

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2016 - 2018

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Eliška Horáčková

Gender na pracovišti i mimo něj

Praha 2018

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Ing. Stanislav Termann, Ph.D., MBA

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES

2016 - 2018

DIPLOMA THESIS

Eliška Horáčková

Gender in a workplace and outside of a workplace

Prague 2018

The Diploma Thesis Work Supervisor: Mgr. Ing. Stanislav Termann,
Ph.D., MBA

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 5. února 2018

Eliška Horáčková

Poděkování

Děkuji vedoucímu této diplomové práce panu Mgr. Ing. Stanislavu Termannovi, Ph.D., MBA za cenné rady, odborné připomínky, přínosné konzultace, ochotu, trpělivost a dohled nad vypracováním celé diplomové práce.

Anotace

Diplomová práce je koncipována jako teoreticko-empirické pojednání. Teoretická část práce rozebírá roli genderu ve společnosti včetně historického vývoje, zásady a význam gender mainstreamingu a sociologické hledisko aspektu gender. Praktická část diplomové práce je zaměřena na míru vnímání vlivu aspektu gender na život pracovníků konkrétní organizace, a to jak ve sféře profesního života, tak také v rovině života osobního.

Klíčová slova

Diskriminace, gender, muž, podmínky, pohlaví, pracoviště, příležitost, role, rovné podmínky, rozdíly, společnost, žena.

Annotation

This diploma thesis is conceived as a theoretical-empirical treatise. The theoretical part analyzes the role of gender in society, including the historical development, the principle and the importance of gender mainstreaming and the sociological aspect of gender. The practical part of the diploma thesis focuses on the perception of the influence of the gender perspective on the life of the employees of a particular organization, both in the professional life and in the level of personal life.

Keywords

Conditions, differences, discrimination, equal conditions, gender, gender, man, opportunity, roles, society, woman, workplace.

OBSAH

OBSAH	7
ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 GENDER A GENDER MAINSTREAMING.....	11
1.1 Gender.....	11
1.2 Gender mainstreaming.....	12
1.3 Genderový stereotyp a pohlavně-genderový systém	14
1.4 Historický kontext problematiky gender	15
1.4.1 Začátky ženských hnutí.....	15
1.4.2 Období Československé republiky.....	16
1.4.3 Období socialismu.....	17
1.4.4 Období po roce 1989.....	18
1.5 Gender a vzdělávání dospělých	19
1.6 Gender z hlediska sociologie	21
2 GENDER NA PRACOVÍŠTI	23
2.1 Rovnost	23
2.2 Rozdílnost zastoupení pohlaví na pracovišti, genderová segregace	25
2.3 Modely nerovností dle gender	31
2.4 Diskriminace na pracovišti	32
2.4.1 Antidiskriminační zákon	35
2.5 Platové rozdíly	36
3 GENDER MIMO PRACOVÍŠTĚ	40
3.1 Rodina a gender	40
3.2 Plán pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života	43
PRAKTICKÁ ČÁST	45
4 POPIS VÝZKUMU.....	45
4.1 Cíl výzkumu.....	45

4.2	Hypotézy výzkumu	46
4.3	Výzkumný vzorek.....	47
4.4	Metodika a časová organizace	48
5	INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	49
5.1	Vyhodnocení všech odpovědí dotazníkového šetření.....	49
5.2	Vyhodnocení odpovědí mužů a žen.....	66
5.3	Vyhodnocení stanovených hypotéz	82
5.4	Doporučení ke zlepšování a akční plán	83
	ZÁVĚR	85
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	87
	SEZNAM TABULEK A GRAFŮ.....	89
	SEZNAM PŘÍLOH.....	91
	PŘÍLOHY	I

ÚVOD

Předkládaná diplomová práce je věnována tématu genderové otázky a jejího vnímání mezi lidmi, a to jak na svém pracovišti, tak ve svém soukromém životě. Téma genderu je v současné době a společnosti obecně vnímáno jako téma nanejvýš aktuální, lidé si uvědomují potřebu tuto otázku řešit a zajímají se o situaci z hlediska genderu kolem sebe. Téma genderové rovnosti je řešeno po celém světě, tedy nejen v České republice, ale i v zahraničí se odborníci zabývají nutností této rovnosti. Důkazem nezbytnosti genderové rovnosti je také fakt, že toto téma je také řešeno zákonnými opatřeními, která si kladou za cíl tuto rovnost nastolit, pokud tomu tak ve společnosti není.

Tato diplomová práce je koncipována jako teoreticko-empirické pojednání. Je tedy rozdělena do dvou celků, a to do části teoretické a následně části empirické (praktické).

V teoretické části této diplomové práce je v úvodní části představen gender a gender mainstreaming. Jedná se zejména o definici těchto pojmů, charakteristiku a jejich místo ve společnosti, tedy z hlediska sociologického přístupu. V rámci teoretické části jsou představeny také genderové stereotypy, historický vývoj vnímání genderové otázky a také další vzdělávání dospělých v souvislosti s gender. Druhá část teoretické části této diplomové práce je věnována genderovým otázkám v rámci profesního života. Jedná se o témata jako je genderová rovnost či nerovnost, diskriminace, platové rozdíly a genderová segregace v rámci profesí a trhu práce. Závěrečná, třetí část teoretické části předkládané diplomové práce se věnuje problematice gender mimo pracoviště, tedy v rovině osobního života. V rámci této části je ukázáno, jak se genderová problematika dotýká běžných činností v rámci domácnosti, její zajištění a péči o děti. V této rovině je také poukázáno na důležitost možnosti skloubení rodinného a profesního života.

Praktická část této diplomové práce se zabývá ověřením teoretických poznatků v praxi. Konkrétně pak formou dotazníkového šetření zkoumá pohled a názor zaměstnanců společnosti ZENOVA services s.r.o. na otázku genderového přístupu na svém pracovišti a zkoumá také vnímání, jak gender ovlivňuje jejich život, a to ve sféře profesního i soukromého života. V praktické části je představena společnost ZENOVA services s.r.o., v rámci které dotazníkové šetření probíhalo. Osloveni byli

všichni zaměstnanci v hlavním pracovním poměru této společnosti. Nedílnou součástí praktické části je také uvedení hypotéz autorky této diplomové práce, které byly předloženy zkoumání v rámci dotazníkového šetření, které bylo realizováno. Dále je v praktické části popsána výzkumná metoda, dotazníkové šetření, která byla pro získání údajů a informací použita, a také je popsán průběh dotazníkového šetření se všemi relevantními informacemi. Vyhodnocení dotazníkového šetření je podrobně popsáno v samostatné kapitole.

Shrnutí výsledků dotazníkového šetření této diplomové práce je obsaženo v závěru, který tvoří poslední část této diplomové práce.

Cílem této diplomové práce je zjistit míru vnímání genderových rozdílů a aspektů pracovníky vybrané společnosti na svém pracovišti, ale také v rámci osobního života. Práce si klade za úkol zmapovat, jak a zda vůbec gender ovlivňuje pracovní a osobní život pracovníků a jestli uvědomují vliv genderu na pracovní a osobní rovinu svého života.

TEORETICKÁ ČÁST

1 GENDER A GENDER MAINSTREAMING

V lidské společnosti je rozlišování společenské kategorie, tedy gender, přirozenou součástí od nepaměti. Rozlišování osobností na maskulinní a feminní provází lidskou společnost neustále, ačkoliv v každé rozdílné kulturní společnosti jsou znaky mužského a ženského pohlavní vnímány odlišně. Přijímání zažitých stereotypů pro každé pohlaví je bráno automaticky za platné a správné.¹ Také v rámci andragogiky je důležité uvědomit si vnímání a respektování genderové otázky a problematiky, protože zejména mezi dospělými lidmi dochází k uvědomování si projevů genderových rozdílů.

1.1 GENDER

Pojem gender obsahuje „*především sociální a společensky podmíněné kulturní rozdíly, očekávání, předsudky a specifika v postavení mužů a žen. (...) Gender neboli rod je sociální konstrukcí (nikoli tedy biologickou daností, jak je tomu v případě pohlaví), ke které jsou vázány askriptivní, neboli připisované či očekávané sociální role, chování, ale i předsudky, stereotypy, hodnocení a sebehodnocení, představy o tom, co je či není pro muže nebo ženu správné a vhodné. Lidé obvykle reflektují svoje sociální postavení, svůj třídní původ, rasu, národnost, etnikum stejně jako předsudky k těmto kategoriím vázané (...).*“² Je tedy nezbytné si uvědomit, že „*gender je většinou definován sociální situací (manželka = žena, horník = muž), neboli je viditelný jako suma vlastností včetně chování, způsobu řeči, oblečení, výběru témat ke konverzaci atd. Gender je stále vidět, pohlaví ne.*“³

Podle definice Gabriele Kuby pojem gender „*znamená „sociální rod“, který se může shodovat s biologickým pohlavím, ale také nemusí. „Gender“ byl v angličtině původně gramatickým pojmem pro rozlišování rodu slov (ten, ta, to). Na světové konferenci OSN*

¹ RENZETTI, C. M. a D. J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003, s. 20.

² Společnost žen a mužů z aspektu gender. *Sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha*. Praha: Open Society Fund Praha, 1999, s. 10.

³ OAKLEOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000, s. 122.

*o ženách v Pekingu v roce 1995 bylo prosazeno, že slovo „sex“ (pohlaví) jako výraz pro dvojpohlavnost muže a ženy bylo nahrazeno slovem „gender“.*⁴

V našem světě je pojem gender sociální charakteristikou lidského individua, které ve většině případů koresponduje s fyziologickým pohlavím. Tím pádem zvířata, jako jsou i lidé, mají tendenci být rozlišováni jako samci a samice v souvislosti s jejich biologickou reprodukční schopností, pouze lidé se navíc ještě rozlišují podle genderu – na muže a ženy. Pojem gender tedy znamená, že sociální proces v lidské společnosti zasahuje do definice a rozlišení, co je mužské a co ženské.⁵

1.2 GENDER MAINSTREAMING

Pojem gender mainstreaming je úzce spojen s kompletní politikou celou řadou přístupů zaměřenou na tuto oblast. *„Politika gender mainstreamingu má ve všech oblastech společnosti prosazovat nejen oprávněné zájmy rovného postavení mužů a žen, ale i nastolit absolutní rovnost, tj. zakázat jakékoliv rozlišování mezi muži a ženami a různými formami sexuality.“*⁶

Definici gender mainstreamingu dále uvádí E. Ferrarová. *„Gender mainstreaming je proces (re)organizování, zlepšování, rozvíjení a vyhodnocování politických procesů tak, aby bylo na všech úrovních a ve všech stádiích zapracováno hledisko rovnosti žen a mužů, a to prostřednictvím všech aktérů, kteří se běžně podílejí na politickém rozhodování. Gender mainstreaming je hlavním nástrojem prosazování politiky rovných příležitostí pro ženy a muže. Podstata spočívá v tom, že před přijetím jakéhokoliv rozhodnutí je provedeno vyhodnocení jeho dopadu na muže a na ženy. (...) Mohli bychom říci, že gender mainstreaming je princip, který zajišťuje, aby ve všech rozhodnutích – ať už na úřednické či politické úrovni, byl zvážen dopad plánovaného rozhodnutí na muže a ženy.“*⁷

⁴ KUBY, G. *Gender: nová ideologie ničí rodinu*. Brno: Kartuziánské nakladatelství, 2014, s. 6.

⁵ SCHWARTZ, P. a V. RUTTER. *The Gender of Sexuality*. Oxford: AltaMira Press, 2000, s. 2.

⁶ KUBY, G. *Gender: nová ideologie ničí rodinu*. Brno: Kartuziánské nakladatelství, 2014, s. 6.

⁷ FERRAROVÁ, E. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender studies, 2007, s. 5.

Také Evropská unie se zavázala posílit genderové hledisko v rámci svých členských států a vytvořila metodickou podporu, která má za cíl usnadnit začlenění genderové rovnosti do národních programů reforem těchto států. „Podle Rady Evropy lze gender mainstreaming popsat jako (re)organizaci, zdokonalování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny zúčastněné subjekty budou na všech úrovních a ve všech stadiích využívat perspektivu rovnosti žena mužů.“⁸

Nezbytnost otázky genderové rovnosti mezi muži a ženami dokládá právě také potřeba Evropské unie se tímto tématem zabývat a vydání „Manuálu pro gender mainstreaming“, jehož hlavními body jsou tyto následující:

- „Vytvoření organizačního rámce. Středem zájmu tohoto prvního kroku je zejména implementace a organizace a šíření povědomí a přijetí odpovědnosti.
- Identifikace genderových rozdílů. Cílem druhého kroku je popsat genderovou nerovnost s ohledem na účast, zdroje, normy, hodnoty a práva a vyhodnotit trendy bez intervence politiky.
- Posouzení dopadu politiky. Třetí krok má za cíl analyzovat potenciální genderový dopad politiky s ohledem na účast, zdroje, normy, hodnoty a práva.
- Přeformulování politiky. Účelem čtvrtého kroku je identifikovat způsoby, jakými by bylo možné přeformulovat politiku tak, aby podporovala genderovou rovnost.“⁹

„Rovnost žen a mužů patří mezi základní práva a představuje společnou hodnotu EU a nezbytnou podmínku pro splnění cílů EU v oblasti růstu, zaměstnanosti a sociální soudržnosti. (...) Komise se zejména zavázala, že posílí gender mainstreaming v otevřené metodě koordinace pro sociální ochranu a sociální začleňování. (...) Je třeba mít na paměti, že gender představuje strukturální odlišnost, která ovlivňuje celou populaci.“¹⁰

⁸ EVROPSKÁ KOMISE. *Manuál pro gender mainstreaming politik zaměstnanosti, sociálního začleňování a sociální ochrany*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2008, s. 10.

⁹ Tamtéž, s. 11.

¹⁰ Tamtéž, s. 28 – 29.

1.3 GENDEROVÝ STEREOTYP A POHLAVNĚ-GENDEROVÝ SYSTÉM

Při uvažování o genderové problematice je také důležité si uvědomit, že v rámci genderu existují také tzv. genderové stereotypy. Tyto stereotypy popisují, jak má vypadat a jaké vlastnosti nese muž (maskulin) a jaké pak žena (feminin). V podstatě platí, že lidé vnímají tyto stereotypy jako takové, které se nemísí, čili že v mužském chování se nevyskytují žádné „ženské“ vlastnosti, tedy takové, které převažují u žen, a naopak. *„Genderové stereotypy jsou univerzálně platné, neboť se předpokládá, že charakteristiky tvořící genderový stereotyp sdílejí všichni příslušníci daného pohlaví. Každá společnost svým členům předepisuje určité vlastnosti, způsoby chování a vzorce vzájemné interakce v závislosti na jejich pohlaví. Tyto předpisy jsou zakotveny ve společenských institucích, jako jsou hospodářství, politický systém, vzdělávací systém, náboženství, rodinné uspořádání aj.“*¹¹

Jak uvádí Kristina Koldinská *„gender vzniká v průběhu socializace jedince, který se v jejím rámci učí „být mužem či ženou“. Gender totiž v sobě zahrnuje sociální dimenzi biologického znaku – pohlaví. V lidské společnosti se během staletí vytvořily určité role a společenské úkoly mužů a žen, jež původně vyplynuly z jejich biologických vlastností, postupně se však přetvořily v určitá společenská očekávání, jež jsou někdy označováná jako „genderové role“ či „genderové stereotypy“.*¹²

Každá kultura má tedy svůj vlastní zažitý genderový stereotyp, který je více či méně odlišný od ostatních kultur. Vliv na vlastnosti genderových stereotypů nemá jen kultura, ale také historické období a specifika dané doby. Renzetti a Curran¹³ uvádí, že i navzdory odlišnostem napříč kulturami a historickým kontextem, každý pohlavně-genderový systém zahrnuje minimálně 3 prvky, které jsou společné pro všechny takové systémy. Jedná se o sociální konstrukci genderových kategorií na základě biologického pohlaví, dále o dělbu práce na základě pohlaví (jednotlivci mají uděleny úkoly

¹¹ RENZETTI, C. M. a D. J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003, s. 20 – 21.

¹² KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo*. Praha: Beck, 2010, s. 20.

¹³ RENZETTI, C. M. a D. J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003, s. 21.

na základě svého pohlaví) a v neposlední řadě se jedná o společenskou regulaci sexuality (zakázané a povolené formy vyjadřování sexuality).

„Vzhledem k tomu, že každá společenská instituce disponuje mocí odměňovat a trestat, udělovat výsady a ukládat závazky a omezení, má pohlavně-genderový systém hluboký dopad na životy žen i mužů a na životní volby jim otevřené.“¹⁴

Ať je v současné době poměr pracujících mužů a žen jakýkoliv a stejně tak rozdíl v jejich platech za odvedenou práci, je nutné si uvědomit, že *„většina žen a mužů žije ve společnostech s tzv. patriarchálním pohlavně-genderovým systémem. Patriarchát je takový pohlavně-genderový systém, v němž muži zaujímají nadřazené postavení vůči ženám a v němž jsou vlastnosti a činnosti vnímané jako mužské hodnoceny výše než ty, které jsou vnímány jako ženské.“¹⁵*

1.4 HISTORICKÝ KONTEXT PROBLEMATIKY GENDER

Historie feminismu, respektive genderové otázky na území České republiky lze rozdělit do čtyř časově ohraničených fází: dobu před první republikou, dobu v průběhu první republiky, v době socialismu a dobu po roce 1989.

1.4.1 ZAČÁTKY ŽENSKÝCH HNUTÍ

Již od 19. století, zejména v Americe, ale i Evropě, se vyvíjela ženská hnutí, jejichž cílem bylo úsilí o vyšší vzdělání žen, které je pak jen krůček daleko od politické rovnosti. V Českých zemích byla velkou osobností Magdalena Dobromila Rettigová, která kromě věhlasné kuchařky organizovala společenské akce pro ženy a dívky za účelem probudit v nich zájem o veřejné otázky, politické dění a zejména důležitost vzdělání. V literatuře se také objevují první ženy – spisovatelky, jako například Božena Němcová, Karolína Světlá či Eliška Krásnohorská.¹⁶

¹⁴ RENZETTI, C. M. a D. J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003, s. 21.

¹⁵ Tamtéž, s. 22.

¹⁶ Společnost žen a mužů z aspektu gender. *Sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha*. Praha: Open Society Fund Praha, 1999, s. 44.

Přelom 19. a 20. století byl důležitým mezníkem ve vzdělávání žen. Po reorganizaci školství se v profesi učitele objevují první ženy. Zároveň bylo ženám dovoleno pracovat ve státní poštovní službě. Roku 1890 zakládá Eliška Krásnohorská první dívčí gymnázium Minerva a následně dochází k umožnění ženám studovat vysokou školu na filozofické fakultě, ale i medicínu a farmacii. V Praze roku 1903 vzniká také Ženský klub český, který se snaží o kulturní a politickou osvětu života žen. Klub byl ve své době velice populární, nicméně pro začlenění žen do veřejného života bylo třeba organizace, která by jasně vedla k politickému cíli. A tak vzniká v roce 1905 Výbor pro volební právo žen, ve kterém se svými přednáškami a články velmi angažuje Františka Plamínková, která patří k nejvýznamnějším osobnostem ženského hnutí v Československu a která zahájila vůbec první kampaň pro volbu ženy poslankyní.¹⁷

1.4.2 OBDOBÍ ČESKOSLOVENSKÉ REPUBLIKY

Velkým mezníkem v postavení žen ve společnosti je vznik Československé republiky. Zásada, že ženy budou postaveny politicky, sociálně a kulturně na úroveň mužům, byla právně zakotvena v § 106 Ústavy Československé republiky z roku 1920, v němž je také mimo jiné stanoveno, že výsady pohlaví se neuznávají. Ženám bylo umožněno studium na všech fakultách vysokých škol a postupně začaly pronikat do povolání, která byla do té doby vyhrazena pouze mužům. Nicméně praktické začlenění žen do společnosti veřejného života nebylo samozřejmostí, i nadále byly mzdy žen nižší než mužské, důsledná rovnoprávnost nebyla skutečností, proto se toto téma znovu dostávalo do popředí.¹⁸

A tak v roce 1923 zakládá Plamínková Ženskou národní radu, jejímž hlavním účelem bylo uvést v životní praxi rovnoprávnost žen zaručenou ústavou. Prezident Masaryk měl o ženském hnutí trvalý zájem a podporoval ho. Podle něj „vytvořila Plamínková typ českého feminismu, který nebyl namířen proti mužům, ale směřoval k tomu, aby vztah

¹⁷ Společnost žen a mužů z aspektu gender. *Sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha*. Praha: Open Society Fund Praha, 1999, s. 48.

¹⁸ Tamtéž, s. 46.

muže a ženy stavěl na svobodě jich obou, na vzájemné úctě, vzájemné pomoci a vzájemných povinnostech dobrovolně na sebe přijatých.“¹⁹

Na program Ženské národní rady navazuje Rada československých žen, založená roku 1945, jejíž předsedkyní se stala JUDr. Milada Horáková. Ovšem činnost této Rady na domácí i světové scéně neměla dlouhého trvání. Po únoru 1948, „*kdy převzetí moci komunisty zvrátilo demokratický vývoj Československa a rychle potlačovalo svobodu. Dr. Horákové a jejím spolupracovnicím bylo znemožněno pracovat v Radě československých žen, mnohé byly pronásledovány a vězněny. Dr. Horáková byla po krutě zinscenovaném politickém procesu popravena 27.6 1950.*“²⁰

1.4.3 OBDOBÍ SOCIALISMU

V období před 2. světovou válkou představovaly ženy pouze necelou třetinu pracujících. V roce 1948 tvořil podíl žen mezi zaměstnanými 37,4 %, v roce 1959 pak 42 %. Podíl ekonomicky aktivních žen vzrůstal i přes to, že většina žen (86 %) měla v roce 1950 základní vzdělání. Většina pracujících žen tak zastávala méně kvalifikované pozice za velmi nízké mzdy. V roce 1970 tvořily ženy 45,5 % všech zaměstnaných. Vzdělání žen rostlo, snižoval se význam zemědělství, naopak vzkvétal sektor veřejných služeb, ve kterém nacházely ženy uplatnění.²¹

„Ze začátku 60. let 20. století jsou dostupné první statistiky rozdílu příjmů žen a mužů a je patrné, že v té době byly ženy průměrně odměňovány pouze zhruba dvěma třetinami průměrné mzdy mužů. (...) Ženy tak nebyly diskriminovány pouze v přístupu ke kvalifikovaným a řídicím pozicím, ale fungovala i velmi silná mzdová diskriminace, na které měla významný podíl přetrvávající podoba dělby práce v domácnosti a ideologie muže živitele.“²²

V socialistickém Československu bylo zaměstnání pro občany povinné. Ten, kdo nepracoval, byl považován za příživníka a mohl být odsouzen k trestu odnětí

¹⁹ Společnost žen a mužů z aspektu gender. *Sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha*. Praha: Open Society Fund Praha, 1999, s. 48.

²⁰ Tamtéž, s. 49.

²¹ KRÍŽKOVÁ, A. et al. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství; Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2011, s. 10 – 11.

²² Tamtéž, s. 12.

svobody. „Socialistický stát uplatňoval silný ideologický nátlak na „emancipaci“ žen tím, že je zapojoval do placené práce. Zaměstnání bylo považováno za jedinou cestu k emancipaci žen. Vedlejším produktem této ideologie, která odmítala významné předpoklady pro emancipaci žen, např. genderovou rovnost v rodině, bylo, že ženy byly přetíženy povinnostmi plynoucími z práce na plný úvazek a péče o domácnost a rodinu.“²³ „Tento genderový kontrakt založený na dvojí zátěži žen tak pevně zakotvil v české společnosti, a to i legislativně, jelikož čas na péči o nejmenší dítě – tzv. mateřská i další mateřská – byl vyhrazen pouze matkám. Zapojení mužů do péče nebylo před rokem 1989 nijak legislativně podpořeno.“²⁴

Díky zákoníku práce z roku 1965 se prvně objevují i přestávky na kojení a objevuje se i zákaz propuštění ze zaměstnání ženy s dítětem do jednoho roku věku, později do tří let. Zároveň byly definovány typy prací, které nemohou vykonávat těhotné ženy a matky malých dětí, byla omezena možnost zaměstnavatele vysílat matky malých dětí na služební cestu či vyžadovat práci přes čas.²⁵

1.4.4 OBDOBÍ PO ROCE 1989

Po roce 1989 dochází ke snahám o hospodářskou změnu, která by zahájila fungování tržního hospodářství a zajistila jeho pokračování. „Obecný trend změn ve struktuře hospodářství lze charakterizovat růstem terciálního sektoru, rozvojem nových povolání a profesí, rekvalifikacemi milionů zaměstnanců a zaměstnankyň a strukturální mobilitou pracovní síly.“²⁶ Postupně docházelo k rozdílům v příjmech populace a dosažené vzdělání začíná mít významnou souvislost se mzdovým ohodnocením. „Přerušovaná pracovní dráha, která byla v české společnosti ustanovena jako norma pro ženy, se stala základem pro nejisté postavení žen na trhu práce a ohrožení diskriminací, a dokonce i chudobou. Ustanovený model kontinuální pracovní dráhy muže a přerušované pracovní dráhy žen je zároveň i genderovou formou, na které jsou dále

²³ FORMÁNKOVÁ, L. et al. Gender a rovnováha moci. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2015, s. 7.

²⁴ KRÍŽKOVÁ, A. et al. Pracovní dráhy žen v České republice. Praha: Sociologické nakladatelství; Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2011, s. 13.

²⁵ Tamtéž, s. 13.

²⁶ FORMÁNKOVÁ, L. et al. Gender a rovnováha moci. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2015, s. 7.

vystavěny politiky péče a politiky kombinace práce a péče.“²⁷ I nadále tak v české společnosti přetrvává názor, že žena má přispívat do rodinného rozpočtu stejně jako muž, ovšem domácí povinnosti a péče o dítě zůstává na jejích bedrech.

*„Existenci genderové nerovnosti na českém trhu práce dokládají i setrvale velké nerovnosti v odměňování mužů a žen (21,5 procentních bodů v roce 2013). Ačkoliv ženy v počtu osob s vysokoškolským vzděláním převažují (61 % v roce 2014), podíl žen na pozicích zákonodárců, vysokých úředníků a řídicích pracovníků je pouze 26 %. Pouze 3,1 % zaměstnaných žen pracuje na manažerských pozicích (ve srovnání s 6,7 % mužů)“.*²⁸

1.5 GENDER A VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vzdělávání dospělých lze podle Milana Beneše rozdělit na formální, neformální a informální vzdělávání, toto dělení je pod záštitou organizací jako je OSN a UNESCO. *„Formální vzdělávání znamená hierarchicky strukturovaný a chronologicky navazující systém, jehož základní elementy vytváří základní, střední, odborné a vysoké školství. Z hlediska vzdělávání dospělých je o všeobecné nebo odborné vzdělávání dospělých ve státním školství nebo v nestátních zařízeních (nabídka zaměstnavatelů, odborů, církve, profesních komor, privátních zařízení atd.), které má svým způsobem „školský“ charakter a vede většinou k získání formálních, uznávaných kvalifikací a certifikátů. Neformální vzdělávání je sice také nějakým způsobem organizováno, ovšem vně formálního vzdělávacího systému (...) Praktikuje se zde ve větší míře zohlednění zájmů účastníka a jeho rovnoprávnost s vyučujícím, cílem nejsou formální kvalifikace, ale poznání a řešení problémů účastníka pomocí vzdělání. Informální vzdělávání je učení se ze zkušenosti, v rámci každodenní komunikace a sociálního života, pod vlivem masových médií atd. (...) Z hlediska systému ovšem není toto učení jeho součástí a předmětem andragogické činnosti. V opačném případě by to znamenalo jeho institucionalizaci, čímž by ztratilo svůj charakter.“*²⁹

²⁷ KRÍŽKOVÁ, A. et al. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství; Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2011, s. 14.

²⁸ FORMÁNKOVÁ, L. et al. *Gender a rovnováha moci*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2015, s. 9.

²⁹ BENEŠ, M. *Úvod do andragogiky*. Praha: Karolinum, 2003, s. 118.

Dospělý člověk, ať už se jedná o muže či ženu, se učí celý život. Tři výše jmenované složky, tedy vzdělávání formální, neformální a informální, společně dle Milana Beneše dohromady utváří systém celoživotního učení.³⁰

Dalšího vzdělávání se účastní dospělí lidé z mnoha důvodů. Milan Beneš popisuje základní typologii motivů, které vedou k účasti na dalším vzdělávání. Jedná se o sociální kontakt, sociální podněty, profesní důvody, participace na politickém, zejména komunálním životě, vnější očekávání a kognitivní zájmy. „*Sociální kontakt. Účastníci se snaží navázat nebo rozvinout kontakty, hledají akceptaci druhých, chtějí pochopit osobní problémy, zlepšit svou sociální pozici, mají potřebu skupinových aktivit a přátelství spřízněných lidí. Sociální podněty. Účastníci se snaží o získání prostoru nezatěžovaného každodenními tlaky a frustracemi. Profesní důvody. Zde jde o zajištění nebo rozvoj vlastní pozice v zaměstnání. Participace na politickém, hlavně komunálním životě. Hlavním důvodem je zlepšení svých schopností účasti na komunálních záležitostech. Vnější očekávání. Účastník následuje doporučení zaměstnavatele, přátel, sociálních pracovníků, poradenských služeb atd. Kognitivní zájmy. Tato motivace odpovídá klasické představě vzdělávání dospělých, která vycházela z vlastní hodnoty znalostí a jejich získávání.*“³¹

Český statistický úřad sleduje také strukturu účastníků v rámci celoživotního vzdělávání na vysokých školách v České republice. Dle těchto uveřejněných statistik je jasně průkazné, že ženy mají v počtu studujících značnou převahu nad mužskou částí účastníků celoživotního vzdělávání. Z toho by se dalo usuzovat, že motivace ke studiu v rámci programu celoživotního vzdělávání na vysokých školách je pro ženy vyšší než pro muže, a proto se této formy vzdělávání účastní častěji a ve větší míře.

V Tabulce 1 je uveden přehled účastníků celoživotního vzdělávání na vysokých školách v České republice od roku 1999 do roku 2017 s procentuálním rozdělením účastníků dle pohlaví v každém jednotlivém akademickém roce.

³⁰ BENEŠ, M. *Úvod do andragogiky*. Praha: Karolinum, 2003, s. 118.

³¹ Tamtéž, s. 89.

Tabulka 1: Celoživotní vzdělávání na vysokých školách

Ukazatel	Akademický rok									
	1999/2000	2000/2001	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Studium k získání pedagogické kvalifikace										
studenti celkem	2 392	3 756	5 726	5 300	6 003	6 131	5 138	5 849	6 416	5 343
ženy (%)	70,6	70,0	72,1	70,9	74,0	75,6	72,5	72,2	73,6	69,5
muži (%)	29,4	30,0	27,9	29,1	26,0	24,4	27,5	27,8	26,4	30,5
Studium k rozšíření pedagogické kvalifikace										
studenti celkem	1 977	1 823	4 313	5 086	4 746	4 581	4 374	5 690	6 424	5 514
ženy (%)	80,1	74,5	82,4	79,4	78,8	78,2	81,8	79,7	79,1	77,0
muži (%)	19,9	25,5	17,6	20,6	21,2	21,8	18,2	20,3	20,9	23,0
Jiné formy dalšího vzdělávání										
studenti celkem	8 347	11 520	37 308	36 833	38 801	41 583	48 395	57 206	59 169	55 731
ženy (%)	63,1	62,7	56,2	61,9	65,2	68,8	68,0	66,7	68,9	68,3
muži (%)	36,9	37,3	43,8	38,1	34,8	31,2	32,0	33,3	31,1	31,7

Pozn.: Studenti zde zahrnutí nemají statut studenta VŠ podle zákona č. 111/1998 Sb., jejich studium nesměřuje k získání VŠ titulu. Studium k získání pedagogické kvalifikace - studenti, kteří již získali vysokoškolské vzdělání a tímto způsobem získávají navíc pedagogickou kvalifikaci.

Studium k rozšíření pedagogické kvalifikace - studenti, kteří mají ukončené pedagogické vysokoškolské vzdělání a rozšiřují si kvalifikaci o další aprobační předměty (viz vyhláška č. 317/2005 Sb.).

Jiné formy dalšího vzdělávání - např. univerzita 3. věku, studium vybraných předmětů, rekvalifikační kurzy apod.

Data od 1.11.2015 do 31.10.2016.

Zdroj:³²

1.6 GENDER Z HLEDISKA SOCIOLOGIE

Sociologie jako věda, zabývající se uspořádáním, systémem a principy utvářejícími společnost, nahlíží na muže a ženy jako na bytosti biologicky odlišné a lišící se jeden od druhého. Vzhledem ke skutečnosti těchto fyzických odlišností pak dochází ke vzniku genderových rolí. Tyto genderové role jsou přiděleny mužům a ženám a jejich dodržování je závislé na přijetí určitých požadavků na vzorce a způsoby chování, projevu, vzhledu apod. „*Koncept genderových rolí pak odkazuje na způsob chování očekávaný od členů společnosti v souvislosti s jejich pohlavní příslušností.*“³³

³² ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže – 2017* [online]. © 29.12.2017 [cit. 2018-01-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/3-vzdelani-bnkuqjcvxr>

³³ RENZETTI, C. M. a D. J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003, s. 24.

Z hlediska sociologie Renzetti a Curran³⁴ uvádí 2 hlavní přístupy, které reflektují problematiku genderu a genderových rolí. Jedná se o přístup strukturálního funkcionalismu a přístupu feministické sociologie.

Z pohledu strukturálního funkcionalismu je společnost stabilním, uspořádaným systémem. Členové společnosti sdílí jistý soubor hodnot, přesvědčení a očekávání (tzv. společenský konsensus). Společenský systém je závislý na vzájemné spolupráci a soužití členů skupiny/společnosti, případné změny v uspořádání společnosti probíhají pozvolna (evolučním způsobem). „*Ženy a muži jsou biologicky odlišní a tyto biologické odlišnosti – zejména ty, které se týkají biologické reprodukce – vedly k ustavení odlišných genderových rolí. Tyto role vznikly již v rané fázi lidských dějin a úspěšně se institucionalizovaly, protože byly adaptačně účinné a podporovaly přežití lidského druhu jako celku. Role žen a mužů jsou protikladné, vzájemně se však doplňují. Jelikož jsou produktem přírody, společenské snahy o jejich změnu jsou v lepším případě marné, v horším případě mohou společnost jako celek poškodit.*“³⁵

Podle teorie feministické sociologie je gender utvářen spíše společenským působením než přirozenou cestou. „*Utváří se v kontextu určité společenské a ekonomické struktury a přenáší a reprodukuje se procesem sociálního učení. Gender patří k ústředním pořádacím principům sociálního světa, a proto musí být zahrnut mezi základní analytické kategorie sociologického výzkumu. (...) Důsledkem genderové nerovnosti se pro různé skupiny žen a mužů liší. Je proto třeba zkoumat vzájemné souvislosti mezi různými typy útlaku, mezi něž patří sexismus, rasismus a diskriminace na základě společenské třídy, věku, sexuální orientace či tělesné zdatnosti. Jedním z prvořadých cílů sociologie by mělo být vytvoření účinných nástrojů k odstranění genderové nerovnosti a k proměně všech škodlivých aspektů společenských konstrukcí genderu. (...) Feministické paradigma uznává, že při procesu osvojování genderu hraje roli jak biologická predispozice, tak i učení. Poukazuje rovněž na komplexní provázanost biologických a kulturních faktorů.*“³⁶

³⁴ RENZETTI, C. M. a D. J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003, s. 29.

³⁵ Tamtéž, s. 29 – 30.

³⁶ Tamtéž, s. 29.

2 GENDER NA PRACOVIŠTI

Otázka genderu se dotýká lidí ve všech životních situacích, tedy i na pracovištích různého typu se setkáváme se stereotypy, předsudky, zažitými normami chování pro pracovníky muže a pracovnice ženy. Na pracovišti tráví lidé velkou část svého produktivního života, je tedy nezbytné problematice genderových rozdílů, problematice rovnosti a zákazu diskriminace na základě pohlaví mezi pracovníky věnovat neméně důležitou pozornost.

2.1 ROVNOST

Na pracovišti, respektive na trhu práce se vyskytuje široká škála aspektů, kdy si muži a ženy nejsou vždy ve všech oblastech rovni, není stanoven rovný přístup k oběma pohlavím. „*Trh práce je oblastí, kde je v rovnosti postavení obou pohlaví snad nejvíce rozdílů. (...) Legislativní úprava rovnosti na pracovním trhu existuje. Zásadní je pro ni zákoník práce. Ale i zákon 435/20014 Sb., o zaměstnanosti, přiblížil pracovní právní úpravu České republiky pracovnímu právu Evropské unie. Jeho úprava ukládá přímou povinnost všech účastníků pracovních vztahů zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami, uplatňujícími právo na zaměstnání.*“³⁷

Kristina Koldinská³⁸ uvádí, že pojem rovnosti ve smyslu přístupu ke stejnému a odlišnému byl formován již v dobách antického Řecka za dob Aristotela. Aristoteles prosazoval myšlenku, že se stejným se má zacházet stejně a s odlišným zase odlišně. Myšlenka rovnosti se objevuje ve filozofii, náboženství (např. křesťanství, judaismus), ve společnosti s nástupem demokracie bylo třeba odstranit překážky nerovnosti lidí před zákonem. A proto byla rovnost také ukotvena právně v národních ústavách a dokumentech stanovujících lidská práva. „*Je nicméně třeba mít na paměti, že rovnost neznamená stejnost. Rovnost tak, jak je chápána v současné době, je výsledkem zrání společnosti, která po velmi dlouhé době dospívá k názoru (především pod vlivem přirozenoprávních teorií), že lidé jsou rozdílné bytosti, jež si nicméně jsou mezi sebou*

³⁷ FERRAROVÁ, E. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender studies, 2007, s. 3.

³⁸ KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo*. Praha: Beck, 2010, s. 1.

*rovny v právech, kterými jsou ze své podstaty nadány. Respektování rovnosti nepopírá přirozenou rozdílnost lidských individuí. Každá lidská bytost je jedinečná a neopakovatelná“.*³⁹

V České republice je v Listině základních práv a svobod ukotveno pojetí rovnosti postavení mužů a žen. „*Česká sociální politika byla a stále je silně genderově vyhraněná, což brání dosažení genderové rovnosti. Hlavními překážkami, které znesnadňují účast žen na trhu práce a ekonomickém rozhodování v ČR, jsou: dlouhá rodičovská dovolená a nízká motivace pro otce se na ní podílet, diskriminace matek a genderové stereotypy; extrémně nízká a snižující se dostupnost státních zařízení péče o děti mladší šesti let; malá dostupnost flexibilních pracovních podmínek; neprůhledná pravidla pro podporu, nábor a výběr zaměstnanců a zaměstnankyň; tzv. skleněný strop a křížení nerovností (gender, třída, etnický původ, věk, sexuální orientace). (...) Strategie na podporu genderové rovnosti existuje pouze na centrální úrovni vlády a ministerstev.*“⁴⁰

V souvislosti s rovností a rovným přístupem k ženám a mužům na pracovišti je často zmiňován pojem „skleněný strop“ a je tedy důležité jeho vymezení. Tento pojem „*označuje situaci, kdy se ženám ve firemní hierarchii mnohdy podaří vystoupat do úrovně středního managementu, jejich postup však v určitý moment ustane, jako by nad hlavou měly „skleněný strop“ – neviditelnou, ale přesto existující bariéru bránící jejich kariérnímu růstu.*“⁴¹ Podle autorů Renzetti a Curran „*skleněný strop odkazuje na neviditelné bariéry, které omezují pracovní mobilitu pracovníků směrem nahoru – jde zejména o ženy a rasové a etnické minority.*“⁴² Další definicí skleněného stropu uvádí ve svém díle autorka Křížková: „*Metafora skleněného stropu označuje existenci neproniknutelné bariéry, která blokuje vertikální mobilitu žen: pod touto bariérou mohou ženy postupovat, za ní už ne.*“⁴³ „*Skleněný strop jako bariéra vertikální mobility žen v manažerské hierarchii se vyznačuje nedostatkem kariérních příležitostí, způsobeným*

³⁹ KOLDINSKÁ, K. Gender a sociální právo. Praha: Beck, 2010, s. 2.

⁴⁰ FORMÁNKOVÁ, L. et al. Gender a rovnováha moci. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2015, s. 8 – 9.

⁴¹ FERRAROVÁ, E. Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice. Praha: Gender studies, 2007, s. 24.

⁴² RENZETTI, C. M. a D. J. CURRAN. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 262.

⁴³ Baxter, J. a E. O. Wright In: KŘÍŽKOVÁ, A. et al. Pracovní dráhy žen v České republice. Praha: Sociologické nakladatelství; Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2011, s. 23.

přímou nebo nepřímou diskriminací či jinými znevýhodňujícími jevy. Powell kategorizuje různá vysvětlení skleněného stropu na individuální (tj. schopnosti, postoje, chování), na institucionální (zahrnující skupinové normy, organizační kulturu, politiky a programy) a na sociálně-systémové (tedy trendy v globální ekonomice, společenské normy, socializační praktiky a legislativu), případně na interakce mezi těmito typy faktorů.“⁴⁴

2.2 ROZDÍLNOST ZASTOUPENÍ POHLAVÍ NA PRACOVÍŠTI, GENDEROVÁ SEGREGACE

Z historického kontextu je zřejmé, že muži v době přechodu od zemědělské do industriální výroby zastupovali výrazně větší část pracovní síly na trhu práce než ženy. Ženy mnohem častěji zůstávaly v domácnosti, kde se staraly o rodinné zázemí. Na pracovní trh ženy začaly pronikat postupem času, ať už byl tento důvod jakýkoliv, stále zůstává faktem, že muži obsazovali pozice mající větší prestiž, jsou lépe placené a vyžadující vyšší stupeň kvalifikace. Počet žen, které vstupují na pracovní trh, se od roku 1900 neustále zvyšuje, vliv na růst míry participace žen nemají ani válečné konflikty, ani ekonomické výkyvy na trhu.⁴⁵

Pro účely určení míry zastoupení mužů a žen v jednotlivých druzích zaměstnání se využívá tzv. indexu difference či jinak označovaného jako index segregace. Tento index udává procentuální míru poměru pracovníků každého pohlaví, kteří by museli v daném pracovním odvětví začít působit (pracovat), aby byla obě pohlaví rovnoměrně zastoupena. Jedná se tedy o takové procentuální zastoupení pohlaví, které je v určitém oboru zastoupeno nedostatečně.⁴⁶

V rámci rozdílného přístupu k oběma pohlavím uvnitř pracovního prostředí lze také mluvit o segregaci na základě pohlaví. *„K oborové segregaci na základě pohlaví dochází, když ženy a muži vykonávají v určitém oboru či odvětví stejnou pozici, ale ve skutečnosti je jejich práce jiná. Ženy se v rámci oboru typicky soustřeďují v hůře placených specializacích s menší prestiží. (...) Podniková segregace na základě pohlaví*

⁴⁴ Powell, G., N. In: KRÍŽKOVÁ, A. et al. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství; Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2011, s. 23.

⁴⁵ RENZETTI, C. M. a D. J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003, s. 267 – 268.

⁴⁶ Tamtéž, s. 272.

*označuje situaci, kdy ženy a muži vykonávají v jednotlivých podnicích či společnostech stejnou pracovní pozici, ale ve skutečnosti je náplň jejich práce jiná. Opět zjišťujeme, že práce žen je většinou hůře placená a má menší prestiž.*⁴⁷

*„Genderová segregace trhu práce způsobuje, že ženy a muži pracují v různých zaměstnáních, sektorech, pozicích nebo za různých smluvních a pracovních podmínek, tyto rozdílnosti mají genderový význam a takřka vždy je jejich důsledkem genderová nerovnost. Segregace zaměstnání má téměř vždy negativní dopad na ženy a na efektivitu fungování trhu práce jako celku, protože nejen že zaměstnání, kde pracují ženy a muži, jsou odlišná, ale také nejsou stejně hodnocená.*⁴⁸

Existují zaměstnání, kde převažující většinou pracovníků jsou zpravidla muži, nebo naopak lze najít taková zaměstnání, kde převažují ženy. Dále jsou ale také uvedeny důkazy o tom, že osoba vykonávající povolání pro své pohlaví netypické, opouští pak takové své zaměstnání častěji a ve větší míře. *„Muži se koncentrují také v pozicích vykonávajících dohled, a to dokonce v oblastech, kde jinak převažují – například jako prodavačky či úřednice – ženy. (...) V posledních letech stále více mužů vstupuje do zaměstnání tradičně vykonávaných ženami (např. školství či zdravotnictví) a díky tomu v těchto oborech dochází k mírnému snížení segregace podle pohlaví. Studie dlouhodobých trendů pracovní segregace podle pohlaví také ukazují, že se ženám alespoň do určité míry podařilo proniknout do malého počtu zaměstnání tradičně vykonávaných muži. Přestože určité malé procento mužů i žen vstoupilo do zaměstnání pro jejich pohlaví netypických, většina mužů a žen si hledá zaměstnání, která jsou pro jejich pohlaví typická.*⁴⁹

Vyjádření pracovní segregace má ale také svá úskalí. Důležitým faktorem, který nesmí být opomenut, je také věk pracovníků (ať už mužů či žen). Je třeba zmínit, že mladá pracovní síla, která se na pracovním trhu pohybuje poprvé a hledá své pracovní uplatnění v hlavním pracovním poměru, častěji snáze proniká do oblastí, které jsou ve větší míře zastoupeny osobami opačného pohlaví.

⁴⁷ RENZETTI, C. M. a D. J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003, s. 280.

⁴⁸ KRÍŽKOVÁ, A. et al. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství; Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2011, s. 22.

⁴⁹ RENZETTI, C. M. a D. J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003, s. 275.

Segregaci na trhu práce lze rozdělit na 2 základní typy: horizontální genderovou segregaci a vertikální genderovou segregaci. V případě, že dochází k rozdělení mužů a žen do různých pracovních oborů v horizontální struktuře práce, znamená to, že se jedná o horizontální genderovou segregaci. Jedná se o převážné zastoupení jednoho pohlaví v určitém pracovním oboru (např. ženy převážně působí v oblasti služeb, zdravotnictví, školství, muži naopak v technických oborech). Vertikální genderová segregace pak vystihuje situaci, kdy muži převážně zastávají vedoucí pracovní pozice a ženy naopak tzv. servisní pozice. Vertikální genderová segregace je tedy spojena s rozdělením mužů a žen v hierarchické struktuře pozic v rámci trhu práce.⁵⁰

Zastoupenost mužů a žen v jednotlivých pracovních odvětvích je pravidelně sledována a zaznamenávána. Český statistický úřad poskytuje přehled zastoupení obou pohlaví v různých pracovních oblastech. Níže jsou uvedeny přehledy významných pracovních oblastí v mezinárodním srovnání koncentrace zaměstnanosti mužů a žen v rámci zemí Evropské unie.

Tabulka 2: Mezinárodní srovnání – Nejvýznamnější odvětví dle koncentrace zaměstnanosti žen¹⁾, 2015

Země	Hlavní odvětví - ženy									
	Zpracovatelský průmysl	Stavebnictví	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	Doprava a skladování	Ubytování, stravování a pohostinství	Odborné, vědecké a technické činnosti	Administrativní a podpůrné činnosti	Věřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Vzdělávání	Zdravotní a sociální péče
EU 28	9,9	1,4	15,0	2,5	5,5	5,6	4,4	7,1	11,9	18,6
Eurozóna 19	9,4	1,4	15,0	2,5	5,8	5,7	4,9	7,2	10,9	19,4
v tom:										
Belgie	6,6	1,3	13,6	2,2	3,4	4,9	7,5	8,9	14,1	24,9
Bulharsko	20,4	1,1	19,6	2,7	6,7	4,5	2,2	7,2	10,8	8,9

⁵⁰ KRÍŽKOVÁ, A. et al. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství; Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2011, s. 23.

Česká republika	21,4	1,5	15,3	3,5	5,1	5,2	2,5	7,2	11,3	12,7
Dánsko	7,8	1,1	13,2	2,0	5,1	4,9	3,8	5,8	11,9	30,3
Estonsko	15,2	1,7	16,1	3,8	6,6	4,4	2,9	7,4	15,8	9,2
Finsko	7,1	1,1	11,6	2,5	5,1	6,0	4,4	4,9	10,5	29,7
Francie	7,3	1,4	12,4	3,1	3,8	5,4	3,6	9,8	10,8	24,4
Chorvatsko	12,6	1,1	17,8	3,0	8,2	4,3	2,5	6,8	12,7	11,6
Irsko	7,3	0,9	14,8	1,8	8,4	5,3	3,6	5,5	12,4	22,6
Itálie	11,7	1,0	14,0	2,3	7,1	6,8	5,4	4,5	12,1	13,4
Kypr	4,6	1,3	18,4	2,6	8,3	8,5	3,5	7,1	12,6	7,4
Litva	14,1	1,7	18,7	3,8	3,9	4,4	3,1	7,0	15,0	11,0
Lotyšsko	9,9	1,6	18,0	5,0	4,7	5,2	2,2	7,4	15,2	10,3
Lucembursko	2,3	1,0	7,4	1,0	3,6	7,2	4,2	9,6	11,3	16,9
Maďarsko	17,0	0,9	15,6	3,6	5,5	4,6	3,0	11,2	12,7	11,4
Malta	7,6	0,7	16,0	2,4	5,9	6,0	4,2	7,9	17,1	15,0
Německo	11,3	1,9	15,4	2,6	4,7	5,8	5,5	7,4	10,0	21,1
Nizozemsko	4,4	0,8	14,5	2,3	4,7	6,0	5,1	5,2	9,0	27,9
Polsko	14,0	1,2	18,0	2,7	3,2	4,0	2,7	7,5	13,5	10,6
Portugalsko	14,2	0,9	14,9	1,6	6,9	4,9	3,4	5,7	13,5	15,6
Rakousko	9,2	2,5	17,5	2,4	7,5	5,6	4,0	7,0	10,3	16,8
Rumunsko	18,3	1,3	17,8	2,2	3,1	2,9	1,5	4,6	7,6	8,7
Řecko	6,7	0,6	18,7	1,8	9,6	6,4	2,4	7,1	13,1	9,4
Slovensko	18,4	1,3	16,0	3,3	6,6	4,1	2,4	10,0	13,2	14,2
Slovinsko	16,4	1,0	14,1	1,8	6,5	5,1	2,7	6,4	15,2	11,4
Španělsko	7,1	1,0	18,1	2,0	9,5	5,3	6,2	6,7	9,7	13,8
Švédsko	5,2	1,1	10,9	2,3	3,8	7,4	4,4	7,7	17,5	25,4
Velká Británie	5,1	1,8	13,1	2,3	5,9	6,4	4,7	6,4	16,0	22,2
Další země										
Island	6,0	.	12,3	4,8	7,8	5,1	2,9	4,1	21,8	18,4
Norsko	4,1	1,5	13,3	2,6	3,6	5,2	4,2	6,7	11,7	33,8
Švýcarsko	7,7	1,5	12,7	2,5	4,6	7,8	3,0	5,5	10,6	22,8
Turecko	15,3	0,9	10,9	1,1	4,0	3,8	5,5	3,1	9,1	9,0

¹⁾ Osoby ve věku 15-64 let, klasifikace NACE Rev. 2

Zdroj⁵¹

⁵¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže – 2016* [online]. ©12.12.2016 [cit. 2017-09-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-iwbtn13wat>

Tabulka 3: Mezinárodní srovnání – Nejvýznamnější odvětví dle koncentrace zaměstnanosti mužů¹⁾, 2015

Země	Hlavní odvětví - muži									
	Zpracovatelský průmysl	Stavebnictví	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	Doprava a skladování	Ubytování, stravování a pohostinství	Odborné, vědecké a technické činnosti	Administrativní a podpůrné činnosti	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Vzdělávání	Zdravotní a sociální péče
EU 28	20,4	11,4	13,2	7,5	4,0	5,2	4,0	6,9	4,0	4,3
Eurozóna 19	21,1	10,9	13,7	7,2	4,4	5,4	4,0	7,3	3,9	4,6
v tom:										
Belgie	18,7	12,2	13,4	8,4	3,4	5,3	4,2	8,0	5,2	5,7
Bulharsko	19,4	12,3	15,0	9,2	3,9	2,4	4,8	7,7	2,0	2,0
Česká republika	32,5	12,9	9,9	7,8	3,0	4,0	2,5	5,6	2,5	2,4
Dánsko	15,8	10,4	15,6	6,9	3,8	5,5	3,9	4,8	7,4	6,0
Estonsko	22,8	17,6	10,6	10,4	1,7	3,7	3,0	5,9	2,9	2,5
Finsko	19,9	12,5	11,8	8,6	2,1	7,8	4,4	4,0	4,4	4,2
Francie	17,0	11,2	13,1	8,0	3,8	5,8	3,9	8,7	4,5	5,5
Chorvatsko	20,7	12,0	11,4	9,7	5,1	3,7	2,3	7,2	3,0	2,3
Irsko	15,1	11,3	13,3	7,1	6,0	6,5	3,2	4,9	3,9	4,6
Itálie	23,4	10,6	14,2	6,4	5,1	5,7	3,6	6,8	2,8	4,1
Kypr	10,7	12,8	18,4	5,5	8,1	6,0	2,1	9,2	3,9	3,0
Litva	16,8	14,5	15,3	11,5	1,2	3,3	4,2	5,4	4,1	1,9
Lotyšsko	16,3	14,8	10,9	14,3	2,3	3,0	3,2	5,7	2,9	1,9
Lucembursko	6,3	9,8	8,5	6,4	3,9	7,4	2,3	11,4	4,9	4,9
Maďarsko	25,3	11,2	10,6	8,7	3,6	2,9	4,4	9,2	3,2	2,4
Malta	15,7	9,5	15,8	7,0	7,3	4,0	4,3	9,1	4,9	5,3
Německo	26,8	11,1	12,8	6,9	3,1	5,0	4,5	6,6	3,6	5,3
Nizozemsko	14,1	8,5	15,2	6,0	3,9	7,7	5,3	6,6	4,7	5,0
Polsko	23,9	12,8	11,8	8,5	1,2	2,9	2,7	6,0	2,8	1,9
Portugalsko	20,9	11,7	16,2	6,1	4,7	3,8	3,6	8,4	4,1	3,0
Rakousko	22,5	13,8	11,8	7,4	4,1	5,5	2,6	6,7	3,9	4,4
Rumunsko	19,2	12,5	11,0	8,4	1,6	1,7	3,2	6,0	1,8	1,7
Řecko	11,3	6,6	18,2	6,9	8,6	5,4	2,4	10,0	4,7	3,4
Slovensko	29,9	14,8	9,4	9,4	3,2	2,1	2,8	8,2	2,4	2,0
Slovinsko	29,9	9,9	10,8	7,7	4,0	4,3	1,8	5,9	3,6	2,4
Španělsko	17,0	10,2	14,8	7,3	7,6	4,7	4,4	8,0	4,0	3,3
Švédsko	15,6	11,5	12,5	7,6	3,3	9,1	5,1	5,4	5,9	5,8
Velká Británie	13,8	12,0	13,0	7,3	4,7	7,3	4,8	5,7	5,7	5,5
Další země										
Island	14,0	11,1	14,1	7,3	5,0	6,9	3,4	4,2	4,7	4,3

Norsko	12,8	13,6	13,9	8,0	2,4	6,3	4,3	5,8	5,8	7,2
Švýcarsko	17,1	9,8	11,9	6,1	3,3	9,1	3,8	5,0	5,6	6,5
Turecko	20,7	10,1	15,4	5,6	6,2	2,4	4,7	6,7	3,9	1,8

¹⁾ Osoby ve věku 15-64 let, klasifikace NACE Rev. 2

Zdroj⁵²

Tabulka 4: Mezinárodní srovnání – Zaměstnanost žen a mužů ve vybraných odvětvích, 2014

Země	Zemědělství ¹⁾		Průmysl ¹⁾		Služby ¹⁾		Celkem ²⁾	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
EU 28	3,8	6,0	10,9	31,4	85,3	62,5	59,5	70,1
Eurozóna 19	2,2	4,4	10,2	30,9	87,6	64,6	58,7	68,9
v tom:								
Belgie	0,9	1,7	7,0	28,6	92,2	69,8	57,9	65,8
Bulharsko	13,2	24,5	20,2	29,0	66,7	46,5	58,2	63,9
Česká republika	1,9	4,3	22,7	47,6	75,3	48,0	60,7	77,0
Dánsko	0,9	4,1	8,2	25,5	90,9	70,4	69,8	75,8
Estonsko	2,2	5,3	16,6	40,7	81,2	54,1	66,3	73,0
Finsko	2,5	6,4	8,9	35,2	88,6	58,4	68,0	69,5
Francie	1,6	3,9	8,2	26,7	90,2	69,3	60,4	67,3
Chorvatsko	7,9	10,8	15,3	36,7	76,8	52,5	50,0	59,1
Irsko	1,5	9,2	8,5	26,5	90,0	64,2	56,7	66,9
Itálie	2,4	4,7	11,6	33,0	86,0	62,3	46,8	64,7
Kypr	1,9	5,1	12,8	39,0	85,4	55,9	58,6	66,0
Litva	6,7	11,7	16,2	33,6	77,1	54,7	64,9	66,5
Lotyšsko	4,4	10,5	12,8	34,9	82,7	54,6	64,3	68,4
Lucembursko	0,7	1,5	8,0	27,8	91,2	70,7	60,5	72,6
Maďarsko	3,8	9,2	17,2	36,3	79,0	54,5	55,9	67,8
Malta	0,5	2,4	9,4	25,7	90,0	71,9	49,5	74,9
Německo	1,1	2,0	12,2	35,9	86,8	62,1	69,5	78,1
Nizozemsko	1,3	3,0	5,4	22,9	93,2	74,1	68,1	78,1
Polsko	10,2	12,5	16,3	41,5	73,5	46,0	55,2	68,2
Portugalsko	8,3	14,1	14,4	30,6	77,3	55,3	59,6	65,8
Rakousko	4,1	4,7	11,2	34,0	84,7	61,3	66,9	75,2
Rumunsko	30,3	28,6	20,4	35,0	49,2	36,4	53,3	68,7
Řecko	11,7	12,8	6,9	18,9	81,4	68,3	41,1	58,0
Slovensko	1,5	4,7	16,9	43,1	81,6	52,2	54,3	67,6
Slovinsko	8,2	8,4	16,7	40,1	75,1	51,5	60,0	67,5
Španělsko	2,1	5,7	7,6	26,4	90,3	67,9	51,2	60,7
Švédsko	1,1	3,3	8,1	31,6	90,8	65,1	73,1	76,5
Velká Británie	0,8	2,0	6,4	24,1	92,8	73,9	67,1	76,8
Ostatní země								
Norsko	1,2	3,8	7,5	32,3	91,3	63,9	73,4	77,0

¹⁾ V % z celkové zaměstnanosti žen / mužů

²⁾ Míra zaměstnanosti, osoby ve věku 15 - 64 let

Zdroj⁵³

⁵² ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže – 2016* [online]. ©12.12.2016 [cit. 2017-09-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-iwbtn13wat>

⁵³ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže – 2016* [online]. ©12.12.2016 [cit. 2017-09-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-iwbtn13wat>

2.3 MODEL Y NEROVNOSTÍ DLE GENDER

Nerovnost mezi muži a ženami nastává také v pracovním prostředí. Jako nejčastější kritéria nerovnosti mezi mužským a ženským pohlavím lze dle sborníku studií *Společnost, ženy a muži z aspektu gender*⁵⁴ uvést následující čtyři kritéria:

- a) kritérium průměrné mzdy,
- b) kritérium pracovního úvazku,
- c) kritérium dalších příjmů,
- d) kritérium profesionálního postupu.

Ad a) Průměrná mzda mužů a žen je po celém světě rozdílná. Lze konstatovat, že ženy nedosahují stejného průměrného výdělku za stejnou práci jako muži. Ačkoliv je struktura výdělečně činné populace shodná ve struktuře vzdělanosti a věku, rozdíly v průměrné mzdě jsou stále patrné. Více v kapitole této diplomové práce *2.5 Platové rozdíly*. Navíc také existuje nerovnost v pracích manuálních a nemanuálních – manuálně pracující muži mají zpravidla větší průměrnou mzdu než nemanuálně pracující ženy. Rozdíly v průměrné mzdě mezi muži a ženami figurují obvykle ve všech pracovních systémech, u všech kategorií pracujících žen.

Ad b) Ženy jsou ve větší míře zaměstnány na částečný pracovní úvazek, tedy výrazně častěji než muži. Práce na částečný úvazek s sebou nese znevýhodnění ve smyslu nejistoty práce, termínovaných pracovních smluv, minima odměn, příplatků či prémie. Zkrácený pracovní úvazek také velmi často znamená nižší průměrnou hodinovou mzdu než u stejné práce v plném pracovním úvazku. Možnosti rekvalifikace či zvýšení platu jsou u prací na částečný úvazek také velmi omezeny.

Ad c) Existují preference v obsazování vyšších pracovních pozic (ve smyslu středního a vyššího managementu) spíše muži než ženami. To je dáno jednak dominancí mužů na trhu práce, jednak tradicemi, očekáváním, mužskou solidaritou nebo také sociální zátěží

⁵⁴ *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Sborník studií vzniklých na základě semináře *Společnost, ženy a muži z aspektu gender* pořádaného Nadací Open Society Fund Praha. Praha: Open Society Fund Praha, 1999, s. 53 – 54.

žen (rodina, děti apod.). Ženy jsou pak tím pádem vystaveny situaci, kdy možnost „nadpráce“, prémie či odměn je přednostně nabízena a uložena mužům.

Ad d) Vedoucí pozice zastávají ve větší míře muži. Všeobecně platí, že ženy mají svou roli v pozici vedoucí těžší než muži. Autoritu ženy je často snazší zpochybnit a podřízení zaměstnanci toho často využívají. Mezi překážky profesionálního růstu pak patří například fakt, že ženy nezískají takovou autoritu jako muži do doby, než se začnou chovat jako muži (může tak ale dojít k destrukci identity a osobnosti ženy), dále také ženy mají potřebu neustále dokazovat, že jsou ve své vedoucí funkci stejně dobré, ne-li lepší než muži. Další překážkou pro ženy ve vedoucích pozicích je fakt, že vzorové chování pro takovou pozici je maskulinního archetypu, proto je jednání žen hodnoceno negativně právě z důvodu, že se chová jako muž.

„U mnoha žen můžeme pozorovat, že v letech své další pracovní kvalifikace zaostávají za svými mužskými kolegy, neboť nejdou tak cílevědomě za kariérou. V podnicích jsou pak hůře hodnoceny, a to i finančně. Snáze se jim stane, že dostanou výpověď, častěji jsou nezaměstnané, nedosahují vedoucích funkcí tak běžně jako muži. To všechno se děje přirozeně především proto, že podniky vyžadují a platí výkonnost, zatímco těhotenství a mateřství jsou pro ně jen zbytečné výdaje.“⁵⁵

2.4 DISKRIMINACE NA PRACOVIŠTI

V souvislosti s rozdílným přístupem k mužům a ženám (nejen) na pracovišti je důležité zmínit termín diskriminace. Nejdříve je důležité vysvětlit význam pojmu diskriminace, co obnáší a jaké nese znaky. *„Diskriminace podle Slovníku cizích slov (Adademia 1995): rozlišování poškozující někoho, neuznávání jeho rovnosti s jinými, popírání nebo omezování práv určité kategorie obyvatelstva nebo určitým státům, mezinárodním organizacím apod. Podle Všeobecné encyklopedie Diderot (česky Praha 1999): nerovné a tím i nespravedlivé zacházení s částí obyvatelstva na základě rasové, kulturní a náboženské odlišnosti, popř. odlišnosti pohlaví apod. Spočívá v záměrném znevýhodnění vytvářením nerovných hospodářských politických nebo právních podmínek. Provázena předsudky, zvyky, někdy ustavena zákonem (Norimberské zákony v Německu,*

⁵⁵ KARSTEN, H. *Ženy – muži*. Praha: Portál, 2006, s. 125 – 126.

1935, apartheid v JAR). Může vést k sociální degradaci, k segregaci nebo dokonce ke genocidě. (...) Diskriminací lze tedy označit porušení rovnosti zakotvené právem. Diskriminací bude dále takové jednání či opomenutí spočívající v neoprávněném rozlišování či znevýhodnění určité skupiny ve vztahu ke skupině jiné, jež ve svém důsledku může přivodit jedinci či celé skupině újmu peněžité či nepeněžité povahy.⁵⁶

„Diskriminací se obvykle rozumí znevýhodněné zacházení. I pro zákonodárce bylo však obtížné definovat diskriminaci jako takovou, a proto byly definovány její různé formy, tj. diskriminace přímá a nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování. Za diskriminaci se považuje i pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobou jinou

- a) z důvodu rasy nebo etnického původu, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství či víry nebo proto, že je bez vyznání,
- b) z jiného důvodu, zejména jazyka, politického či jiného smýšlení, národnosti, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině; o přímou diskriminaci se nejedná, pokud je rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.

Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství.

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je některého z důvodů uvedených v definici přímé diskriminace osoba znevýhodněna oproti ostatním. O nepřímou diskriminaci se nejedná, pokud toto rozhodnutí, kritérium nebo praxe jsou věcně

⁵⁶ KOLDINSKÁ, K. Gender a sociální právo. Praha: Beck, 2010, s. 10 – 11.

odůvodněny oprávněným účelem a prostředky k jejich dosahování jsou přiměřené a nezbytné.

Obtěžováním se rozumí chování, které je dotčenou osobou oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a

- a) jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti osoby nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí, nebo*
- b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.*

Sexuálním obtěžováním se rozumí obtěžování, které má sexuální povahu.

*Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení s osobou, která uplatnila svá práva a domáhala se ochrany před diskriminací. Ochrana před pronásledováním se vztahuje i na třetí osoby, např. svědky.*⁵⁷

Lze také rozlišovat další dva druhy diskriminace, a to diskriminaci pozitivní a negativní. „Diskriminací pozitivní budeme chápat takové rozlišování, jehož podstatou je preference určité skupiny či subjektu na úkor jiných. Pozitivní diskriminací je v tomto smyslu i tzv. pozitivní akce, tedy vytváření lepších podmínek pro znevýhodněné skupiny osob. (...) Pozitivní diskriminací se tedy jedním, zpravidla znevýhodněným, přidávají práva. Pozitivní diskriminace však může pochopitelně mít negativní vliv na rovnost, a to v případě, že z hlediska rovnosti je preference určitého subjektu či jejich skupin nežádoucí (např. se nejedná o znevýhodněnou skupinu a účelem pozitivní diskriminace není vyrovnat příležitosti). (...) Negativní diskriminací bude v jejím důsledku docházet k omezování či dokonce vylučování některých subjektů či jejich skupin a takové chování bude ohrožovat či narušovat zachování rovnosti ve společnosti. Podstatou negativní diskriminace je tedy ubírání práv určitému okruhu subjektů.“⁵⁸

⁵⁷ FERRAROVÁ, E. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender studies, 2007, s. 8.

⁵⁸ KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo*. Praha: Beck, 2010, s. 13.

„Diskriminační praktiky ze strany zaměstnavatelů a potenciálních zaměstnavatelů nabývají mnoha podob podle toho, na kterou skupinu populace žen jsou zaměřeny. Podle dosaženého vzdělání, věku a rodinné situace se ženy diferencují do skupin různou měrou ohrožených diskriminací. Ke znevýhodnění žen na trhu práce však přispívají ještě i jiné faktory než diskriminační praktiky zaměstnavatelů. Je to jednak genderované nastavení systému sociálního státu a informovanost jednotlivých žen o jeho složkách a o vlastních právech a povinnostech při jeho využívání. A jednak ke znevýhodnění žen na trhu práce a reprodukci diskriminačního charakteru trhu práce přispívají i očekávání a strategie žen, které vycházejí ze ženských životních zkušeností s méně výhodnou pozicí v práci, ohrožením diskriminací i s diskriminací přímo.“⁵⁹

2.4.1 ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON

Diskriminace nejen na trhu práce je jevem nežádoucím, proto je důležité a nezbytné přijmout taková opatření, která by diskriminaci omezila a zabránila jí. *„Již delší dobu je připraven i tzv. antidiskriminační zákon, který blíže vymezuje právo na rovné zacházení ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, v pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, v členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, v členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují, v oblasti sociálního zabezpečení, v přiznání a poskytování sociálních výhod, v přístupu k zdravotní péči a jejím poskytování, v přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, v přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny nebo poskytovány veřejnosti. (...) Zákon určuje nároky vyplývající z porušení práva na rovné zacházení a stanoví institucionální zajištění rovného zacházení a ochrany před diskriminací.“⁶⁰*

V roce 2009 byl antidiskriminační zákon přijat Poslaneckou sněmovnou také v České republice. Přijetí zákona předcházely nesčetné kritické debaty, dokonce byl zákon také vetován tehdejším prezidentem Václavem Klausem, jehož veto bylo nakonec

⁵⁹ KRÍŽKOVÁ, A. et al. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství; Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2011, s. 87.

⁶⁰ FERRAROVÁ, E. *Průručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender studies, 2007, s. 3.

přehlasováno Poslaneckou sněmovnou. Před přijetím antidiskriminačního zákona byla v České republice ochrana před diskriminací v podstatě nedostačující. „*Česká republika nesplňovala evropské standardy a chyběla ochrana před diskriminací z důvodu genderu i dalších důvodů, které ovlivňovaly přístup na trh práce i ke službám apod.*“⁶¹ Autorský tým Lenky Formánkové uvádí dva hlavní důvody, které v České republice brání prosazování rovnosti pohlaví v oblasti legislativy. Těmito důvody jsou dle autorů následující skutečnosti:

- 1) „*Chybí základní pochopení rovnosti jako sdílené hodnoty (znalosti), která, mimo jiné, vychází z chybějícího vzdělání a učení se o problematice genderové rovnosti.*
- 2) „*Genderová kultura, která se vyznačuje tradičními přístupy, neoliberalními hodnotami a myšlenkou svobodné volby a svobodného trhu; genderová kultura, která zaměňuje rovné zacházení s genderovou slepotou.*“⁶²

2.5 PLATOVÉ ROZDÍLY

V otázce odlišnosti mezi muži a ženami na pracovním trhu se velmi často hovoří o platové nerovnosti mezi pohlavími. Na trhu práce stále existuje rozdílný přístup v odměňování mužů a žen, ačkoliv by k tomu docházet nemělo. V oblasti práva došlo k významnému posunu ve druhé polovině 20. století. Pro odstranění platových rozdílů vydala například Mezinárodní organizace práce (MOP) Úmluvu č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty z roku 1951. „*Tato konvence požaduje na smluvních stranách uplatnění principu rovného odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty. Pojem „odměňování“ je široce definován a zahrnuje průměrnou, základní nebo minimální mzdu nebo plat a jakékoliv další příplatky, vyplácené v penězích či naturáliích zaměstnavatelem zaměstnanci za jeho práci. (...) Oblast odměňování ostatně velmi dlouho představovala důležitý základ rovného postavení mužů a žen, a to i později na půdě EU. (...) Je tomu tak zřejmě proto,*

⁶¹ FORMÁNKOVÁ, L. et al. Gender a rovnováha moci. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2015, s. 11.

⁶² Tamtéž, s. 11 – 12.

že se v mezinárodní, ale ostatně i v národních legislativách, vyšlo od takového aspektu nerovnosti mezi muži a ženami, který představoval zřejmou a snadno ověřitelnou nerovnost, a zakládal tak nespravedlnost, která je v demokratické společnosti postavené na lidských právech zcela nepřijatelná.⁶³

Evropská unie si také klade za cíl odstranění platové nerovnosti mezi muži a ženami. „Genderové rovnosti nelze dosáhnout bez rovnosti ve výši mezd a rovnosti příležitostí, v praxi jsou však vyhlídky na zmenšování genderových mzdových rozdílů úzce spojeny též s otázkami segregace a profesní kontinuity. (...) Odstranění genderových mzdových rozdílů je také důležitým cílem Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů, 2006 – 2010. Podle plánu vyplývá přetrvávání genderových mzdových rozdílů z přímé diskriminace žen a ze strukturálních nerovností, jako jsou segregace v určitých odvětvích, povoláních a systémech práce, přístup ke vzdělání a odborné přípravě, neobjektivní systémy hodnocení a mezd a stereotypy.(...) Země mohou zavést rovnou mzdovou politiku zaměřenou na řešení přímé či nepřímé genderové mzdové diskriminace. K příkladům patří (další) legislativa, dostupnost a šíření informací a iniciativ s ohledem na ohodnocení práce. Za druhé, politika rovných příležitostí může přispívat ke snížení genderových mzdových rozdílů. Vzhledem k tomu, že nepřerušovaná kariéra je stále významným faktorem při vysvětlování celkových genderových mzdových rozdílů, je nesmírně důležité umožnit ženám plynulejší vzorce zaměstnanosti. K relevantním opatřením v tomto ohledu patří možnosti a opatření týkající se péče o děti a pracovního volna, které se zaměřuje na horizontální i vertikální desegregaci pracovního trhu. (...) Třetí linie se váže k gender mainstreamingu „všeobecných“ mzdových politik zaměřených na snižování mzdové nerovnosti a zvyšování odměny za málo placená pracovní místa a/nebo pracovní místa, ve kterých převládají ženy.“⁶⁴

Rozdílné výše mzdového ohodnocení mužů a žen také pravidelně sleduje Český statistický úřad. V tabulkách 5 a 6 předkládá autorka této diplomové práce srovnání výše průměrných mezd mužů a žen v České republice dle níže uvedených kritérií.

⁶³ KOLDINSKÁ, K. Gender a sociální právo. Praha: Beck, 2010, s. 26 – 27.

⁶⁴ EVROPSKÁ KOMISE. Manuál pro gender mainstreaming politik zaměstnanosti, sociálního začleňování a sociální ochrany. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2008, s. 18.

Tabulka 5: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd

Ukazatel	1996	2000	2005	2008*	2010	2011**	2012***	2013***	2014***	2015
Ženy										
Průměrná mzda	9 449	12 641	18 221	21 798	21 931	22 133	22 496	22 729	23 203	24 094
Medián mezd	8 400	11 436	16 443	19 343	19 453	19 731	20 042	20 271	20 660	21 461
Muži										
Průměrná mzda	12 245	17 251	24 271	29 429	27 660	28 431	28 873	29 026	29 721	30 842
Medián mezd	10 650	14 623	20 265	24 367	23 059	23 533	23 652	23 955	24 670	25 688
Celkem										
Průměrná mzda	11 069	15 187	21 674	26 135	25 116	25 625	26 033	26 211	26 802	27 811
Medián mezd	9 770	13 100	18 589	22 123	21 453	21 782	21 997	22 266	22 844	23 726
Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů	77,2	73,3	75,1	74,1	79,3	77,8	77,9	78,3	78,1	78,1
Podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů	78,9	78,2	81,1	79,4	84,4	83,8	84,7	84,6	83,7	83,5

* Údaje za rok 2008 byly přepočteny na základě aktualizovaného váhového schématu vycházejícího z nové klasifikace ekonomických činností CZ-NACE.

** Od roku 2011 změna metodiky výpočtu – viz. vysvětlivky v úvodu této části kapitoly, údaje za rok 2010 byly přepočteny v nové metodice

*** Údaje za roky 2012 až 2014 byly přepočteny v souvislosti se šetřením mikrosubjektů – viz. vysvětlivky v úvodu této části kapitoly

Zdroj⁶⁵

⁶⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže – 2016* [online]. ©12.12.2016 [cit. 2017-09-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-iwbtn13wat>

Tabulka 6: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2015

Zaměstnání, vzdělání		Průměrné hrubé měsíční mzdy				Mediány mzdy			
		celkem	ženy	muži	ženy/ muži	celkem	ženy	muži	ženy/ muži
					%				%
Celkem		27 811	24 094	30 842	78,12	23 726	21 461	25 688	83,54
Hlavní třída CZ-ISCO:									
0	zaměstnanci v ozbrojených silách	28 328	29 201	28 221	103,47	27 179	29 236	26 758	109,26
1	zákonodárci a řídicí pracovníci	60 846	48 425	66 321	73,02	44 489	38 752	48 735	79,52
2	specialisté	39 472	33 340	46 238	72,11	31 782	28 934	38 443	75,26
3	techničtí a odborní pracovníci	30 509	27 243	33 952	80,24	27 616	25 505	30 848	82,68
4	úředníci	23 218	21 991	27 064	81,26	21 463	20 654	25 119	82,22
5	pracovníci ve službách a prodeji	17 668	16 490	19 642	83,95	15 514	15 221	16 570	91,86
6	kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	19 852	18 594	20 986	88,60	19 491	17 990	20 549	87,55
7	řemeslníci a opraváři	23 683	18 609	24 520	75,89	22 663	17 460	23 532	74,20
8	obsluha strojů a zařízení, montéři	22 815	19 969	23 908	83,52	22 036	19 154	23 302	82,20
9	pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	15 814	14 275	17 791	80,24	14 454	13 205	17 143	77,03
Nejvyšší dosažené vzdělání:									
	základní a nedokončené	18 249	16 554	19 959	82,94	16 786	15 337	19 020	80,64
	střední bez maturity	21 307	17 315	23 424	73,92	19 943	16 124	22 492	71,69
	střední s maturitou	27 260	24 175	30 546	79,14	24 584	22 718	27 386	82,95
	vyšší odborné a bakalářské	31 507	27 444	37 365	73,45	27 543	25 127	32 200	78,03
	vysokoškolské	44 360	36 104	51 095	70,66	34 029	30 086	39 524	76,12

Zdroj⁶⁶

⁶⁶ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže – 2016* [online]. ©12.12.2016 [cit. 2017-09-16].
Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-iwbtn13wat>

3 GENDER MIMO PRACOVÍŠTĚ

Otázka rozdílného přístupu k mužům a ženám se netýká pouze pracovního prostředí. Také v osobním životě existuje řada stereotypů, která přisuzuje mužům a ženám různé role. Ať už se jedná o zajištění chodu domácnosti, péči o děti či jejich výchovu. „České ženy jsou nakloněny více než muži k záměně rolí v rodině. Muži jsou ve svých názorech na roli muže a ženy v rodině konzervativnější. (...) Protože změna rolí je akceptovatelná nejvíce pro lidi mladé a lidi vzdělanější, dá se předpokládat, že ke změnám chování v rámci rodiny bude docházet stále více s tím, jak se bude zvyšovat vzdělanostní úroveň populace a jak mladší věkové ročníky budou vstupovat do života a reálně naplňovat novými obsahy role ve své vlastní rodině.“⁶⁷

3.1 RODINA A GENDER

V současné době a společnosti se ženy ve většině případů podílí na materiálním zabezpečení rodiny, tedy přispívají do finančního rozpočtu domácnosti. „Většina žen chce dnes obojí: pracovat v zaměstnání a mít rodinu a děti. Jak to prakticky uskuteční, to záleží nejen na tom, co a jak si naplánují a jaké mají podmínky, ale na tom, jaké konkrétní zkušenosti získávají v průběhu svého profesního vzdělávání a při utváření svých privátních vztahů.“⁶⁸

„Prolínání veřejné a soukromé sféry našeho života je patrné také na strukturální úrovni a tento průnik je genderově specifický. Latinské slovo familia vypovídá mnohé o vlivu genderově rozlišujících institucionálních uspořádání na náš soukromý život; je totiž odvozeno od slova famulus, která znamená „sluha či otrok v domácnosti“. V minulosti byla totiž mužova rodina – tedy manželka děti a otroci – jeho vlastnictvím podobně jako hmotný majetek, a manželka a děti byly tudíž ze zákona povinny muži sloužit výměnou za jeho ekonomickou podporu.“⁶⁹ V dnešní době tato definice již neplatí, ale ukazuje, jak bylo na rodinu, její členy a jejich funkce nahlíženo v dobách minulých.

⁶⁷ Společnost žen a mužů z aspektu gender. Sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha. Praha: Open Society Fund Praha, 1999, s. 67.

⁶⁸ KARSTEN, H. Ženy – muži. Praha: Portál, 2006, s. 125.

⁶⁹ RENZETTI, C. M. a D. J. CURRAN. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 212.

Renzetti a Curran uvádí, že dva dospělí jedinci plní v rodině dvě základní role, a to roli expresivní a instrumentální. „*Instrumentální rodinná role v sobě soustřeďuje vedoucí a rozhodovací pravomoci. Vykonává jí ten z partnerů, který rodinu ekonomicky zajišťuje, tedy tradičně manžel – otec. Manželka – matka se ujímá expresivní rodinné role – což znamená, že se stará o domácí práce, o děti a o uspokojení citových potřeb rodinných příslušníků.*“⁷⁰ Toto přesně vymezené rozdělení rolí muže a ženy v rodině je však nepřesné, jelikož obě role nejsou striktně vymezeny, ale prolínají se a závisí jedna na druhé. Jeden z partnerů tak neplní pouze „svou danou roli“, ale prolíná se s rolí partnerovou. Obě role od sebe tedy nelze oddělit. „*V současné době jsou nejtypičtější rodiny s dvěma živiteli, kde oba dospělí partneři pracují za mzdu, a rodiny s jedním rodičem – samoživitelem, tedy rodiny s dětmi, v nichž však domácnost finančně zajišťuje pouze jedna dospělá osoba.*“⁷¹

Vzhledem k faktu, že ženy ve větší míře v rámci své další profesní kvalifikace spíše zaostávají za mužskými protějšky (blíže uvedeno v kapitole 2.3 *Modely nerovností dle genderu*), snaží se více skloubit rodinný život s profesním. „*Většinou se pokoušejí o kompromisy, při nichž musí počítat s přerušením profesní kariéry (i několikanásobným) nebo s dvojitým i trojitým zatížením (zaměstnání, domácnost a děti), které nepříznivě působí na spokojenost osobní i v partnerství. Mnohé ženy pak mají pocit, že nezvládají pořádně ani jedno, ani druhé, a v takové situaci bývají ochotny „kvůli muži a dětem“ odsunout zaměstnání na druhou kolej. Muži mohou zaměstnání s rodinným životem koordinovat snáze. Otázka, zda přerušit profesní činnost, aby získali více času na děti a partnerku, pro ně většinou vůbec nevyvstává. Více vydělávají, a tak mohou starost o malé děti s klidem přenechat svým ženám, které jim k tomu beztak připadají vhodnější.*“⁷²

„*Děti a rodina, případně reprodukční schopnosti žen – to jsou skutečnosti, které bývají zneužívány proti zaměstnaným ženám. Přitom neexistuje žádný pádny psychologický, fyziologický či sociální důvod, proč by to měla být žena, kdo kombinuje práci a rodinu. Proč ne oba partneři? Proč je námezdní práce strukturována tak,*

⁷⁰ RENZETTI, C. M. a D. J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003, s. 214.

⁷¹ Tamtéž, s. 215 – 216.

⁷² KARSTEN, H. *Ženy – muži*. Praha: Portál, 2006, s. 126.

že naprosto znemožňuje dospělým partnerům kombinovat spoluzodpovědnost za rodinu se zaměstnáním? Příčiny vidí dnes sociologové více v technické, technologické či organizační charakteristice práce než přímo v rodině či neochotě partnerů domluvit se o strategii rodinných a pracovních rolí. (...) Spjatost pracovní sféry s rodinou je značná, lidé ji také tak vnímají a chovají se podle toho. Zejména u mladých lidí (mužů i žen) přestávají fungovat zaběhaná schémata jejich otců a matek. (...) Je však třeba přesně definovat, že možnosti by měly být stejné pro obě pohlaví. Obviňovat ženy, že ruší tradiční rodinu a odklánějí se od rodinných pout, je nespravedlivé, pokud se ze stejného hlediska nehodnotí i muži.⁷³

„Dělba práce podle pohlaví ženy v období vzniku moderní společnosti znevýhodňuje, a to tím, že muži je určeno místo ve veřejné sféře – tj. ve sféře placené práce, placeného zaměstnání či podnikání, ve sféře veřejné angažovanosti, zatímco ženě je vyhrazeno místo ve sféře soukromé – tedy v rodině, v domácnosti, ve sféře práce neplacené. Tím, že muž je jediným, kdo vydělává, prohlubuje se závislost ženy na muži. Kromě psychologické závislosti se vytváří nový druh závislosti ženy na muži, a to závislost ekonomická. (Srv. definici muže coby „hlavy rodiny“ v zákoně z dob Rakouska-Uherska, který platil až do r. 1848, kdy byl institut „hlavy rodiny“ novým zákonem o rodině odstraněn. Teprve tímto aktem byli oba manželé formálně zrovnoprávněni. Byla odstraněna formální překážka možného rovného postavení mezi manžely a vytvořen formální předpoklad pro skutečně partnerské soužití mezi mužem a ženou v rodině). Moderní společnost je plná dynamismu. A tak se v průběhu jejího vývoje ženám postupně otevírá prostor pro seberealizaci i mimo rodinu. Muž je naopak stále více a častěji „vtahován“ do soukromé instituce rodiny, aby zde plnil, anebo se alespoň spolupodílel na plnění některých rolí, jež byly dříve vyhrazeny pouze ženám. Tradiční komplementarita rolí uvnitř rodiny je v moderní společnosti postupně narušována. V každodenním životě to znamená, že role muže a ženy jsou v zásadě stále více zastupitelné, zaměnitelné a neměl by existovat ostrý předěl mezi mužskou a ženskou prací v rámci domácnosti.“⁷⁴

⁷³ Společnost žen a mužů z aspektu gender. Sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha. Praha: Open Society Fund Praha, 1999, s. 55.

⁷⁴ Tamtéž, s. 61.

3.2 PLÁN PRO SLADĚNÍ PRACOVNÍHO, SOUKROMÉHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

Pro to, aby byl jedinec v životě spokojený, je důležité sladit profesní život se životem soukromým. To nebývá vždy jednoduché. V otázce sladění pracovního, soukromého a rodinného života musí být činný nejen jednice, tedy muž či žena, ale také stát, tedy jeho instituce. Tento fakt si také uvědomuje Evropská unie, která tuto problematiku řeší ve svém Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů.

„V Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů je sladění pracovního, soukromého a rodinného života představeno jako jedna z šesti prioritních oblastí činnosti na podporu genderové rovnosti: služby a struktury se příliš pomalu přizpůsobují situaci, kdy jsou zaměstnané jak ženy, tak muži. Jen málo mužů odchází na rodičovskou dovolenou nebo pracuje na zkrácený úvazek (7,4 % v porovnání s 32,6 % žen); ženy jsou i nadále hlavními pečovateli o děti a další závislé osoby. Muži by měli být motivováni k plnění rodinných povinností, zvláště prostřednictvím pobídek k využití rodičovské a otcovské dovolené, a měli by se dělit o nároky na rodičovskou dovolenou se ženami. (...) Politiky sladění je možné definovat jako politiky, které přímo podporují kombinaci profesního, rodinného a soukromého života. Jako takové se mohou vztahovat na širokou škálu politik od péče o děti, možností pracovního volna a pružných pracovních ujednání až k dalším politikám sladění, jako jsou finanční příspěvky pro pracující partnery. (...) Některé země podporují poskytování veřejných a soukromých služeb, jiné zlepšují příležitosti pro práci na částečný úvazek. V některých zemích je sladění nadále považováno za ženskou záležitost, zatímco jiné uznávají úlohu mužů při péči a rodinných povinnostech (zejména podporují využívání nebo zdokonalování schémat pracovního volna).“⁷⁵

Evropská komise pak vytvořila seznam otázek, podle kterých lze přeformulovat politiku takovým způsobem, aby byla podporována a dosažena genderová rovnost. Čtyři potřebné kroky včetně otázek formulovaných Evropskou komisí jsou uvedeny níže.⁷⁶

⁷⁵ EVROPSKÁ KOMISE. *Manuál pro gender mainstreaming politik zaměstnanosti, sociálního začleňování a sociální ochrany*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2008, s. 20.

⁷⁶ Tamtéž, s. 21.

Krok 1. Vytvoření organizačního rámce

- *Existují nějaké směrnice nebo byly stanoveny cíle s ohledem na politiky sladění?*
- *Mají všechny příslušné zainteresované subjekty povědomí o problematice genderové rovnosti?*
- *Existuje jasná struktura odpovědnosti?*
- *Jsou k dispozici možnosti odborné přípravy pro otázky rovného postavení žen a mužů a/nebo je možné využít externí odborníky?*

Krok 2. Identifikace genderových rozdílů

- *Jsou všechny relevantní statistické údaje rozlišeny podle pohlaví?*
- *Existují možnosti pracovního volna pro péči o dospělé osoby pokročilého věku?*
- *Jaké je využití možnosti pracovního volna podle genderu?*
- *Jaká je míra pokrytí zařízení pro péči o děti podle věkové skupiny?*
- *Jaké jsou v tomto ohledu trendy?*

Krok 3. Posouzení dopadu politiky

- *Jaký je dopad pracovního volna s ohledem na pracovní trh?*
- *Podporují podmínky rodičovské dovolené vazbu na pracovní trh, nebo od této vazby odrazují?*
- *Je možné prokázat snahu splnit cíle týkající se pokrytí péče o děti a zajištění dostupné, kvalitní péče o děti?*
- *Je otevírací doba zařízení pro péči o děti přizpůsobena zaměstnání na plný úvazek?*
- *Existují možnosti péče o děti pro ty, kdo se účastní celoživotního učení?*

Krok 4. Přeformulování politiky

- *Podle výsledků kroku 1, 2 a 3 identifikujte způsoby, jak by bylo možné přeformulovat politiku tak, aby podporovala genderovou rovnost. Berte v úvahu, že gender mainstreaming usiluje o jednotnější přístup, který může zahrnovat více oblastí politiky nebo rezortů.*

Kompendium teoretické části práce

V teoretické části této diplomové práce je představen a vysvětlen význam pojmu gender, kdy je gender chápán jako sociální rod, tedy souhrn vlastností, které charakterizují určitou osobnost včetně projevů chování, způsobu vyjadřování, mluvy apod. Vnímání genderových rozdílů významně ovlivňuje sociologický aspekt, tedy kultura a kulturní vzorce konkrétní společnosti, která pak přisuzuje charakteristické role pro muže a ženy (genderové stereotypy). Genderové rozdíly a odlišné přístupy k mužům a ženám se vyskytují jak v soukromém, tak i pracovním životě. V pracovním životě se nejčastěji objevuje problematika (ne)možnosti uplatnění daného pohlaví v určitém pracovním sektoru, existence skleněného stropu v kariérním postupu žen, platové odlišnosti mezi pohlavími nebo pak také problematika kritéria pracovního úvazku pro muže a ženy. V osobním životě se pak genderová problematika objevuje zejména v otázkách péče o domácnost, rodinu či děti. Zároveň je také řešeno financování činností spojených se soukromou životní sférou. Role muže a ženy v osobním životě se stále více prolínají a jsou častěji více zaměnitelné, než tomu bylo v minulosti. Praktická část této diplomové práce je zaměřena na ověření teoretických poznatků, toto ověření probíhalo dotazníkovým šetřením mezi zaměstnanci jedné konkrétní české společnosti poskytující služby. Vnímání genderových rozdílů pracovníky této firmy bylo sledováno jak ve sféře života pracovního, tak života osobního a také v rámci možnosti skloubení těchto dvou rovin.

PRAKTICKÁ ČÁST

4 POPIS VÝZKUMU

Praktická část této diplomové práce je rozdělena do pěti na sebe navazujících celků. V první části autorka představuje cíl výzkumu, který si stanovila. Ve druhé části jsou předkládány hypotézy výzkumu, které byly vytvořeny autorkou před samotnou realizací výzkumu formou dotazníkového šetření. Tyto hypotézy představují očekávání a předpokládaný výsledek výzkumu, který bude realizován. Třetí kapitola praktické části této diplomové práce je věnována popisu výzkumného vzorku, tedy představení společnosti, v rámci které výzkum probíhal, a složení jejích zaměstnanců, kterým byl dotazník distribuován. Dále je ve čtvrté části uvedena a popsána metodika výzkumu, jeho postup provádění a časová organizace realizace celého výzkumu. V závěrečné a samostatné, páté, části jsou interpretovány výsledky výzkumu, který byl proveden. V této části diplomové práce jsou také vyhodnoceny stanovené hypotézy a je uvedeno, zda se každá jednotlivá hypotéza potvrdila či vyvrátila. Výsledky výzkumu jsou zpracovány prostřednictvím grafů, které graficky znázorňují zastoupení jednotlivých odpovědí. Tyto grafy jsou pak autorkou této diplomové práce okomentovány a popsány. V závěru páté kapitoly je stanoven akční plán, tedy plán pro zlepšování a udržení příznivého a genderově vyváženého klimatu ve společnosti ZENOVA services s.r.o.

4.1 CÍL VÝZKUMU

Cílem této diplomové práce je zjištění vnímání míry genderových rozdílů a aspektů pracovníky jedné vybrané konkrétní společnosti na svém pracovišti, ale také v rámci osobního života. Cílem výzkumu je tedy zjištění převažující nálady mezi pracovníky jedné organizace z genderového pohledu.

Práce si klade za cíl zmapovat, jak a zda vůbec gender ovlivňuje pracovní a osobní život pracovníků a jestli si uvědomují vliv genderu na pracovní a zároveň také na osobní rovinu svého života.

Výsledek dotazníkového šetření má také za cíl představit a interpretovat, zda je názor na stejnou problematiku v oblasti jak pracovního, tak i soukromého života rozdílný v pohledu skupiny mužů a skupiny žen.

4.2 HYPOTÉZY VÝZKUMU

Autorka této diplomové práce si před realizací výzkumu vytyčila a popsala pět základních hypotéz, které následně provedené dotazníkové šetření vyvrátí či potvrdí. Tyto hypotézy vychází z teoretických poznatků, které jsou popsány v teoretické části této diplomové práce.

Hypotéza č. 1: Více než 70 % dotazovaných osob si myslí, že není rozdíl, zda jejich pracovní pozici vykonává muž či žena.

Hypotéza č. 2: Více než 80 % respondentů nezná v rámci společnosti, ve které pracuje, muže, který by nastoupil na rodičovskou dovolenou.

Hypotéza č. 3: Častěji muži (více jak 50 % dotazovaných mužů) uvádí, že péči o domácnost má na starosti jejich partnerka, zatímco ženy (více jak 70 % dotazovaných žen) uvádí, že péči o domácnost mají na starost ony samy.

Hypotéza č. 4: Častěji muži (více než 35 % dotazovaných mužů) uvádí, že ekonomickou stránku domácnosti zajišťují oni, zatímco ženy (více jak 40 % dotazovaných žen) uvádí, že ekonomickou stránku zajišťují společně s partnerem rovnocenně.

Hypotéza č. 5: Ženy (více jak 50 % dotazovaných žen) uvádí, že v životě musely udělat kompromis/y z důvodu skloubení pracovního a osobního života, zatímco muži (více jak 50 % dotazovaných mužů) uvádí, že kompromis/y z tohoto důvodu dělat nemuseli.

První dvě hypotézy jsou zaměřeny na odpovědi respondentů bez ohledu na to, zda se jedná o muže či ženy. Hypotéza č. 3, 4 a 5 pak pracuje s předpokládaným rozdílným názorem mužů a názorem žen při pohledu na jednu a tu samou problematiku v oblasti svého pracovního i soukromého života.

4.3 VÝZKUMNÝ VZOREK

Výzkum formou dotazníkového šetření byl proveden ve společnosti ZENOVA services s.r.o. Tato společnost je ryze českou firmou, která působí na trhu v sektoru služeb od roku 1996. Její hlavní činností je poskytování služeb komplexního facility managementu, jakými jsou například poskytování úklidových služeb, správy a údržby nemovitostí, zajištění technického servisu, údržby budov, poskytování administrativních a zahradnických služeb.

Ve společnosti ZENOVA services s.r.o. pracuje v hlavním pracovním poměru celkem 132 zaměstnanců. Společnost má své zastoupení v rámci celé České republiky, tedy její zaměstnanci působí po celém území České republiky, zejména pak v krajských městech. V dotazníkovém šetření v rámci výzkumu k této diplomové práci byli osloveni všichni tito zaměstnanci v hlavním pracovním poměru u společnosti.

Zaměstnanci oslovení k účasti ve výzkumu působí na pozicích všech vrstev managementu, jedná se tedy o top management, střední a liniový management. Nejčastěji je zastoupen management liniový, na jehož pozicích pracují provozní vedoucí. Těch je ve společnosti ZENOVA services s.r.o. nejvíce a zajišťují přímou koordinaci činností, dodavatelů a pracovníků na konkrétních zakázkách společnosti.

Distribučováno tedy bylo celkem 132 dotazníků. Vyplněných dotazníků se autorce této diplomové práce vrátilo 107, všechny byly použity a zpracovány v kapitole 5 Interpretace výsledků výzkumu.

Celkově 107 dotazníků bylo vyplněno kompletně (zodpovězeny byly všechny otázky), jelikož systém Survio.com neumožňuje respondentovi přeskočení jednotlivých otázek. 7 respondentů dotazník nedokončilo. Tyto dotazníky tedy nebyly v práci zohledněny a použity. Jako výchozí jednotka prováděného výzkumu je tak stanoven počet 107 respondentů.

4.4 Metodika a časová organizace

Výzkum byl realizován prostřednictvím dotazníkového šetření. Autorka této diplomové práce sestavila dotazník s šestnácti uzavřenými otázkami. První čtyři otázky jsou formulovány tak, aby identifikovaly základní informace o respondentovi. Sedm otázek je zaměřeno na vnímání genderových rozdílů na pracovišti, dalších pět otázek se týká vnímání genderových rozdílů v soukromém životě. Tento dotazník je nedílnou součástí diplomové práce jako její Příloha A. Dotazník byl vypracován jako anonymní.

Dotazník byl sestaven na internetovém portále Survio.com. Každá z šestnácti otázek měla jako odpověď na výběr z několika možností (od dvou do čtyř možností). Vybrána mohla být vždy jen jedna nabízená odpověď. Dotazník byl sestaven tak, aby nebylo možné žádnou odpověď přeskočit a plně vyplněný dotazník je tak brán jako řádně vyplněný a použitelný pro vyhodnocení dotazníkového šetření.

Všem 132 zaměstnancům společnosti ZENOVA services s.r.o. byl dotazník distribuován prostřednictvím emailové korespondence dne 13. listopadu 2017. V emailu byli respondenti informováni o účelu dotazníkového šetření a požádáni o jeho vyplnění. V emailu byl uveden internetový odkaz, který každého respondenta přeměroval na webovou stránku s dotazníkem určeným k vyplnění. Na vyplnění dotazníku bylo stanoveno období od 13. listopadu do 31. prosince 2017. O tomto termínu byli respondenti také informováni v emailové žádosti o vyplnění dotazníku.

Podle statistik, které portál Survio.com nabízí ke sledování, zabralo vyplnění dotazníku respondentům v průměru 5 – 10 minut. Nejvíce byl dotazník vyplňován hned po jeho rozeslání, tedy 13. listopadu 2017 a poté těsně před koncem roku, kolem 27. prosince 2017.

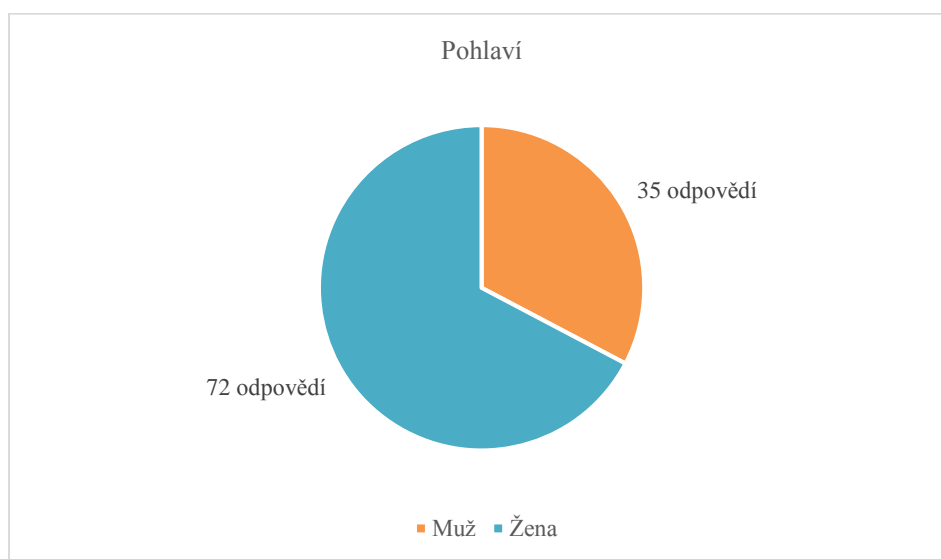
5 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

Výsledky dotazníkového šetření jsou zpracovány přehledně formou grafů. Ke každé otázce uvedené v dotazníku zpracovala autorka grafové znázornění odpovědí respondentů a následně výsledky slovně okomentovala.

Graf 1 až Graf 16 zobrazuje výsledky dotazníkového šetření jako celku, tedy jak odpovídali všichni respondenti dohromady (označeno slovem „komplet“ v názvu grafu). Graf 17 až Graf 30 pak představuje odpovědi respondentů z hlediska jejich pohlaví (označeno slovem „muži“ či „ženy“ v názvu grafu).

5.1 VYHODNOCENÍ VŠECH ODPOVĚDÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Graf 1: Otázka č. 1 Dotazníku – komplet



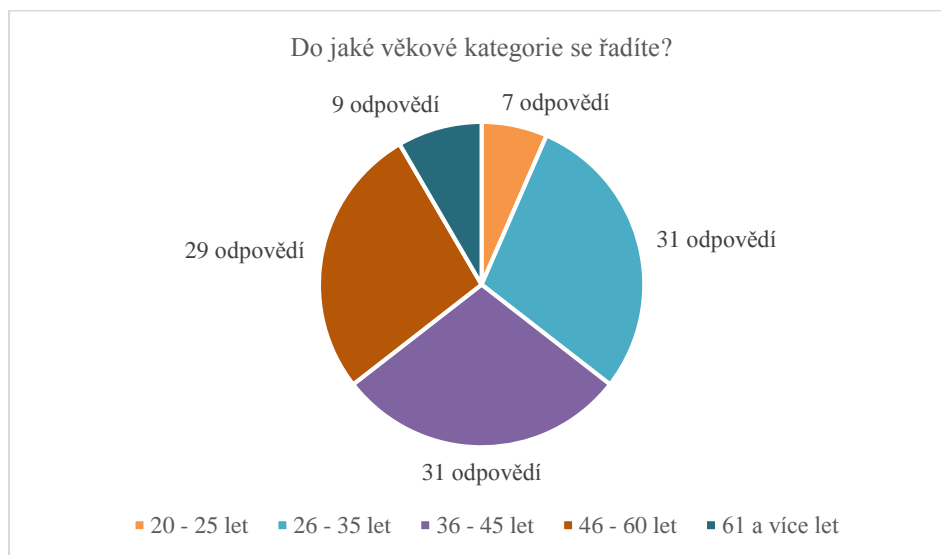
Zdroj⁷⁷

V úvodu dotazníku respondenti odpovídali na otázku svého pohlaví, aby byla zjištěna zastoupenost mužů a žen v rámci dotazníkového šetření. Tohoto šetření se tedy zúčastnilo celkem 67 % žen (72 respondentů) a 33 % mužů (35 respondentů).

⁷⁷ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Toto procentuální zastoupení mužů a žen platí i v celkovém reálném pohledu na společnost ZENOVA services s.r.o., kdy je více než 65 % zaměstnanců žen. Dotazníkové šetření je tedy vypovídající a podává obraz o skutečném složení společnosti.

Graf 2: Otázka č. 2 Dotazníku – komplet



Zdroj:⁷⁸

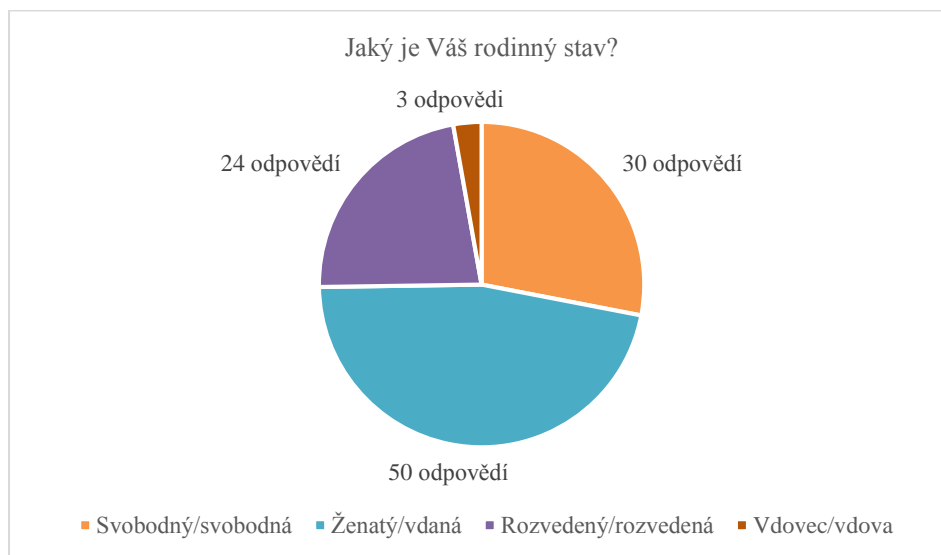
Dle věku byli respondenti rozděleni do pěti věkových skupin, do kterých se měli zařadit. V rámci dotazníkového šetření pak jsou nejčastěji zastoupeny dvě věkové skupiny, shodně po 29 % (31 odpovědí), a to skupina ve věku 26 – 35 let a skupina ve věku 36 – 45 let. Následují zaměstnanci ve věkové skupině 46 – 60 let, celkem 27 % (29 odpovědí). Nejméně jsou zastoupeni zaměstnanci ve dvou okrajových věkových skupinách – nejstarší a nejmladší věková skupina. Ve věku 61 let a více let vystupuje celkem 8 % dotazovaných (9 odpovědí) a ve věku 20 – 25 let odpovídalo 7 % respondentů (7 odpovědí).

Procentuální zastoupení jednotlivých věkových skupin podává obraz o zaměstnancích společnosti ZENOVA services s.r.o., kdy jsou v jejích řadách zastoupeny všechny věkové kategorie. Od 26 let do 60 let je zaměstnanců v rámci společnosti nejvíce, jelikož působí na různých pracovních pozicích, jejich různé

⁷⁸ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

pracovní zkušenosti a jejich získávání jim pak umožňuje společně navzájem spolupracovat a doplňovat se. Tento fakt je pro společnost ZENOVA services s.r.o. z hlediska lidských zdrojů velice přínosný.

Graf 3: Otázka č. 3 Dotazníku – komplet

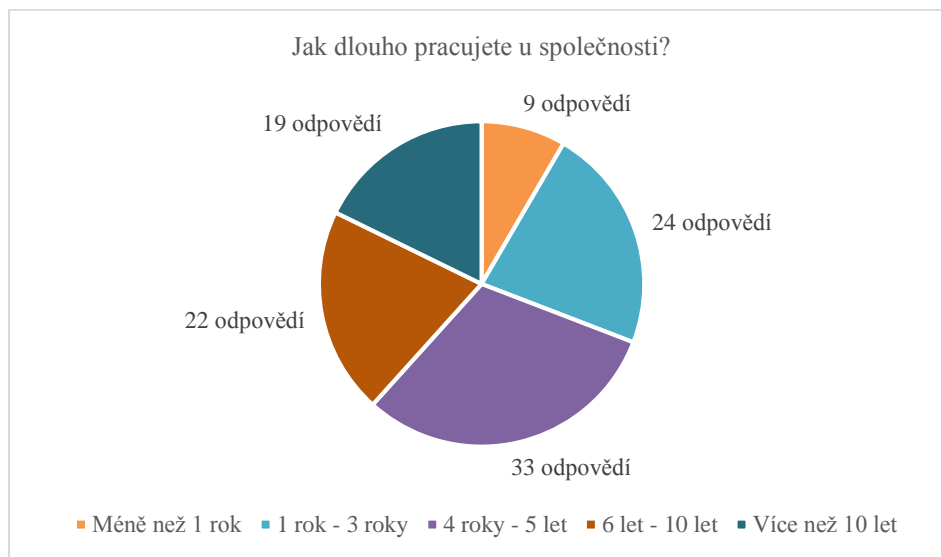


Zdroj:⁷⁹

Dle rodinného stavu byli respondenti rozděleni do čtyř skupin vcelku jednoznačně. 47 % respondentů je v manželském svazku (celkem 50 odpovědí), 28 % respondentů je svobodných (30 odpovědí). Rozvedených respondentů v rámci dotazníkového šetření je 22 % (24 odpovědí) a 3 % (3 odpovědi) jsou pak respondenti vdovci/vdovy.

⁷⁹ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 4: Otázka č. 4 Dotazníku – komplet



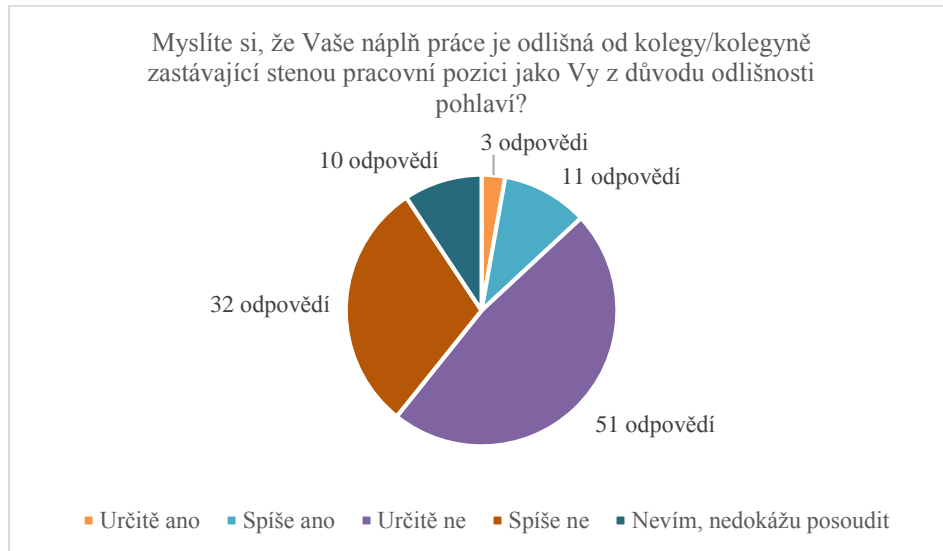
Zdroj⁸⁰

Další otázka dotazníkového šetření se týkala délky pracovního poměru u společnosti. Tato otázka vypovídá zároveň o zázemí, jaké společnost svým zaměstnancům poskytuje. 31 % dotazovaných (33 odpovědí) pracuje u společnosti v délce 4 roky – 5 let, což představuje nejvyšší zastoupení v rámci dotazníku. 1 rok – 3 roky u společnosti působí 22 % dotazovaných (24 odpovědí), tato délka pracovního poměru u společnosti je dána zejména faktem vyššího počtu mladých respondentů dotazníkového šetření. 6 – 10 let u společnosti pracuje celkem 21 % dotazovaných (22 odpovědí). Celkem pak 18 % respondentů odpovědělo, že je jejich délka pracovního poměru delší než 10 let (19 odpovědí). Méně než 1 rok je pak zaměstnáno 8 % dotazovaných osob (9 odpovědí).

Délka pracovního poměru u společnosti ZENOVA services s.r.o. je vcelku vysoká. Zaměstnanci u společnosti zůstávají delší dobu, což vypovídá o tom, že nemají potřebu zaměstnání a zaměstnavatele měnit. Pro společnost může být tento fakt uspokojivý, protože snižuje míru fluktuace zaměstnanců v hlavním pracovním poměru.

⁸⁰ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 5: Otázka č. 5 Dotazníku – komplet



Zdroj⁸¹

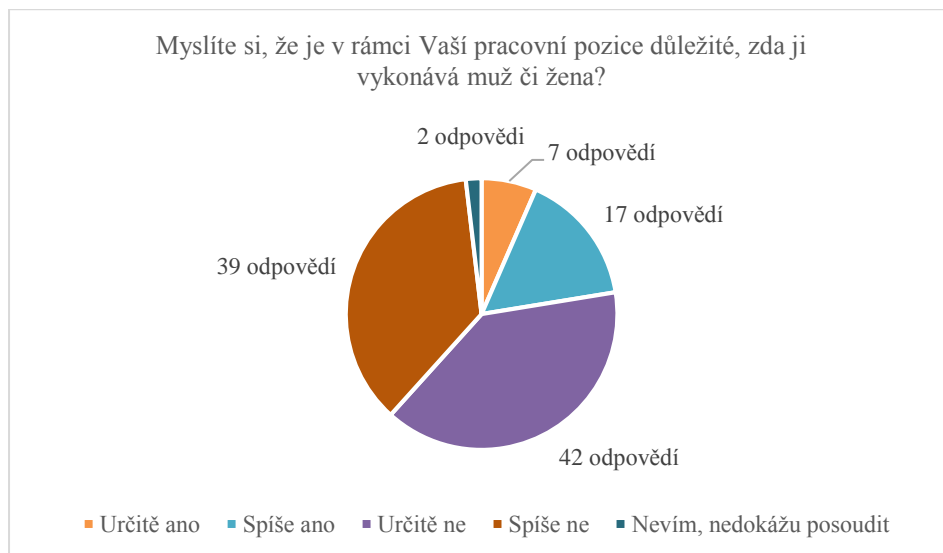
Na otázku, zda zaměstnanci vnímají, že je jejich pracovní náplň odlišná od kolegy či kolegyně zastávající tutéž pracovní pozici, odpovědělo 48 % dotazovaných, že si toto určitě nemyslí (51 odpovědí). Tato odpověď byla nejčastěji zastoupena v rámci dotazníkového šetření. Že odlišnosti v pracovní náplni spíše nevnímají, odpovědělo 30 % dotazovaných (32 odpovědí). Naopak 10 % dotazovaných uvedlo, že spíše tyto odlišnosti vnímají (11 odpovědí). 9 % respondentů se vyjádřilo, že tento fakt nedokáží posoudit (10 odpovědí). Pouze 3 % dotazovaných se vyjádřilo, že určitě odlišnosti vnímají (3 odpovědi).

V případě, že se sloučí dohromady odpověď „určitě ne“ a „spíše ne“, výsledek dotazníkového šetření vypovídá o tom, že 78 % respondentů (83 odpovědí) nevnímá rozdíl mezi pracovní náplní v rámci své pracovní pozice pro muže či ženu. Naopak v případě sloučení odpovědí „určitě ano“ a „spíše ano“ je výsledkem, že pouhých 13 % dotazovaných (14 odpovědí) vnímá odlišnosti v pracovní náplni kolegy či kolegyně.

⁸¹ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Tento výsledek je vcelku jednoznačný a zároveň ukazuje, že společnost ZENOVA services s.r.o. poskytuje genderově vyvážené pracovní podmínky pro své zaměstnance.

Graf 6: Otázka č. 6 Dotazníku – komplet



Zdroj⁸²

Šestá otázka dotazníkového šetření se zaměřila na fakt, zda si respondenti uvědomují, jestli je rozdílné, pokud práci vykonává muž anebo žena.

39 % dotazovaných jako svou odpověď uvedlo, že určitě není důležité, zda pracovní pozici vykonává muž či žena (42 odpovědí), jako další nejčastější odpověď bylo respondenty uvedeno, že si spíše nemyslí, že by bylo důležité, jestli vykonává pracovní pozici muž nebo žena, celkem 36 % (39 odpovědí). Že je tento rozdíl mezi výkonem práce mužem či ženou spíše patrný, si myslí 16 % dotazovaných (17 odpovědí). O tom, že je určitě viditelný rozdíl v tom, zda pracovní pozici vykonává muž nebo žena, je přesvědčeno 7 % dotazovaných (7 odpovědí). 2 % respondentů nedokázalo na tuto objektivně odpovědět a zvolili jako svou odpověď, že nedokáží tuto situaci posoudit. (2 odpovědi).

⁸² Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

V případě, že se sloučí dohromady odpověď „určitě ne“ a „spíše ne“, výsledek dotazníkového šetření vypovídá o tom, že 78 % respondentů (81 odpovědí) nevnímá rozdíl mezi vykonáváním své pracovní pozice mužem či ženou. Naopak v případě sloučení odpovědí „určitě ano“ a „spíše ano“ je výsledkem, že pouhých 20 % dotazovaných (24 odpovědí) vnímá odlišnosti při výkonu práce mužem či ženou. I tento výsledek je vcelku jednoznačný a zároveň také ukazuje a opět potvrzuje, že společnost ZENOVA services s.r.o. poskytuje genderově vyvážené pracovní podmínky svým zaměstnancům.

Fakt, že se tyto dvě předešlé otázky procentuálně shodují ve svých odpovědích, ukazuje, že respondenti odpovídali uváženě a dotazníkové šetření je průkazné a vypovídající o skutečnosti.

Graf 7: Otázka č. 7 Dotazníku – komplet



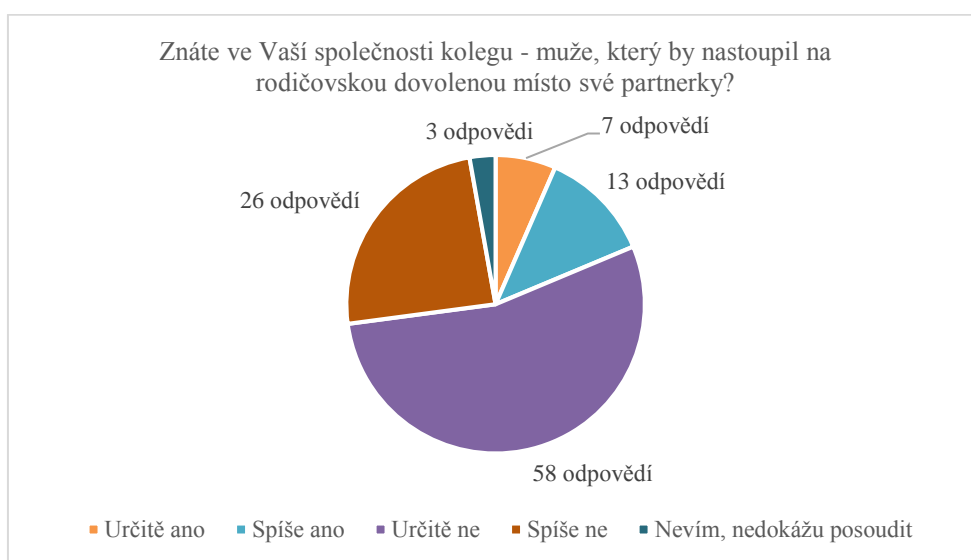
Zdroj:⁸³

Další otázka dotazníkového šetření se týkala zaměstnávání na částečný pracovní úvazek. 32 % respondentů odpovědělo, že v rámci společnosti jsou na částečný/poloviční úvazek zaměstnávány určitě častěji ženy (34 odpovědí). Že jsou v tomto druhu pracovního poměru zaměstnávány častěji spíše ženy než muži,

⁸³ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

pak odpovědělo celkem 29 % dotazovaných (31 odpovědi). 15 % respondentů uvedlo, že na částečný/poloviční pracovní úvazek pracují spíše muži (16 odpovědi). Pouze 2 % účastníků dotazníků uvedlo, že určitě muži pracují v jejich společnosti na částečný/poloviční pracovní úvazek (2 odpovědi). 22 % dotazovaných v rámci dotazníkového šetření uvedlo, že tuto otázku nedokáží posoudit (24 odpovědi). Neschopnost odpovědět na tuto otázku je dána zejména tím, že zaměstnanci nejsou informováni a nemají přehled, na jaký pracovní úvazek pracují jejich kolegové. Z toho se dá tedy usoudit, že raději zvolili odpověď v rámci dotazníkového šetření „Nevím, nedokážu posoudit“, aby jejich odpověď odpovídala co nejvíce realitě.

Graf 8: Otázka č. 8 Dotazníku – komplet



Zdroj:⁸⁴

Osmou otázkou dotazníkového šetření byla otázka přístupu zaměstnanců k rodičovské dovolené.

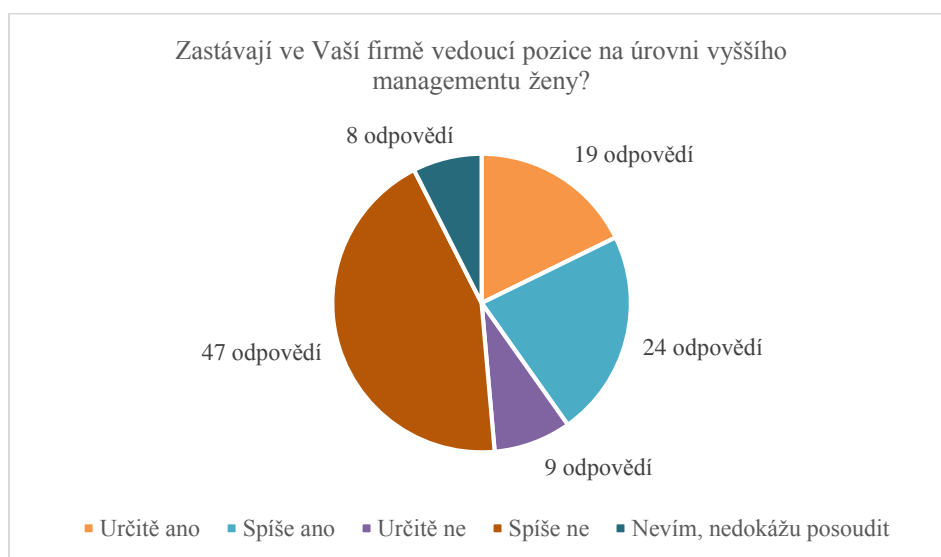
Že určitě v rámci společnosti ZENOVA services s.r.o. neznají kolegu, který by nastoupil na rodičovskou dovolenou, odpovědělo 54 % respondentů (58 odpovědi). 24 % respondentů uvedlo, že spíše neznají kolegu, který by se rodičovské dovolené ujal na místo své partnerky (26 odpovědi), 12 % dotazovaných spíše zná kolegu,

⁸⁴ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

který by na rodičovskou dovolenou nastoupil (13 odpovědí), zatímco určitě je o tom přesvědčeno 7 % respondentů (7 odpovědí). 3 % respondentů nedokáže posoudit, jestli by některý z kolegů nastoupil na rodičovskou dovolenou místo své partnerky (3 odpovědi).

Tento výsledek odpovědí v rámci dotazníkového šetření vypovídá o celkové situaci ve společnosti v rámci celé České republiky, kdy ve většině případů na rodičovskou dovolenou nastupují ženy. Také v rámci společnosti ZENOVA services s.r.o. je rodičovská dovolená určena převážně ženám.

Graf 9: Otázka č. 9 Dotazníku – komplet



Zdroj⁸⁵

Otázka č. 9 v rámci dotazníkového šetření se týkala zastoupení žen ve vedení společnosti ZENOVA services s.r.o.

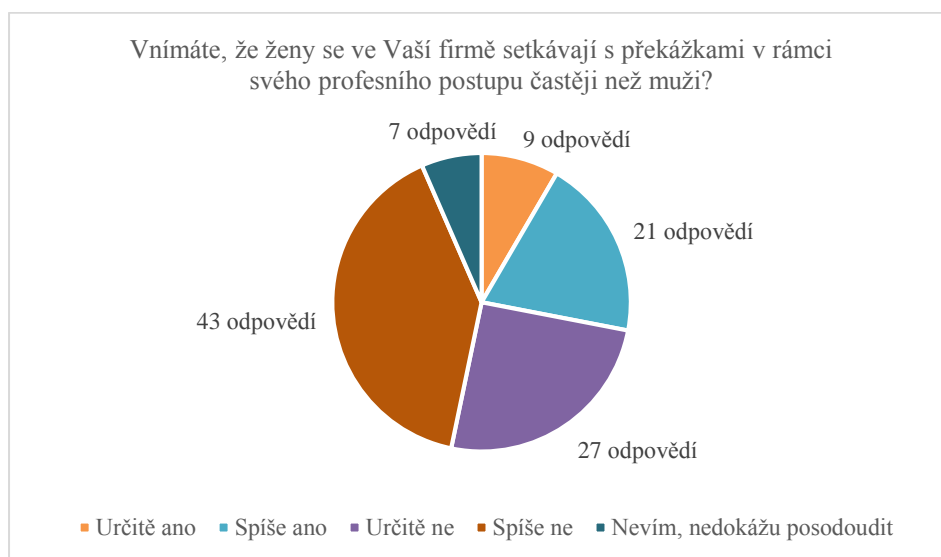
44 % účastníků dotazníkového šetření uvedlo, že ženy spíše ve vedení společnosti zastoupeny nejsou (47 odpovědí). Naproti tomu 22 % respondentů odpovědělo, že ženy ve vedení společnosti spíše zastoupeny jsou (24 odpovědí). Že ženy ve vedení společnosti zastoupeny určitě jsou, uvedlo 18 % dotazovaných (19 odpovědí). 8 % respondentů na

⁸⁵ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

tuto otázku odpovědělo, že ve vedení společnosti ženy určitě zastoupeny nejsou (9 odpovědí). Stejný procentuální podíl respondentů, tedy 8 %, uvedl, že neví a tuto situaci nedokáže posoudit (8 odpovědí).

Rozdílnost v odpovědích respondentů, která se objevila v této otázce, lze přisoudit zejména faktu, že každý respondent si mohl vyhodnotit pod pojmem „vyšší management společnosti“ různý stupeň úrovně řízení. Vyšší management ve společnosti ZENOVA services s.r.o. je dán organizační strukturou, kterou ale respondenti nemuseli zcela respektovat a pro každého z dotazovaných pak „vyšší management společnosti“ představoval různé pracovníky z řad kolegů ze společnosti.

Graf 10: Otázka č. 10 Dotazníku – komplet



Zdroj:⁸⁶

Desátá otázka dotazníkového šetření zjišťovala, jak zaměstnanci vnímají možnosti svých kolegů a zároveň míru případných nesnází a překážek v rámci pracovního postupu ve společnosti ZENOVA services s.r.o.

40 % respondentů si myslí, že se ženy v rámci společnosti spíše nesetkávají s překážkami v rámci svého profesního postupu (43 odpovědí). Že se s překážkami

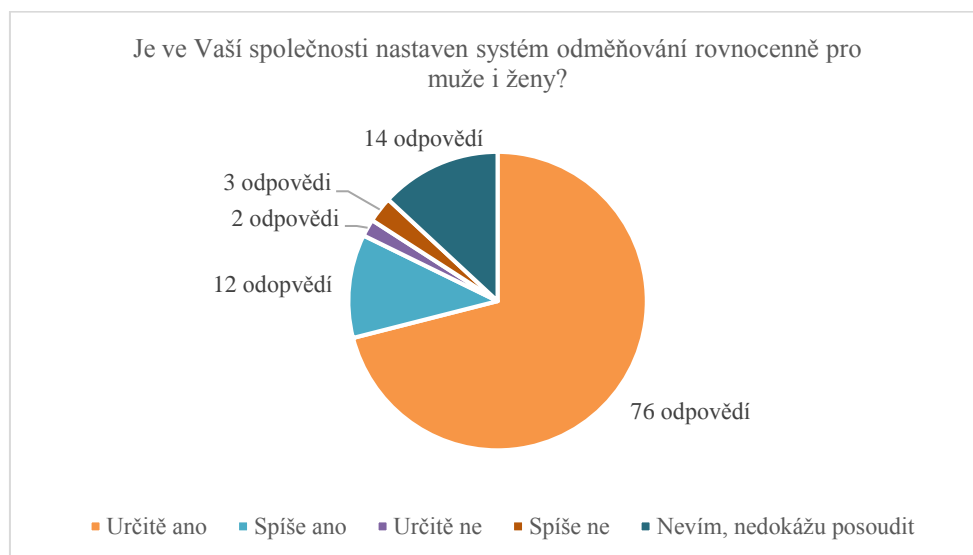
⁸⁶ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

při profesním postupu určitě ženy nesetkávají, uvedlo 25 % dotazovaných (27 odpovědí). Naopak 20 % respondentů uvedlo, že si myslí, že se ženy spíše s překážkami setkávají (21 odpovědí), dalších 8 % pak vnímá, že se ženy s překážkami při svém pracovním postupu setkávají určitě (9 odpovědí). 7 % respondentů nedokáže posoudit, zda jejich kolegyně čelí překážkám při svém profesním postupu (7 odpovědí).

V případě, že se sloučí dohromady odpovědi záporné (tedy určitě a spíše se ženy nesetkávají s překážkami při svém profesním postupu), je výsledkem dotazníkového šetření, že tohoto názoru je 65 % respondentů (70 odpovědí dohromady), naopak při sloučení kladných odpovědí (tedy určitě a spíše se ženy setkávají s překážkami při svém profesním postupu), je v rámci těchto odpovědí zařazeno 28 % dotazovaných (30 odpovědí).

Z výše uvedených odpovědí tedy vyplývá, že v rámci společnosti ZENOVA services s.r.o. převažuje názor, že ženám nejsou při profesním postupu kladeny překážky, nebo alespoň to pracovníci významně nepocítují a nevnímají. I tento fakt přispívá ke skutečnosti, že společnost dokáže svým pracovníkům nabídnout genderově vyvážené a rovné pracovní prostředí.

Graf 11: Otázka č. 11 Dotazníku – komplet



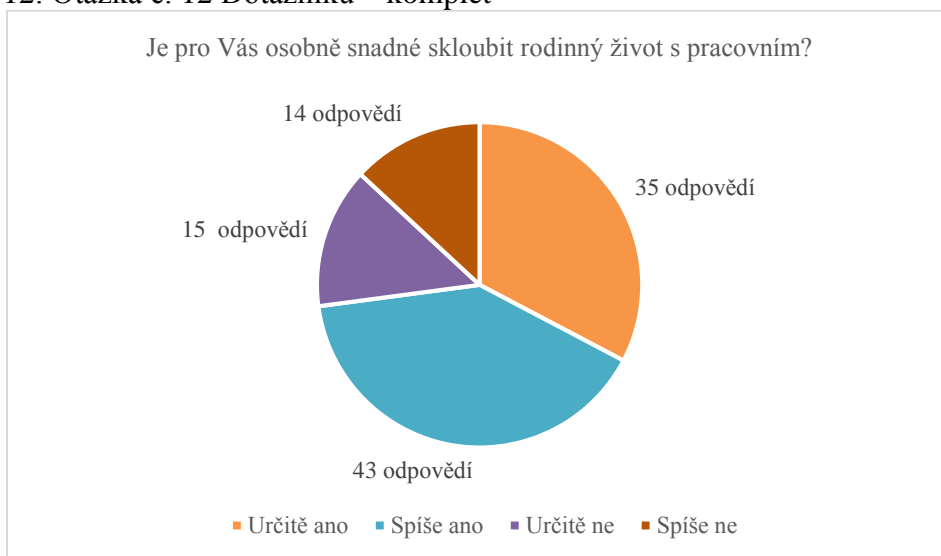
Zdroj:⁸⁷

⁸⁷ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Na jedenáctou otázku týkající se spravedlivého a rovnocenného systému odměňování pro muže a ženy odpovědělo 71 % respondentů (76 odpovědí) kladně, tedy že určitě je systém odměňování nastaven rovnocenně. Dalších 11 % dotazovaných (12 odpovědí) odpovědělo, že systém odměňování je spíše nastaven rovnocenně pro muže a ženy. Že by systém spíše nebyl nastaven rovnocenně, uvedla celkem 3 % respondentů (3 odpovědi), a že systém určitě rovnocenně nastaven není, uvedla 2 % dotazovaných (2 odpovědi). Na tuto otázku celkem 13 % respondentů odpovědělo, že nevědí a nejsou schopni rovnocennost posoudit (14 odpovědí). To, že poměrně vysoké procento respondentů neumělo na tuto otázku odpovědět, může být dáno faktem, že systém odměňování ve finanční rovině není ve společnosti ZENOVA services s.r.o. transparentní a všichni zaměstnanci tedy nejsou informováni o finančních odměnách svých kolegů či kolegyně.

U této otázky by také bylo vhodné spojit odpovědi „spíše ano“ a „určitě ano“. Po tomto sloučení dvou kladných odpovědí je výsledkem 88 odpovědí, tedy 82 % účastníků dotazníkového šetření. Zatímco v případě spojení odpovědi „spíše ne“ a „určitě ne“, tedy dvou negativních odpovědí, je výsledkem pouhých 5 odpovědí, tedy necelých 5 % z celkového počtu respondentů. Tento výsledek naprosto svědčí o tom, že systém odměňování ve společnosti ZENOVA services s.r.o. je vnímán zaměstnanci jako spravedlivě a rovnocenně nastavený.

Graf 12: Otázka č. 12 Dotazníku – komplet



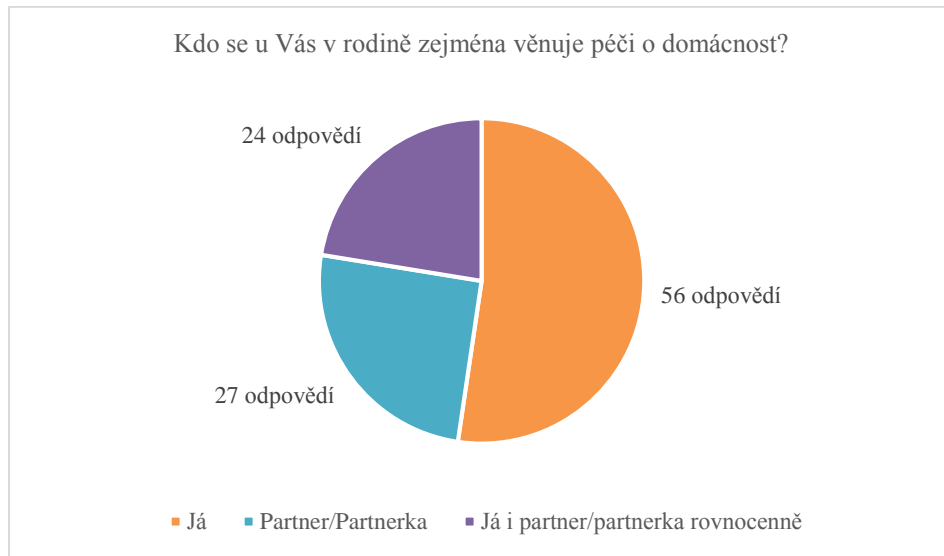
Zdroj⁸⁸

Dvanáctá otázka dotazníkového šetření se týkala skloubení rodinného a pracovního života a jak toto sladění respondenti vnímají, zda jako snadné či obtížné. Nejvíce respondentů, tedy 40 %, na tuto otázku odpovědělo, že je pro ně spíše snadné skloubit rodinný život s pracovním (43 odpovědí), dalších 33 % dotazovaných uvedlo, že je pro ně určitě snadné skloubit rodinný život s pracovním (35 odpovědí). Pro 14 % dotazovaných určitě není snadné skloubit pracovní život s tím rodinným (15 odpovědí) a pro 13 % respondentů skloubení rodinného a pracovního života spíše snadné není (14 odpovědí). Tuto otázku dokázali zodpovědět všichni respondenti a žádný z nich nevyužil jako svou odpověď možnost „Nevím, nedokážu posoudit“.

V případě sloučení kladných a záporných odpovědí je výsledkem, že 73 % (celkem 78 odpovědí) dotazovaných osob v rámci dotazníkového šetření se vyjádřilo, že je pro ně snadné skloubit rodinný a pracovní život. Naproti tomu pro 27 % dotazovaných osob v rámci dotazníkového šetření (celkem 29 odpovědí) uvedlo, že skloubení rodinného a pracovního života je pro ně obtížné. Z tohoto výsledku dotazníkového šetření lze usuzovat, že společnost ZENOVA services s.r.o. jako zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům takové vhodné pracovní prostředí, které nezasahuje nadměrnou mírou do života osobního.

⁸⁸ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 13: Otázka č. 13 Dotazníku – komplet

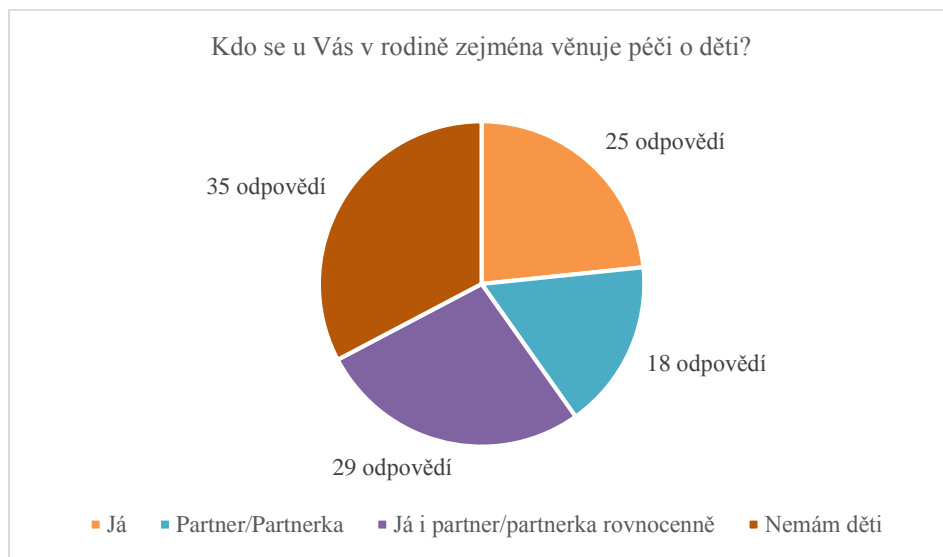


Zdroj⁸⁹

U třinácté otázky se téma dotazníkového šetření přesouvá do soukromého života, v této otázce se respondenti vyjadřovali k tomu, kdo pečuje o domácnost. 52 % dotazovaných uvedlo, že o domácnost pečují oni sami (56 odpovědí). Pro 25 % účastníků dotazníkového šetření to je právě partner či partnerka, kdo o domácnost pečuje (27 odpovědí) a dalších 23 % respondentů uvedlo, že o domácnost pečují s partnerem či partnerkou rovnocenně společně (24 odpovědí).

⁸⁹ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 14: Otázka č. 14 Dotazníku – komplet

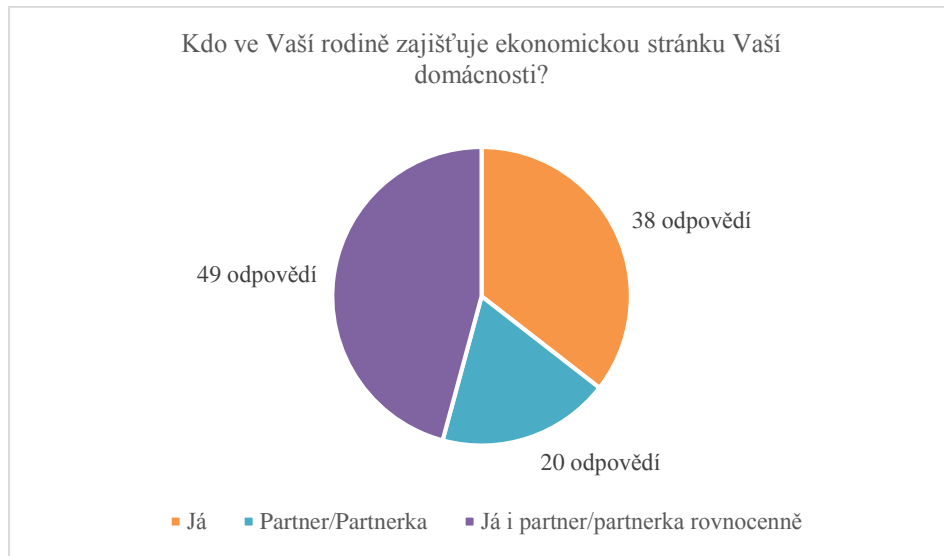


Zdroj⁹⁰

Čtrnáctá otázka se týkala péče o děti v domácnosti účastníka dotazníkového šetření. Nejčastěji se respondenti vyjadřovali tak, že o děti pečují rovnocenně se svým partnerem či partnerkou. Takových odpovědí bylo v dotazníku celkem 27 % (29 odpovědí). 23 % dotazovaných v rámci této otázky uvedlo, že se péči o děti věnují oni sami (25 odpovědí). V domácnostech 17 % účastníků dotazníkového šetření se péči o děti věnuje druhý partner či partnerka (18 odpovědí). 33 % respondentů uvedlo, že děti nemá (35 odpovědí).

⁹⁰ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 15: Otázka č. 15 Dotazníku – komplet

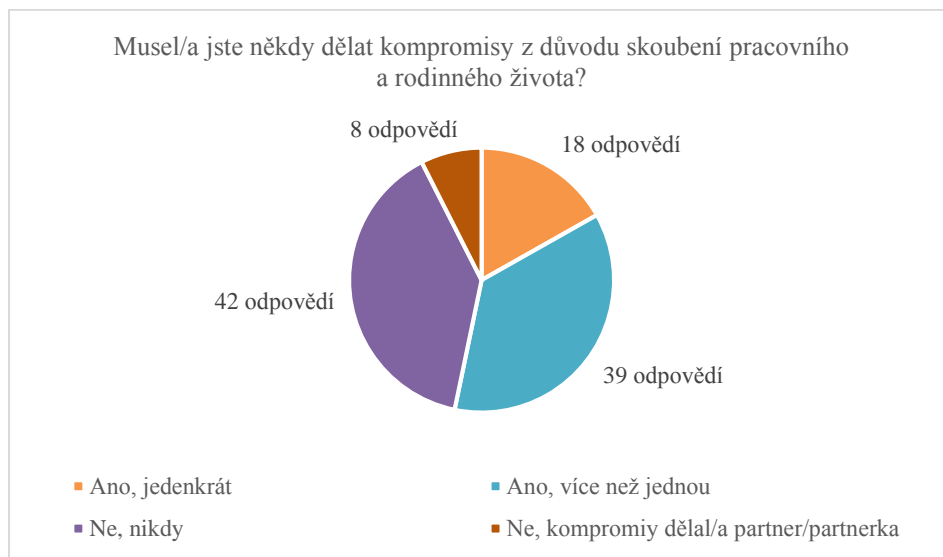


Zdroj⁹¹

Další otázka se týkala ekonomického zajištění domácností účastníků dotazníkového šetření. Nejvíce respondentů, celkem 46 %, odpovědělo, že se o ekonomickou stránku domácnosti starají rovnocenně společně se svým partnerem či partnerkou (49 odpovědí). 35 % účastníků dotazníkového šetření na tuto otázku odpovědělo, že se o ekonomickou stránku chodu domácnosti starají oni sami (38 odpovědí). U 19 % dotazovaných ekonomický chod domácnosti zajišťuje partner či partnerka (20 odpovědí).

⁹¹ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 16: Otázka č. 16 Dotazníku – komplet



Zdroj⁹²

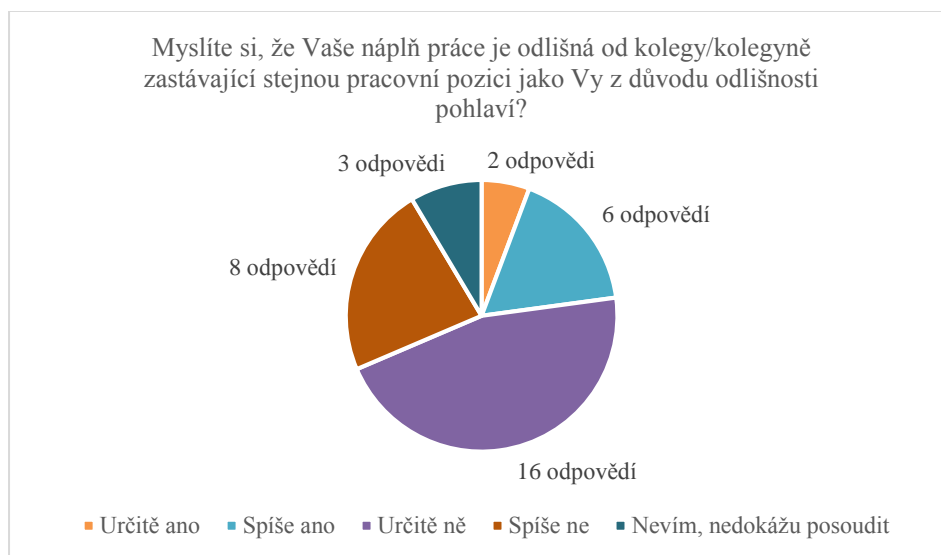
Poslední otázka dotazníkového šetření se týkala skloubení rodinného a pracovního života, tedy konkrétně, zda zaměstnanci společnosti ZENOVA services s.r.o. museli někdy dělat kvůli tomuto skloubení kompromisy či nikoliv. 39 % dotazovaných odpovědělo, že nikdy kompromisy dělat nemuseli (42 odpovědí). Naopak 36 % dotazovaných uvedlo, že kompromis více než jedenkrát udělat museli (39 odpovědí). Pouze jednou muselo udělat kompromis 17 % účastníků dotazníkového šetření (18 odpovědí). 8 % dotazovaných na tuto otázku odpovědělo, že nikdy kompromisy neudělali, ale bylo na jejich partnerovi/partnerce, aby tyto kompromisy podstoupil či podstoupila (8 odpovědí).

⁹² Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

5.2 VYHODNOCENÍ ODPOVĚDÍ MUŽŮ A ŽEN

Z celkového počtu šestnácti otázek uvedených v dotazníkovém šetření bylo autorkou této diplomové práce vybráno sedm otázek, u kterých byly porovnávány odpovědi mužů a odpovědi žen včetně procentuálního zastoupení jednotlivých odpovědí. Z celkového počtu 107 respondentů se dotazníkového šetření účastnilo 35 mužů a 72 žen, tj. 67 % dotazovaných osob tvořily ženy a dalších 33 % dotazovaných osob pak tvořili muži. Toto procentuální zastoupení obou pohlaví odpovídá také genderovému složení zaměstnanců společnosti ZENOVA services s.r.o. jako celku, většinu zaměstnanců v hlavním pracovním poměru u společnosti tvoří ženy.

Graf 17: Otázka č. 5 Dotazníku – muži



Zdroj⁹³

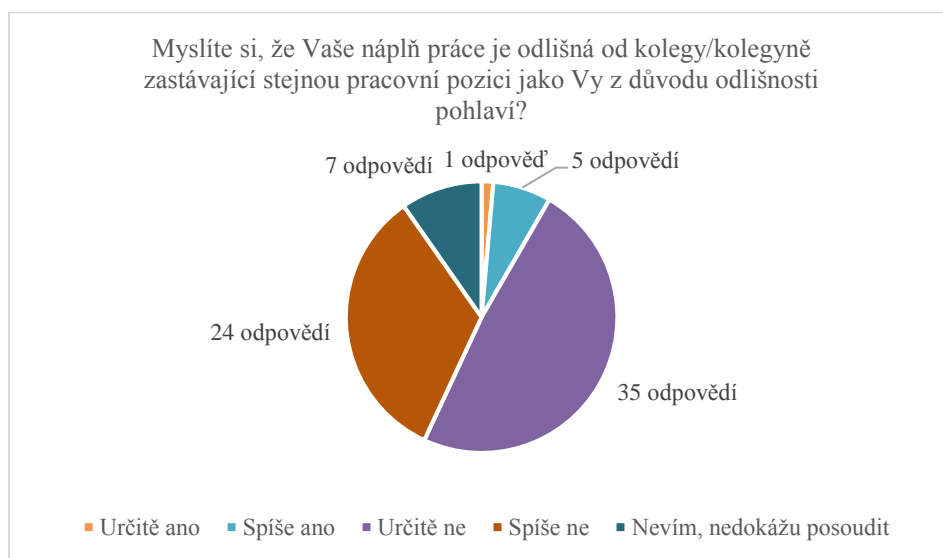
Na otázku, zda zaměstnanci vnímají, že je jejich pracovní náplň odlišná od kolegyně zastávající tutéž pracovní pozici odpovědělo 46 % dotazovaných mužů, že určitě odlišnou pracovní náplň vůči svým kolegyním nevnímají (16 odpovědí), dalších 23 % dotazovaných zaměstnanců – mužů uvedlo, že spíše odlišnou pracovní náplň nevnímají (8 odpovědí). Naopak 17 % dotazovaných mužů uvedlo, že spíše tyto odlišnosti vnímají (6 odpovědí). 8 % respondentů se vyjádřilo, že tento fakt nedokáže posoudit

⁹³ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

(3 odpovědi). Pouze 6 % dotazovaných se vyjádřilo, že určitě odlišnosti vnímají (2 odpovědi).

V případě, že se sloučí dohromady odpověď „určitě ne“ a „spíše ne“, výsledek dotazníkového šetření vypovídá o tom, že 69 % respondentů (24 odpovědi) nevnímá rozdíl mezi pracovní náplní v rámci své pracovní pozice, pakliže ji vykonává respondent – muž anebo jeho kolegyně – žena. Naopak v případě sloučení odpovědi „určitě ano“ a „spíše ano“ je výsledkem 23 % odpovídajících respondentů (8 odpovědi).

Graf 18: Otázka č. 5 Dotazníku – ženy



Zdroj⁹⁴

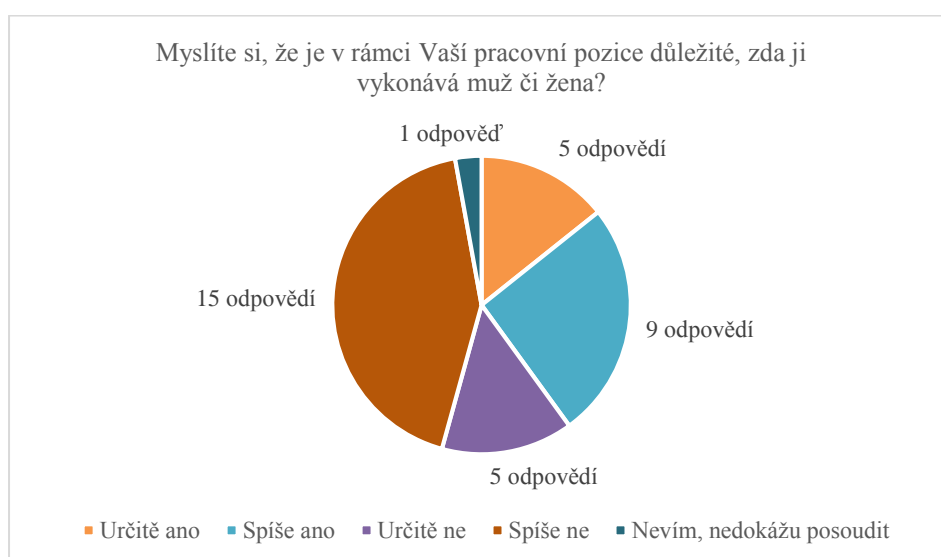
Na otázku, zda zaměstnankyně vnímají, že je jejich pracovní náplň odlišná od kolegy zastávajícího tutéž pracovní pozici odpovědělo 49 % dotazovaných žen, že určitě odlišnou pracovní náplň vůči svým kolegům nevnímají (35 odpovědi), dalších 33 % dotazovaných zaměstnankyň – žen uvedlo, že spíše odlišnou pracovní náplň nevnímají (24 odpovědi). Naopak 7 % dotazovaných žen uvedlo, že spíše tyto odlišnosti vnímají (5 odpovědi). 10 % respondentů se vyjádřilo, že tento fakt nedokáží posoudit (7 odpovědi). Pouze 1 % dotazovaných se vyjádřilo, že určitě odlišnosti vnímají (1 odpověď).

⁹⁴ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

V případě, že se sloučí dohromady odpověď „určitě ne“ a „spíše ne“, výsledek dotazníkového šetření vypovídá o tom, že 82 % respondentů (59 odpovědí) nevnímá rozdíl mezi pracovní náplní v rámci své pracovní pozice, pakliže ji vykonává respondent – žena anebo její kolega – muž. Naopak v případě sloučení odpovědí „určitě ano“ a „spíše ano“ je výsledkem 8 % odpovídajících respondentů (6 odpovědí).

Výrazně rozdílné procentuální zastoupení odpovědí v porovnání u mužů a žen se v této otázce tedy neobjevilo. Muži i ženy hodnotí svou pracovní náplň jako převážně stejnou, tedy ne výrazně odlišnou, od kolegy či kolegyně opačného pohlaví.

Graf 19: Otázka č. 6 Dotazníku – muži



Zdroj⁹⁵

Šestá otázka dotazníkového šetření se zaměřila na fakt, zda si respondenti uvědomují, jestli je rozdílné, pokud práci vykonává muž anebo žena.

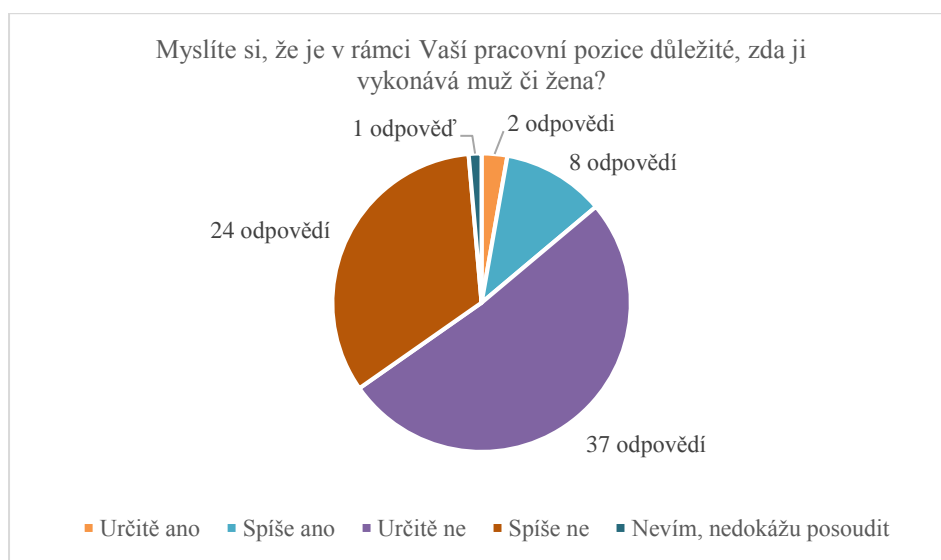
43 % dotazovaných mužů jako svou odpověď uvedlo, že spíše není důležité, zda pracovní pozici vykonává muž či žena (15 odpovědí), jako další nejčastější odpověď bylo respondenty uvedeno, že si spíše myslí, že je důležité, jestli vykonává pracovní pozici muž nebo žena, celkem 26 % (9 odpovědí). Že je tento rozdíl

⁹⁵ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

mezi výkonem práce mužem či ženou určitě patrný, si myslí 14 % dotazovaných mužů (5 odpovědí). O tom, že určitě není viditelný rozdíl v tom, zda pracovní pozici vykonává muž nebo žena, je přesvědčeno shodně 14 % dotazovaných (5 odpovědí). 3 % respondentů nedokázalo na tuto objektivně odpovědět a zvolili jako svou odpověď, že nedokáží tuto situaci posoudit. (1 odpověď).

V případě, že se sloučí dohromady odpověď „určitě ne“ a „spíše ne“, výsledek dotazníkového šetření vypovídá o tom, že 57 % respondentů – mužů (20 odpovědí) nevnímá rozdíl mezi vykonáváním své pracovní pozice mužem či ženou. Oproti hodnocení odpovědí všech účastníků dotazníkového šetření toto procentuální vyjádření odpovědí pokleslo, ale stále má převažující charakter názor (nadpoloviční většina), že není rozdíl, zda danou pracovní pozici vykonává muž či žena.

Graf 20: Otázka č. 6 Dotazníku – ženy



Zdroj⁹⁶

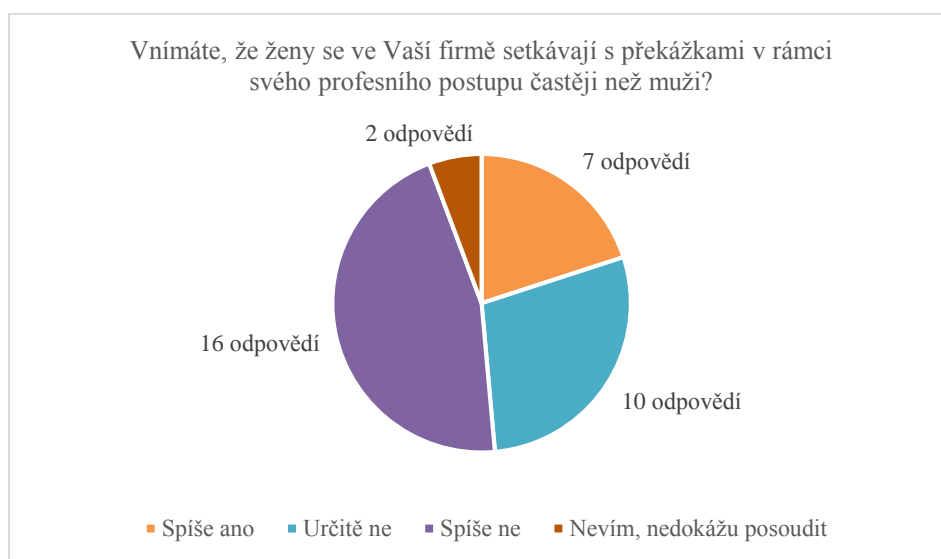
52 % dotazovaných žen jako svou odpověď uvedlo, že určitě není důležité, zda pracovní pozici vykonává muž či žena (37 odpovědí), jako další nejčastější odpověď bylo respondenty – ženami uvedeno, že si spíše nemyslí, že je důležité, jestli vykonává pracovní pozici muž nebo žena, celkem 33 % (24 odpovědí).

⁹⁶ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Že je tento rozdíl mezi výkonem práce mužem či ženou spíše patrný, si myslí 11 % dotazovaných žen (8 odpovědí). O tom, že určitě je viditelný rozdíl v tom, zda pracovní pozici vykonává muž nebo žena, jsou přesvědčena pouze 3 % dotazovaných žen (2 odpovědi). 1 % respondentů nedokázalo na tuto objektivně odpovědět a zvolili jako svou odpověď, že nedokáží tuto situaci posoudit (1 odpověď).

V případě, že se sloučí dohromady odpověď „určitě ne“ a „spíše ne“, výsledek dotazníkového šetření vypovídá o tom, že 85 % respondentů – žen (61 odpovědí) nevnímá rozdíl mezi vykonáváním své pracovní pozice mužem či ženou. Tento výsledek odpovědí účastníků, žen, dotazníkového šetření se procentuálním zastoupením v odpovědích shoduje s výsledky dotazníkového šetření jako celku, výrazný rozdíl není patrný. Ženy – účastnice dotazníkového šetření vyjádřily ve většině názor, že není rozdíl, zda danou pracovní pozici vykonává muž či žena.

Graf 21: Otázka č. 10 Dotazníku – muži



Zdroj⁹⁷

Tato otázka dotazníkového šetření zjišťovala, jak zaměstnanci vnímají možnosti svých kolegyně a zároveň míru případných nesnází a překážek v rámci pracovního postupu ve společnosti ZENOVA services s.r.o.

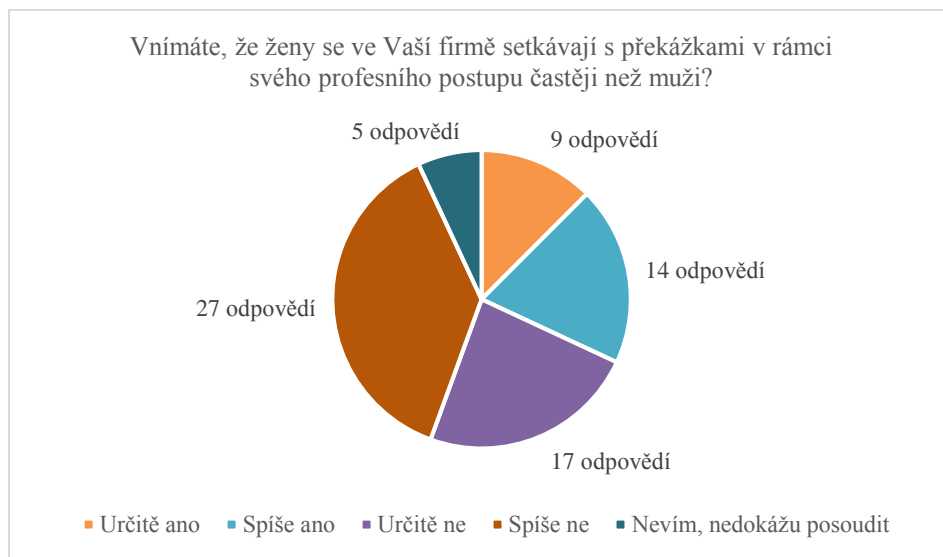
⁹⁷ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

45 % dotazovaných mužů si myslí, že se ženy v rámci společnosti spíše nesetkávají s překážkami v rámci svého profesního postupu (16 odpovědí). Že se s překážkami při profesním postupu určitě ženy nesetkávají, uvedlo 29 % dotazovaných (10 odpovědí). Naopak 20 % respondentů – mužů uvedlo, že si myslí, že se ženy spíše s překážkami setkávají (7 odpovědí), žádný dotazovaný muž se nedomnívá, že se ženy s překážkami při svém pracovním postupu setkávají určitě (0 odpovědí). 6 % dotazovaných mužů nedokáže posoudit, zda jejich kolegyně čelí překážkám při svém profesním postupu (2 odpovědi).

V případě, že se sloučí dohromady odpovědi záporné (tedy určitě a spíše se ženy nesetkávají s překážkami při svém profesním postupu), je výsledkem dotazníkového šetření, že tohoto názoru je 74 % respondentů – mužů (26 odpovědí dohromady), naopak při sloučení kladných odpovědí (tedy určitě a spíše se ženy setkávají s překážkami při svém profesním postupu), je v rámci těchto odpovědí zařazeno 20 % dotazovaných mužů (7 odpovědí).

Tento výsledek odpovědí mužské části respondentů se shoduje s názorem všech účastníků dotazníkového šetření, tedy jak mužů, tak žen.

Graf 22: Otázka č. 10 Dotazníku – ženy



Zdroj⁹⁸

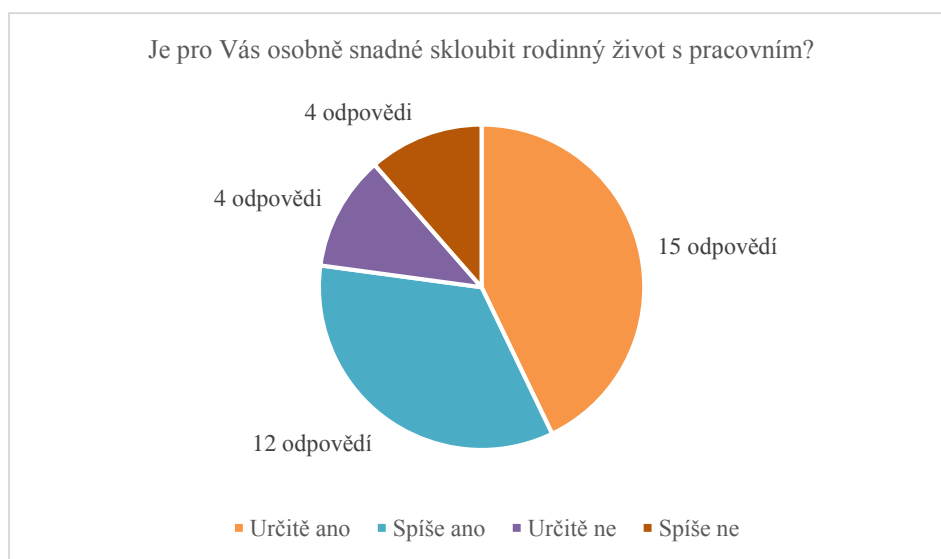
38 % dotazovaných žen si myslí, že se ženy v rámci společnosti spíše nesetkávají s překážkami v rámci svého profesního postupu (27 odpovědí). Že se s překážkami při profesním postupu určitě ženy nesetkávají, uvedlo 24 % dotazovaných (17 odpovědí). Naopak 19 % respondentů – žen uvedlo, že si myslí, že se ženy spíše s překážkami setkávají (14 odpovědí), 12 % dotazovaných žen se domnívá, že se ženy s překážkami při svém pracovním postupu setkávají určitě (9 odpovědí). 7 % dotazovaných žen nedokáže posoudit, zda jejich kolegyně čelí překážkám při svém profesním postupu (5 odpovědí).

V případě, že se sloučí dohromady odpovědi záporné (tedy určitě a spíše se ženy nesetkávají s překážkami při svém profesním postupu), je výsledkem dotazníkového šetření, že tohoto názoru je 61 % respondentů – žen (44 odpovědi dohromady), naopak při sloučení kladných odpovědí (tedy určitě a spíše se ženy setkávají s překážkami při svém profesním postupu), je v rámci těchto odpovědí zařazeno 32 % dotazovaných žen (23 odpovědí).

⁹⁸ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

V případě odpovědí ženské části respondentů klesá procentuální zastoupení záporných odpovědí oproti mužské části respondentů či celkovému výsledku odpovědí, ale stále se jedná o většinu žen, které se domnívají, že ženám ve společnosti ZENOVA services s.r.o. nejsou při profesním postupu kladeny překážky častěji než mužům. Tento výsledek je tedy shodný jak v odpovědích mužů, žen i celkových odpovědí všech účastníků dotazníkového šetření.

Graf 23: Otázka č. 12 Dotazníku – muži



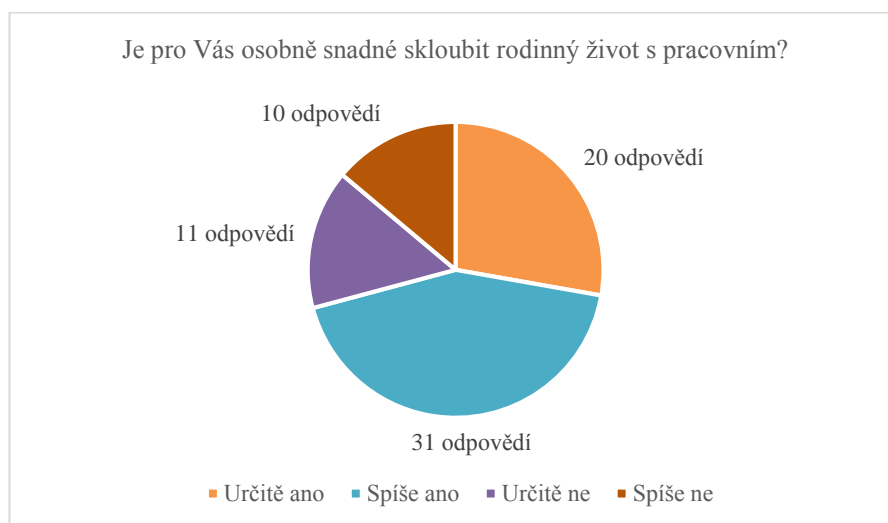
Zdroj⁹⁹

Dvanáctá otázka dotazníkového šetření se týkala skloubení rodinného a pracovního života a jak toto sladění respondenti – muži vnímají, zda jako snadné či obtížné. Nejvíce respondentů, tedy 43 % mužů, na tuto otázku odpovědělo, že je pro ně určitě snadné skloubit rodinný život s pracovním (15 odpovědí), dalších 35 % dotazovaných mužů uvedlo, že je pro ně spíše snadné skloubit rodinný život s pracovním (12 odpovědí). Pro 11 % dotazovaných určitě není snadné skloubit pracovní život s tím rodinným (4 odpovědi) a stejně tak shodně pro 11 % respondentů skloubení rodinného a pracovního života spíše snadné není (4 odpovědi). Tuto otázku dokázali zodpovědět všichni respondenti a žádný z nich nevyužil jako svou odpověď možnost „Nevím, nedokážu posoudit“.

⁹⁹ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

V případě sloučení kladných a záporných odpovědí je výsledkem, že 77 % (celkem 27 odpovědí) dotazovaných mužů v rámci dotazníkového šetření se vyjádřilo, že je pro ně snadné skloubit rodinný a pracovní život. To je o 4 % více kladných odpovědí, než tomu bylo u celkového výsledku dotazníkového šetření, tedy když odpovídali jak muži, tak ženy. Naproti tomu pro 23 % dotazovaných mužů v rámci dotazníkového šetření (celkem 8 odpovědí) uvedlo, že skloubení rodinného a pracovního života je pro ně obtížné. Záporných odpovědí je oproti všem odpovědím respondentů (mužů i žen dohromady) o 4 % méně.

Graf 24: Otázka č. 12 Dotazníku – ženy



Zdroj¹⁰⁰

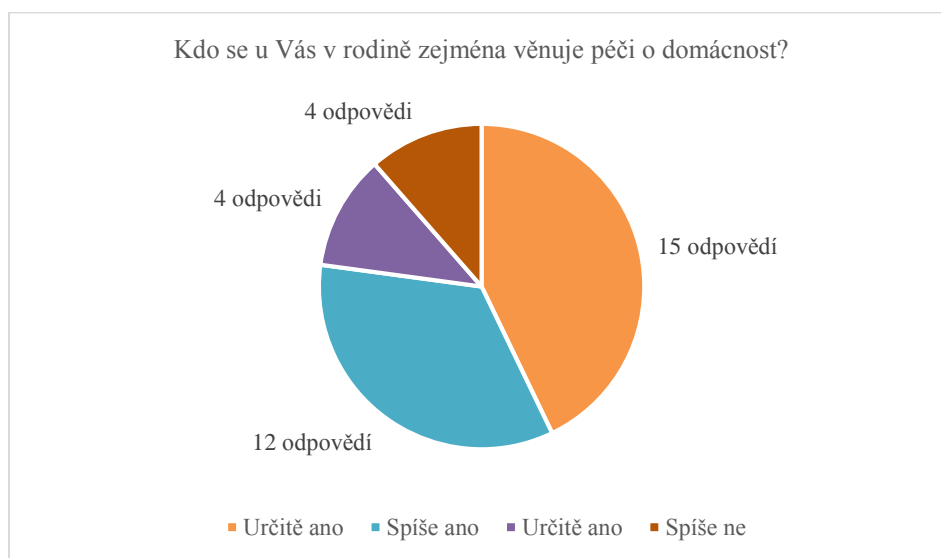
Nejvíce dotazovaných žen, tedy 43 %, na tuto otázku odpovědělo, že je pro ně spíše snadné skloubit rodinný život s pracovním (31 odpovědí), dalších 28 % dotazovaných žen uvedlo, že je pro ně určitě snadné skloubit rodinný život s pracovním (20 odpovědí). Pro 15 % dotazovaných určitě není snadné skloubit pracovní život s tím rodinným (11 odpovědí) a pro 14 % respondentů skloubení rodinného a pracovního života spíše snadné není (10 odpovědí). Tuto otázku dokázali zodpovědět všichni respondenti a žádný z nich nevyužil jako svou odpověď možnost „Nevím, nedokážu posoudit“.

¹⁰⁰ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

V případě sloučení kladných a záporných odpovědí je výsledkem, že 71 % (celkem 51 odpovědí) dotazovaných žen v rámci dotazníkového šetření se vyjádřilo, že je pro ně snadné skloubit rodinný a pracovní život. To je o 2 % méně kladných odpovědí než tomu bylo u celkového výsledku dotazníkového šetření, tedy když odpovídali jak muži, tak ženy. Naproti tomu pro 29 % dotazovaných žen v rámci dotazníkového šetření (celkem 21 odpovědí) uvedlo, že skloubení rodinného a pracovního života je pro ně obtížné. Záporných odpovědí je oproti všem odpovědím respondentů (mužů i žen dohromady) o 2 % více.

Rozdíly nejsou obzvláště velké, ale lze pozorovat, že ženy vnímají skloubení pracovního života s tím rodinným o něco obtížněji než muži. Důvodem může být také fakt, kdo se z partnerů, zda muž či žena, převážně stará o chod domácnosti. Na tuto otázku hledala odpověď otázka č. 13 dotazníkového šetření (viz níže).

Graf 25: Otázka č. 13 Dotazníku – muži



Zdroj¹⁰¹

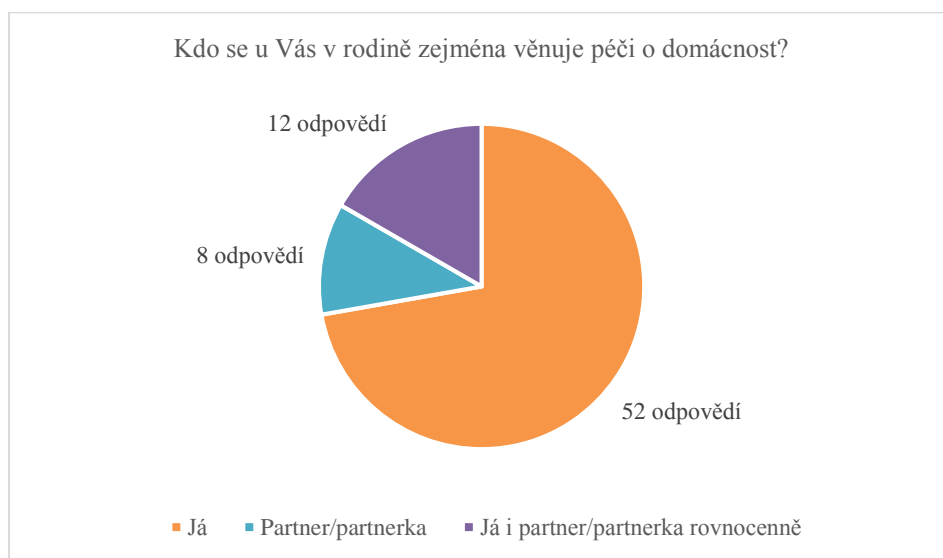
U třinácté otázky se téma dotazníkového šetření přesouvá do soukromého života, v této otázce se respondenti – muži vyjadřovali k tomu, kdo pečuje o domácnost. 11 % dotazovaných mužů uvedlo, že o domácnost pečují oni sami (4 odpovědi). Pro 54 %

¹⁰¹ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

účastníků dotazníkového šetření to je právě partnerka, která o domácnost pečuje (19 odpovědí) a dalších 35 % respondentů uvedlo, že o domácnost pečují s partnerkou rovnocenně dohromady (12 odpovědí).

U této otázky nastává rozkol u odpovědí dotazovaných mužů oproti celkovému hodnocení odpovědí všech účastníků dotazníkového šetření. Více než polovina dotazovaných mužů tedy uvádí, že se péči o domácnost věnuje jejich partnerka, zatímco jen 11 % dotazovaných mužů pečuje o domácnost samostatně.

Graf 26: Otázka č. 13 Dotazníku – ženy



Zdroj¹⁰²

V případě, kdy se ženy vyjadřovaly k tomu, kdo pečuje o domácnost, 72 % dotazovaných žen uvedlo, že o domácnost pečují ony samy (52 odpovědi). Pro pouhých 11 % respondentů dotazníkového šetření – žen to je právě partner, který o domácnost pečuje (8 odpovědi) a dalších 17 % žen uvedlo, že o domácnost pečují s partnerem rovnocenně dohromady (12 odpovědi).

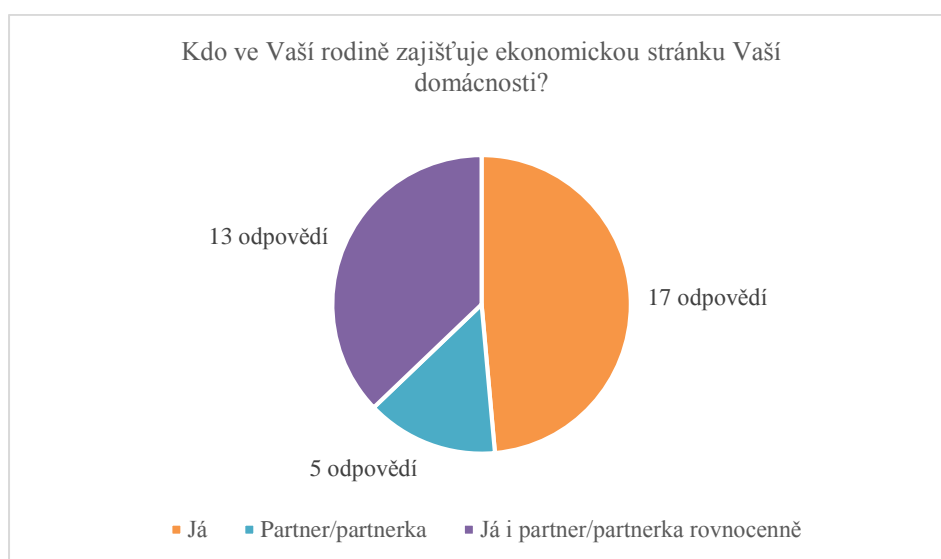
U této otázky nastává rozkol také u odpovědí dotazovaných žen oproti celkovému hodnocení odpovědí všech účastníků dotazníkového šetření. Téměř tři čtvrtiny žen

¹⁰² Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

uvedlo, že o domácnost pečují ony samy, zatímco u 11 % se objevuje odpověď, že o domácnost pečuje jejich partner.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že u zaměstnanců společnosti ZENOVA services s.r.o. závisí péče o domácnost právě spíše na ženách, jsou to ony, kdo zastávají roli pečovatelky a chod domácnosti závisí zejména na nich.

Graf 27: Otázka č. 15 Dotazníku – muži



Zdroj¹⁰³

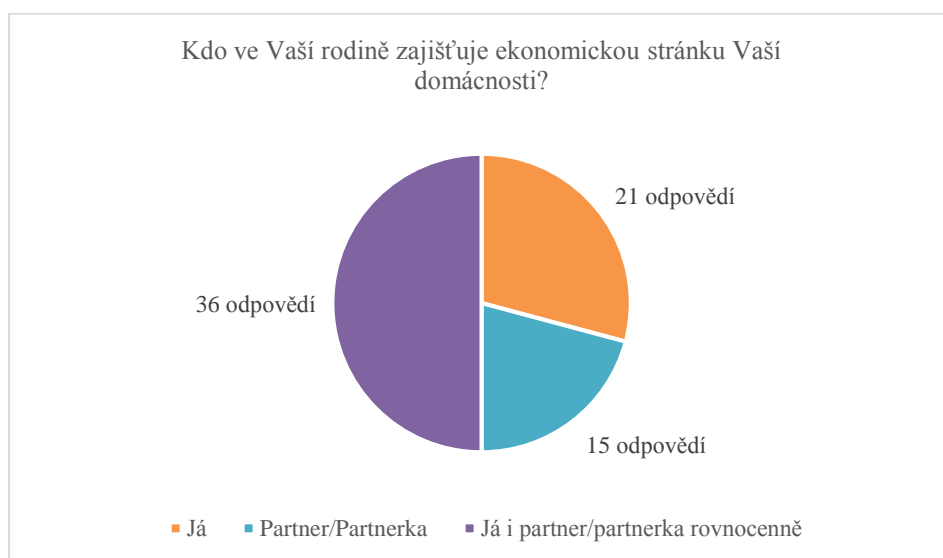
Další otázka se týkala ekonomického zajištění domácností účastníků dotazníkového šetření. Nejvíce respondentů – mužů, celkem 49 %, odpovědělo, že se o ekonomickou stránku domácnosti starají oni sami (17 odpovědí). 37 % účastníků dotazníkového šetření na tuto otázku odpovědělo, že se o ekonomickou stránku chodu domácnosti starají rovnocenně společně se svou partnerkou (13 odpovědí). U 14 % dotazovaných mužů se o ekonomický chod domácnosti stará partnerka (5 odpovědí).

U této otázky nastává rozkol u odpovědí dotazovaných mužů oproti celkovému hodnocení odpovědí všech účastníků dotazníkového šetření. 49 % dotazovaných mužů vnímá, že ekonomickou stránku domácnosti zabezpečují oni sami, v celkovém hodnocení

¹⁰³ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

dotazníkového šetření, kdy odpovídali jak muži, tak ženy, byla tato odpověď zastoupena 35 % odpovědí. Zatímco 37 % mužů uvedlo, že se o ekonomický chod domácnosti stará spolu se svou partnerkou, v celkovém hodnocení to bylo o 9 % více. To, že by byla ekonomická stránka domácnosti zajišťována partnerkou, se vyjádřilo 14 % mužů, tedy o 5 % méně než tomu bylo v celkovém hodnocení všech odpovědí.

Graf 28: Otázka č. 15 Dotazníku – ženy



Zdroj¹⁰⁴

Další otázka se týkala ekonomického zajištění domácností účastníků dotazníkového šetření. Nejvíce respondentů – žen, celkem 50 %, odpovědělo, že se o ekonomickou stránku domácnosti starají společně se svým partnerem rovnocenně (36 odpovědí). 29 % dotazovaných žen na tuto otázku odpovědělo, že se o ekonomickou stránku chodu domácnosti starají ony samy (21 odpovědí). U 21 % dotazovaných žen se o ekonomický chod domácnosti stará partner (15 odpovědí).

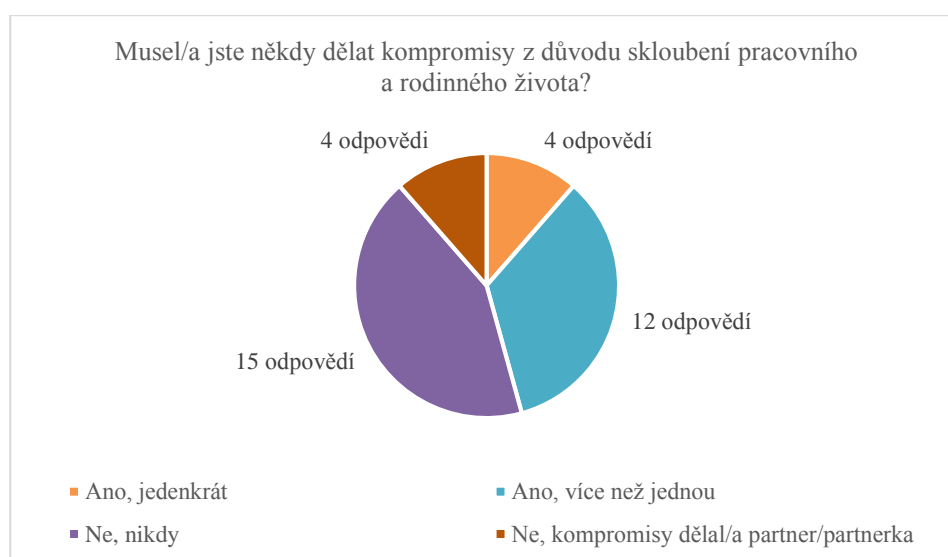
U této otázky rozkol u odpovědí dotazovaných žen oproti celkovému hodnocení odpovědí všech účastníků dotazníkového šetření není tak znatelný. 29 % dotazovaných žen vnímá, že ekonomickou stránku domácnosti zabezpečují ony samy, v celkovém hodnocení dotazníkového šetření, kdy odpovídali jak muži, tak ženy, byla tato odpověď

¹⁰⁴ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

zastoupena 35 %. Zatímco 50 % žen uvedlo, že se o ekonomický chod domácnosti stará spolu se svým partnerem, v celkovém hodnocení to bylo jen o 4 % méně. To, že by byla ekonomická stránka domácnosti zajišťována partnerem, se vyjádřilo 21 % žen, tedy pouze o 2 % více než tomu bylo v celkovém hodnocení všech odpovědí.

Také tato otázka odráží odlišný pohled mužů a žen. Zatímco téměř polovina mužů vnímá, že se o ekonomickou stránku domácnosti stará sama, rovná polovina žen vnímá tuto situaci tak, že se s partnerem o ekonomické zabezpečení domácnosti starají s partnerem společně a rovnocenně.

Graf 29: Otázka č. 16 Dotazníku – muži



Zdroj¹⁰⁵

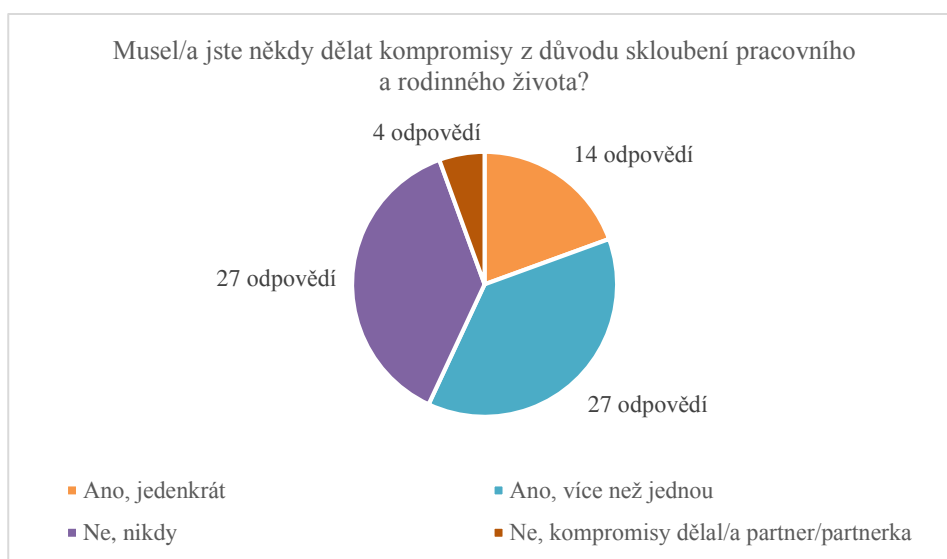
Poslední otázka dotazníkového šetření se týkala skloubení rodinného a pracovního života, tedy konkrétně, zda zaměstnanci společnosti ZENOVA services s.r.o. museli někdy dělat kvůli tomuto skloubení kompromisy či nikoliv. 43 % dotazovaných mužů odpovědělo, že nikdy kompromisy dělat nemuseli (15 odpovědí). Naopak 34 % dotazovaných uvedlo, že kompromis více než jedenkrát udělat museli (12 odpovědí). Pouze jednou muselo udělat kompromis 11,5 % účastníků dotazníkového šetření z řad mužů (4 odpovědi). Stejně tak poté 11,5 % dotazovaných mužů na tuto otázku

¹⁰⁵ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

odpovědělo, že nikdy kompromisy neudělali, ale bylo na jejich partnerce, aby tyto kompromisy podstoupila (4 odpovědi).

Otázka vnímání míry realizace kompromisů či ústupků v rámci sladění profesního a soukromého života u mužů se výrazně neodlišuje od výsledků dotazníkového šetření v rámci odpovědí všech respondentů. Že kompromisy nikdy dělat nemuseli, odpovědělo 43 % mužů oproti 39 % v celkovém hodnocení odpovědí dotazníkového šetření. 11,5 % mužů pak uvedlo, že kompromisy za účelem skloubení rodinného a pracovního života dělala jejich partnerka, zatímco v celkovém hodnocení to bylo 8 %. Více než jednou kompromis udělalo 34 % mužů, co je jen o 2 % méně než v celkovém hodnocení odpovědí všech respondentů, mužů i žen.

Graf 30: Otázka č. 16 Dotazníku – ženy



Zdroj¹⁰⁶

37,5 % dotazovaných žen odpovědělo, že nikdy kompromisy dělat nemuseli (27 odpovědí). Stejně procento, tedy 37,5 %, dotazovaných žen ale zároveň uvedlo, že kompromis více než jedenkrát udělat musely (27 odpovědí). Pouze jednou muselo udělat kompromis 19 % účastníků dotazníkového šetření z řad žen (14 odpovědí). Dalších

¹⁰⁶ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

6 % dotazovaných žen na tuto otázku odpovědělo, že nikdy kompromisy neudělaly, ale bylo na jejich partnerovi, aby tyto kompromisy podstoupil (4 odpovědi).

Otázka vnímání míry realizace kompromisů či ústupků v rámci sladění profesního a soukromého života u žen se výrazně neodlišuje od výsledků dotazníkového šetření v rámci odpovědí všech respondentů. Že kompromisy nikdy dělat nemusely, odpovědělo 37,5 % žen oproti 39 % v celkovém hodnocení odpovědí dotazníkového šetření. 6 % žen pak uvedlo, že kompromisy za účelem skloubení rodinného a pracovního života dělal jejich partner, zatímco v celkovém hodnocení to bylo 8 %. Více než jednou kompromis udělalo 37,5 % žen, což je jen o 1,5 % více než v celkovém hodnocení odpovědí všech respondentů, mužů i žen.

Při sloučení odpovědí „ano, jedenkrát“ a „ano, více než jednou“ odpovědělo takto 46 % dotazovaných mužů (16 odpovědí) a 57 % dotazovaných žen (41 odpovědí), zatímco nikdy nemuselo dělat kompromisy tohoto druhu 43 % mužů, žen to bylo 37,5 %. Přestože se odpovědi respondentů mezi muži a ženami příliš výrazně procentuálně neliší, porovná-li se odpovědi mužů a žen, lze pak konstatovat, že jsou to ženy, kdo častěji dělá kompromisy pro dosažení skloubení profesního a soukromého života.

5.3 VYHODNOCENÍ STANOVENÝCH HYPOTÉZ

V kapitole 4.2 Hypotézy výzkumu bylo autorkou této diplomové stanoveny pět základních hypotéz, které byly v rámci provedeného dotazníkového šetření zkoumány a následně potvrzeny či vyvráceny.

Hypotéza č. 1 uvádí, že více než 70 % dotazovaných osob nebude vnímat rozdíl ve vykonávání své pracovní pozice mužem či ženou. Tato hypotéza se po provedení dotazníkového šetření potvrdila v plném rozsahu. Výsledkem dotazníkového šetření je vyjádření 78 % respondentů z celkového počtu dotazovaných osob, že si myslí, že v rámci své pracovní pozice není důležité, zda ji vykonává muž či žena.

Hypotéza č. 2 pracuje s úvahou, že více než 80 % respondentů nezná v rámci společnosti, ve které pracuje, muže, který by nastoupil na rodičovskou dovolenou. Po provedení dotazníkového šetření se tato hypotéza nepotvrdila, ačkoliv se procentuální vyjádření odpovědí ke stanovené hranici 80 % blíží. Výsledkem dotazníkového šetření je, že 78 % účastníků dotazníkového šetření nezná v rámci společnosti, ve které pracuje, muže, který by nastoupil na rodičovskou dovolenou.

Hypotéza č. 3 stanovuje, že častěji muži, a to více jak 50 % dotazovaných mužů, uvádí, že péči o domácnost má na starosti jejich partnerka, zatímco ženy, více jak 70 % dotazovaných žen, uvádí, že péči o domácnost mají na starost ony samy. Tato hypotéza se potvrdila po provedení dotazníkového šetření v plném rozsahu. Výsledkem totiž je, že 54 % dotazovaných mužů uvedlo, že se o domácnost stará jejich partnerka, zatímco ženy uvedly v případě 72 %, že péče o domácnost připadá na ně samotné. Muži se tak v tomto smyslu také vyjádřili k této otázce častěji než ženy, jelikož ženy uvedly jen v případě 11 %, že o domácnost pečují jejich partner.

Hypotéza č. 4 stanovuje, že častěji muži (více než 35 % dotazovaných mužů) uvádí, že ekonomickou stránku domácnosti zajišťují oni, zatímco ženy (více jak 40 % dotazovaných žen) uvádí, že ekonomickou stránku zajišťují společně s partnerem rovnocenně. Že ekonomickou stránku domácnosti zajišťují muži sami, odpovědělo celkem 49 % respondentů mužů, bylo to tedy častěji než u odpovědí žen, kdy ženy odpověděly ve 29 %, že ekonomickou stránku domácnosti mají na starost ony. Dokonce

50 % dotazovaných žen uvedlo, že se o ekonomické zajištění domácnosti stará společně s partnerem, tedy rovnocenně. Hypotéza č. 4 byla provedeným dotazníkovým šetření částečně potvrzena, procentuální zastoupení odpovědí převyšuje procentuální zastoupení stanovená hypotézou.

Hypotéza č. 5 vymezuje, že více jak 50 % dotazovaných žen uvádí, že v životě musely udělat kompromis/y z důvodu skloubení pracovního a osobního života, zatímco více jak 50 % dotazovaných mužů uvádí, že kompromisy z tohoto důvodu dělat nemuseli. Tato hypotéza byla potvrzena z jedné poloviny. První polovina hypotézy, tedy že více než 50 % žen kompromisy ve svém životě z důvodu skloubení pracovního a rodinného života dělalo, se potvrdila, a přesně 57 % dotazovaných žen v tomto smyslu kladně odpovědělo. Druhá polovina hypotézy, tedy že 50 % dotazovaných mužů kompromisy ve svém životě z důvodu skloubení pracovního a rodinného života dělat nemuselo, se nepotvrdila. O tom, že kompromisy z tohoto důvodu dělat nemuseli, odpovědělo celkem 43 % dotazovaných mužů, tedy o 7 % méně, než předpokládala hypotéza č. 5.

5.4 DOPORUČENÍ KE ZLEPŠOVÁNÍ A AKČNÍ PLÁN

Ačkoliv z provedeného dotazníkového šetření vyplývá, že zaměstnanci společnosti ZENOVA services s.r.o. nevnímají na svém pracovišti genderové rozdíly jako překážku, je určitě zapotřebí, aby zaměstnavatel své zaměstnance v této oblasti vzdělával a dále se věnoval udržení svého dosavadního přístupu, tedy genderové korektnosti v přístupu ke svým zaměstnancům.

Jako doporučení zaměstnavateli do budoucna je vypracován akční plán, který pracuje s hypotézou, že zaměstnavatel chce svým zaměstnancům i nadále poskytovat genderově spravedlivé, rovnocenné a korektní pracovní podmínky. Akční plán tedy počítá také s tím, že společnost ZENOVA services s.r.o. bude v budoucnu dále monitorovat spokojenost svých zaměstnanců v rámci problematiky gender a také sledovat zastoupení mužů žen ve vedoucích pozicích v rámci své organizační struktury.

Tabulka 7: Akční plán

Akční plán pro dosažení genderové rovnosti na pracovišti společnosti ZENOVA services s.r.o.			
Cíl:	Genderová rovnost a informovanost zaměstnanců		
Činnost k dosažení cíle:	Zodpovědný útvar:	Termín vyhodnocení:	Zpětná vazba:
1. Pravidelná školení zaměstnanců	Personální oddělení společnosti	Pravidelně 1x ročně	Dotazníková šetření mezi zaměstnanci.
2. Zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích	Personální oddělení společnosti, vedoucí pracovník každého oddělení	Pravidelně 2x ročně	Vedení statistik a přehledů zaměstnanců a zaměstnankyň ve vedoucích pozicích.
3. Nabídka genderově vyváženého benefičního programu pro zaměstnance	Personální oddělení společnosti	Pravidelně 1x ročně	Dotazníková šetření mezi zaměstnanci, analýza informací personálního systému.
4. Spravedlivé a rovné hodnocení a odměňování zaměstnanců (mužů a žen) – transparentnost systému	Personální oddělení společnosti, vedoucí pracovník každého oddělení	Pravidelně 2x ročně	Dotazníková šetření mezi zaměstnanci, analýza informací personálního a mzdového systému.
5. Flexibilní formy práce - pracovní doby	Personální oddělení společnosti	Pravidelně 1x ročně	Dotazníková šetření mezi zaměstnanci
6. Podpora aktivního otcovství včetně rodičovské dovolené	Personální oddělení společnosti	Pravidelně 1x ročně	Dotazníková šetření mezi zaměstnanci

Zdroj¹⁰⁷

¹⁰⁷ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

ZÁVĚR

Předložená diplomová práce je věnována problematice genderové otázky ve společnosti jako celku, zejména se zaměřuje na míru vnímání genderových rozdílů a vnímání míry, jakou ovlivňuje život člověka. Na tento vliv genderu je nahlíženo ze dvou rovin – z hlediska profesního života a z hlediska života soukromého.

Rozdíly mezi muži a ženami, je-li opomenut biologický faktor, tedy rozdíly mezi pohlavími, jsou ovlivňovány kulturou. Míra odlišností je dána vlivem kulturních a společenských pravidel či dogmat, která následně formují genderové stereotypy, tedy očekávání, jaká kultura má a klade je pak na jedince daného pohlaví.

Genderové stereotypy a rozdíly jsou patrné jak ve sféře života profesního, tak také v životě soukromém. V profesním životě lze hovořit o genderové segregaci, která existuje vertikální (segregace v rámci pracovních pozic, tedy v rozdělení na vedoucí a tzv. servisní pozice) a horizontální (neboli oborová, existuje tedy v rámci jednotlivých oborů, kdy je převažujícím jedno či druhé pohlaví). V pracovním životě se dále objevují genderové rozdíly například v oblasti platových rozdílů (či průměrné mzdy), v oblasti profesního postupu (skleněný strop jako bariéra při profesním postupu žen) nebo v oblasti rozsahu pracovního úvazku. V osobním či soukromém životě se gender a genderové stereotypy objevují zejména v souvislosti s mužskou a ženskou rolí. Tyto role jsou zakotveny zejména v oblasti péči o rodinu, domácnost či děti. Role muže a ženy v osobním životě se stále více prolínají a jsou častěji více zaměnitelné, než tomu bylo v minulosti. Soukromá sféra života také řeší otázku skloubení rodinného života s životem pracovním, tedy hledání ústupků, řešení a kompromisů, jak dosáhnout této rovnováhy. Často se tak jedná o přerušování či přerušování profesní kariéry za účelem možnosti skloubit osobní a profesní život.

V souvislosti s genderem je také zmiňována diskriminace neboli nerovné a nespravedlivé zacházení s určitou skupinou lidí. V případě genderu se touto skupinou zpravidla myslí ženy. Jelikož je diskriminace vysoce nežádoucím jevem, je řešena také na poli politickém, o čemž svědčí například také existence antidiskriminačního zákona či politika Evropské unie, která svým členským zemím v rámci genderové rovnosti poskytuje mimo jiné *Manuál pro gender mainstreaming politik zaměstnanosti, sociálního*

začleňování a sociální ochrany. V tomto manuálu jsou uvedeny strategie, postupy a doporučení, jak dosáhnout genderové rovnosti a stability uvnitř každé členské země.

Praktická část této diplomové práce je věnována dotazníkovému šetření, které bylo provedeno mezi zaměstnanci v hlavním pracovním poměru u společnosti ZENOVA services s.r.o., která na českém trhu stabilně působí přes dvacet let v oblasti poskytování služeb. V rámci dotazníkového šetření byla zjišťována míra vnímání genderových rozdílů a odlišností jak v pracovním, tak soukromém životě těchto pracovníků.

Dotazníkové šetření bylo hodnoceno ve dvou rovinách – vyhodnocení odpovědí všech respondentů dohromady a vyhodnocení vybraných otázek dotazníkového šetření zvlášť muži a zvlášť ženami. Po vyhodnocení všech odpovědí je možno konstatovat, že zaměstnanci vnímají svého zaměstnavatele jako genderově korektního, spravedlivého, který jim poskytuje genderově vyvážené podmínky k práci. Z dotazníkového šetření také vyplývá, že zaměstnanci hodnotí systém odměňování, který je ve společnosti nastaven jako spravedlivý a rovnocenně nastavený. Pohled mužů a žen se v rámci hodnocených otázek nijak výrazně nelišil, procentuální zastoupení jednotlivých odpovědí nebylo výrazně odlišné.

V rámci roviny pracovního života z dotazníkového šetření také vyplynulo, že zaměstnanci, ať už muži či ženy, nevnímají vliv genderu na pracovní náplň, nevnímají také, že by bylo důležité, zda danou pracovní pozici vykonává muž či žena. V rovině života soukromého z dotazníkového šetření vyplynulo, že ženy se častěji starají o zajištění chodu domácnosti a že jsou to právě ženy, kdo častěji dělá kompromisy pro skloubení profesního a soukromého života a zároveň.

Míra vnímání genderových rozdílů a aspektů pracovníky společnosti ZENOVA services s.r.o. je na nízké úrovni. Zaměstnanci na svém pracovišti nevnímají, že by gender ovlivňoval jejich pracovní život. V rovině osobního života také z dotazníkového šetření nevyplývalo, že by zaměstnanci vyhraněně vnímali genderové rozdíly a přístupy k jednotlivému pohlaví. Pracovní prostředí společnosti ZENOVA services s.r.o. tedy poskytuje vhodné a vyvážené genderové podmínky, zaměstnanci této společnosti jako vyváženou také vnímají sféru svého osobního života.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

- BENEŠ, M. *Úvod do andragogiky*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-7184-542-6.
- BENEŠOVÁ, D. et al. *Jak vypracovat bakalářskou a diplomovou práci*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2015, 80 s. ISBN 978-80-7452-106-5.
- BOUČKOVÁ, P., M. HUBÁLEK a A. KŘÍSTEK. *Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007. ISBN 978-80-903331-8-4.
- EVROPSKÁ KOMISE. *Manuál pro gender mainstreaming politik zaměstnanosti, sociálního začleňování a sociální ochrany*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2008. ISBN 978-92-79-09261-9.
- FERRAROVÁ, E. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender studies, 2007. ISBN 978-80-85620-03-2.
- FORMÁNKOVÁ, L. et al. *Gender a rovnováha moci*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2015. ISBN 978-80-7330-273-3.
- JARKOVSKÁ, L., K. LIŠKOVÁ a I. ŠMÍDOVÁ. et al. *S genderem na trh*. Brno: Sociologické nakladatelství; Masarykova univerzita v Brně, 2010. ISBN 978-80-210-5297-0.
- KARSTEN, H. *Ženy – muži*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X.
- KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo*. Praha: Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-343-1.
- KŘÍŽKOVÁ, A. et al. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství; Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2011. ISBN 978-80-7330-192-7.

KUBY, G. *Gender: nová ideologie ničí rodinu*. Brno: Kartuziánské nakladatelství, 2014. ISBN 978-80-87864-18-0.

OAKLEOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.

RENZETTI, C. M. a D. J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

Společnost žen a mužů z aspektu gender. Sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha. Praha: Open Society Fund Praha, 1999, s. 10, s. 44, s. 46, s. 48, s. 49, s. 53 – 54, s. 55, s. 61, s. 67.

ŠPRINCOVÁ, V. *Ženy a muži ve společnosti a rozhodování*. Praha: Fórum, 2015. ISBN 978-80-904447-4-4.

ZÁBRODSKÁ, K. *Variace na gender: Poststrukturalismus, diskursivní analýza a genderová identita*. Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1752-9.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

ARCHER, J. a B. LLOYD. *Sex and Gender*. Second edition. Cambridge: Cambridge University Press, 2002. ISBN 0-521-63230-7.

SCHWARTZ, P. a V. RUTTER. *The Gender of Sexuality*. Oxford: AltaMira Press, 2000. ISBN 0-8039-9042-1.

Seznam použitých internetových zdrojů

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže – 2016* [online]. ©12.12.2016. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-iwbtn13wat>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže – 2017* [online]. ©29.12.2017. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/3-vzdelani-bnkuqjcvxr>

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Celoživotní vzdělávání na vysokých školách	21
Tabulka 2: Mezinárodní srovnání – Nejvýznamnější odvětví dle koncentrace zaměstnanosti žen ¹⁾ , 2015	27
Tabulka 3: Mezinárodní srovnání – Nejvýznamnější odvětví dle koncentrace zaměstnanosti mužů ¹⁾ , 2015.....	29
Tabulka 4: Mezinárodní srovnání – Zaměstnanost žen a mužů ve vybraných odvětvích, 2014.....	30
Tabulka 5: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd	38
Tabulka 6: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2015	39
Tabulka 7: Akční plán.....	84

Seznam grafů

Graf 1: Otázka č. 1 Dotazníku – komplet	49
Graf 2: Otázka č. 2 Dotazníku – komplet	50
Graf 3: Otázka č. 3 Dotazníku – komplet	51
Graf 4: Otázka č. 4 Dotazníku – komplet	52
Graf 5: Otázka č. 5 Dotazníku – komplet	53
Graf 6: Otázka č. 6 Dotazníku – komplet	54
Graf 7: Otázka č. 7 Dotazníku – komplet	55
Graf 8: Otázka č. 8 Dotazníku – komplet	56
Graf 9: Otázka č. 9 Dotazníku – komplet	57

Graf 10: Otázka č. 10 Dotazníku – komplet	58
Graf 11: Otázka č. 11 Dotazníku – komplet	59
Graf 12: Otázka č. 12 Dotazníku – komplet	61
Graf 13: Otázka č. 13 Dotazníku – komplet	62
Graf 14: Otázka č. 14 Dotazníku – komplet	63
Graf 15: Otázka č. 15 Dotazníku – komplet	64
Graf 16: Otázka č. 16 Dotazníku – komplet	65
Graf 17: Otázka č. 5 Dotazníku – muži	66
Graf 18: Otázka č. 5 Dotazníku – ženy	67
Graf 19: Otázka č. 6 Dotazníku – muži	68
Graf 20: Otázka č. 6 Dotazníku – ženy	69
Graf 21: Otázka č. 10 Dotazníku – muži	70
Graf 22: Otázka č. 10 Dotazníku – ženy	72
Graf 23: Otázka č. 12 Dotazníku – muži	73
Graf 24: Otázka č. 12 Dotazníku – ženy	74
Graf 25: Otázka č. 13 Dotazníku – muži	75
Graf 26: Otázka č. 13 Dotazníku – ženy	76
Graf 27: Otázka č. 15 Dotazníku – muži	77
Graf 28: Otázka č. 15 Dotazníku – ženy	78
Graf 29: Otázka č. 16 Dotazníku – muži	79
Graf 30: Otázka č. 16 Dotazníku – ženy	80

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník	I
-----------------------------------	----------

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník

Gender na pracovišti i mimo něj

Dobrý den,

ráda bych Vás požádala o vyplnění tohoto dotazníku. Jeho výstup bude sloužit k získání informací a vypracování praktické části diplomové práce s tématem "Gender na pracovišti i mimo něj".

Velice děkuji za čas, který jste si vyhradil/a na jeho zpracování. Děkuji za Vaši ochotu.

Tento dotazník je anonymní.

Prosím, zaškrtněte odpovídající:

1. Pohlaví:

- Muž
- Žena

2. Do jaké věkové kategorie se řadíte?

- 20 - 25 let
- 26 - 35 let
- 36 - 45 let
- 46 - 60 let
- 61 a více let

3. Jaký je Váš rodinný stav?

- Svobodný/svobodná
- Ženatý/vdaná
- Rozvedený/Rozvedená
- Vdovec/Vdova

4. Jak dlouho pracujete u společnosti?

- Méně než 1 rok
- 1 rok - 3 roky
- 4 roky - 5 let
- 6 let - 10 let
- Více než 10 let

5. Myslíte si, že Vaše náplň práce je odlišná od kolegy/kolegyně zastávající stejnou pracovní pozici jako Vy z důvodu odlišnosti pohlaví?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Určitě ne
- Spíše ne
- Nevím, nedokážu posoudit

6. Myslíte si, že je v rámci Vaší pracovní pozice důležité, zda ji vykonává muž či žena?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Určitě ne
- Spíše ne
- Nevím, nedokážu posoudit

7. Jsou ve Vaší společnosti na částečný/poloviční pracovní úvazek zaměstnávány častěji ženy nebo muži?

- Určitě ženy
- Spíše ženy
- Určitě muži
- Spíše muži
- Nevím, nedokážu posoudit

8. Znáte ve Vaší společnosti kolegu - muže, který by nastoupil na rodičovskou dovolenou místo své partnerky?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Určitě ne
- Spíše ne
- Nevím, nedokážu posoudit

9. Zastávají ve Vaší firmě vedoucí pozice na úrovni vyššího managementu ženy?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Určitě ne
- Spíše ne
- Nevím, nedokážu posoudit

10. Vnímáte, že ženy se ve Vaší firmě setkávají s překážkami v rámci svého profesního postupu častěji než muži?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Určitě ne
- Spíše ne
- Nevím, nedokážu posoudit

11. Je ve Vaší společnosti nastaven systém odměňování rovnocenně pro muže i ženy?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Určitě ne
- Spíše ne
- Nevím, nedokážu posoudit

12. Je pro Vás osobně snadné skloubit rodinný život s pracovním?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Určitě ne
- Spíše ne
- Nevím, nedokážu posoudit

13. Kdo se u Vás v rodině zejména věnuje péči o domácnost?

- Já
- Partner/partnerka
- Já i partner/partnerka rovnocenně

14. Kdo se u Vás v rodině zejména věnuje péči o děti?

- Já
- Partner/partnerka
- Já i partner/partnerka rovnocenně
- Nemám děti

15. Kdo ve Vaší rodině zajišťuje ekonomickou stránku Vaší domácnosti?

- Já
- Partner/partnerka
- Já i partner/partnerka rovnocenně

16. Musel/a jste někdy dělat kompromisy z důvodu skloubení pracovního a rodinného života?

Nápověda k otázce: *Kompromisy jako například změna práce, práce na zkrácený úvazek, přerušování profesní kariéry atd.*

- Ano, jedenkrát
- Ano, více než jednou
- Ne, nikdy
- Ne, kompromisy dělal/a partner/partnerka

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Bc. Eliška Horáčková

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Gender na pracovišti i mimo něj

Rok: 2018

Počet stran textu bez příloh: 78

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 15

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 2

Vedoucí práce: Mgr. Ing. Stanislav Termann, Ph.D., MBA