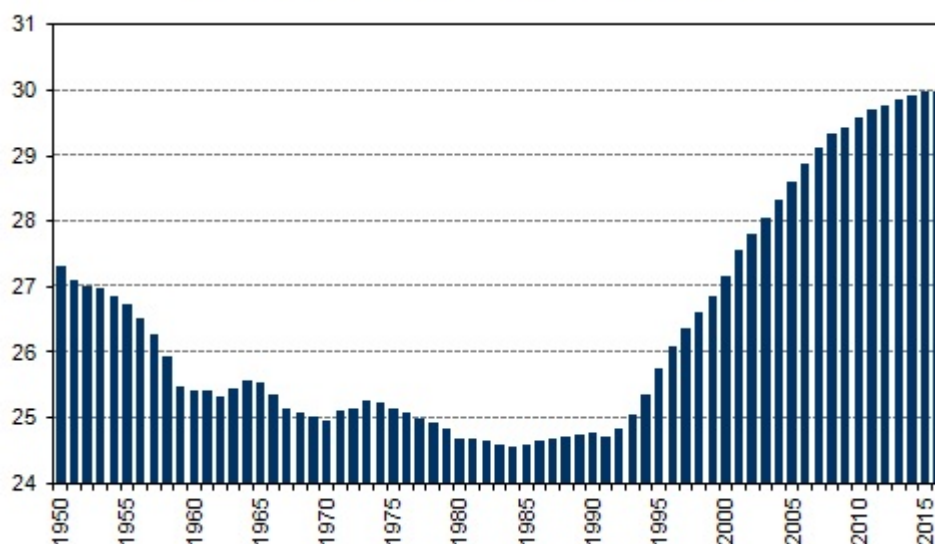
Projekt „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“, je vytvořený na základě spolupráce Evropského sociálního fondu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Finance poskytuje Evropský sociální fond v rámci operačního programu Zaměstnanost. Zhruba 85 milionů korun bude poskytnuto na rovné příležitosti pro jedince, rodiny, firmy ale i pro společnost jako celek. (Rovnaodmena.cz, 2017)

Rovnost je prioritou celého projektu, zaměřuje se především na Gender pay gap. V České republice rozdíl mezi výdělků mužů a žen činí přibližně 22 %. Tato hodnota je relativní, záleží na mnoho proměnných. Proměnné se uvádí především věk, pracovní pozice a také na regionu, ve kterém nás výše mzdy zajímá. (Rovnaodmena.cz, 2017)

Tento projekt také vytváří různé analýzy či výzkumy. Zaměřuje se především na aspekty rozhodující o potenciální výši platu uchazeče o práci či zaměstnaného. (Rovnaodmena.cz, 2017)

Například výzkum -Vývoj průměrné měsíční mzdy v závislosti na věku, zjistil, že se ženám snižuje mzda kolem 35. roku. To je způsobeno z mnoha hledisek. Pravděpodobně nejsilnější faktor, který mzdu snižuje, je početí a výchova dítěte. (Český statistický úřad, 2017) V dnešní době mají ženy první dítě průměrně 30. roku života. Tento průměrný věk se v průběhu více než 60 let rapidně zvýšil. (viz obrázek níže)

**Graf 4: Vývoj průměrného věku prvorodiček v období 65 let**



Zdroj: Český statistický úřad, 2017

A z tohoto důvodu, když ženy mají první dítě kolem 30. roku, je zde nepřímá úměra i k platovému výměru. Kariérní postup ženy na mateřské dovolené stanguje. Proto v tomto období mají muži výhodu, že jejich kariérní postup není nijak narušen. Dnes je možné, aby na mateřskou dovolenou šli i muži. To, ale není velmi obvyklá situace. (Rovnaodmena.cz, 2017)

### 3.5.1 Kalkulačka férové odměny

Portál Rovná odměna vytvořila tuto kalkulačku, která slouží pro uchazeče o zaměstnání, čerstvé absolventy škol, pro lepší orientaci na trhu práce určitého kraje, při stěhování za prací, nebo pokud se rodiče vrací z mateřské dovolené. Nástroj, který po zadání parametrů vypočítá průměrnou mzdu konkrétnímu oboru. Parametry se udávají – vzdělání, věk, kraj a obor zaměstnání. Následně kalkulačka i vyprodukuje, jaký procentuální mzdový rozdíl činí mezi muži a ženami. (viz obrázek níže)



## Obrázek 1: Ukázka férové kalkulačky

Vyberte prosím hledané vzdělání, věk a kraj a povolání z rolovacích menu.

Vzdělání: Vysokoškolské

Věk: 23

Kraj: Jihomoravský kraj

Kategorie zaměstnání:

Z následujících kategorií vyberte popis, který nejlépe vystihuje zaměstnání, které vás zajímá. U každé kategorie jsou uvedeny i příklady konkrétních možných zaměstnání.

Zaměstnání: - Pracovníci/pracovnice informačních služeb, na přepážkách, v příb.oborech

VYPOČTI

22 694 Kč

*Např. pracovníci/pracovnice v zákaznických kontaktních centrech, pokladníci/pokladnice na poštách, ve finančních institucích apod.*

14,8%

Je rozdíl \* ve výdělku mezi muži a ženami vypočítaný z průměrné měsíční mzdy v dané kategorii zaměstnání.

Zdroj: Rovnaodmena.cz, 2017

Z názorné ukázky je zřejmé, že rozdíl činí 14,8% mezi výdělkem muže a ženy z průměrné měsíční mzdy na této pracovní pozici v daném kraji. (Rovnaodmena.cz, 2017)

### 3.5.2 Nástroj Logib

Nástroj Logib je součástí projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“. Tento nástroj slouží zaměstnavatelům, kteří se chtějí zapojit do projektu a chtějí by pro své zaměstnance rovné příležitosti. Dále jim umožňuje snížit procento Gender pay gap ve své firmě. Tento nástroj je definovaný jako pomůcka při Gender pay gap a zaměstnavatelé jej mohou využít hned po přihlášení do projektu. Zaměstnavatelům tento nástroj může pomoci i při hledání pracovní síly, pokud si není jistý, jakou výši nástupního platu má nabídnout. Podrobněji o tomto nástroji bude vyjádřeno v praktické části, kde se zaměřuje na povědomí o tomto nástroji mezi zaměstnavateli. (Rovnaodmena.cz, 2017) Evropská komise uvádí příklady dobré praxe projekty Rakouska, Německa a Lucemburska. V těchto zemích je nástroj Logib hojně využíván. Poskytuje zaměstnavatelům vyhodnotit strukturu ohodnocení zaměstnanců také nadhled, zda jejich zaměstnanci i zaměstnankyně pobírají rovný plat. Dále také poskytuje pomoc jak odstranit případné překážky v rovném ohodnocení. I nástroj Logib umožňuje využít Férovou kalkulačku, která funguje na stejném principu jako Kalkulačka pro uchazeče o zaměstnání. (2014, s 19)

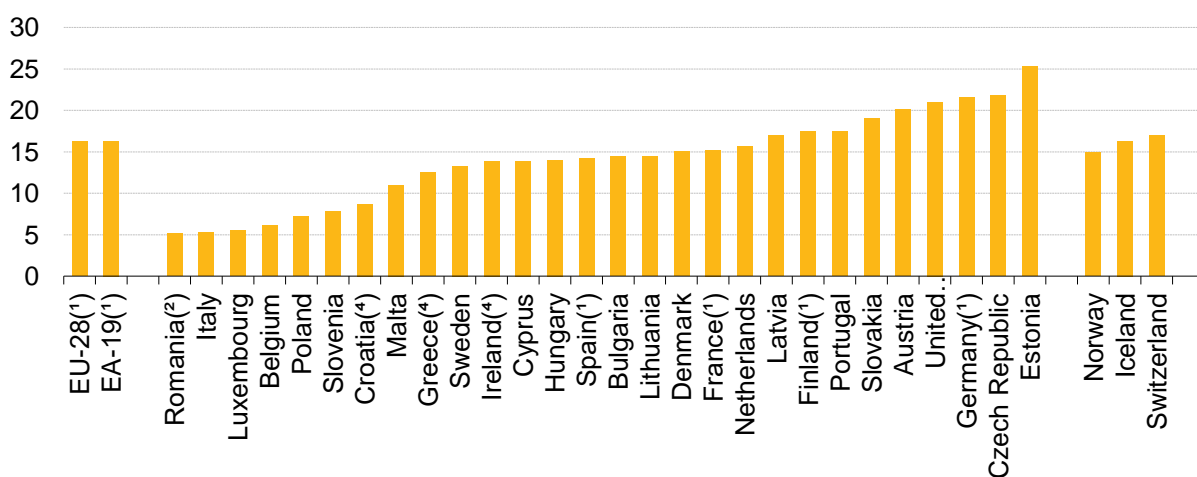
### 3.6 Evropské srovnání

V porovnání genderových mzdových rozdílů v evropských státech si Česká republika nevede velmi dobře. V roce 2016 (viz graf níže) se procento hrubého mzdového rozdílu mezi muži a ženami v Evropě pohybovalo okolo 16%. Nejmenší mzdové rozdíly do mezi muži a ženami (5 - 10 %) se vyskytují Rumunsku, Itálii, Belgii, Polsku, Slovinsku a v Chorvatsku. U těchto zemí jsou příčiny těchto rozdílů ale velmi odlišné. (Eurostat, 2017)

Mzdové rozdíly zhruba 10-20 % se objevují v roce 2016 ve státech jako je Malta, Řecko, Švédsko, Irsko, Kypr, Maďarsko, Španělsko, Bulharsko, Litva, Dánsko, Francie, Nizozemí, Lotyšsko, Finsko, Portugalsko nebo Slovensko. Severské země jsou známé tím, že ač mají vysoké náklady na živobytí, stát jim za to ale nabízí platové podmínky přívětivé pro všechny zaměstnance. U států jižně položených je menší rozdíl mezi muži a ženami způsoben vlivem cestovního ruchu, ve kterém mohou obě pohlaví pracovat bez omezení. Státy střední či východní Evropy se mohou potýkat s větším odlivem obyvatel do zahraničí, jelikož je zde nízká nabídka pracovních míst a k tomu příliš nízké platové ohodnocení. Procentuálním GPG sem patří i Island, Norsko a Švýcarsko, tyto země nejsou členy Evropské unie, mají s ní ale velmi blízké obchodní vztahy. (Eurostat, 2017)

Gender pay gap nad 20 % je ve státech jako je Rakousko, Velká Británie, Německo a Česká republika. Největší genderové mzdové rozdíly jsou v Estonsku - až 25 %. (Eurostat, 2017)

**Graf 5: GPG v evropských státech v roce 2016**



Zdroj: Eurostat, 2017

### 3.7 Shrnutí teoretické části

V teoretické části byla popsána historie budování práv žen, ač se v současné době rovnost mezi oběma pohlavími zmírnily, stále se procento rozdílů mezi platy mužů a žen pohybují příliš vysoko.

Byly definovány pojmy jako gender, genderová politika a oblasti v této problematice. Samotná genderová oblast je jednou z nejmladších vědních disciplín, a i to může být příčinou, proč jsou rozdíly stále tak vysoké.

Dále byly popsány příčiny jako vzdělání, nabídka práce a jejich následky na platové podmínky. Příčin vzniku rozdílných mezd je velké množství. Většinou jde o kombinaci několika příčin najednou. I proto může být obtížnější tyto příčiny eliminovat.

Smyslem teoretické části bylo zajistit povědomí o problematice genderové politiky mezi zaměstnanci ale i zaměstnavateli. Tímto problémem se zabývá i projekt 22 % k rovnosti a jeho dílčí nástroje – férová kalkulačka pro zaměstnance, nástroj Logib pro zaměstnavatele. Pro oba nástroje je v teoretické části popsán princip fungování, a jaká hlediska jsou potřebné k jejich vyhodnocení.

## 4 PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část bakalářské práce navazuje na poznatky z teoretické části. Cílem praktické části je především na základě zjištěných informací z dotazníkového šetření analyzovat situaci na Znojemsku a dále také nastínit určité kroky ke zlepšení této problematiky.

### 4.1 Znojemsko

Znojmo je považováno za město už od roku 1226, nachází se v jihozápadní části Jihomoravského kraje. (Strategický plán rozvoje města Znojma, 2015, s. 12) Sousední kraje - severní Brno-venkov, na východě okres Břeclav, severozápadně se nachází okres Třebíč, a na západě pak okres Jindřichův Hradec. Další hranicí je pak 105 km dlouhá jižní hranice s Rakouskem. (Český statistický úřad, 2016)

### 4.2 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření, které napomohlo znázornit situaci genderové politiky ve firmách na Znojemsku, se skládalo z několika částí.

První část se věnovala identifikaci společnosti – počet zaměstnanců, z tohoto počtu poměrově vyjádření počtu zaměstnanců mužů a počtu žen. Součástí identifikace je i odvětví a sídlo společnosti. Z dotazovaných 25 firem se vyplnění zúčastnilo 20. Největší část tvořily menší firmy do 50 zaměstnanců.

Druhá část dotazníkového šetření se zaměřuje na zaměstnavatele a mzdových podmínek ve firmě. Dotazuje se především, zda existují ve společnosti genderové rozdíly mezd mužů a žen na stejných pozicích. Jestli se mzda odvíjí od fyzické náročnosti práce nebo zda má mateřská dovolená vliv na peněžitou odměnu za práci. Dále se zabývá příčinami těchto rozdílných mezd, a jestli se v dotazovaných společnostech provádí genderový audit.

Třetí část zjišťuje povědomí o projektu 22% k rovnosti. Tento projekt je financován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost. Jeho úkolem je především hodnotit dopady nerovných mzdových podmínek pro ženy a muže, rodiny, ale i pro firmy či jiné instituce. Projekt byl vytvořen jako obranný mechanismus. Jeho hlavním cílem je, aby všichni bez ohledu na pohlaví ale i další faktory nebyly předmětem nižšího platového ohodnocení. V dotazníkovém šetření se otázky zabývají hlavně tím, zda zaměstnavatelé znají

tento projekt nebo mají minimální představu, jak tento projekt funguje. Další podotázkou je také nástroj Logib, na který se tato bakalářská práce zaměřuje. Zjišťuje, jestli zaměstnavatelé tento nástroj využívají nebo mají jiný nástroj ke zlepšení genderové politiky ve své firmě. Nebo naopak, jestli žádný nástroj pro zlepšení situace nevyužívají a zda by se do projektu Rovná odměna zapojili.

Celkově bylo dotazováno 25 firem na Znojemsku. Respondentů, kteří se zapojili a vyplnili dotazník, bylo dohromady 20. Jednalo se o firmy sídlící přímo ve Znojmě ale také firmy, které sídlí v okolí Znojma zhruba do 25 km. Dotazníkové šetření pracuje s procenty vypočítaných z celkových 20 dotazníků a poté je rozpočítává v grafech na celá čísla – procenta z celkového počtu respondentů.

Mapa vyznačuje města, městysy či obce, které se zapojily do vyplnění dotazníku. Nerovnoměrnost zastoupení měst v okolí Znojma byly způsobeny odmítnutím vyplněním, druhým důvodem byla nepřítomnost ideálních respondentů.

**Obrázek 2: Města/obce vyplňující dotazník**



Zdroj: Mapy, 2018

Dotazníkové šetření probíhalo v časovém rozmezí od 5. 1. do 6. 2. 2018. O vyplnění byli požádáni ředitelé společností. Respondenti vyplňovali dotazníkové šetření v tištěné podobě dodaných přímo do vybraných společností. Z 25 dotazovaných 80% oslovených společností jevila o vyplnění dotazníku zájem, 20% společností se vyjádřila, že tyto údaje neposkytují veřejně k dispozici.

Níže uvedená tabulka 1 znázorňuje, jakému odvětví se firmy věnují. Největší zastoupení v dotazníkovém šetření má výroba, především strojírenská. Dalším odvětvím bylo zemědělství, které se vyskytuje méně než výroba proto, že některé zemědělské objekty odmítli dotazník vyplnit. 15 % zastoupení mělo stavebnictví a prodej. Stavební firmy se na území Znojemska stále více rozšiřují. V Oblasti prodeje bylo ochotno odpovědět na dotazník v největší části prodej potravin, kosmetiky ale i prodej aut. V pohostinství nejvíce odpovídaly samostatné restaurace, v menším množství pak penziony, hotely. Nejmenší zastoupení pak měly reality.

**Tabulka 1: Odvětví respondentů (firem) v dotazníkovém šetření**

Zaměření společnosti	Zastoupení v dotazníku
Výroba	30%
Zemědělství	25%
Stavebnictví	15%
Prodej	15%
Pohostinství	10%
Reality	5%

Zdroj: vlastní práce autora

Tabulka 2 se zabývá městy a obcemi, které se zapojili do vyplnění dotazníku. Mezi nejčetněji dotazované patřilo Znojmo, kde je registrováno nejvíce firem. Dalším městem, ve kterém odpovídali respondenti na dotazník, bylo město Miroslav. Dalším výraznějším městysem, kde se vyskytovalo více respondentů, bylo Višňové. Ostatní (5%) byly například obce, ve kterých je pouze malé množství firem, dalším důvodem nízkého zastoupení v dotazníku je odmítnutí vyplnění.

**Tabulka 2: Územní znázornění respondentů (firem) dotazníkového šetření**

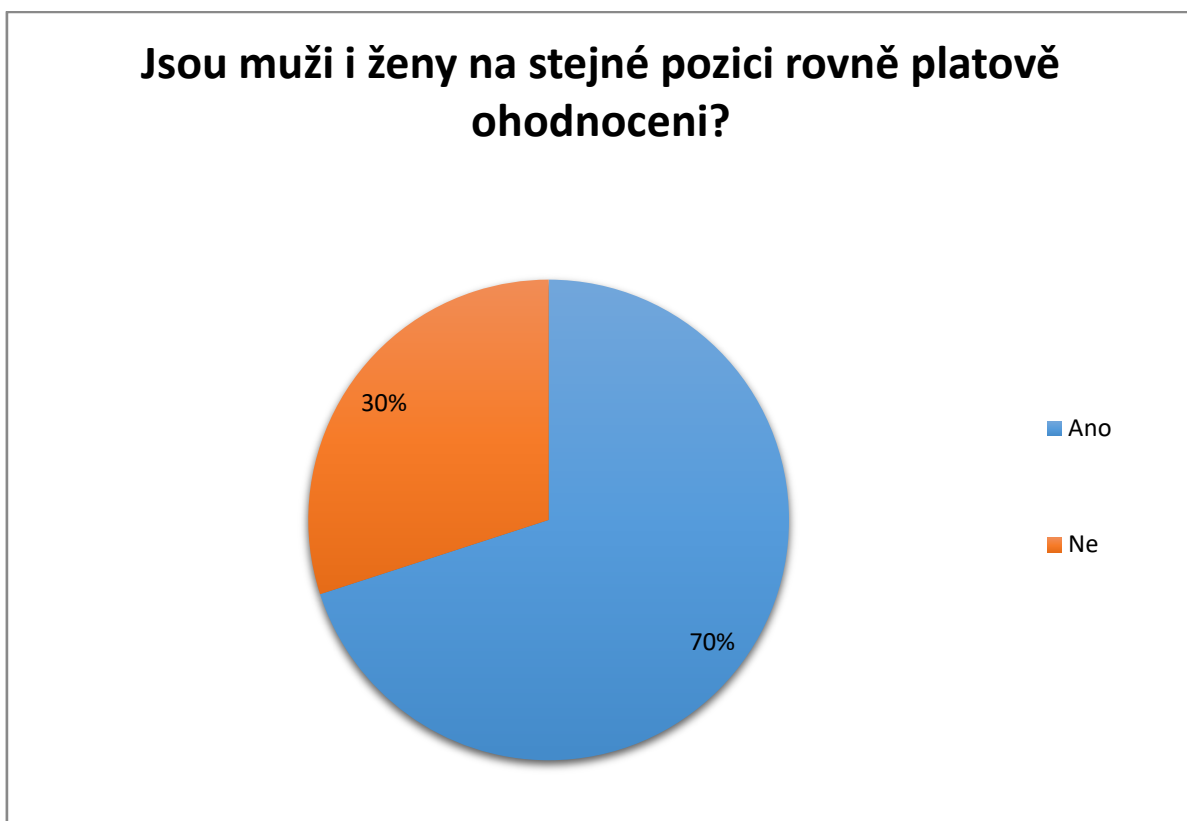
Sídlo společnosti	Procentuální zastoupení v dotazníku	Počet obyvatel (2017)	muži	ženy
Znojmo	45%	33823	16031	17792
Miroslav	20%	2906	1444	1462
Višňové	10%	1080	536	544
Šatov	5%	1108	542	566
Vranov nad Dyjí	5%	819	421	398
Prácheň	5%	812	407	405
Únanov	5%	1247	639	608
Hodonice	5%	1828	923	905

Zdroj: ČSÚ, 2018

#### **4.2.1 Mzdové podmínky ve společnosti**

Mzdové podmínky se liší v každé společnosti. Zaměstnavatelé mají možnost buď pracovníky ohodnotit podle fyzické náročnosti, nebo například podle míry odpovědnosti za provedenou práci apod. Ve vybraných firmách bylo dotazováno, zda jsou pracovníci rovněž ohodnoceni, pokud na stejné pozici pracují obě pohlaví. Podle průzkumu většina společností platově hodnotí všechny pracovníky stejné pozice bez ohledu na pohlaví, jednalo se především o sekundární sektor - služby. Jen poměrově malá část firem hodnotí své pracovníky dle pohlaví jinými mzdami, tento rozdíl se lišil zhruba od 10 % do 20 %. Tento procentuální rozdíl se zmiňuje i u rovnaodmena.cz, které se shoduje s jejími statistickými výpočty. Viz graf 1 níže.

**Graf 6: Rovnost platového ohodnocení mužů a žen**



Zdroj: vlastní práce autora

Další faktor, který byl v dotazníkovém šetření zmíněn, byla fyzická náročnost práce. Zda existuje závislost platového ohodnocení na fyzické zdatnosti, pokud se na stejné pozici nachází obě pohlaví.

Dle průzkumu bylo zjištěno, že 75% podniků nehodnotí své pracovníky podle pracovní náročnosti. Tento faktor není pro zaměstnavatele směrodatný, podle dotazování především u podniků, jako jsou například prodej, reality, či pojišťovnictví. Ovšem tento faktor neovlivňuje ani podniky jako výrobní strojírenské.

Z celkového počtu respondentů odpovědělo 25 % kladně na položenou otázku, zda fyzická náročnost ovlivňuje i mzdové ohodnocení pracovníků. Z větší části se jednalo o ostatní výrobní firmy. Tento fakt je logický, jelikož muži v této oblasti zastanou práce těžší a dalším důvodem proč mají vyšší plat, je i faktor, že jejich mzda závisí na produktivitě. Tento trend ale v současnosti ustupuje. Proto se v dotazníkovém šetření objevuje jen v menší míře. Mohlo by to být způsobeno především automatizací a robotizací strojů, kdy spoustu práce za člověka udělá stroj. Viz graf níže.



**Graf 7: Závislost platového ohodnocení na fyzické zdatnosti**



Zdroj: vlastní práce autora

Na grafu níže je uvedeno, že na vyšších pozicích je v 70% více mužů. Ženy už v současné době mají své postavení o mnoho lepší než v minulosti, stále ale existuje trend, že na vysokých pozicích se ve větší míře objevují muži. Je možné, že je to přežitek, ve kterém muži mají větší respekt či autoritu. V oblasti strojírenství, výroby či prodeji aut mají muži stále větší rozhled a přirozený smysl pro tuto práci.

Na vyšších se objevují pouze v 30 % dotazovaných firem ve vysokých pozicích ženy. Je pravděpodobné, že tento jev může být způsoben i historickým vývojem. A tento vývoj nebyl jednoduchý, jak už bylo naznačeno v teoretické části. Dalším příčinou, proč pracuje na vyšších pozicích jen 30 % žen, je geografický faktor. Tento výzkum byl prováděn jen na území Znojemska, kde se ve větším množství nachází spíše průmysl strojírenský, výrobní, zemědělský apod., i proto je výsledek dotazníkového šetření v takovéto podobě.

Objevují se stále ve větší míře případy, kdy ženy začínají zakládat své společnosti a je možné, že do budoucna bude postavení na vysokých pozicích rovnoměrněji rozložené. V současné době, se ženy více zapojují do vlastních projektů. Jedná se například o kosmetické poradny, textilní průmysl, zdravý životní styl a zdravá výživa.

**Graf 8: Obsazení mužů a žen na vyšších pozicích**



Zdroj: vlastní práce autora

Další otázka se týkala problematiky, zda muži i ženy na stejných pracovních pozicích by měli být rovně odměněni, pokud pracují na pozicích administrativních respektive manuálních. Dle výzkumu 30 % dotazovaných respondentů odpovědělo, že manuálně náročnější práce by měla být odměňována rovně a nejen podle fyzické zdatnosti. Kupodivu se tohoto názoru držely i některé výrobní či strojírenské firmy. Jsou to také firmy, které zároveň odpovídaly kladně k zapojení se do projektu Rovná odměna, či mají své nástroje pro eliminování rozdílných mezd pro muže i ženy.

Dalších 45 % dotazovaných souhlasilo s návrhem, že administrativní pracovní pozice by měli za stejnou odvedenou práci i odpovědnost za ni dostávat stejný plat bez ohledu na pohlaví zaměstnanců. Tento výsledek je pozitivní hlavně ve smyslu toho, že tyto práce nemohou být odměňovány podle fyzické zdatnosti, tudíž je zde větší pravděpodobnost, že dobře odvedenou práci zastanou pracovníci, kteří mají kvalifikaci a snaží se co nejlépe svoji práci odvést. Nezáleží na tom, zda se na této pracovní pozici vyskytne muž či žena.

Podle výsledků je 25% dotazovaných pro návrh, aby platové rozdíly zůstaly odlišné. Důvodem tohoto výsledku může být také fakt, že tyto firmy se zabývají manuální prací, jako je například výroba či strojírenství. Zvláště se jedná o firmy, které se nestavěly kladně k projektu Rovné odměny, či nejevily zájem o nástroj Logib. Viz graf níže.

**Graf 9: Závislost platového ohodnocení na manuální/administrativní práci**



Zdroj: vlastní práce autora

Příčiny rozdílných mzdových podmínek pro zaměstnance mohou být velmi rozmanité. Může se jednat například pouze o částečný úvazek, ve kterém může pracovník zastat mnoho práce, ale jeho ohodnocení je částečným úvazkem zredukováno. Jinou příčinou mzdových rozdílů může být i odlišné oddělení a pracovišti. Jedno oddělení může být považováno za náročnější ať už v povinnostech nebo v odpovědnosti například za škody, tudíž může být toto pracovní oddělení jinak mzdově ohodnoceno než ostatní. Příčinou ale může být jednat fyzická ale i psychická náročnost práce. Ve většině případů už i psychická zátěž převyšuje násobně i tu fyzickou. Mnoho firem zaměstnává i firemní psychology, kteří se snaží minimalizovat následky z psychicky zdeptaného pracovníka.

Více dotazovaných firem nezávisle na sobě odpovědělo, že příčin rozdílného ohodnocení svých pracovníků je hned několik, nejčastější kombinací je právě náročnost práce s různým oddělením na pracovišti. Firmy, které tyto kombinace řeší stále hledají optimální řešení tohoto problému. Ovšem pokud se jedná o kombinace příčin, je to výrazně složitější.

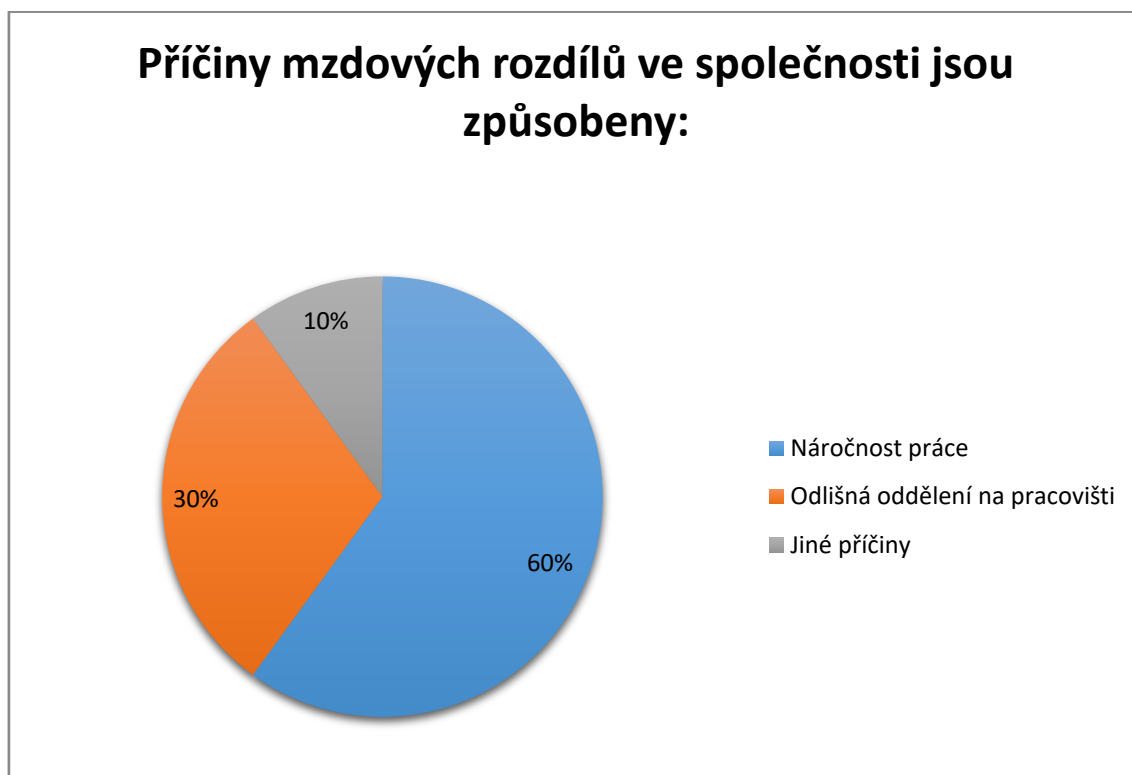
Z výsledků (viz graf níže) dotazovaných respondentů vyplynulo, že faktor o náročnosti ať už fyzické či psychické je největší příčinou rozdílných mezd. Je jasné, že každý člověk zvládá jinou míru stresu. Celých 60 % respondentů se přiklání k tomu, že náročnost práce je největším problémem, a může velmi ovlivňovat i celý proces v dané práci. A od toho se pak odrážejí i

platy pracovníků, které se mohou lišit i o 20 %.

Druhým nejčastějším druhem příčiny rozdílného ohodnocení je odlišné oddělení na pracovišti. Jak bylo už zmíněno, tento trend je mnohdy důvodem odlišné povahy práce. Mohou být oddělení, která mají více odpovědností či povinností a proto jsou lépe ohodnoceny. K této příčině se vyjádřilo kladně 20 % respondentů.

Ostatních 20 % dotazovaných se k tomuto tématu vyjádřili, že je to problém spíše z historického hlediska nebo že zaměstnávají více pracovníků pouze na částečný úvazek. Tyto příčiny se objevily v malém množství, proto se v grafu objevují pod pojmem – jiné příčiny.

**Graf 10: Příčiny rozdílného ohodnocení mužů a žen**



Zdroj: vlastní práce autora

Jedna z nejdůležitějších otázek v dotazníkovém šetření se týká mateřské respektive rodičovské dovolené. Česká republika je jedna z nejpřívětivější, jelikož má jednu z nejdelší možné rodičovské dovolené ve světě. Například v Belgii je možné jít na mateřskou dovolenou pouze na tři měsíce. V České republice je možné jít na mateřskou dovolenou po dobu 22 týdnů. Následně po dohodě může jít na rodičovskou dovolenou buď matka, nebo v současnosti i otec a to po dobu v rozmezí od 2 do 4 let podle situace. Co se týče délky mateřské dovolené v ostatních státech Evropské unie, například v Belgii je mateřská dovolená pouze 3 měsíce od

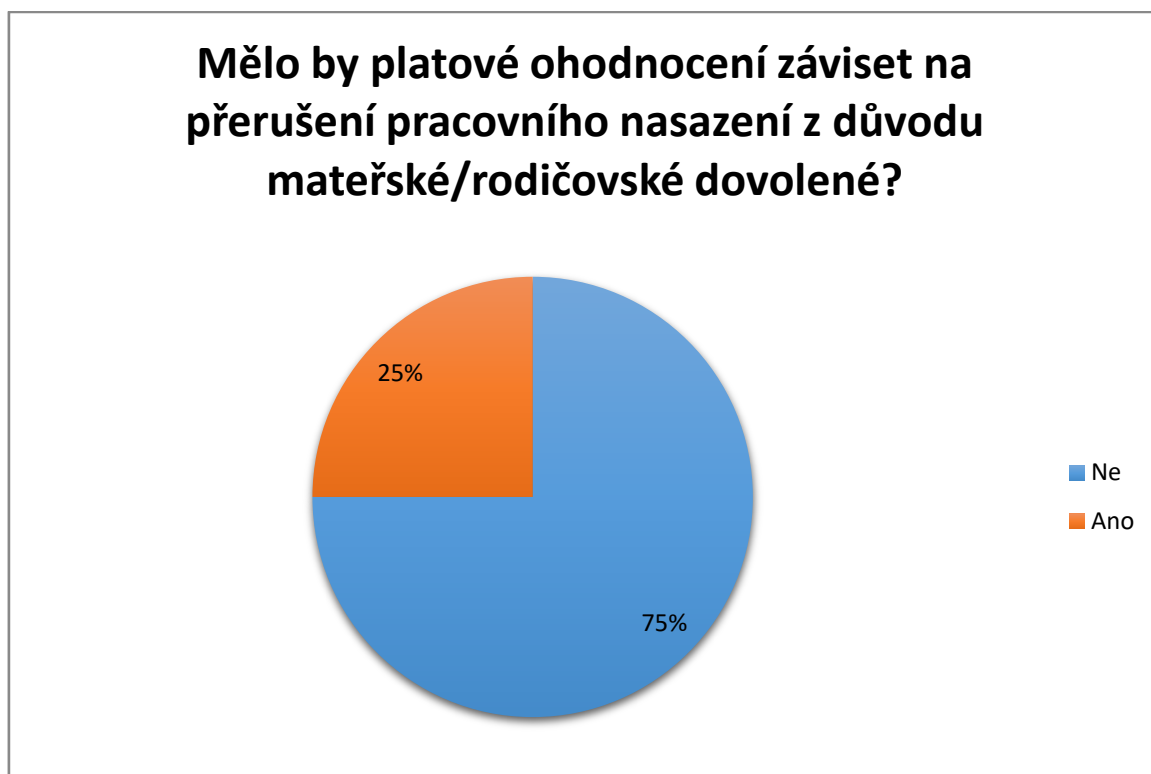
narození dítěte. Pokud srovnáme dobu mateřské dovolené pro Českou republiku a Belgii, nachází se tu u obou případů výhody i nevýhody.

Česká republika zastává spíš postoj rodinný. To znamená, že například 3 roky stráví s malým dítětem doma, naučí jej základní dovednosti a poté jde dítě do mateřské školy, kde už naučené dovednosti rozvíjí. K tomu nyní přibyla další možnost, že 3 týdny může zůstat i otec dítěte s rodinou doma. Ze sociálního pohledu je to velmi povzbuzující pro rodinu. S tím ale přichází nevýhoda pro zaměstnavatele, tudíž ekonomické hledisko. Pokud žena 3 roky stráví doma, zaměstnavatel je povinen její místo pro ni zanechat až se vrátí do práce. V dnešní době modernizace počítačových programů a dalších změn na její pozici, musí zaměstnankyně na různá školení apod. Další nevýhodou pro zaměstnavatele může být, pokud dítě od zaměstnankyně onemocní. V takovém případě bude muset zůstat s dítětem doma, aby o něm mohla pečovat. I z tohoto prostého důvodu mohou zaměstnavatelé hned v přijímacím řízení dát přednost mladému muži před mladou ženou. Ovšem z druhé strany, udržování populace je jednou ze zásadních věcí ať už v rozvoji rodiny tak i společnosti. Je to koloběh, který potřebuje 1/3 dětí, 1/3 ekonomicky aktivních a další 1/3 lidí v důchodu. Pokud se tato rovnováha naruší, má to obrovské dopady na ekonomiku i na společnost ve státě. Je možné, že právě proto je například v Belgii mateřská dovolená jen 3 měsíce.

Z výsledků vyplívajících z dotazníkového šetření 75% respondentů odpovědělo, že mateřská dovolená by neměla být předmětem pro nižší platové ohodnocení. Je to způsobeno i tím, že Česká republika je sociálním státem. I zaměstnavatelé ve většině firem na Znojemsku dávají přednost tomu, aby rodina nebyla nijak finančně handicapována jen proto, že se snaží rozvíjet svoji rodinu. Tento přístup je ekonomicky méně výhodný, ale ctí smysl rodiny, tudíž že by rodiče měli trávit se svými dětmi co nejvíce času. Budou to právě děti, které budou své rodiče finančně podporovat v důchodu, ať už aktivně či pasivně.

Podstatně nižší část dotazovaných (25%) se kladně vyjádřila, že platové ohodnocení závisí na přerušení aktivního pracovního nasazení v době mateřské dovolené. Tato odpověď byla odůvodněna, že žena v této době nepracuje, tudíž se nemůže zdokonalovat ve své pracovní praxi. Dále, že po jejím nastoupení do pracovního procesu po mateřské dovolené zbrzdí například školení nebo jiná změna na její pracovní pozici.

**Graf 11: Vliv přerušení pracovního procesu kvůli rodičovské dovolené**



Zdroj: vlastní práce autora

V dotazníkovém šetření se dále nacházela otázka týkající se kariérního postupu ve společnosti. Kariérní postup je jeden z největších motivátorů pro zaměstnance. Jsou ale i případy, kdy kariérní postup není úplně možný, takové případy řeší zaměstnavatelé většinou zvýšením měsíční mzdy.

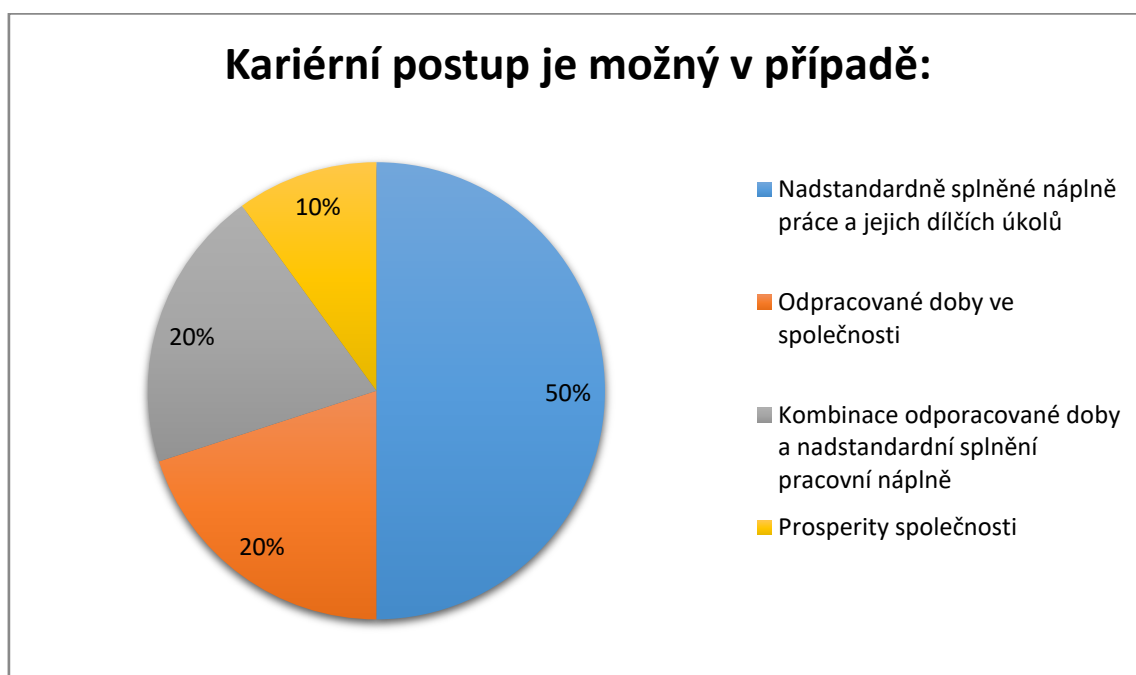
V 50 % případů je možnost kariérního postupu u dotazovaných firem hlavně z důvodu nadstandardně splněné pracovní náplně a dalších dílčích úkolů. Tento trend pochopitelně převažuje, jelikož firmy potřebují schopné pracovníky. Dotazované firmy se také vyjádřily, že pokud svého pracovníka motivují, vydá pracovník lepší výkony, čímž jsou obě strany spokojené.

Další důvod, díky kterému mohou pracovníci očekávat kariérní postup je odpracovaná doba ve společnosti. Tato doba se pohybuje kolem pátého roku od pevného nástupu do pracovního poměru. Tím, že pracovník už je kvalifikovaný na své pracovní pozici, může v tomto směru postoupit na vyšší pozici. Tento postup je motivující i především proto, že zaměstnanci nemusí odcházet do jiné společnosti kvůli tomu, že se cítí nedocenení na své stávající pozici. Podle dotazníkového šetření, se k tomuto tvrzení přiklání 20% dotazovaných společností.

Kariérní postup může být možný i kombinací předchozích dvou možností, tudíž pracovník či pracovnice mohou být povýšeni, jelikož plní kvalitně svou náplň práce a zároveň pracují ve společnosti dostatečně dlouhou dobu. Až 20 % respondentů odpovědělo, že v jejich firmě je tento jev poměrně častý.

Celkem 10 % dotazovaných pak jako další možnosti kariérního postupu uvádí, že je možný pouze podle prosperity a následného rozšiřování společnosti. Tento jev je méně častý, většinou šlo o firmy zabývající se výrobou.

**Graf 12: Možnosti kariérního postupu**



Zdroj: vlastní práce autora

Genderový audit je jeden z nástrojů genderové politiky pro rovnost na pracovišti mezi muži a ženami. Tento nástroj popisuje situaci ve společnosti, zda je s pracovníky a pracovnicemi rovně zacházeno ve všech oblastech.

Podle grafu uvedeného níže, lze vyčíst, že pouze 20% dotazovaných společností na Znojemsku provádí genderový audit. Z toho vyplývá, že většina firem si je plně vědoma, v jaké situaci se ohledně genderové politiky nachází a proto tento audit nepovažuje za nutný.

V opačném případě, 80% firmy nepovažují tento nástroj za směrodatný nebo využívají své vlastní metody ke zjištění situace. Mnoho firem se také ztotožňuje s tvrzením, že tento nástroj je pro jejich firmu nadbytečný, jelikož mají jasně dané všechny pravidla i podmínky ve svých směrnících a pravidlech.

**Graf 13: Genderový audit ve vybraných společnostech**



Zdroj: vlastní práce autora

#### **4.2.2 Projekt 22 % k rovnosti**

Další otázky v dotazníkovém šetření se týkají projektu 22 % k rovnosti. Tento projekt se zaměřuje především na platové podmínky pro muže i ženy ve společnostech. Hojně využívá také termínu Gender pay gap, který se ztotožňuje s překladem mzdové rozdíly mužů a žen. Tomuto projektu se věnuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Evropským sociálním fondem. Celkem bylo do tohoto projektu investováno 85 miliónů Kč. Jedná se o dobu od roku 2016 do roku 2020, v tomto období má projekt 11 klíčových aktivit. Spolupracují také se Státním úřadem inspekce práce, Úřadem práce, s Kanceláří veřejné ochránkyně práv, zaměstnavateli (SP ČR, UZS), Odbory (ČMKOS), se sociologickým ústavem AV a genderovými experty/ky. (Rovnaodmena.cz, 2017)

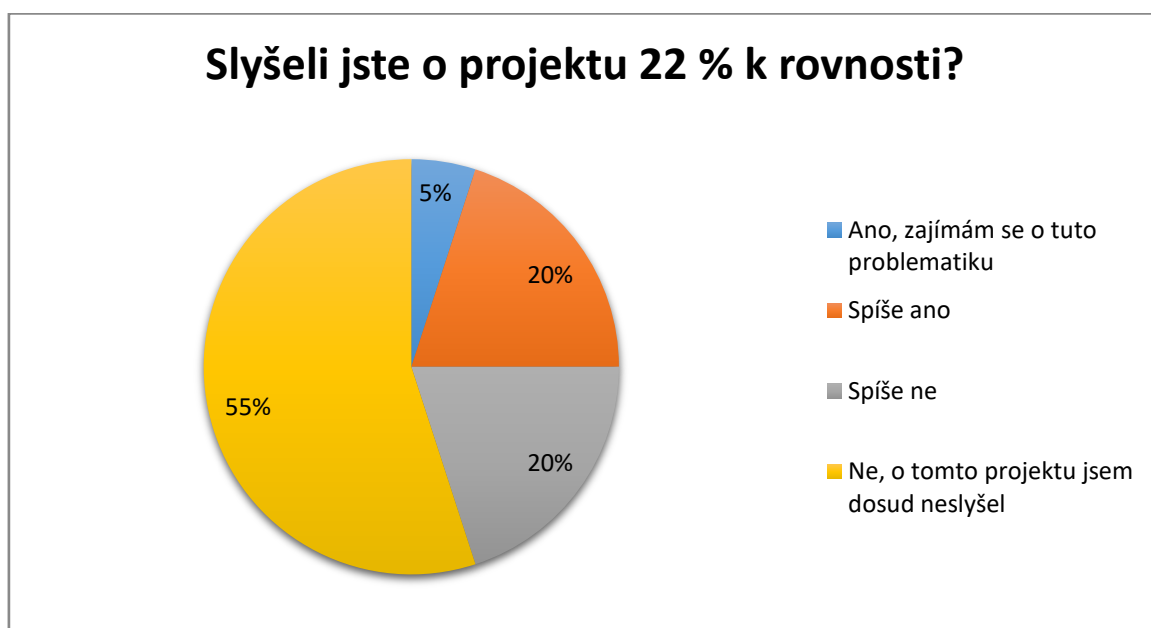
Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že 55% respondentů dosud o tomto projektu neslyšeli. Může to být způsobeno tím, že je tento projekt nový a je to teprve pilotní verze. V zahraničí (Švýcarsko, Rakousko, Německo) jej hojně využívají, a proto na základě dobré praxe z těchto vyspělých států chce Česká republika dosáhnout takové úrovně rovnosti mezi muži a ženami, jako je v těchto zmíněných zemích.



Dotazovaných 20 % respondentů odpovědělo, že o tomto projektu slyšeli, ale dále se o něj nezajímali. Stejný počet dotazovaných (20 %) odpovědělo, že o tomto projektu slyšeli, ale více se o něm dozvěděli až při setkáním s dotazníkovým šetřením. V obou dvou případech může být příčinou nízká osvěta ze strany organizátorů projektu, ale příčinou může být i nedostatečná pozornost firem k této problematice.

Pouze 10 % zúčastněných v dotazníkovém šetření potvrzují, že o tomto projektu slyšeli, a že se o tuto problematiku plně zajímají.

**Graf 14: 22 % k rovnosti**



Zdroj: vlastní práce autora

V projektu 22 % k rovnosti je pro zaměstnavatele také k dispozici nástroj Logib. Tento nástroj slouží zaměstnavatelům k tomu, aby si sami ověřili, zda odměny svým zaměstnancům přerozdělují spravedlivě a rovně. Nástroj se dá využít nejen v soukromém sektoru ale také ve veřejné sféře. Byl vyvinut ve Švýcarsku, kde s ním pracují už 15 let. Hlavními výhodami tohoto využití v České republice (Rovnaodmena.cz, 2017)

- bezplatné využití nástroje,
- údaje o firmě nejsou poskytovány třetí straně, vše je pouze uvnitř společnosti

Nástroj Logib funguje na programu Excel, zde provádí regresní analýzu – na základě pohlaví, délky praxe, úrovně vzdělání, hierarchickému postavení apod., ze kterého pak odlišuje platové rozdíly.

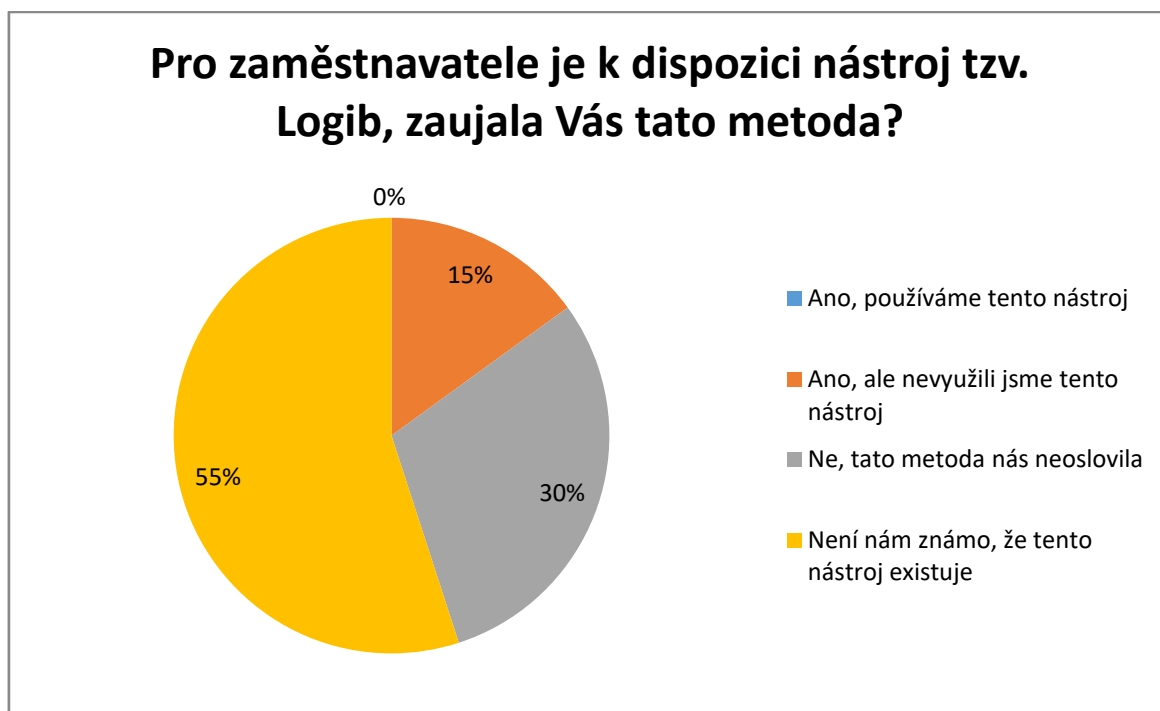
Dotazníkové šetření se tomuto nástroji věnoval při otázce, zda zaměstnavatele tato metoda nástroje Logib zaujala. (viz graf níže) Z dotazovaných se žádný z respondentů nepřikláněl k tvrzení, že by tuto metodu některý z nich dosud použil.

Z dotazovaných se 15% vyjádřilo, že o tomto nástroji už slyšeli, ale doposud jej nevyužili. Důvodem může být, že o tomto nástroji nemají dostatek informací, v opačném případě by se k tomuto nástroji přiklonili a využili jej.

Dalších 30 % respondentů se zmínili, že nástroj Logib jej natolik neoslovil, že by ho vyzkoušeli ve svém vlastním podniku. Příčina může být také fakt, že využívají své metody a další nástroj by byl pouze potvrzujícím faktorem.

Až 55% zúčastněných se přiklánělo k faktu, že tento nástroj slyšeli díky dotazníkovému šetření poprvé. Toto procento je logické už z předchozí otázky, jelikož stejný počet respondentů doposud neslyšeli o celém projektu 22 % k rovnosti. Tímto se ukazuje, že je pro zaměstnavatele příliš malá osvěta od projektu 22 % k rovnosti. Pokud by se na toto pokusil samotný projekt více zaměřit, je možné že by pro společnosti, alespoň na Znojemsku, byl tento projekt více atraktivní a zapojili by se do něj ve větší míře.

**Graf 15: Povědomí o nástroji Logib**



Zdroj: vlastní práce autora

Nástroj Logib je limitovaný podmínkami, které musí společnost splňovat a se kterými musí počítat, pokud se do tohoto projektu zapojí.

Podmínky, které musí firma splnit

- Počet zaměstnanců více než 50
- Podle organizační struktury a počtu zaměstnanců náročnější na přípravu – vyčlenění pracovníka/pracovnice pouze na tento úkol
- Nutná trpělivost - doba trvání projektu 3-6 měsíců
- Uzavření smlouvy mezi zaměstnavatelem a organizátorem projektu (Rovnaomena.cz, 2017)

Podle výsledků z dotazníkového šetření, se pouze 35% z dotazovaných firem se ztotožňuje s podmínkami, které nástroj Logib vyžaduje. Ve většině případů se jednalo spíše o velké firmy, které zaměstnávají kolem 100 zaměstnanců.

Celých 65 % respondentů vyjádřili nesouhlas se stanovenými podmínkami. Příčinou může být i malá osvěta celého projektu na území Znojemska. Dalším možným důvodem je fakt, že mnoho firem zaměstnává menší počet zaměstnanců, než je uvedeno v podmínkách.

**Graf 16: Podmínky nástroje Logib**



Zdroj: vlastní práce autora

Nástroj Logib se zaměřuje na příčiny, které nejvíce zabraňují rovným odměňováním mužů a žen rovně. Tyto příčiny se pak odrazují jak v pracovním tak i v soukromém životě.

Jedná se zpravidla o

- rodičovskou dovolenou,
- chod domácnosti,
- platově méně doceněná pracovní místa – zdravotnictví, školství, sociální péče

těchto i dalších příčin je ale velké množství, většinou se jedná o kombinaci několika z nich. Důsledky poté mohou být někdy až na hranici s životním minimem. Nástroj poskytuje osvětu i společností, aby měly šanci těmto pracovníkům či pracovnícím pomoci. Tyto ukazatele poskytují obraz, díky kterému se tyto problémy dají eliminovat.

Mezi tyto postupy patří

- kontrola nad subjekty (společnosti ve veřejném i soukromém sektoru)
- legislativní kroky

Podle grafu níže je zřejmé, že většina společností - konkrétně 75 %, souhlasí s postupy, které nástroj Logib využívá a neměnili by na těchto postupech žádné kroky.

Zbýlých 25% dotazovaných se k tomuto nástroji vyjádřily záporně z důvodu, že tento nástroj není pro ně plně využitelný.

**Graf 17: Postupy nástroje Logib**



Zdroj: vlastní práce autora

Vzhledem k tomu, že je tento celý projekt nový teprve od roku 2016, je zřejmé, že hlavní otázkou bude, jak tento zapůsobil na konkrétní společnosti a zda by o tento projekt měli zájem vyzkoušet ve vlastní režii. Podle dotazovaných respondentů, tudíž ze Znojma a okolí, se odpovědi velmi lišily. (Viz graf níže)

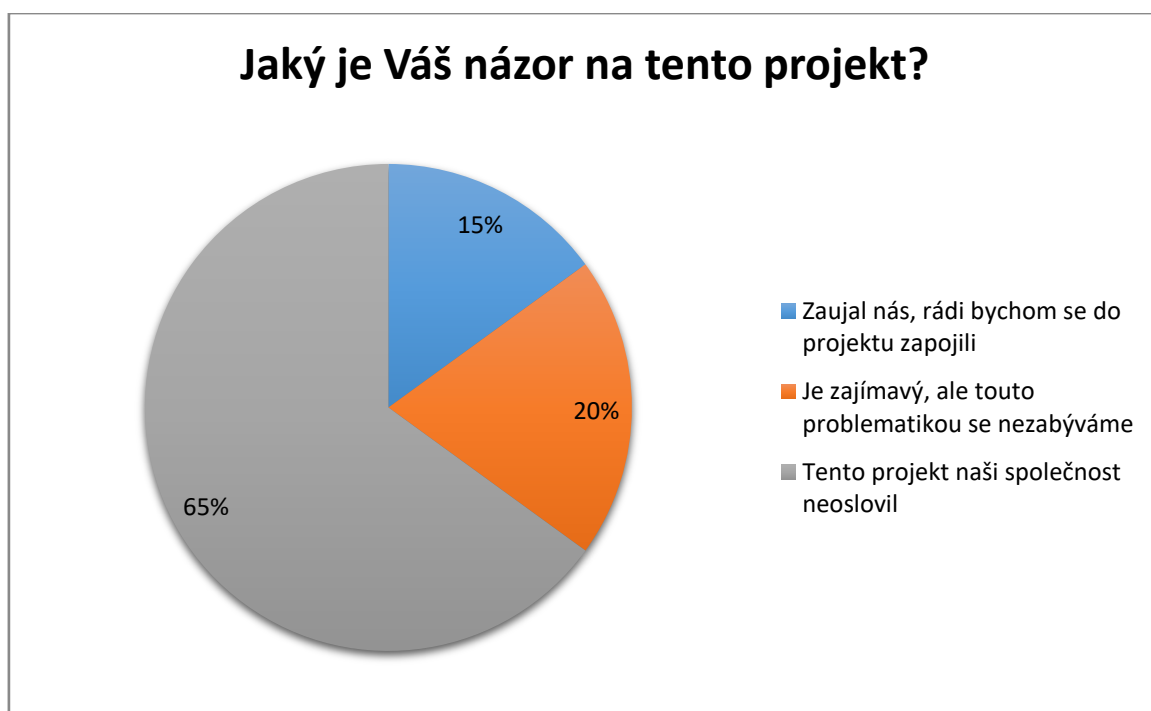
Největší procento dotazovaných, konkrétně 65 % se v dotazníkovém šetření zmínilo, že tento projekt jejich společnost nezaujal v plné míře. Je pravděpodobné, že tento výsledek je zapříčiněn nedostatečnou osvětou projektu a zaměstnavatelé se takovýchto projektů neradi zapojují, pokud přesně nevědí, o co se jedná. Podle podrobnějšího dotazování by byli

zaměstnavatelé ochotni připojit se do projektu, za podmínek, že by se od projektu dostalo více informací.

Dalších 20 % dotazovaných firem se vyjádřilo, že je tento projekt zaujal, ale spíše jen okrajově. Větší část tvořily společnosti, které se o problematiku genderové politiky uvnitř společnosti nezabývají. Další důvod, proč odpověděli respondenti záporně na tuto otázku, má vliv i to, že se zde vyskytují společnosti, které by se do projektu rády zapojily, ale nesplňují nastavené podmínky.

V dotazníkovém šetření 15 % společností se přiklání k aktivní účasti v projektu. Jednalo se o společnosti, které splňovaly dané podmínky projektu, neměnily by postupy, jenž projekt či nástroj Logib využívá a především se velmi zajímají o genderovou politiku uvnitř své společnosti.

**Graf 18: Názor respondentů na projekt 22 % k rovnosti**



Zdroj: vlastní práce autora

Poslední otázka v dotazníkovém šetření se zabývá tím, jestli firmy využívají jiné nástroje pro zmírnění rozdílného ohodnocení mužů a žen. Na tuto otázku odpovědělo ve většině případů, že jiné nástroje pro genderovou politiku ve své společnosti nevyužívají, konkrétně se jednalo o 85 % dotazovaných.

Z výsledků je patrné, že pouze 15 % dotazovaných se i jiným způsobem zajímá o genderovou politiku. Především se tímto problémem zabývá například skrze firemního psychologa, pohovory, či motivací zaměstnanců.

**Graf 19: Jiné nástroje pro genderovou politiku ve společnosti**



Zdroj: vlastní práce autora

Výše uvedený přehled odpovědí v dotazníkovém šetření nastínil současnou situaci společností na Znojemsku v oblasti Gender pay gap. Mzdový rozdíl může být způsoben mnoha aspekty, které si ale společnost nemusí uvědomovat ihned. Jsou to aspekty jako je fyzická náročnost, kde se nepředpokládá, že by ženy odvedly takovou fyzickou zdatnost jako muži. Postupně ale tyto fyzické rozdíly zaniknou díky robotizaci či jinými mechanickými pomocníky. A proto by společnosti měli dbát na to, aby jejich stroje či jiné nástroje pro svůj business byly co nejefektivnější.

Na dotazníkovém šetření se podílely firmy s minimálním počtem zaměstnanců až po firmy, které zaměstnávají přes 100 zaměstnanců. Zajímavostí je, že velikost podniku neudává, zda se podnik věnuje Gender pay gap. Ač by se dalo předpokládat, že velké společnosti se budou touto oblastí zabývat nejvíce, není tomu tak. I malé podniky se zajímají o rovnost mezi svými pracovníky a používají, i kdyby v minimálním rozsahu, zpětnou kontrolu mezd.

Projekt 22 % k rovnosti se jeví pro dotazované firmy ve dvou názorech. První názor zaujímá pro firmy zajímavé a efektivní řešení situace uvnitř podniku, jelikož zjistí, zda se problému Gender pay gap staví správně. Pouze 5 % o tomto projektu ví a staví se k němu kladně. Naopak 55 % dotazovaných se o tomto projektu dozvěděla až při vyplňování dotazníkového šetření.



## 4.3 Návrh pro zlepšení situace

Cílem praktické části bylo zjistit, v jaké situaci se nachází vybrané firmy na Znojemsku v oblasti genderové politiky uvnitř společnosti. Díky dotazníkovému šetření je zřejmé, že 70 % respondentů považuje rovné odměňování za ideální situaci ve své společnosti. Pouze 30 % dotazovaných nejeví příliš velký zájem o tuto problematiku, nebo nemají povědomí, že by situace v jejich společnosti mohla být pro zaměstnance zajímavější a tudíž byli i produktivnější.

### 4.3.1 Reorganizace platových podmínek uvnitř společnosti

Reorganizací platových podmínek se myslí především zapojení všech zaměstnanců do rovného ohodnocení. Z dotazníkového šetření je tento návrh zmíněn pro 30 % respondentů, kteří se k problematice Gender pay gap vyjádřili spíše záporně, či neměli dostatečné informace o této problematice.

Reorganizace by pro firmu znamenala časové komplikace, jelikož samotná reorganizace vyžaduje vyčlenění alespoň jednoho vedoucího manažera společnosti, aby se této reorganizaci věnoval.

Následná implementace do chodu podniku by byla finančně náročná. Například, jestliže by čistá mzda zaměstnaného muže činila 20 000Kč a čistá mzda zaměstnané ženy by činila 15 000Kč. Pro firmu by znamenalo, že každé zaměstnankyni by přidala na platu 5 000 Kč, za rok by tato částka byla 60 000Kč. Toto navýšení platu by mohlo být formou odměn, pokud by byla splněna určitá kritéria, rostla by i odměna – motivační prvek.

Mezi další motivační prvky, které by mohly firmy nabídnout znevýhodněným zaměstnancům, mohou být

- Spořicí účet zaměstnance – po splnění kritérií např. odpracování požadované doby, pracovník obdrží určitou částku.
- Pojištění
- Příspěvek na relaxační dovolenou (při fyzicky/psychicky náročné práci)

Tyto motivační prvky nejsou finančně tolik náročné jako samotné poskytnutí vyššího platu. Mohou mít ale podobný účinek na efektivnost práce.

Byla provedena SWOT analýza, která se zaměřuje na dopady, které mohou vzniknout při reorganizaci platových podmínek v podniku. Díky této analýze, může podnik zjistit, zda jeho rozhodnutí o projektu bylo efektivní.

#### Silné stránky

- prestiž společnosti – sociální odpovědnost
- vyšší pravděpodobnost získání veřejné zakázky

#### Slabé stránky

- vyčlenění stávajícího či přijmutí nového pracovníka na tuto pozici
- nutné nové směrnice

#### Příležitosti

- možnost získání veřejné zakázky, díky směrnici o rovném mzdovém hodnocení pracovníků
- motivace pracovníků k produktivitě

#### Hrozby

- náklady spojené se zvýšením mezd, náklady na administrativu
- obtížná kontrola pracovníků – objektivní vyhodnocení plnění zadaných kritérií
- pokles produktivity pracovních pozic z důvodu zvýšení mezd jiných pracovních pozic

Možností jak společnosti na Znojemsku motivovat k vyšší sociální odpovědnosti by bylo dobré i ze strany města. Pokud by město Znojmo zorganizovalo anketu, ve které by se mohla i veřejnost zapojit do hlasování, jaká společnost se podle obyvatel města a okolí nejlépe stará o své zaměstnance. Zaměstnavatelé by poskytli malý exkurz do své firmy, aby veřejnost měla představu, v jakých podmínkách pracují místní zaměstnanci. Tato anketa by byla ukončena oceněním vítěze – další možnost zvýšení prestiže společnosti.

Projekt 22 % k rovnosti se snaží tuto situaci změnit a také zlepšit podmínky pro zaměstnance, především se zaměřením na diskriminaci žen ohledně platového ohodnocení.

Povědomí o tomto projektu je na území Znojemska podle dotazovaných spíše nižší. Možným zlepšením situace

- Osvěta pro společnosti na území Znojemska
- Poskytnutí projektu i pro menší společnosti (do 50 zaměstnanců)

### **4.3.2 Osvěta pro společnosti na území Znojemska**

Dalším návrhem pro zlepšení situace na území Znojemska je o povědomí o této problematice obecně a také, jakým způsobem se mohou firmy na území Znojemska o projektu 22 % k rovnosti – nástroj Logib dozvědět více.

Podle dotazníkového šetření bylo zjištěno, že většina firem na Znojemsku o tomto projektu neslyšela nebo jej tento projekt nezaujal natolik, aby jej sama vyzkoušela. Pro větší pozornost místních společností by projekt 22 % k rovnosti měl uspořádat konferenci.

#### **4.3.2.1 Uspořádání konference**

Konference by měla firmám poskytnout veškeré dostupné informace, které by firmám pomohly v rozhodování, zda se k projektu připojí.

Pokud by konference byla uspořádána ve společenském centru Dukla, náklady spojené s pronájmem by činily zhruba 18 000 – 20 000 Kč. Další náklady pro uspořádání konference je potřebný personál, cestovné a catering, tyto náklady by činily zhruba 50 000Kč.

Naopak výnos z konference jako je vstupné od účastníků by mohly pokrýt část nákladů. Tato částka by se odvíjela od stanoveného vstupného.

Avšak pojetí nákladů ze strany firmy jsou ve vyšší finanční kategorii, menší část tvoří náklady na konferenci - cestovné popřípadě na vstupné na konferenci. Poté ale uvedení tohoto projektu do chodu firmy vyžaduje finanční zátěž. Samotné zapojení do projektu a využití nástroje Logib je zdarma, náklady poté vzniknout při dorovnání mzdových rozdílů mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Viz návrh Reorganizace platových podmínek uvnitř společnosti.

#### **4.3.2.2 Poskytnutí projektu i pro společnosti do 50 zaměstnanců**

Pilotní návrh projektu 22 % k rovnosti byl vytvořen pro firmy, které zaměstnávají více než 50 zaměstnanců. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že menší firmy by se také rády zapojily a využily nástroj Logib, jen nesplňují jednu ze zásadních podmínek.

Pokud by projekt 22 % k rovnosti vytvořil návrh i pro tyto podniky, jeho využití by mohlo být zhruba o čtvrtinu větší, jelikož jen na území Znojemska se nachází ve větší míře právě tyto podniky.

Náklady, spojené s rozšířením projektu, by byly možné zažádat i z dotací Evropské unie. Pokud by tyto dotace poskytnuty nebyly, mohly by činit jen menší část z financí projektu, jelikož by se jednalo pouze o přizpůsobení na míru malých podniků.

## 5 ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývá Gender pay gap na Znojemsku, jejím úkolem bylo popsat genderovou politiku obecně, a především vysvětlit pojem Gender pay gap – mzdový rozdíl mužů a žen v podniku. V teoretické části byla popsána obtížný vývoj genderové politiky v historii – především feminismus. Poté se teoretická část zabývala genderovými pojmy jako segregace vertikální, horizontální. Další částí bylo vysvětlení pojmu genderový audit, který se zabývá genderovou politikou uvnitř konkrétního podniku. Vyobrazena je zde i právní forma – genderová politika je obsažena v antidiskriminačním zákonu. Dále je zde popsána i forma nového projektu ministerstva práce a sociálních věcí ve spolupráci s Evropskou unií, která se nazývá 22 % k rovnosti. Projekt je v teoretické části popsán – jak funguje, co přináší a jaké možnosti má zaměstnanec i zaměstnavatel. Zaměstnavateli je poskytován za určitých podmínek i nástroj Logib, jenž je také popsán v teoretické části. Dále se na tento projekt navazuje i v praktické části.

Praktická část bakalářské práce se opírá především o data, které byly zjištěny v dotazníkovém šetření. Dotazníkové šetření bylo prováděno na území Znojma a širokého okolí. Odpovědělo celkem 20 společností. Popsání výsledků tudíž odpovídá 20 účastníků = 100%. Tyto data poté využity jako popsání situace, které se týkalo genderové politiky uvnitř společnosti. Z výsledků vyplynulo, že 70 % podniků na Znojemsku se snaží rovně platově ohodnocovat své zaměstnance i zaměstnankyně.

Ostatním 30 % z dotazovaných respondentů byl vytvořen návrh o Reorganizaci platových podmínek uvnitř společnosti. Tento návrh se zaměřil na dorovnání rozdílů mezi jednotlivými zaměstnanci, které by bylo z počátku finančně náročnější, vzápětí ale přinese větší motivaci pro zaměstnance a poté vyšší efektivity. Dalšími méně finančně náročnými možnostmi motivace zaměstnance by bylo vytvoření spořicího účtu, na který by měl přístup po splnění požadovaných podmínek, dále pak pojištění zaměstnance a příspěvek na relax.

Větší motivaci společnostem by poskytlo i město Znojmo, pokud by vytvořilo anketu pro obyvatele města a okolí. Zaměstnavatelé by poskytli malý exkurz do své firmy, aby veřejnost měla představu, v jakých podmínkách pracují místní zaměstnanci.

Dalším návrhem pro zaměstnavatele je, že mohou vyzkoušet již zmíněný projekt 22 % k rovnosti – nástroj Logib. Návrhem pro zlepšení komunikace mezi projektem a firmami na Znojemsku by bylo uspořádání konference, která by sloužila k poskytnutí informací a také

prostor pro případné dotazy.

Na území Znojemska se také nachází mnoho podniků, které nesplňují podmínku – více než 50 zaměstnanců, dalším návrhem je přizpůsobení projektu i pro tyto malé podniky, které by tuto možnost chtěli využít.

## 6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ČERNÁ, Milena, JARKOVSKÁ, Lucie a kol., 2010. *Ženy a česká společnost: hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15)*. 1.vyd. Praha: Otevřená společnost - Centrum ProEquality, 156 s. ISBN 978-80-87110-19-5.

ELICHOVÁ, Markéta, 2017. *Sociální práce: Aktuální otázky*. 1.vyd. Praha: Grada, 264 s. ISBN 978-80-271-9803-0.

JUREČKA, Václav, 2010. *Mikroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 360 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3259-6.

KEDRON, Katarina, 2014. *Genderové aspekty ve slovanské frazeologii: na materiálu běloruštiny, polštiny a češtiny*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 164 s. ISBN 978-80-246-2221-7.

KOLDINSKÁ, Kristina, 2010. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1.vyd. Praha: C. H. Beck, 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1.

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

MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ, Romana, 2015. *Genderové nerovnosti v odměňování a důchodech - Česká republika*. 1.vyd. Praha: Gender studies o.p.s. ve spolupráci s Otevřenou společností, 34 s. ISBN 978-80-87110-30-0.

PAULÍK, Karel, 2017. *Psychologie lidské odolnosti*. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada. Psyché (Grada), 368 s. ISBN 978-80-247-5646-2.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA, 2014. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 320 s. ISBN 978-80-247-4748-4.

SEKYRKOVÁ, Milada, 2016. ed. *Minerva 1890-1936: kronika prvního dívčího gymnázia v habsburské monarchii*. 1.vyd. V Praze: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 387 s. ISBN 978-80-246-3437-1.

TOMEŠ, Igor, 2011. *Obory sociální politiky*. 1.vyd. Praha: Portál, 368 s. ISBN 978-80-7367-868-5.

## 7 SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ

Antidiskriminační zákon, 2017. *Senát parlamentu České republiky* [online]. Praha, 2006 [cit. 2017-11-26]. Dostupné z: [www.senat.cz/xqw/webdav/pssenat/original/35544/30044](http://www.senat.cz/xqw/webdav/pssenat/original/35544/30044)

Absolventi středních, vyšších a vysokých škol podle pohlaví, 2017. *Www.czso.cz* [online]. [cit. 2018-01-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/45709986/30000417k3.pdf/87faa8c9-b436-4e9a-aa9e-00f6ab1a228a?version=1.0>

Gender: Základní pojmy, 2016. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2017-11-27]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy)

Gender pay gap statistics, 2017. *Eurostat Statistics Explained* [online]. [cit. 2018-02-20]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)

Gender pay gap v ČR, 2017. *Aperio.cz* [online]. [cit. 2018-01-17]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/html/data-a-cisla.html#22>

Gender: Práce a mzdy - datové údaje, 2017. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2017-11-27]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender\\_pracemzdy](https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender_pracemzdy)

Kalkulačka férové odměny, 2017. *Rovnaodmena.cz* [online]. [cit. 2017-11-26]. Dostupné z: [http://www.rovnaodmena.cz/?page\\_id=266](http://www.rovnaodmena.cz/?page_id=266)

Počet obyvatel v obcích v 2017,2017. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2018-02-25]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-k-112017>

Průměrný věk žen při narození dítěte v letech 1950-2016, 2017. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2017-12-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prumerny-vek-zen-pri-narozeni-ditete-v-letech-1950-2016>

Příručka k provádění Evropské charty pro rovnost žen a mužů. *Smocr.cz* [online]. [cit. 2017-11-29]. Dostupné z: <http://www.smocr.cz/cz/oblasti-cinnosti/rovne-prilezitosti/prirucka-k-provadeni-evropske-charty-pro-rovnost-zen-a-muzu.aspx>



SOKAČOVÁ, Linda, Stručná historie feminizmu. In: *Femimismus.cz* [online]. [cit. 2017-11-24]. Dostupné z: <http://web.feminismus.cz/historie.shtml>

Strategický plán rozvoje města Znojma, 2015. *Znojmcity.cz* [online]. [cit. 2018-01-07]. Dostupné z: [https://www.znojmcity.cz/assets/File.ashx?id\\_org=19341&id\\_dokumenty=61141](https://www.znojmcity.cz/assets/File.ashx?id_org=19341&id_dokumenty=61141)

VALENTOVÁ, Marie a kol., 2007. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní: mezinárodní srovnání. *Gender a rovné příležitosti*. [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, roč. 8, č. 2, s. 52 [cit. 2017-11-24]. ISSN 2570-6586. Dostupné z: [https://www.genderonline.cz/uploads/4f65927f9219ae00c4b73e6f9b0dc7612fba3c88\\_gender\\_ove-segregace-trhu-prace.pdf](https://www.genderonline.cz/uploads/4f65927f9219ae00c4b73e6f9b0dc7612fba3c88_gender_ove-segregace-trhu-prace.pdf)

WALLON, Gerlind, Sandra BENDISCIOLI and Michele S. GARFINKEL, 2015. *Exploring quotas in academia* [online]. Heidelberg: [cit. 2017-11-29]. Available at: [http://www.embo.org/documents/science\\_policy/exploring\\_quotas.pdf](http://www.embo.org/documents/science_policy/exploring_quotas.pdf)

Znojmo, 2017. *Mapy* [online]. [cit. 2017-11-25]. Dostupné z: <https://mapy.cz/zakladni?x=16.0617810&y=48.8931682&z=11&source=muni&id=5998&q=Znojmo>

ZORMANOVÁ, Lucie a kol., 2011. Rozvoj vzdělání v Čechách, na Moravě a ve Slezsku. In: *Rovné příležitosti.cz* [online]. [cit. 2017-11-29]. Dostupné z: <https://www.rovne-prilezitosti.cz/clanky/clanek-3.html>

Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2011 v České republice, 2017. *MPSV* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2017-11-24]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/13196/Zprava\\_o\\_rovnosti\\_zen\\_a\\_mužu\\_2011\\_v\\_CR.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/13196/Zprava_o_rovnosti_zen_a_mužu_2011_v_CR.pdf)

ZPRÁVA ZE ČTVRTÉ SVĚTOVÉ KONFERENCE O ŽENÁCH: PEKINGSKÁ DEKLARACE [online]. Praha, 177 [cit. 2017-11-24]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/12427/Peking-1995\\_1.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/12427/Peking-1995_1.pdf)

Ženy a muži na trhu práce pohledem statistik, 2001. *Aperio.cz* [online]. Praha: APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství, [cit. 2017-11-30]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/html/data-a-cisla.html#22>

## 8 SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ

Obrázek 1: Ukázka férové kalkulačky.....	25
Obrázek 2: Města/obce vyplňující dotazník .....	29
Graf 1: Absolventi středních, vyšších a vysokých škol podle pohlaví období 2015-2016 .....	16
Graf 2: GPG v roce 2013 - vliv vzdělání.....	20
Graf 3: Mediány mezd podle úrovně vzdělání za rok 2016 .....	21
Graf 4: Vývoj průměrného věku prvorodiček v období 65 let .....	24
Graf 5: GPG v evropských státech v roce 2016 .....	26
Graf 6: Rovnost platového ohodnocení mužů a žen.....	32
Graf 7: Závislost platového ohodnocení na fyzické zdatnosti.....	33
Graf 8: Obsazení mužů a žen na vyšších pozicích .....	34
Graf 9: Závislost platového ohodnocení na manuální/administrativní práci.....	35
Graf 10: Příčiny rozdílného ohodnocení mužů a žen .....	36
Graf 11: Vliv přerušení pracovního procesu kvůli rodičovské dovolené.....	38
Graf 12: Možnosti kariérního postupu .....	39
Graf 13: Genderový audit ve vybraných společnostech.....	40
Graf 14: 22 % k rovnosti .....	41
Graf 15: Povědomí o nástroji Logib .....	43
Graf 16: Podmínky nástroje Logib .....	44
Graf 17: Postupy nástroje Logib.....	45
Graf 18: Názor respondentů na projekt 22 % k rovnosti.....	46
Graf 19: Jiné nástroje pro genderovou politiku ve společnosti .....	47

## **9 SEZNAM ZKRATEK**

ČSÚ - Český statistický úřad

GPG – Gender pay gap

## **10 SEZNAM PŘÍLOH**

**Příloha I:** Antidiskriminační zákon č.198/2009 Sb.

**Příloha II:** Dotazník

## **10.1 Příloha I:**

### **Antidiskriminační zákon č.198/2009 Sb.**

#### **10.1.1 ZÁKON č. 198/2009 Sb.**

**O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů**

**(antidiskriminační zákon)**

#### **ČÁST PRVNÍ**

#### **ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON**

#### **HLAVA I**

#### **OBECNÁ USTANOVENÍ**

#### **Základní pojmy**

#### **§ 2**

- (2) Pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebyt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.
- (3) Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.
- (4) Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.
- (5) Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.
- (6) Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.

## **Zásada rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků**

### **§ 8**

(1) Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům, bývalým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům

a) peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty, jejichž účelem je nahradit nebo doplnit dávky poskytované ze základního systému sociální ochrany pro případ

1. nemoci,

2. invalidity,

3. stáří, včetně předčasného odchodu do důchodu,

4. pracovního úrazu a nemoci z povolání,

5. nezaměstnanosti,

b) jiná peněžité nebo nepeněžité plnění, která mají charakter sociálních dávek, zejména pozůstalostních nebo rodinných, pokud jsou vyplácena zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu jeho zaměstnání,

je povinen nediskriminovat z důvodu pohlaví.

(2) Muži i ženy musí mít zejména

a) stejný přístup k systému sociálního zabezpečení pracovníků,

b) stejný nárok na poskytování plnění,

c) stejné podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění,

d) stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému,

e) stejná pravidla pro poskytování plnění, zejména věkovou hranici, dobu trvání zaměstnání nebo dobu účasti v systému,

f) stejné podmínky pro pozastavení plnění nebo získání nároku na dávky vyplácené

během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů,

g) nárok na stejný rozsah plnění při splnění stejných podmínek,

h) stejný způsob výpočtu výše příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance,

i) stejný způsob výpočtu výše plnění včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby,

j) stejné podmínky pro vrácení příspěvků zaměstnanci, pokud se zaměstnanec odhlašuje ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu odložené právo na dlouhodobé dávky,

k) stanoven stejný způsob určení důchodového věku pro účely přiznání důchodu ze sociálního zabezpečení pracovníků.

(3) Ustanovení odstavců 1 a 2 se vztahují obdobně též na osoby samostatně výdělečně činné a stavovské organizace, jichž jsou tyto osoby členy, které jsou založeny na principu příslušnosti k určitému povolání.

## § 9

(1) Povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami podle § 8 se nevztahuje na

a) individuální smlouvy pro osoby samostatně výdělečně činné,

b) zaměstnanecké systémy pro osoby samostatně výdělečně činné, určené pouze pro jednoho člena,

c) pojistné smlouvy, jejichž smluvní stranou není zaměstnavatel, v případě zaměstnanců pobírajících plat nebo mzdu,

d) dobrovolná ustanovení systémů sociální ochrany osob, která jsou účastníkům nabízena jednotlivě, aby jim zaručila

1. doplňkové dávky, nebo

2. výběr data, kdy začnou být vypláceny běžné dávky pro osoby samostatně výdělečně činné, nebo výběr z několika dávek,

e) zaměstnanecké systémy, pokud dávky poskytované z těchto systémů jsou financovány z příspěvků zaměstnanců placených na základě dobrovolnosti.

- (2) Povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami nebrání zaměstnavateli v tom, aby přiznal osobám, které dovršily důchodový věk pro účely přiznání důchodu ze zaměstnaneckého systému, ale které zatím nedosáhly důchodového věku pro účely přiznání důchodu podle zákonného systému důchodového zabezpečení, doplněk důchodu. Doplněk důchodu slouží k dorovnání nebo přiblížení celkové výše dávky vyplácené těmto osobám ve vztahu k částce vyplácené ve stejné situaci osobám druhého pohlaví, které již dovršily zákonem stanovený důchodový věk, do té doby, než osoby mající prospěch z tohoto doplnku dovrší zákonem stanovený důchodový věk.



## 10.2 Příloha II:

Dobrý den,

Jmenuji se Klára Nesnídalová a jsem studentkou 3. ročníku na Soukromé vysoké škole ekonomické ve Znojmě, obor Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb. Píši bakalářskou práci na téma Gender Pay Gap na Znojemsku. Dotazníkové šetření (uvedeno níže) má nápomoci zjistit povědomí o tomto projektu ale i o samotném rovném odměňování zaměstnanců obou pohlaví. Chtěla bys Vás tímto poprosit, zda by bylo možné tento dotazník vyplnit.

Základní specifikace této práce je rozdílné platové ohodnocení mužů a žen na území České republiky respektive na Znojemsku. Tento rozdíl se pohybuje v některých případech i okolo 22%.

Cílem je zhodnotit situaci a případně poskytnout další informace o nové formě ohodnocení mužů a žen na stejné pozici. Touto formou pro zaměstnavatele je Logib, který je k dispozici na [www.rovnaodmena.cz](http://www.rovnaodmena.cz). Projekt byl vytvořen Evropskou unií ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky. Na základě dobré praxe ze zahraničí jako je například Švýcarsko či Německo, se tento projekt začal připravovat i v ČR.

Nástroj Logib se zaměřuje na zaměstnavatele, kteří chtějí rovné příležitosti pro své zaměstnance a zaměstnankyně. Vytváří strukturu, v nichž je zakotven postup od prvotního know-how až po samotné zařazení nástroje do chodu podniku. Tímto nástrojem získají zaměstnavatelé rozhled, díky kterému mohou podporovat své zaměstnance, motivovat k efektivní práci a také zajistí dodržování pracovně právních předpisů.

Dotazník je anonymní, výsledky budou využity pouze pro účely praktické části bakalářské práce.

V Případě dotazů mne kontaktujte na e-mailu: [k.nesnidalova1993@gmail.com](mailto:k.nesnidalova1993@gmail.com).

## Dotazníkové šetření

### A) Identifikace společnosti

1) Kolik zaměstnanců celkem Vaše firma zaměstnává? (ve výrobě i v kancelářích)

- Do 50 zaměstnanců
- 51 – 100 zaměstnanců
- 101– 150 zaměstnanců
- 151 – více zaměstnanců

2) V jakém procentuálním poměru zaměstnáváte muže a ženy:

- Muže .....%
- Ženy .....%

3) Na které odvětví se specializujete

- .....

4) Sídlo společnosti (nepovinné)

- .....

### B) Vztahující se k vybrané společnosti, z pohledu zaměstnavatele a mzdových podmínek

5) Jsou muži i ženy na stejné pozici rovněž platově ohodnoceni?

- Ano
- Ne

5b) pokud je na otázku 5) odpovězeno NE, přibližte procentuálně, o kolik se platy vzájemně liš

- .....%

6) Závisí platové ohodnocení mužů i žen na stejné pracovní pozici na fyzické zdatnosti?

- Ano
- Ne

7) Na vyšších pracovních pozicích pracuje více:

- Mužů
- Žen

8) Myslíte, že by muži a ženy na stejných pracovních pozicích, měli dostávat stejný plat?

- Ano, pokud se jedná o fyzicky náročné (respektive manuální) pracovní pozice
- Ano, pokud se jedná o fyzicky nenáročné (respektive kancelářské) pracovní pozice
- Ne

9) Příčiny těchto mzdových rozdílů ve společnosti jsou způsobeny:

- Částečným úvazkem
- Platové rozdíly v různých odděleních ve společnosti
- Odlišná fyzická/psychická náročnost náplně práce
- Jiné:

10) Mělo by platové ohodnocení záviset na přerušení pracovního nasazení z důvodu mateřské/rodičovské dovolené?

- Ano, protože:
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- Ne

11) Kariérní postup je možný v případě:

- Nadstandardně splněné náplně práce a jejich dílčích úkolů
- Odpracované doby ve společnosti
- Z jiného důvodu:

12) Provádíte ve Vaší společnosti genderový audit?

- Ano
- Ne

### **C) Projekt 22% k rovnosti**

13) Slyšeli jste o projektu 22% k rovnosti?

- Ano, zajímám se o tuto problematiku
- Spíše ano
- Spíše ne
  
- Ne, o tomto projektu jsem dosud neslyšel

14) Pro zaměstnavatele je k dispozici nástroj tzv. Logib, zaujala Vás tato metoda?

- Ano, používáme tento nástroj.
- Ano, ale nevyužili jsme tento nástroj.
- Ne, tato metoda nás neoslovila.
- Není nám známo, že tento nástroj existuje.

15) Souhlasíte s podmínkami, které tento nástroj využívá?

- Ano
  
- Ne

16) Změnili byste vzhledem k Vaší společnosti některé postupy v nástroji Logib?

- Ano změnili bychom:
  
- Ne, souhlasím se všemi náležitostmi.

17) Jaký je Váš názor na tento projekt?

- Zaujal mne, naše společnost by se do tohoto projektu ráda zapojila.
- Je zajímavý, ale touto problematikou se nezabýváme.
  
- Tento projekt naši společnost neoslovil.

18) Využíváte další nástroje na zmírnění rozdílného ohodnocení mužů i žen na stejné pracovní pozici? Pokud ano, jaké?

- Ano, využíváme tyto nástroje:
  
- Ne, tyto nástroje nevyužíváme.