

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra praktické teologie

Bakalářská práce

Rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce na Táborsku

Vedoucí práce: Mgr. Jana Šimečková

Autor práce: Hana Buriánková, DiS.

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Forma studia: kombinovaná

Ročník: 3.

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce.

Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

19. března 2011

.....
vlastnoruční podpis

Děkuji vedoucí bakalářské práce Mgr. Janě Šimečkové za cenné rady, připomínky
a metodické vedení.

OBSAH

Úvod	6
1 TEORETICKÁ ČÁST	
1.1 Genderové stereotypy	8
1.2 Legislativní pojetí rovnosti na trhu práce	9
1.3 Vytváření rovných podmínek na trhu práce	12
1.3.1 Gender mainstreaming	12
1.3.2. Pozitivní opatření	13
1.4 Otázka rovnosti při hledání zaměstnání	14
1.4.1 Inzeráty nabízející volná místa	14
1.4.2 Příjímání pohovory	15
1.5 Problematika rovnosti v pracovním procesu	16
1.5.1 Genderová segregace	16
1.5.2 Vedoucí a rozhodovací pozice	17
1.5.3 Platová nerovnost	18
2 PRAKTICKÁ ČÁST	
2.1 Cíl výzkumu a hypotézy	20
2.1.1 Cíl výzkumu	20
2.1.2 Stanovení a zdůvodnění hypotéz	20
2.2 Metodika výzkumu	21
2.2.1 Výzkumné metody	21
2.2.2 Výzkumná technika	21
2.3 Popis terénu a výzkumného vzorku	22
2.3.1 Terén šetření	22
2.3.2 Výzkumný vzorek	23

2. 4 Analýza a interpretace získaných dat	26
2. 4. 1 Shrnutí výsledků šetření	36
Závěr	38
Seznam zdrojů	39
Seznam příloh	42
Abstrakt	49
Abstract	50

Úvod

Téma rovnosti mužů a žen je v dnešní době velmi aktuální – řeší se nejen v rámci České republiky, ale i na poli Evropské unie, protože zde je prosazování genderové rovnosti jedním ze základních principů. Rovnost vychází z předpokladu, že všichni lidé, muži i ženy, mají stejné právo rozvíjet své schopnosti a účastnit se ekonomického, politického i sociálního života. I když už byla uskutečněna řada úspěšných kroků, které přispěly k podpoření rovnosti, objevuje se stále spousta bariér, které rovnost komplikují nebo dokonce některou ze skupin znevýhodňují. Jednou z oblastí, kde dosažení rovnosti mužů a žen brání spousta překážek, je trh práce.

Nerovné postavení mužů a žen ve značné míře ovlivňují genderové stereotypy, které v naší společnosti stále přetrvávají. Podle těchto stereotypů se má žena věnovat především rodině a péči o domácnost a muž, jako živitel rodiny, hlavně práci a kariéře. Tyto postoje ve svém důsledku znevýhodňují obě pohlaví. Ženy jsou tímto znevýhodněny na trhu práce a muži naopak v oblasti péče o děti, protože se od nich očekává, že budou veškerý čas věnovat svému zaměstnání. Ač tyto postoje byly dříve ve společnosti naprosto běžné, v dnešní době už dávno neplatí. To, že se ženy objevují na trhu práce, je chápáno jako naprostá samozřejmost. Nedá se ale říci, že by na tom muži i ženy byli v pracovním procesu úplně stejně. Skutečnost, že jsou rovné příležitosti garantované zákonem, neznamená jejich stoprocentní uplatnění v praxi.

Zaměstnanost žen v České republice je poměrně vysoká, ale jejich postavení na trhu práce je znevýhodněné. Hlavními faktory, které tuto nerovnost způsobují, jsou již zmíněné společenské stereotypy a také segregace trhu práce. V důsledku toho dochází k tomu, že ženy mají omezené možnosti kariérního postupu a získávání další profesní kvalifikace, zvláště v případě, že mají děti. Jsou diskriminovány zejména v případech, kdy se ucházejí o zaměstnání, neboť přednost je dávána mužským kandidátům. Ženy ve vedoucích funkcích obtížněji dokazují svou způsobilost. Často musí vykazovat větší pracovní nasazení a je po nich požadována vyšší kvalifikace, než je běžné u mužů v podobné pozici. Nerovné postavení mužů a žen na trhu práce je tedy odrazem nerovností mezi pohlavími, které existují v celé společnosti. Na základě společensky konstruovaných představ o ženách a mužích je naše společnost, a tedy i trh práce, rozdělena do „ženských“ a „mužských“ sfér vlivu. Rovnosti na trhu práce je tak možné dosáhnout právě zpochybněním zavedených stereotypů o ženách a mužích a snahou zavádět genderovou rovnost do všech oblastí života.

Prostřednictvím této bakalářské práce chci zmapovat postavení mužů a žen na trhu práce. Vlastní šetření je prováděno dotazníkovou formou na Táborsku a zaměřuje se na oblast diskriminace při hledání zaměstnání a také na postavení mužů a žen ve vedoucích funkcích. Cílem je tedy zjistit, zda se ženy častěji než muži setkávají při hledání zaměstnání s diskriminací a zda muži častěji než ženy zastávají pracovní pozice s vyšší odpovědností.

K základní literatuře, která se postavením mužů a žen na trhu práce zabývá, patří publikace *Ženy a česká společnost*. Tato publikace je velmi aktuální a je vytvořena řadou autorů a autorek, kteří se problematikou rovnosti mužů a žen dlouhodobě zabývají. Dalším významným dílem je kniha *Rovnost v odměňování žen a mužů*, jejíž autorkou je Barbora Havelková.

1 TEORETICKÁ ČÁST

1.1 Genderové stereotypy

Pokud hovoříme o tzv. genderových stereotypch, máme na mysli stereotypní nahlížení a předsudečné představy o tom, jací mají muži a jaké mají ženy být a jak se mají chovat, bez toho, abychom se zabývali tím, jaké jsou jejich individuální schopnosti apod. Když se někdo narodí jako muž, většina lidí se domnívá, že musí být agresivní, toužit po kariéře, že má racionální způsob myšlení, talent na technické obory. A narodí-li se člověk biologicky jako žena, pak se o ní většina lidí domnívá, že je pečující, submisivní, bude se raději starat o domácnost, nežli usilovat o kariéru, místo logického myšlení se spíše řídí emocemi. Je evidentní, že takzvaně typicky ženské vlastnosti jsou považovány za vhodné při péči o děti či staré nebo nemocné, což jsou finančně podhodnocované oblasti, zatímco povolání považována za prestižní, a tím úměrně hodnocena, jsou spojována s vlastnostmi mužskými. Dalšími důsledky genderových stereotypů je například nedůvěra vůči přijímání žen do rozhodovacích pozic, ale také to, že soudy svěřují po rozvodu děti do péče téměř výhradně matkám.¹

Genderové stereotypy společně s požadavkem konformity tvoří překážku jak individuálního rozvoje jedince, tak i společenskou bariéru, a jsou základním faktorem nerovností v rodinném i pracovním životě. Při odstraňování a překonávání těchto stereotypů je důležité vyvracet základ předsudků a usilovat o změny ve sféře rodiny, kde je základním nástrojem výchova, a v oblasti trhu práce, kde hraje důležitou roli přístup zaměstnavatelů.²

Genderové dělení osob a jejich činností sice zjednodušuje organizování společenského života, všech sociálních struktur a institucí, ale obsahuje v sobě nebezpečí spočívající v popírání individuality jednotlivých členů a členek společnosti. Tradiční obsah genderových rolí předpokládá, že biologické ženy mají v zásadě shodné potřeby, zájmy, hodnoty a životní styl a ty se liší od potřeb, zájmů, hodnot a životního stylu biologických mužů. Takové zevšeobecnující popisy ženství a mužství vytvářejí výše zmíněné genderové stereotypy.³

¹ HYNKOVÁ, M., SOURALOVÁ, A. Rovné příležitosti. In Janoušková, K. [ed.] *Metodické a koordinační dovednosti v sociálních službách*. s. 263.

² KRÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K., *Management genderových vztahů*.

³ HYNKOVÁ, M., SOURALOVÁ, A. Rovné příležitosti. In Janoušková, K. [ed.] *Metodické a koordinační dovednosti v sociálních službách*. s. 263.

1.2 Legislativní pojetí rovnosti na trhu práce

Vláda ČR se systematicky počala zabývat problematikou rovných příležitostí teprve počátkem roku 1998, a to především nejen v souvislosti s budoucím členstvím České republiky v EU, ale také v souvislosti s dalšími mezinárodními závazky vyplývajícími z Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen nebo ze závěrů Pekingské konference, resp. její Akční platformy.⁴

Postulát rovného zacházení najdeme v první řadě v Listině základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. Ta zaručuje základní práva a svobody všem, bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Ústava ČR sice garantuje princip rovnosti, resp. nediskriminace na základě pohlaví, avšak pouze ústavní zakotvení této zásady neposkytuje samo o sobě jednotlivcům dostatečnou záruku, pokud jde o její praktické působení a přímou vynutitelnost. V oblasti rovných příležitostí mužů a žen je ČR vázána četnými mezinárodními závazky: vedle Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen i Evropskou sociální chartou, několika úmluvami Mezinárodní organizace práce, konvencemi Rady Evropy aj. Mezi nejvýznamnější politické závazky patří Závěr IV. světové konference o ženách, konané v Pekingu v roce 1995.⁵

Legislativa České republiky zakazuje diskriminaci v zaměstnání, konkrétně zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a průměrném výdělku a nově také zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a změně některých zákonů, tzv. antidiskriminační zákon. Zákoník práce (65/1965 Sb.) prošel v souvislosti s přípravou České republiky na vstup do Evropské unie v roce 2001 „harmonizační novelou“ a v roce 2004 „Euronovelou“, kdy byl stanoven zákaz přímé a nepřímé diskriminace, výčet diskriminačních znaků, vymezení základních pravidel pro přijímání pozitivních opatření, bližší definice pojmů přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování. Od roku 2007 byl platný nový zákoník práce (262/2006 Sb.), který v úpravě rovného zacházení a zákazu diskriminace odkazuje na zvláštní právní předpis – antidiskriminační zákon – jak

⁴ NOVÁKOVÁ, J. Postup vlády České republiky a nejdůležitější právní změny v oblasti rovného zacházení s muži a ženami. In *Prosažování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. s. 27.

⁵ HYNKOVÁ, M., SOURALOVÁ, A. Rovné příležitosti. In Janoušková, K. [ed.] *Metodické a koordinační dovednosti v sociálních službách*. s. 277.

o definice základních jevů souvisejících s diskriminací, tak i v úpravě právních prostředků ochrany před nimi. Antidiskriminační zákon je v platnosti od září 2009. V období 2007 až září 2009 existovalo v České republice legislativní vakuum, kdy zákoník práce odkazoval v oblasti diskriminace na neexistující právní předpis. Zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a průměrném výdělku (1/1992 Sb.) v § 4a nařizuje stejnou mzdu za stejnou práci a za práci stejné hodnoty. Zákon o zaměstnanosti (435/2004 Sb.) definuje sexuální obtěžování jako diskriminaci a zakazuje diskriminaci v přístupu k zaměstnání.⁶

Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) byl přijat teprve v červnu 2009, přestože Česká republika byla povinna zajistit účinnou ochranu před diskriminací již ke dni svého vstupu do Evropské unie, tedy k 1. květnu 2005 (...).⁷

Antidiskriminační zákon implementuje směrnice Evropské unie týkající se rovného zacházení. Ve svém rozsahu jde dokonce nad rámec již přijatých směrnic. Zatímco směrnice upravují zákaz diskriminace nesymetricky, pokud jde o ochranu před diskriminací na základě jednotlivých diskriminačních důvodů, antidiskriminační zákon ochranu sjednocuje a poskytuje ji všem v něm zakotveným diskriminačním důvodům ve stejném rozsahu. Antidiskriminační zákon tak do určité míry předbíhá legislativní tvorbu EU, která na odstranění zmíněné asymetrie právě pracuje prostřednictvím návrhu tzv. horizontální směrnice, která ke sjednocení ochrany směřuje.⁸

Co není diskriminace

Diskriminací ve věcech zaměstnání či povolání není uplatňování tzv. podstatných profesních požadavků, tedy kdy věcný důvod rozdílného zacházení spočívá v povaze vykonávané práce a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Např. osobní prohlídku může vykonávat pouze osoba stejného pohlaví, požadavek na pohlaví osoby, která má tuto prohlídku vykonávat, by tak byl ze strany zaměstnavatele věcně odůvodněný a nebylo by možné jej považovat za diskriminační.⁹

⁶ JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, A., VÍZNEROVÁ, H. Ženy a hospodářství. In Kubálková, P., Wennerholm Čáslavská, T. [ed.] *Ženy a česká společnost*. s. 56-57.

⁷ ŠTĚPÁNKOVÁ, M. Antidiskriminační zákon. In Skálová, H. [ed.] *Neviditelný problém*. s. 21.

⁸ Tamtéž, s. 22.

⁹ Tamtéž, s. 24.

Aby byla antidiskriminační opatření účinná, je třeba:¹⁰

- aby si (potenciální) oběti diskriminace byly vědomy toho, že došlo k diskriminaci, a aby byly schopny situaci vyhodnotit;
- aby existovaly odpovědné instituce, které jsou schopné připravit preventivní programy proti diskriminaci a odstraňovat následky diskriminace.

Zároveň by mělo být možné existující politiky i postupy proti diskriminaci měnit a aktualizovat na základě aktuální situace ve společnosti.¹¹

¹⁰ SOKAČOVÁ, L., ŠTĚPÁNKOVÁ, M.. Antidiskriminace. In Ciprová, K. [ed.] *Prosazování genderové rovnosti: vybraná témata*. s. 17

¹¹ Tamtéž, s. 17.

1.3 Vytváření rovných podmínek na trhu práce

Vytvoření rovných příležitostí pro muže a ženy bezesporu zahrnuje nastolení rovnosti formální (de iure) zejména zákonným zákazem diskriminace, avšak žádná legislativa sama o sobě nezajistí skutečné prosazení principu rovnosti v praktickém životě (de facto). Základní prioritou v oblasti rovných příležitostí je proto podpořit naplnění principu rovnosti mužů a žen v praxi.¹²

1.3.1 Gender mainstreaming

Celosvětově prosazovanou metodou vyrovnávání příležitostí žen a mužů je genderový mainstreaming. Představuje strategii na cestě ke konečnému cíli genderové rovnosti. Podporuje rovnost mezi ženami a muži na všech úrovních běžných každodenních záležitostí, ve všech společenských aktivitách, na všech úrovních rozhodování, ve všech oblastech politiky.¹³

Gender mainstreaming je (re)organizace, zkvalitňování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny zúčastněné subjekty budou na všech úrovních a ve všech stádiích prosazovat hledisko genderové rovnosti.¹⁴

Genderový mainstreaming konkrétně představuje:¹⁵

- postup, kterým je veškeré veřejné rozhodování, včetně činností, které mu přecházejí nebo s ním souvisejí, tj. zejména provádění analýz a vyhodnocování, striktně podřizováno požadavku, aby konečné rozhodnutí napomohlo vyrovnat příležitosti žen a mužů; rozhodnutí, které by vyznělo v neprospěch této vyváženosti, musí být doplněno vhodným opatřením, které důsledky vlastního rozhodnutí v oblasti rovnosti eliminuje;
- postup odhalování dopadů plánovaných akcí – včetně legislativy, koncepcí nebo programů – na ženy a muže, a to ve všech oblastech a na všech úrovních;
- strategii, která by měla vést k tomu, aby se zájem o ženy, stejně tak jako o muže, stal integrální součástí přípravy, implementace, monitoringu a vyhodnocování koncepcí v politické, ekonomické a sociální sféře tak, aby z nich ženy i muži profitovali stejným dílem.

¹² NOVÁKOVÁ, J. Postup vlády České republiky a nejdůležitější právní změny v oblasti rovného zacházení s muži a ženami. In *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. s. 28.

¹³ HRDLIČKOVÁ, A. *Úvod do gender studies*. [CD-ROM]. s. 24.

¹⁴ *Gender mainstreaming*. s. 32.

¹⁵ HRDLIČKOVÁ, A. *Úvod do gender studies*. [CD-ROM]. s. 24-25.

1. 3. 2 Pozitivní opatření

Tato opatření, která se také nazývají afirmativní akce nebo pozitivní diskriminace, v sobě zahrnují různé postupy, zaměřené na určité skupiny lidí např. ženy, s účelem napravit jejich nerovnoprávnost. V praxi je totiž k dosažení rovnosti potřeba negativní opatření spojit s opatřením pozitivním. Jde tedy o upřednostňování dříve znevýhodněných osob v oblastech jako je politika, vzdělávání nebo trh práce. Cílem je překonat následky předchozí diskriminace tím, že je diskriminovanému jednotlivci nebo skupině umožněno soutěžit s ostatními za stejných podmínek, neboli vyrovnat postavení znevýhodněných osob s ostatními.¹⁶

Podoby pozitivních opatření:¹⁷

- kvóty - kvóty určují minimální podíl osob z podprezentované skupiny; jsou často využívány v politice;
- upřednostnění podprezentované skupiny při přijímání do zaměstnání při stejné kvalifikaci;
- vyhrazení odborného výcviku pouze podprezentované skupině;
- přizpůsobení požadavků pro žádosti o pracovní místo určité skupině (např. upravení fyzických parametrů při přijímání do určitých zaměstnání podle rozdílů mezi muži a ženami);
- podporování zájemců z řad podprezentované skupiny;
- finanční pobídky:
 - příplatky ke mzdě pro ženy k vyrovnání segregace v zaměstnání a strukturálních rozdílech v odměňování, příplatky jsou zaměřeny na zlepšení zjevně nespravedlivých strukturálních rozdílů v odměňování;
 - půjčky a finanční pobídky osobám z podprezentované skupiny;
 - příspěvky a/nebo pobídky podnikům – jedná se o zvláštní výhody nebo finanční pobídky zaměstnavatelům nebo firmám, které mohou doložit, že provádějí nebo budou provádět aktivní politiku prosazující rovné příležitosti.

¹⁶ FIALOVÁ, E. Diskriminace – co to je a co to není. In Skálová, H. [ed.]. *Neviditelný problém*.

¹⁷ KADLECOVÁ, M. *Teorie genderu: Afirmativní akce/pozitivní opatření*. [online].

1. 4 Otázka rovnosti při hledání zaměstnání

K porušování rovných příležitostí mužů a žen dochází mnohdy již před vstupem do zaměstnání. Významnou roli zde hrají stereotypní představy zaměstnavatelů, které mají vliv na to, že určitá pracovní místa jsou připisována mužům a jiná ženám. I když mohou tyto předpoklady někdy odrážet běžnou zkušenost, neplatí rozhodně pro všechny a stávají se tak překážkou při výběru vhodných zaměstnanců.¹⁸

1. 4. 1 Inzeráty nabízející volná místa

S diskriminačními inzeráty se i přes existenci zákona o zaměstnanosti setkáváme stále často. Jedná se o inzeráty, které nenabízejí volnou pracovní pozici oběma pohlavím. Zaměstnavatelé používají inzeráty s tzv. skrytou diskriminací.¹⁹

Z podtextu takových inzerátů lze usoudit, jaké představy má zaměstnavatel o budoucí zaměstnankyni/ci:²⁰

- „ochota pracovat bez ohledu na čas“ nebo „časová flexibilita“ – zaměstnavatel má zájem o uchazeče – muže, popř. může být i bezdětná uchazečka či uchazečka s odrostlejšími dětmi;
- „požadujeme maximální pracovní nasazení“ – uchazeč by neměl být starší než 35 let;
- „maximálně 3 roky praxe“ – uchazeč či uchazečka by neměli být starší než 21 – 22 let (žena v tomto věku je většinou bezdětná);
- „hledáme ředitele... vedoucího propagace... asistentku... prodavačku... sekretářku...“ – podobné formulace v rozporu se zásadou rovnosti nenabízejí pracovní pozice oběma pohlavím (ženám jsou obvykle vyhrazeny nabídky pozic s nižší rozhodovací pravomocí);
- „Pro naši mladou dynamicky se rozrůstající firmu hledáme: mladé muže ve věku do 35 let... mladé ženy do 30 let...ženy s odrostlými dětmi...bezdětné ženy...“ – takto zvolená slovní spojení diskriminují nejen na základě pohlaví, ale neoprávněně ve svých textech požadují splnění dalších předpokladů.

¹⁸ MACHOVCOVÁ, K., JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, A. Dodržování rovných příležitostí je pro výběrové řízení klíčové. In Jachanová Doležalová, A. [ed.] *Rovné příležitosti do firem*.

¹⁹ ŠTAMBERKOVÁ, J. Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce. In *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*.

²⁰ HYNKOVÁ, M., SOURALOVÁ, A. Rovné příležitosti. In Janoušková, K. [ed.] *Metodické a koordinační dovednosti v sociálních službách*. s. 267-268.

Diskriminačním inzerátem nejsou texty tohoto znění:²¹

- „Pro divadelní roli Romea hledáme: mladého muže ve věku do 30 let.“
- „Pro předvádění dívčí módní konfekce hledáme: mladou ženu ve věku do 30 let.“

1. 4. 2 Přijímací pohovory

Rovné příležitosti pro muže a ženy na trhu práce znamenají také stejné podmínky a nároky při výběrových řízeních. Diskriminace ohledně přijímacích pohovorů se týká zejména žen, a to nejvíce v oblasti povinností k rodině. O takové informace by se zaměstnavatel neměl zajímat.²²

Zkušenosti z praxe ukazují, že zaměstnavatele mnohdy u ženy – uchazečky o zaměstnání nezajímá dosažená úroveň vzdělání, odborná kvalifikace, pracovní praxe apod., ale otázky týkající se jejího věku, počtu dětí a jejich věku, rodinného stavu, plánů v soukromém životě atd. Velmi často se také stává, že po sdělení počtu dětí a jejich věku je žena z výběrového řízení vyloučena, aniž se zaměstnavatel dotázal na cokoli dalšího.²³

Podle zásady rovnosti příležitostí v zaměstnání by při přijímacím pohovoru neměly padnout následující otázky: „Plánujete rodinu?“, „Jaký je Váš zdravotní stav, budete mít v nejbližších pěti letech děti?“, „Kdo se Vám stará o děti?“, „Jste vdaná?“, „Žijete s manželem?“ apod. Z právního hlediska jsou informace zaměstnavatele týkající se rodinného stavu, počtu dětí a jejich věk, zajištění hlídání apod. zcela irelevantní a zaměstnavatele nemají vůbec zajímat (výjimkou je jen situace, kdy zaměstnankyně např. péčí o rodinu odůvodňuje využití některého ze zákonem stanovených nároků – např. přestávky na kojení či kratší pracovní doby).²⁴

²¹ HUŇKOVÁ, M., RYTÍŘOVÁ, K., NAVRÁTILOVÁ, J. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. [online].

²² ŠTAMBERKOVÁ, J. Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce. In *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*.

²³ HUŇKOVÁ, M., RYTÍŘOVÁ, K., NAVRÁTILOVÁ, J. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. [online].

²⁴ HYNKOVÁ, M., SOURALOVÁ, A. Rovné příležitosti. In Janoušková, K. [ed.] *Metodické a koordinační dovednosti v sociálních službách*. s. 268.

1.5 Problematika rovnosti v pracovním procesu

Rovné zacházení s muži a ženami v zaměstnání je dáno jednak českou i mezinárodní legislativou, ale je velmi významné i z hlediska perspektivy firmy. Uplatňování rovných příležitostí v pracovním procesu přináší firmě řadu výhod – tím, že firma nediskriminuje a rozhoduje se na základě schopností a výsledků jednotlivých zaměstnanců a zaměstnankyň, zvyšuje kvalitu pracovního týmu, přispívá k lepší atmosféře a celkovému zlepšení výkonnosti organizace.²⁵

Hlavní cíle pro dosažení rovnosti žen a mužů v práci:²⁶

- odstranění nebo zmírnění segregace zaměstnání a pozic podle pohlaví
- zpochybnění genderových stereotypů
- flexibilita v práci – pro možnost sladit práci s rodinou

1.5.1 Genderová segregace

Genderová segregace představuje dělbu práce podle pohlaví, tedy rozdělení mužů a žen do sektorů, zaměstnání a pracovních pozic na ty, kde převládají muži, a na ty, kde převládají ženy. Genderová segregace trhu práce je ovlivněna genderovými stereotypy, které se objevují ve společnosti a které stereotypně připisují určité schopnosti a vlastnosti mužům a jiné ženám. Důsledkem genderové segregace jsou kromě neefektivního využití potenciálu zaměstnanců a zaměstnankyň také mzdové nerovnosti.²⁷

Segregaci lze rozdělit na vertikální a horizontální. Vertikální segregace znamená nerovnoměrné zastoupení mužů a žen z hlediska pracovních pozic – ženy nemají stejné příležitosti v kariérním postupu a na základě toho zaujímají častěji nižší pozice, kdežto muži více zaujímají pozice vedoucích a řídicích pracovníků – tedy lépe placená pracovní místa. Horizontální segregace tzv. oborová označuje nerovnoměrné rozdělení mužů a žen v pracovních odvětvích. Jedná se o tzv. „typicky“ mužská odvětví jako jsou informační technologie nebo tzv. „typicky“ ženské obory jako je školství nebo zdravotnictví.²⁸

²⁵ BOSNIČOVÁ, N. O rovnosti s vaší firmou. In Bosničová, N. [ed.] *Rovné příležitosti do firem*.

²⁶ KRÍŽKOVÁ, A. Jaké je postavení českých žen v řídicích pozicích? In Sokačová, L. [ed.] *Ženy v řídicích pozicích*. s. 17.

²⁷ KRÍŽKOVÁ, A., SLOBODA, Z. Genderová segregace českého trhu práce.

²⁸ SKÁLOVÁ, H. *Platová nerovnost v ČR: ženy stále vydělávají méně než muži*. [online].

1. 5. 2 Vedoucí a rozhodovací pozice

Účast žen na trhu práce není sama o sobě k zajištění rovnosti dostačující, teprve až zřetelná účast žen na rozhodovacích a řídicích pozicích na trhu práce je potvrzením rovného přístupu k ženám. Ženy ale zastávají oproti mužům velmi málo vedoucích pracovních pozic. V tomto případě platí úměra – čím vyšší stupeň řízení, tím méně žen. Rozhodující roli zde často hraje chybná, ale velmi rozšířená představa zaměstnavatelů, že ženy nebudou dobrou vedoucí pracovníci, že na řídicí práci nemají vhodné předpoklady a schopnosti. Další problém, který se v této souvislosti objevuje, je časová náročnost, kterou s sebou výkon vedoucí funkce přináší. Ženy, které pečují o malé děti, tyto pozice z časových důvodů mnohdy odmítají. A ženy, které mají děti již starší, jsou často handicapovány, protože obvykle musely svou kariéru přerušit, čímž se nachází oproti ostatním opět v nevýhodě.²⁹

Ženy při snaze uplatnit se v rozhodovacích a řídicích pozicích narážejí na tzv. skleněný strop neboli neviditelnou překážku. Jedná se o tradiční předpoklady, které představují zábrany v postupu na vyšší pozice. Výraz skleněný znamená, že žena pro výkon dané pracovní pozice má vhodné schopnosti a profesní způsobilost, ale existují neviditelné překážky, které jsou zaměřeny proti jejímu postupu – což je právě již zmíněný strop neboli hranice, kam se žena v rámci svého postupu může dostat. Skleněný strop je příčinou, proč ženy tak málo dosahují vysokých profesních pozic.³⁰

Rozhodovací orgány v České republice jsou z genderového hlediska značně nevyvážené. Nejenže existuje výrazná převaha mužů na rozhodovacích a žen spíše na administrativních pozicích, existuje také relativně vysoká míra koncentrace žen a mužů v jiných, jim „tradičních“ oblastech. Index genderové nerovnosti (Gender Index) pro Českou republiku ukazuje číslo 0,41, což lapidárně řečeno, znamená pouze 40% rovnost (...).³¹

²⁹ ASKLÖF, C., STRANDBERG, H., WENANDER, K. E. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. [online].

³⁰ CIPROVÁ, K. *Skleněný strop a praskliny v něm*. [online].

³¹ APPELTOVÁ, M., ŠPRINCOVÁ, V., *Ženy u moci a v rozhodovacích pozicích*. In Kubálková, P., Wennerholm Čáslavská, T. [ed.] *Ženy a česká společnost*. s. 63.

1. 5. 3 Platová nerovnost

Podle statistik dosahují ženy menších výdělků než muži. Tuto rozdílnost je možné z části vysvětlit odlišnými charakteristikami zaměstnanců a zaměstnankyň, ale velká část rozdílu v odměňování mužů a žen spočívá právě v rozdílném zacházení z důvodu pohlaví. Existují dvě teorie vysvětlující tuto nerovnost v odměňování. První je individualistická teorie, která připisuje platovou nerovnost větší produktivitě mužů na trhu práce. Rozdíl v odměňování vychází z odlišné míry pracovních zkušeností, ochoty pracovat přes čas nebo individuálních postojů. Druhá tzv. institucionální teorie vychází z existence určitého faktoru, který omezuje aktéry trhu práce takovým způsobem, že dochází k rozdílu v odměňování. S tímto faktorem souvisí segregace trhu práce, kdy dochází jednak k rozdělení mužů a žen do různých odvětví zaměstnání nebo k nerovnoměrnému zastoupení z hlediska profesních pozic.³²

Nerovnost mezd žen a mužů je do jisté míry důsledkem toho, že ženy a muži zastávají různé pozice na trhu práce, ale v určité míře se jedná o čistou diskriminaci. V roce 2007 činil medián mezd žen 80,2% mediánu mezd mužů. Průměrná mzda žen je 75,2% průměrné mzdy mužů. Feminizované obory, např. školství či zdravotnictví, jsou výrazně hůře placené oproti výdělečnějším oborům, jako jsou například informační a komunikační technologie, kde je zastoupení žen naopak na velmi nízké úrovni. Nízké zastoupení žen v řídicích pozicích snižuje průměrnou mzdu žen.³³

Tabulka č. 1 Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd³⁴

Ukazatel	2006	2007	2008	2009
Ženy				
Průměrná mzda	19 305	20 684	21 798	22 414
Medián mezd	17 310	18 322	19 343	19 797
Muži				
Průměrná mzda	25 593	27 489	29 429	29 953
Medián mezd	21 185	22 850	24 367	24 158
Celkem				
Průměrná mzda	22 908	24 604	26 135	26 677
Medián mezd	19 519	20 908	22 123	22 229

³² HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů.*

³³ JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, A., VÍZNEROVÁ, H. Ženy a hospodářství. In Kubálková, P., Wennerholm Čáslavská, T. [ed.] *Ženy a česká společnost.* s. 56.

³⁴ *Zaostřeno na ženy a muže 2010.* [online].

Tabulka č. 2 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd KZAM v roce 2009³⁵

Zaměstnání Hlavní třída KZAM	Průměrné hrubé měsíční mzdy			
	celkem	ženy	muži	ženy/muži %
příslušníci armády	26 486	25 421	26 624	95,5
zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	56 522	39 467	64 585	61,1
vědečtí a odborní duševní pracovníci	36 347	30 519	42 931	71,1
techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	28 721	25 151	32 720	76,9
nižší administrativní pracovníci	21 084	20 064	23 702	84,7
provozní pracovníci ve službách a obchodě	16 318	14 822	19 094	77,6
kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a rybolovu	17 587	16 251	18 851	86,2
řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	21 278	15 512	22 513	68,9
obsluha strojů a zařízení	20 805	16 865	22 176	76,0
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	14 429	13 088	16 204	80,8
Celkem	26 677	22 414	29 953	74,8

³⁵ Zaostřeno na ženy a muže 2010. [online].

2 PRAKTICKÁ ČÁST

2.1 Cíl výzkumu a hypotézy

2.1.1 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je pomocí anonymního dotazníku zjistit, jaké je postavení mužů a žen na trhu práce na Táborsku.

2.1.2 Stanovení a zdůvodnění hypotéz

Hypotéza č. 1 (dále jen H1)

Předpokládám, že se ženy na Táborsku častěji než muži setkávají při hledání zaměstnání s diskriminací ze strany zaměstnavatele.

Zdůvodnění H1:

K porušování rovných příležitostí mužů a žen dochází mnohdy již před vstupem do zaměstnání. Významnou roli zde hrají stereotypní představy zaměstnavatelů, které mají vliv na to, že určitá pracovní místa jsou připisována mužům a jiná ženám. I když mohou tyto předpoklady někdy odrážet běžnou zkušenost, neplatí rozhodně pro všechny a stávají se tak překážkou při výběru vhodných zaměstnanců a zaměstnankyň.³⁶

Hypotéza č. 2 (dále jen H2)

Předpokládám, že muži na Táborsku budou častěji vykonávat pracovní pozice s vyšší odpovědností než ženy.

Zdůvodnění H2:

Ženy zastávají ve většině firem pozice s nižší odpovědností. Mnohdy jsou jim vymezeny pracovní místa a profese, kde není příliš velká možnost povýšení. Pokud už zastávají pracovní místo, kde je postup možný, musí pro jeho získání vynaložit mnohem větší úsilí než spolupracovník mužského pohlaví, jinak je šance, že si jich zaměstnavatel všimne, minimální. Muži tedy zájem zaměstnavatelů získávají oproti ženám velmi snadno. Zaměstnavatelé jsou v tomto směru značně ovlivněni stereotypními představami a předsudky.³⁷

³⁶ MACHOVCOVÁ, K., JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, A. Dodržování rovných příležitostí je pro výběrové řízení klíčové. In Jachanová Doležalová, A. [ed.] *Rovné příležitosti do firem*.

³⁷ HYNKOVÁ, M., SOURALOVÁ, A. Rovné příležitosti. In Janoušková, K. [ed.] *Metodické a koordinační dovednosti v sociálních službách*.

2. 2 Metodika výzkumu

2. 2. 1 Výzkumná metoda

Výzkumu byl realizován pomocí metody terénního výzkumu a výsledky byly zpracovány matematicko – statistickou metodou.

2. 2. 2 Výzkumná technika

Výzkum byl realizován pomocí techniky dotazníku s vědomím výhod i nevýhod tohoto nástroje sběru dat. Dotazník byl anonymní a byl určen respondentům a respondentkám, kteří bydlí na Táborsku a mají zkušenosti s trhem práce.

Technika dotazníku byla zvolena, protože je to velice efektivní technika, která může postihnout velký počet respondentů a respondentek. Zároveň umožňuje získat informace od velkého počtu respondentů a respondentek v poměrně krátkém čase. Současně má dotazník i jisté nevýhody. Jde především o vysoké nároky na ochotu dotazovaného, protože je snadné přeskóčit některé otázky nebo neodpovědět vůbec a protože návratnost dotazníků není 100 %.

2. 3 Popis terénu a výzkumného vzorku respondentů

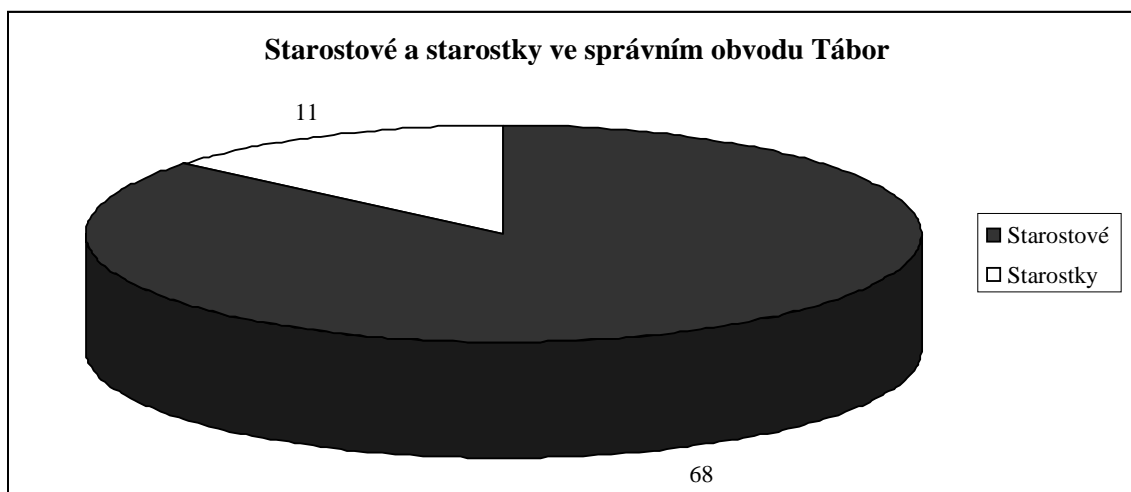
2. 3. 1 Terén šetření



Výzkum byl realizován v lednu a únoru roku 2011 na Tábořsku – především ve městech Tábor, Sezimovo Ústí nebo Bechyně a obcích Dobronice u Bechyně, Rataje, Opařany a Stádlec. Tábořsko se nachází v Jihočeském kraji. Sídlem zvoleného výzkumného terénu je město Tábor. Míra nezaměstnanosti na Tábořsku byla v únoru 2011 10,60 %. Počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo byl v roce 2010 v tomto regionu 10 – 19,9. Správní obvod Tábor sdružuje celkem 79 měst, městysů a obcí. Genderová statistika ukazuje, že starostové stojí v čele

všech měst, tedy tam, kde je největší počet obyvatel a celkově i většiny městysů a obcí. Ve správním obvodu Tábor tedy najdeme 11 starostek a 68 starostů. Starostky stojí v čele městyse Malšice a 10 obcí. Městys Malšice má cca 1800 obyvatel a největší obec, ve které je starostka má 1400 obyvatel, jedná se o obec Opařany. Starostky pak stojí v čele 9 malých obcí, kde je rozmezí 60 – 350 obyvatel. Starostové jsou v čele města Tábor, Bechyně, Soběslav, Veselí nad Lužnicí, Chýnov, Mladá Vožice, městysu Borotín a zbylých 61 obcí.

Graf č. 1 Starostové a starostky ve správním obvodu Tábor



Zdroj: <http://tabor.cz/cs/obcan/uvod/spravni-obvod-tabor/>

2. 3. 2 Výzkumný vzorek

Výzkumný vzorek byl sestaven náhodným výběrem. Pomocí dotazníku bylo osloveno celkem 105 respondentů a respondentek. O vyplnění dotazníku byli požádáni lidé, kteří bydlí na Táborsku a mají zkušenosti s trhem práce. Návratnost dotazníků činila 76,19 %. Z celkového počtu 105 oslovených respondentů bylo pro výzkum použito 80 dotazníků, které splňovaly požadovaná kritéria. Respondenti a respondentky byli rozděleni podle pohlaví, věku, nejvyššího dosaženého vzdělání, rodinného stavu a podle toho, zda jsou nebo nejsou v pracovním poměru.

Tabulka č. 3 Rozdělení respondentů a respondentek podle pohlaví

Pohlaví	Respondenti	
	absolutní vyjádření	vyjádření v %
mužské	40	50,00 %
ženské	40	50,00 %
Celkem respondentů	80	100,00 %

Tabulka č. 4 Rozdělení respondentů a respondentek podle věkové kategorie a pohlaví

Věková kategorie	Muži		Ženy	
	absolutní vyjádření	vyjádření v %	absolutní vyjádření	vyjádření v %
do 20 let	-	0,00 %	-	0,00 %
21 - 30 let	17	42,50 %	25	62,50 %
31 - 40 let	10	25,00 %	6	15,00 %
41 - 50 let	8	20,00 %	5	12,50 %
51 - 60 let	5	12,50 %	4	10,00 %
61 a více let	-	0,00 %	-	0,00 %
Celkem respondentů	40	100,00 %	40	100,00 %

Věková kategorie 21 – 30 let převládá u dotazovaných mužů (42,50 %) i žen (62,50 %), druhou nejčastější možností byla u obou skupin kategorie 31 až 40 let. Tuto variantu uvedlo 10 mužů (25,00 %) a 6 žen (15,00 %). Do věku 20 let a nad 61 let se ve výzkumu neobjevil ani jeden muž a ani jedna žena.

Tabulka č. 5 Rozdělení respondentů a respondentek podle nejvyššího dosaženého vzdělání a pohlaví

Nejvyšší dosažené vzdělání	Muži		Ženy	
	absolutní vyjádření	vyjádření v %	absolutní vyjádření	vyjádření v %
základní	-	0,00 %	-	0,00 %
střední odborné s výučním listem	15	37,50 %	4	10,00 %
středoškolské s maturitou	17	42,50 %	15	37,50 %
vyšší odborné	3	7,50 %	6	15,00 %
vysokoškolské	5	12,50 %	15	37,50 %
Celkem respondentů	40	100,00 %	40	100,00 %

Nejvyšší dosažené vzdělání u mužů bylo středoškolské s maturitou (42,50 %), u žen středoškolské s maturitou (37,50 %) a zároveň vysokoškolské (37,50 %). Druhým nejčastějším vzděláním bylo u mužů střední odborné s výučním listem (37,50 %) a u žen vyšší odborné (15,00 %). Ani u mužů ani u žen se neobjevila možnost základního vzdělání jako nejvyššího dosaženého vzdělání.

Tabulka č. 6 Rozdělení respondentů a respondentek podle rodinného stavu a pohlaví

Varianty odpovědí	Muži		Ženy	
	absolutní vyjádření	vyjádření v %	absolutní vyjádření	vyjádření v %
svobodný(á)	14	35,00 %	13	32,50 %
ženatý/vdaná	23	57,50 %	22	55,00 %
rozvedený(á)	2	5,00 %	2	5,00 %
vdovec/vdova	-	0,00 %	-	0,00 %
jiná možnost	1*	2,50 %	3**	7,50 %
Celkem respondentů	40	100,00 %	40	100,00 %

Jiná možnost:

* 1 zadaný

** 1x zasnoubená; 2x družka

U mužů i žen byla nejčastější odpovědí ženatý a vdaná. Tuto možnost zvolilo 23 mužů (57,50 %) a 22 žen (55,00 %). Druhou nejčastější variantou bylo u obou skupin dotazových svobodný – 14 mužů (35,00 %) a svobodná – 13 žen (32,50 %). Jinou možnost využil jeden muž, který uvedl, že je zadaný, a 3 ženy, které napsaly 1x zasnoubená a 2x družka.

Tabulka č. 7 Rozdělení respondentů a respondentek podle pracovního poměru a pohlaví:

Varianty odpovědí	Muži		Ženy	
	absolutní vyjádření	vyjádření v %	absolutní vyjádření	vyjádření v %
zaměstnán(a)	34	85,00 %	30	75,00 %
nezaměstnán(a)	1	2,50 %	1	2,50 %
nezaměstnán(a) a evidován(a) na ÚP	-	0,00 %	2	5,00 %
na mateřské/rodičovské dovolené	-	0,00 %	5	12,50 %
jiná možnost	5*	12,50 %	2**	5,00 %
Celkem respondentů	40	100,00 %	40	100,00 %

Jiná možnost:

* 3x OSVČ; 2x student

** 2x OSVČ

Muži i ženy uvedli jako nejčastější variantu zaměstnán (85,00 %) a zaměstnána (75,00 %). U žen bylo druhou nejčastější možností na mateřské/rodičovské dovolené. Tuto možnost zvolilo 5 žen (12,50 %). Zároveň bylo zjišťováno, jak dlouho na mateřské/rodičovské dovolené tyto ženy jsou: odpovědi byly 2,5 roku, 2 roky, 1 měsíc a dvě ženy uvedly 6 měsíců. Jeden muž a jedna žena uvedli, že jsou nezaměstnaní – muž 2 měsíce a žena 2 roky. Dvě ženy napsaly, že jsou nezaměstnané a zároveň v evidenci úřadu práce, a to jedna žena po dobu 6 měsíců a druhá žena po dobu 2 měsíců. Celkem 5 mužů (12,50 %) využilo jinou možnost odpovědi – 3 jsou OSVČ a 2 jsou studenti. U žen jinou možnost využily 2 dotazované – obě jsou OSVČ.

2.4 Analýza a interpretace získaných dat

Tabulka č. 8 – Otázka č. 1: Uvedte prosím, u kolika zaměstnavatelů jste byl(a) celkem zaměstnán(a):

Varianty odpovědí	Muži		Ženy	
	absolutní vyjádření	vyjádření v %	absolutní vyjádření	vyjádření v %
1 zaměstnavatel	8	20,00 %	10	25,00 %
2 zaměstnavatelé	11	27,50 %	11	27,50 %
3 zaměstnavatelé	9	22,50 %	8	20,00 %
4 zaměstnavatelé	5	12,50 %	8	20,00 %
5 zaměstnavatelů	5	12,50 %	1	2,50 %
6 zaměstnavatelů	1	2,50 %	2	5,00 %
7 zaměstnavatelů	1	2,50 %	-	0,00 %
Celkem respondentů	40	100,00 %	40	100,00 %

Dotazovaní muži i dotazované ženy nejčastěji celkem pracovali u 2 zaměstnavatelů. Tuto možnost odpovědi uvedlo 11 mužů (27,50 %) a 11 žen (27,50 %). Druhou, nejméně uváděnou variantou, byla u mužů odpověď 3 zaměstnavatelé – odpovědělo tak 9 mužů (22,50 %) a u žen 1 zaměstnavatel – tuto odpověď uvedlo 10 žen (25,00 %). Nejvyšší počet zaměstnavatelů, u kolika byli respondenti a respondenty zaměstnání, byl u žen 6 a u mužů 7 zaměstnavatelů.

Tabulka č. 9 - Otázka č. 2: Jakou pracovní pozici ve svém zaměstnání nyní vykonáváte, případně jakou jste naposledy vykonával(a)?

Varianty odpovědí	Muži		Ženy	
	absolutní vyjádření	vyjádření v %	absolutní vyjádření	vyjádření v %
vedoucí oddělení (úseku)	15	37,50 %	8	20,00 %
řadový pracovník	25	62,50 %	32	80,00 %
Celkem respondentů	40	100,00 %	40	100,00 %

V otázce vedoucích pozic je mezi muži a ženami značný rozdíl – pozici vedoucího oddělení (úseku) ve svém zaměstnání vykonává 15 mužů (37,50 %) a pouze 8 žen (20,00 %). Pozici řadového pracovníka zastává 25 mužů (62,50 %) a 32 žen (80,00 %).

Tabulka č. 10 – Otázka č. 3: Jak dlouho současnou pracovní pozici vykonáváte, případně jak dlouho jste tuto pozici v posledním zaměstnání vykonával(a):

Varianty odpovědí	Muži		Ženy	
	absolutní vyjádření	vyjádření v %	absolutní vyjádření	vyjádření v %
méně než 1 rok	4	10,00 %	7	17,50 %
1 – 5 let	17	42,50 %	21	52,50 %
6 – 10 let	8	20,00 %	4	10,00 %
11 – 20 let	8	20,00 %	7	17,50 %
21 a více let	3	7,50 %	1	2,50 %
Celkem respondentů	40	100,00 %	40	100,00 %

Respondenti a respondentky odpověděli jako nejčastější variantu 1 – 5 let. Tuto variantu zvolilo 17 mužů (42,50 %) a více než polovina žen (52,50 %). Druhou nejvíce uváděnou odpovědí bylo u mužů 6 – 10 let (20,00 %) a zároveň 11 – 20 let (20,00 %) a u žen méně než rok (17,50 %) a zároveň 11 – 20 let (17,50 %). Více než 21 let vykonávají současnou pracovní pozici 3 muži (7,50 %) a 1 žena (2,50 %).

Tabulka č. 11 - Otázka č. 4: Odpovídá pracovní pozice, kterou ve svém zaměstnání vykonáváte, případně kterou jste v posledním zaměstnání vykonával(a) získané kvalifikaci?

Varianty odpovědí	Muži		Ženy	
	absolutní vyjádření	vyjádření v %	absolutní vyjádření	vyjádření v %
ano	20	50,00 %	15	37,50 %
spíše ano	10	25,00 %	11	27,50 %
spíše ne	6	15,00 %	6	15,00 %
ne	4	10,00 %	8	20,00 %
Celkem respondentů	40	100,00 %	40	100,00 %

Pracovní pozice odpovídá získané kvalifikaci u poloviny dotazovaných mužů (50,00 %) a 15 žen (37,50 %). Odpověď, že pracovní pozice spíše odpovídá získané kvalifikaci, uvedlo 10 mužů (25,00 %) a 11 žen (27,5 %). Pracovní pozice spíše neodpovídá získané kvalifikaci, napsalo 6 mužů (15,00 %) a 6 žen (15,00 %). U 4 mužů (10,00 %) a 8 žen (20,00 %) pracovní pozice neodpovídá získané kvalifikaci.

Tabulka. č. 12 Rozdělení respondentů a respondentek podle nejvyššího dosaženého vzdělání a podle toho, zda pracovní pozice (spíše) odpovídá nebo (spíše) neodpovídá dosažené kvalifikaci

Pracovní pozice	Nejvyšší dosažené vzdělání								Pozice odpovídá kvalifikaci
	výuční list		maturita		VOŠ		VŠ		
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	
vedoucí	1	-	5	2	3	1	-	3	(spíše) ano
	2	-	3	1	-	-	1	1	(spíše) ne
řadová	11	2	6	9	1	4	3	5	(spíše) ano
	1	2	2	3	-	1	1	6	(spíše) ne

Muži, kteří vykonávají řadovou pracovní pozici a mají nejvyšší dosažené vzdělání střední odborné s výučním listem, uvedli jako nejčastější odpověď (11x), že pracovní pozice, kterou ve svém zaměstnání zastávají, odpovídá nebo spíše odpovídá dosažené kvalifikaci. Pracovní pozice odpovídá nebo spíše odpovídá dosažené kvalifikaci nejčastěji u 9 žen, které pracují na řadové pozici a mají nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské s maturitou. V případě 6 žen, které vykonávají řadovou pozici a dosahují vysokoškolského vzdělání, neodpovídá nebo spíše neodpovídá pozice získané kvalifikaci. U mužů neodpovídá nebo spíše neodpovídá pracovní pozice dosažené kvalifikace nejčastěji (3x) tehdy, když jsou vedoucí pracovníci a mají dosažené vzdělání středoškolské s maturitou.

Tabulka č. 13 – Otázka č. 5: Byl(a) jste v rámci výkonu své pracovní profese povýšen(a) nebo naopak sesazen(a)?

Varianty odpovědí	Muži		Ženy	
	absolutní vyjádření	vyjádření v %	absolutní vyjádření	vyjádření v %
ano, byl(a) jsem povýšen(a)	14	35,00 %	10	25,00 %
ano, byl(a) jsem sesazen(a)	2	5,00 %	1	2,50 %
ne	24	60,00 %	29	72,50 %
Celkem respondentů	40	100,00 %	40	100,00 %

Muži i ženy uvedli jako nejčastější odpověď, že během výkonu své pracovní profese nebyli povýšeni ani sesazeni. Odpovědělo takto 24 mužů (60,00 %) a 29 žen (72,50 %). Povýšeno v pracovním procesu bylo 14 mužů (35,00 %) a 10 žen (25,00 %). Naopak sesazeni byli 2 muži (5,00 %) a jedna žena (2,50 %).

Tabulka č. 14 – Otázka č. 6: Je pro Vás kariérní růst důležitý?

Varianty odpovědí	Muži		Ženy	
	absolutní vyjádření	vyjádření v %	absolutní vyjádření	vyjádření v %
ano	3	7,50 %	6	15,00 %
spíše ano	17	42,50 %	21	52,50 %
spíše ne	11	27,50 %	8	20,00 %
ne	9	22,50 %	5	12,50 %
Celkem respondentů	40	100,00 %	40	100,00 %

Kariérní růst je důležitý pro 3 muže (7,50 %) a 6 žen (15,00 %), spíše důležitý pro 17 mužů (42,50 %) a 21 žen (52,50 %). 11 mužů (27,50 %) a 8 žen (20,00 %) uvedlo, že pro ně kariérní růst spíše důležitý není. Pro 9 mužů (22,50 %) a 5 žen (12,50 %) kariérní růst není důležitý vůbec.

Tabulka č. 15 Rozdělení respondentů a respondentek podle pracovní pozice a podle toho, jak je pro ně kariérní růst důležitý

Pracovní pozice	Kariérní růst je důležitý							
	ano		spíše ano		spíše ne		ne	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
vedoucí oddělení (úseku)	1	2	8	3	2	2	4	1
řadový pracovník	2	4	9	18	9	6	5	4

Další zkoumání bylo zaměřeno na to, jak moc je kariérní růst důležitý pro ženy a muže z hlediska profesních pozic. Z tohoto šetření vyplynulo, že pro 18 žen, které pracují jako řadové pracovnice, je kariérní růst spíše důležitý a pro 4 řadové pracovnice je kariérní růst důležitý. Muži jako vedoucí pracovníci uvedli v 8 případech, že je kariérní růst spíše důležitý, a tuto odpověď uvedlo i 9 mužů řadových pracovníků. Pro 9 mužů kariérní růst důležitý není – odpověděli tak 4 muži, kteří pracují jako vedoucí pracovníci, a 5 mužů, kteří jsou řadovými pracovníci. Tuto variantu uvedla i 1 žena, která pracuje jako vedoucí oddělení nebo úseku, a 4 ženy, které zastávají řadovou pracovní pozici. Spíše důležitý není kariérní růst pro 2 muže a 2 ženy, kteří jsou na vedoucí pozici, a pro 9 mužů a 6 žen, kteří jsou řadovými pracovníci.

Tabulka č. 16 – Otázka č. 7: Věnuje se osobnímu rozvoji pro udržení nebo zlepšení pracovního místa?

Varianty odpovědí	Muži		Ženy	
	absolutní vyjádření	vyjádření v %	absolutní vyjádření	vyjádření v %
ano	26	65,00 %	28	70,00 %
ne	14	35,00 %	12	30,00 %
Celkem respondentů	40	100,00 %	40	100,00 %

Osobnímu rozvoji pro udržení nebo zlepšení pracovního místa se věnuje 26 mužů (65,00 %) a 28 žen (70,00 %). 14 mužů (35,00 %) a 12 žen (30,00 %) se osobnímu rozvoji nevěnuje vůbec.

Tabulka č. 17 Rozdělení respondentů a respondentek podle pracovní pozice, a podle toho, zda se věnují nebo nevěnují rozvoji pro udržení nebo zlepšení pracovního místa

Varianty odpovědí	Pracovní pozice			
	vedoucí		řadová	
	muži	ženy	muži	ženy
věnují se rozvoji	10	7	16	21
nevěnují se rozvoji	5	1	9	11
Celkem respondentů	15	8	25	32

Z dalšího zkoumání vyplynulo, že rozvoji pro udržení nebo zlepšení pracovního místa se věnuje 10 mužů, z celkových 15, kteří pracují jako vedoucí pracovníci, a 7 žen, z celkových 8, které pracují jako vedoucí pracovnice. 5 mužů a 1 žena na vedoucí pozici se osobnímu rozvoji nevěnují. 16 mužů, kteří pracují jako řadoví pracovníci, uvedlo, že se věnují rozvoji pro udržení nebo zlepšení pracovního místa, a 9 řadových pracovníků napsalo, že se rozvoji nevěnuje. Ženy na řadových pozicích se osobnímu rozvoji věnují v 21 případech a 11 žen uvedlo, že se rozvoji pro udržení nebo zlepšení pracovního místa nevěnuje.

Tabulka č. 18 – Otázka č. 8: Pokud jste v otázce č. 7 odpověděl(a) ANO, uveďte prosím, jak se osobnímu rozvoji pro udržení nebo zlepšení pracovního místa věnujete:

Varianty odpovědí	Muži absolutní vyjádření	Ženy absolutní vyjádření
školení, kurzy	10	9
cizí jazyky	6	13
sebevzdělávání (samostudium)	7	8
sledují novinky v oboru	6	10
čtení odborné literatury	5	3
studium vysoké školy	2	3
kvalitně odvádím práci	2	-
práce na PC, internet	2	2
dobrovolnictví	-	2

Pro udržení nebo zlepšení pracovního místa využívá 10 mužů a 9 žen formu školení a kurzů. Celkem 6 mužů a 13 žen se věnuje osobnímu rozvoji v podobě studia cizích jazyků, dalších 7 mužů a 8 žen v podobě sebevzdělávání (samostudium). Dále 6 mužů a 10 žen se snaží sledovat novinky v oboru, ve kterém pracují. Mezi další způsoby, jak si muži a ženy snaží udržet nebo zlepšit pracovní pozici, patří čtení odborné literatury (5 mužů a 3 ženy), studium vysoké školy (2 muži a 3 ženy) a také zlepšování schopností práce na PC a práce s internetem (2 muži a 2 ženy). 2 ženy uvedly jako způsob, kterým usilují o udržení nebo zlepšení pracovního místa, dobrovolnickou činnost a 2 muži uvedli, že si pracovní místo udržují tím, že kvalitně odvádějí svojí práci.

Tabulka č. 19 – Otázka č. 9: Setkal(a) jste se s nějakou překážkou v kariérním růstu?

Varianty odpovědí	Muži		Ženy	
	absolutní vyjádření	vyjádření v %	absolutní vyjádření	vyjádření v %
ano	9	22,50 %	12	30,00 %
ne	31	77,50 %	28	70,00 %
Celkem respondentů	40	100,00 %	40	100,00 %

S překážkou v kariérním růstu se setkalo 9 mužů (22,50 %) a 12 žen (30,00 %). Na žádnou překážku ve svém kariérním růstu nenarazilo 31 mužů (77,50 %) a 28 žen (70,00 %).

Tabulka č. 20 – Otázka č. 10: Pokud jste v otázce č. 9 odpověděl(a) ANO, uveďte prosím, o jakou překážku v kariérním růstu se jednalo:

Varianty odpovědí	Muži absolutní vyjádření	Ženy absolutní vyjádření
cizí jazyky	1	2
neshody se zaměstnavatelem	1	5
protektce, známosti druhých	3	1
spolupracovníci	2	2
věk	-	1
psychotesty	1	-
politické důvody (před rokem 1989)	1	-
v této firmě není možný kar. růst	-	1
Celkem respondentů	9	12

U mužů byla nejčastější překážkou v kariérním růstu protektce, známosti druhých. Tuto odpověď uvedli 3 muži. Dva muži uvedli, že překážku v kariérním růstu pro ně představují spolupracovníci. Jako další varianty překážek v kariérním růstu muži uváděli neznalost cizích jazyků, neshody se zaměstnavatelem, psychotesty a také politické důvody. Ženy uváděly jako nejčastější odpověď neshody se zaměstnavatelem, odpovědělo tak celkem 5 žen, což je 41,67 % z 12 žen, které se s nějakou překážkou setkaly. Další překážkou v kariérním růstu byly pro 2 ženy cizí jazyky a pro 2 ženy spolupracovníci. Jedna žena uvedla jako překážku v kariérním růstu protektci, další věk a jedna žena odpověděla, že ve firmě, kde pracuje, není možný kariérní růst.

Tabulka č. 21 – Otázka 11: Setkal(a) jste se někdy při hledání zaměstnání s diskriminačními inzeráty?

Varianty odpovědí	Muži		Ženy	
	absolutní vyjádření	vyjádření v %	absolutní vyjádření	vyjádření v %
ano	5	12,50 %	17	42,50 %
ne	35	87,50 %	23	57,50 %
Celkem respondentů	40	100,00 %	40	100,00 %

S inzeráty obsahujícími diskriminaci se setkaly častěji ženy než muži. Celkem tedy 5 mužů (12,50 %) a 17 žen (42,50 %) někdy při hledání zaměstnání narazilo na diskriminační inzerci. 35 mužů (87,50 %) a 23 žen (57,50 %) se s diskriminačními inzeráty neseťkalo nikdy.

Tabulka č. 22 – Otázka č. 12: Pokud jste v otázce č. 11 odpověděl(a) ANO, uveďte prosím, o jako formu diskriminace se v těchto inzerátech jednalo:

Varianty odpovědí	Muži	Ženy
	absolutní vyjádření	absolutní vyjádření
pohlaví	2	5
věk	2	9
děti	1	8
praxe v oboru	1	4
časová flexibilita	-	1
dojíždění – jen pro uchazeče z okolí	-	2
rasová diskriminace	1	-
vzhled	-	1

Někteří respondenti uvedli, že se setkali v inzerátech s několika formami diskriminace. V inzerátech nabízejících volná místa patřilo mezi nejčastější diskriminační důvody u žen věk, děti a pohlaví. U mužů bylo nejčastěji uváděným důvodem pohlaví a věk. 4 ženy a jeden muž se setkali s inzeráty, ve kterých byla diskriminačním důvodem praxe v oboru. Dvě ženy narazily na nabídky, které byly určeny jen pro uchazeče z blízkého okolí. Jeden muž se setkal s rasovou diskriminací a jedna žena s diskriminací v podobě požadavku určitého vzhledu.

Tabulka č. 23 – Otázka č. 13: Setkal(a) jste se někdy při přijímacím pohovoru s diskriminačními otázkami ze strany zaměstnavatele?

Varianty odpovědí	Muži		Ženy	
	absolutní vyjádření	vyjádření v %	absolutní vyjádření	vyjádření v %
ano	3	7,50 %	11	27,50 %
ne	37	92,50 %	29	72,50 %
Celkem respondentů	40	100,00 %	40	100,00 %

Z šetření vyplývá, že při přijímacích pohovorech se s diskriminačními otázkami ze strany zaměstnavatele setkávají častěji ženy nežli muži. Odpovědělo tak 11 žen (27,50 %) a pouze 3 muži (7,50 %). S diskriminací při přijímacím pohovoru se nesetkalo 37 mužů (92,50 %) a 29 žen (72,50 %).

Tabulka č. 24 – Otázka č. 14: Pokud jste v otázce č. 13 odpověděl(a) ANO, uveďte prosím, o jaké diskriminační otázky se jednalo:

Odpovědi respondentů a respondentek	Muži	Ženy
	absolutní vyjádření	absolutní vyjádření
Máte děti příp. plánujete rodinu?	-	10
Jaký je věk dětí?	-	2
Máte hlídání pro děti?	-	2
Jaké je zaměstnání rodičů?	2	-
Politické důvody před rokem 1989	1	-
Jaký je Váš zdravotní stav?	1	-
Jaký je Váš rodinný stav?	-	1

U mužů bylo ze strany zaměstnavatele nejčastější diskriminační otázkou, jaké je zaměstnání rodičů. V jednom případě rodiče uchazeče o zaměstnání pracovali v konkurenční firmě a z toho důvodu nebyl zájemce o zaměstnání přijat. Další diskriminační otázky u mužů se týkaly zdravotního stavu a jeden respondent uvedl politické důvody před rokem 1989. U žen byla nejčastější diskriminační otázka ze strany zaměstnavatele, zda má respondentka děti, případně kdy plánuje založení rodiny – tuto odpověď uvedlo 10 žen. Pokud respondentka děti měla, další diskriminační otázky ze strany zaměstnavatele byly, jaký je věk dětí a zda má žena zajištěné hlídání dětí. Jedna respondentka se setkala s otázkou týkající se jejího rodinného stavu.

Tabulka č. 25 – Otázka č. 15: Označte prosím, co podle Vás znamená diskriminace na trhu práce (je možné vybrat i více variant odpovědí):

Varianty odpovědí	Muži		Ženy	
	absolutní vyjádření	vyjádření v %	absolutní vyjádření	vyjádření v %
jestliže zaměstnavatel hledí na věk uchazeče/uchazečky o zaměstnání	29	72,50 %	32	80,00 %
jestliže zaměstnavatel hledí na počet nezletilých dětí	29	72,50 %	35	87,50 %
jestliže zaměstnavatel hledí na délku pracovní praxe	5	12,50 %	7	17,50 %
jestliže zaměstnavatel hledí na rodinný stav	23	57,50 %	27	67,50 %
jestliže zaměstnavatel hledí na dosaženou úroveň vzdělání	4	10,00 %	2	5,00 %

U této otázky mohli respondenti a respondentky označit i více variant odpovědí. Podle nejvíce mužů (72,50 %) diskriminaci na trhu práce představuje situace, jestliže zaměstnavatel hledí u uchazeče/uchazečky o zaměstnání na věk a počet nezletilých dětí. Další nejčastější odpovědí byla u mužů (57,50 %) varianta, pokud zaměstnavatel hledí na rodinný stav. U žen bylo nejčastější odpovědí (87,50 %), jestliže zaměstnavatel hledí na počet nezletilých dětí, a druhou nejvíce uváděnou odpovědí (80,00 %) bylo, pokud zaměstnavatel bere ohled na věk uchazeče/uchazečky o zaměstnání. Další často označovanou odpovědí u žen (67,50 %) byla varianta, když zaměstnavatele zajímá rodinný stav zájemce/zájemkyně o zaměstnání. Varianta pracovní praxe, jako diskriminační otázky, byla uvedena jen u 5 mužů (12,50 %) a 7 žen (17,50 %). Z těchto odpovědí je zřejmé, že respondenti a respondentky mají ve většině případů správnou představu o tom, co znamená diskriminace na trhu práce.

2. 4. 1 Shrnutí výsledků šetření

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, zda se ženy častěji než muži setkávají při hledání zaměstnání s diskriminací ze strany zaměstnavatele a zda budou muži častěji než ženy zastávat pracovní pozice s vyšší odpovědností. Výzkumný vzorek tvořilo 80 respondentů a respondentek z Táborska, tedy 40 mužů a 40 žen.

Hypotéza č. 1

Předpokládám, že se ženy na Táborsku častěji než muži setkávají při hledání zaměstnání s diskriminací ze strany zaměstnavatele.

K této hypotéze se přímo vázala otázka č. 11, 12 a 13. Z šetření vyplynulo, že se ženy častěji než muži setkávají při hledání zaměstnání s diskriminací ze strany zaměstnavatele. V otázce č. 11 a 12 bylo zkoumáno, zda se respondenti a respondentky setkali s diskriminačními inzeráty. 5 mužů a 17 žen uvedlo, že se při hledání zaměstnání někdy setkali s diskriminačními inzeráty. Ženy se nejčastěji setkaly s diskriminací v podobě věku, pohlaví a péče o děti a muži uvedli jako formu diskriminace v inzerátech pohlaví a věk. Otázka č. 13 a 14 byla zaměřena na diskriminaci při přijímacích pohovorech. Celkem u 3 mužů a 11 žen se objevila odpověď, že se setkali při přijímacím pohovoru s diskriminačními otázkami ze strany zaměstnavatele. U mužů se zaměstnavatel ptal na zdravotní stav nebo zaměstnání rodičů. U 10 žen se zaměstnavatel diskriminačně dotazoval na to, zda daná žena má děti nebo kdy plánuje rodinu. Další otázky se týkaly věku dětí a toho, zda má žena zajištěné hlídání pro děti.

Hypotéza H1 byla výzkumem potvrzena.

Hypotéza č. 2

Předpokládám, že muži na Táborsku budou častěji vykonávat pracovní pozice s vyšší odpovědností než ženy.

K této hypotéze se vázala především otázka č. 2, dále otázky č. 5, 9 a 10. V otázce č. 2 bylo zjišťováno, jaké je zastoupení mužů a žen na vedoucích a řadových pozicích. Šetřením bylo zjištěno, že v počtu vedoucích pozic je mezi muži a ženami značný rozdíl – pozici vedoucího oddělení (úseku) ve svém zaměstnání vykonává 15 mužů (37,50 %) a pouze 8 žen (20,00 %). Pozici řadového pracovníka tedy zastává 25 mužů (62,50 %) a 32 žen (80,00 %). Zajímavá je otázka č. 5, která zkoumá, zda byli dotazovaní muži a ženy v rámci výkonu své profese sesazeni nebo povýšeni. Šetřením bylo zjištěno, že 14 mužů a 10 žen bylo povýšeno a 24 žen a 29 mužů nebylo ani povýšeno, ale ani

sesazeno. Otázka č. 9 a 10 zjišťovala, zda se muži a ženy setkali ve svém kariérním růstu s nějakou překážkou. Otázka překážek v kariérním růstu má určitou souvislost se zastoupením mužů a žen na vedoucích a rozhodovacích pozicích. Šetření ukázalo, že 9 mužů a 12 žen narazilo ve své profesní dráze na nějakou překážku, která jim v kariérním růstu bránila. U mužů byla touto překážkou nejčastěji protekce, neboli známosti druhých a také preferování jiných spolupracovníků. U žen překážku v kariérním růstu představovaly nejčastěji neshody se zaměstnavatelem, dále nedostačující znalost cizích jazyků a stejně jako u mužů spolupracovníci.

Hypotéza H2 byla výzkumem potvrzena.

Závěr

Je zřejmé, že se s nerovnostmi na trhu práce setkávají nejen ženy, ale také muži. U žen je to však stále častěji a ve větší míře. Ženy nejčastěji znevýhodňuje mateřství a s ním spojená péče o děti. I když během posledních let došlo v oblasti rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce k pokroku, problémem zůstává, že právně zakotvená práva se plně nerealizují v každodenní praxi. Přestože se situace zlepšuje, v oblasti trhu práce se stále objevuje řada stereotypů a předsudků, a to zejména ze strany zaměstnavatelů.

Studium odborné literatury jsem proto zaměřila na stereotypy, které v naší společnosti doposud přetrvávají a mají zásadní vliv na tuto problematiku. Dále jsem se zabývala legislativní úpravou rovných šancí a významnou část tvořila problematika diskriminace při hledání zaměstnání a otázka rovnosti v pracovním procesu. Mimo to zde byla rozpracována otázka genderové segregace trhu práce, a také zastoupení mužů a žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích. Na závěr je nastíněna problematika nerovného odměňování mužů a žen. Nerovnost v odměňování mužů a žen je zřejmá i z tabulek, které jsou součástí přílohy části a ukazují, jaký je rozdíl v průměrných ročních mzdách mužů a žen v rámci Evropy.

Praktická část této bakalářské práce byla zaměřena především na 2 oblasti. Jednak zkoumala diskriminaci při hledání zaměstnání, a také zastoupení mužů a žen ve vedoucích funkcích. Výzkumem bylo zjištěno, že se ženy na Táborsku častěji než muži setkávají při hledání zaměstnání s diskriminací ze strany zaměstnavatele, a to nejvíce v oblasti povinností k rodině. Druhý předpoklad, o lepším profesionálním uplatnění mužů na vedoucích postech, byl výzkumem také potvrzen. Je zřejmé, že v obou případech hraje rozhodující roli postoj a přístup zaměstnavatelů.

Díky této bakalářské práci jsem měla možnost pracovat s odbornou literaturou, realizovat sociální šetření a také pracovat se statistickými ukazateli. Tuto zkušenost hodnotím jako velmi přínosnou. Kdybych měla možnost uskutečnit tento výzkum znovu, některé věci bych udělala jinak. Zajímavé by bylo např. doplnit techniku dotazníku řízeným rozhovorem, pomocí kterého by bylo možné více rozkrýt odpovědi respondentů a získat tak přesnější výsledky.

Seznam zdrojů

Tištěné zdroje

APPELTOVÁ, M., ŠPRINCOVÁ, V., Ženy u moci a v rozhodovacích pozicích. In Kubálková, P., Wennerholm Čáslavská, T. [ed.]. *Ženy a česká společnost. Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking +15)*. Praha: Otevřená společnost o.p.s. – Centrum ProEquality, 2010. ISBN 978-80-87110-19-5.

BOSNIČOVÁ, N. O rovnosti s vaší firmou. In Bosničová, N. [ed.] *Rovné příležitosti do firem*. Čtvrté speciální vydání. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2010. ISBN: 978-80-86520-32-2.

FIALOVÁ, E., Diskriminace – co to je a co to není. In Skálová, H. [ed.]. *Neviditelný problém. Rovnost a diskriminace v praxi. Sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2010. ISBN: 978-80-86520-30-08.

Gender mainstreaming. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. ISBN: 80-86552-35-7.

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

HYNKOVÁ, M., SOURALOVÁ, A. Rovné příležitosti. In Janoušková, K. [ed.] *Metodické a koordinační dovednosti v sociálních službách. Sborník studijních textů pro metodiky sociální prevence a sociální kurátory pověřené koordinační činností*. Ostrava: Ostravská univerzita, Zdravotně sociální fakulta – katedra sociální práce, 2007. ISBN: 978-7368-229-3.

JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, A., VÍZNEROVÁ, H. Ženy a hospodářství. In Kubálková, P., Wennerholm Čáslavská, T. [ed.] *Ženy a česká společnost. Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking +15)*. Praha: Otevřená společnost o.p.s. – Centrum ProEquality, 2010. ISBN 978-80-87110-19-5.

KŘÍŽKOVÁ, A. Jaké je postavení českých žen v řídicích pozicích? In Sokačová, L. [ed.] *Ženy v řídicích pozicích*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2005. ISBN: 80-86520-13-7.

KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K., Společenský a kulturní kontext genderové integrace. *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN: 80-7261-117-8.

KŘÍŽKOVÁ, A., SLOBODA, Z. Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz. *Sociologické studie - Sociological Studies* 4/2009. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2009. ISBN: 978-80-7330-165-1.

MACHOVCOVÁ, K., JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, A. Dodržování rovných příležitostí je pro výběrové řízení klíčové. In Jachanová Doležalová, A. [ed.] *Rovné příležitosti do firem*. Třetí speciální vydání. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2008. ISBN: 978-80-86520-25-4.

NOVÁKOVÁ, J. Postup vlády České republiky a nejdůležitější právní změny v oblasti rovného zacházení s muži a ženami. In *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha: Český helsinský výbor, 2002. ISBN: 80-86436-11-X.

SOKAČOVÁ, L., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. Antidiskriminace. In Ciprová, K. [ed.] *Prosazování genderové rovnosti: vybraná témata*. Havlíčkův Brod: Česká ženská lobby, o.s., 2009.

ŠTAMBERKOVÁ, J. Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce. In *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha: Český helsinský výbor, 2002. ISBN: 80-86436-11-X.

ŠTĚPÁNKOVÁ, M. Antidiskriminační zákon. In Skálová, H. [ed.] *Neviditelný problém. Rovnost a diskriminace v praxi. Sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2010. ISBN: 978-80-86520-30-8.

Elektronické zdroje

ASKLÖF, C., STRANDBERG, H., WENANDER, K. E. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. [online]. Praha: MPSV, 2003 [cit. 2011-01-22] Dostupné na WWW: <<http://rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/c6f0bf3ea6.pdf>>.

CIPROVÁ, K. *Skleněný strop a praskliny v něm*. [online]. [cit. 2010-11-16]. Dostupné na WWW: <<http://feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2206489>>

HRDLIČKOVÁ, A., *Úvod do gender studies* [CD-ROM], České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2008 [cit. 2011-01-05]. ISBN 978-80-86708-69-0.

HUŇKOVÁ, M., RYTÍŘOVÁ, K., NAVRÁTILOVÁ, J. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. [online]. Brno: NESEHNUTÍ, 2005 [cit. 2010-11-08]. Dostupné na WWW: <http://nesehnuti.cz/publikace/RP_ZAM_05_web.pdf>

KADLECOVÁ, M. *Teorie genderu: Afirmativní akce/pozitivní opatření* [online]. O.S. Fórum 50%, 11. 8. 2006 [cit. 2010-11-17] Dostupné na WWW: <<http://padesatprocent.cz/cz/zpravodajstvi/teorie-genderu-afirmativni-akcepozitivni-opatreni>>

SKÁLOVÁ, H. *Platová nerovnost v ČR: ženy stále vydělávají méně než muži*. [online]. 29. 5. 2007 [cit. 2010-11-08]. Dostupné na WWW: <<http://feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2008086>>

Správní obvod Tábor. [online]. [cit. 2011-02-08]. Dostupné na WWW: <<http://tabor.cz/cs/obcan/uvod/spravni-obvod-tabor/>>

Zaostřeno na ženy a muže 2010. [online]. Praha: ČSÚ, 30. 12. 2010 [cit. 2011-02-08]. Dostupné na WWW: <<http://czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/publ/1413-10->>

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Dotazník

Příloha č. 2 – Důvody ekonomické neaktivity

Příloha č. 3 – Mezinárodní srovnání – průměrná roční mzda žen a mužů (EUR)

Příloha č. 1 - Dotazník

Vážená respondentko, vážený respondente,

jmenuji se Hana Buriánková a jsem studentkou 3. ročníku Teologické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. V rámci bakalářské práce provádím dotazníkové šetření, které mi pomůže zodpovědět otázky týkající se rovnosti na trhu práce. Tento dotazník je zcela **anonymní** a veškeré získané informace budou použity pouze pro moji práci. Prosím Vás o zodpovězení **všech** otázek dotazníku. Pokud není uvedeno jinak, zvolte vždy **pouze jednu** variantu odpovědi a označte ji takto ☒. Za spolupráci Vám předem velmi děkuji.

1. Uved'te prosím, u kolika zaměstnavatelů jste byl(a) celkem zaměstnán(a):

.....
.....

2. Jakou pracovní pozici ve svém zaměstnání nyní vykonáváte, případně jakou jste naposledy vykonával(a)?

- vedoucí oddělení (úseku)
- řadový pracovník

3. Jak dlouho současnou pracovní pozici vykonáváte, případně jak dlouho jste tuto pozici v posledním zaměstnání vykonával(a):

- méně než 1 rok
- 1 – 5 let
- 6 – 10 let
- 11 – 20 let
- 21 a více let

4. Odpovídá pracovní pozice, kterou ve svém zaměstnání vykonáváte, případně kterou jste v posledním zaměstnání vykonával(a) získané kvalifikaci?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

5. Byl(a) jste v rámci výkonu své pracovní profese povýšen(a) nebo naopak sesazen(a)?

- ano, byl(a) jsem povýšen(a)
- ano, byl(a) jsem sesazen(a)
- ne

6. Je pro Vás kariérní růst důležitý?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

7. Věnuje se osobnímu rozvoji pro udržení nebo zlepšení pracovního místa?

- ano
- ne

8. Pokud jste v otázce č. 7 odpověděl(a) ANO, uveďte prosím, jak se osobnímu rozvoji pro udržení nebo zlepšení pracovního místa věnujete:

.....
.....

9. Setkal(a) jste se s nějakou překážkou v kariérním růstu?

- ano
- ne

10. Pokud jste v otázce č. 9 odpověděl(a) ANO, uveďte prosím, o jakou překážku v kariérním růstu se jednalo:

.....
.....

11. Setkal(a) jste se někdy při hledání zaměstnání s diskriminačními inzeráty?

- ano
- ne

12. Pokud jste v otázce č. 11 odpověděl(a) ANO, uveďte prosím, o jako formu diskriminace se v těchto inzerátech jednalo:

.....
.....

13. Setkal(a) jste se někdy při přijímacím pohovoru s diskriminačními otázkami ze strany zaměstnavatele?

- ano
- ne

14. Pokud jste v otázce č. 13 odpověděl(a) ANO, uveďte prosím, o jaké diskriminační otázky se jednalo:

.....
.....

15. Označte prosím, co podle Vás znamená diskriminace na trhu práce (je možné vybrat i více variant odpovědí):

- jestliže zaměstnavatel hledí na věk uchazeče/uchazečky o zaměstnání
- jestliže zaměstnavatel hledí na počet nezletilých dětí
- jestliže zaměstnavatel hledí na délku pracovní praxe
- jestliže zaměstnavatel hledí na rodinný stav
- jestliže zaměstnavatel hledí na dosaženou úroveň vzdělání

Na závěr Vás prosím o zodpovězení identifikačních otázek:

Pohlaví:

- mužské
- ženské

Věková kategorie:

- do 20 let
- 21 – 30 let
- 31 – 40 let
- 41 – 50 let
- 51 – 60 let
- 61 a více let

Nejvyšší dosažené vzdělání:

- základní
- střední odborné s výučním listem
- středoškolské s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

Rodinný stav:

- svobodný(á)
- ženatý/vdaná
- rozvedený(á)
- vdovec/vdova
- jiná možnost – upřesněte prosím:.....
.....

V současné době jste:

- zaměstnán(a)
- nezaměstnán(a)
upřesněte prosím, jak dlouho:.....
- nezaměstnán a evidován(a) na úřadu práce
upřesněte prosím, jak dlouho:.....
- na mateřské/rodičovské dovolené
upřesněte prosím, jak dlouho:.....
- jiná možnost – upřesněte prosím:.....
.....

Příloha č. 2

LABOUR AND EARNINGS

PRÁCE A MZDY

Důvody ekonomické neaktivity (VŠPS)

Reasons for economic inactivity (LFSS)

Pramen: ČSÚ

Source: CZSO

v tis. osob

Thousands persons

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo ve věku 15+	1995	2000	2005	2008	2009	Economically inactive persons aged 15+
Ženy	2 084,4	2 153,2	2 224,0	2 328,8	2 330,8	Women
v tom:						
starobní a invalidní důchodci	1 269,4	1 380,3	1 384,1	1 414,9	1 431,3	Old age and disabled pensioners
navštěvují základní školu	8,6	39,0	40,3	41,4	33,2	Attending primary school
připravují se v učilišti	76,3	49,0	38,4	43,3	49,0	Attending a trade school
studují na střední škole	204,4	196,1	212,5	212,8	202,8	Studying at secondary school
studují na vysoké škole	64,3	92,7	139,1	161,5	176,2	Studying at university
pečují o rodinu, jsou v domácnosti	347,9	333,4	313,9	355,1	350,5	Taking care of family
zdravotní důvody	71,1	23,6	29,6	50,0	41,8	Health grounds
nevěří, že by našly práci, i když by rády pracovaly	5,1	6,0	8,4	7,4	8,1	Willing to work but not believing to find a job
nechtějí nebo nepotřebují pracovat	6,2	2,7	10,3	9,2	8,6	Not willing or not being in need to work
nejsou schopny nástupu do 14-ti dnů	10,9	15,7	16,3	13,2	10,1	Not being able to start working within 14 days
jiné důvody	20,1	14,7	28,8	20,0	19,2	Other reasons
nezjištěno	-	-	2,1	-	-	Not identified
Muži	1 151,4	1 247,1	1 317,9	1 382,6	1 392,1	Men
v tom:						
starobní a invalidní důchodci	724,0	814,1	828,2	859,0	876,5	Old age and disabled pensioners
navštěvují základní školu	11,0	50,8	49,3	46,7	42,5	Attending primary school
připravují se v učilišti	124,7	91,8	86,9	81,3	85,6	Attending a trade school
studují na střední škole	143,7	150,8	173,6	181,5	172,8	Studying at secondary school
studují na vysoké škole	68,7	91,1	117,7	150,9	142,1	Studying at university
pečují o rodinu, jsou v domácnosti	4,8	6,3	2,6	3,3	3,7	Taking care of family
zdravotní důvody	47,9	16,2	19,6	34,8	37,6	Health grounds
nevěří, že by našli práci, i když by rádi pracovali	3,7	3,7	5,1	3,0	4,9	Willing to work but not believing to find a job
nechtějí nebo nepotřebují pracovat	5,3	2,6	5,5	3,6	5,6	Not willing or not being in need to work
nejsou schopni nástupu do 14-ti dnů	4,6	6,2	8,3	7,1	5,9	Not being able to start working within 14 days
jiné důvody	13,0	13,5	17,8	11,4	14,8	Other reasons
nezjištěno	-	-	3,2	-	-	Not identified

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2010

Příloha č. 3

LABOUR AND
EARNINGS

PRÁCE A MZDY

Mezinárodní srovnání - průměrná roční mzda žen a mužů (EUR)

International surveys - average annual wage of females and males (EUR)

Pramen: SES 2006, Eurostat, 23. 7. 2010

Source: SES 2006, Eurostat, 23 July 2010

Země	Celkem <i>Total</i>	Ženy <i>Women</i>	Muži <i>Men</i>	GPG <i>(v %)</i>	Country
Evropská unie	29 638	25 361	33 230	23,68	European Union
Belgie	40 506	36 728	42 960	14,51	Belgium
Bulharsko	2 580	2 377	2 778	14,43	Bulgaria
Česká republika	9 693	8 034	10 929	26,49	Czech Republic
Dánsko	42 918	37 393	48 407	22,75	Denmark
Německo	37 402	31 402	42 009	25,25	Germany
Estonsko	7 958	6 644	9 585	30,68	Estonia
Irsko	42 008	36 346	47 737	23,86	Ireland
Řecko	27 197	21 114	31 567	33,11	Greece
Španělsko	23 503	20 045	25 796	22,29	Spain
Francie	31 727	28 103	34 671	18,94	France
Itálie	29 790	27 830	31 219	10,86	Italy
Kypr	24 331	20 729	27 552	24,76	Cyprus
Lotyšsko	5 882	5 346	6 564	18,56	Latvia
Litva	5 665	5 037	6 388	21,15	Lithuania
Lucembursko	47 012	43 118	49 127	12,23	Luxembourg
Maďarsko	8 146	7 508	8 775	14,44	Hungary
Malta	17 549	16 328	18 232	10,44	Malta
Nizozemsko	38 575	31 959	44 234	27,75	Netherlands
Rakousko	35 605	28 620	40 038	28,52	Austria
Polsko	8 593	7 588	9 465	19,83	Poland
Portugalsko	16 699	15 526	17 804	12,79	Portugal
Rumunsko	4 217	3 999	4 408	9,28	Romania
Slovinsko	15 811	15 170	16 357	7,26	Slovenia
Slovensko	6 686	5 593	7 699	27,35	Slovakia
Finsko	34 842	30 393	39 605	23,26	Finland
Švédsko	34 665	31 752	37 722	15,83	Sweden
Spojené království	41 731	34 042	49 419	31,12	United Kingdom

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2010

Abstrakt

BURIÁNKOVÁ, H. *Rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce na Táborsku*. České Budějovice 2011. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce J. Šimečková.

Klíčové pojmy: genderové stereotypy, rovnost na trhu práce, diskriminace, genderová segregace, platová nerovnost

Bakalářská práce se zabývá problematikou rovnosti mužů a žen na trhu práce. V teoretické části je rozpracována otázka genderových stereotypů, dále legislativní úprava rovnosti na trhu práce a programy vytváření rovných příležitostí, tedy gender mainstreaming a pozitivní opatření. Významnou část představuje kapitola týkající se diskriminace při hledání zaměstnání a také otázka rovnosti v pracovním procesu.

Praktickou část tvoří zejména analýza a interpretace dat získaných z dotazníkového šetření. Šetření bylo realizováno na Táborsku a zjišťovalo, zda se muži a ženy setkávají při hledání zaměstnání s diskriminací ze strany zaměstnavatelů a zda muži zastávají častěji než ženy pracovní pozice s vyšší odpovědností.

Abstract

Equal Opportunities for Men and Women on the Labour Market in the Region of Tábor.

Key words: gender stereotypes, equal opportunities on the labour market, gender discrimination, gender segregation, wage inequality

The bachelor work focuses on the issue of equal opportunities for men and women on the labour market. The theoretical part develops both the question of gender stereotypes and the legislative change of gender equality on the labour market. It also covers the schemes of creation of equal opportunities. One of the most important parts is the chapter dealing with discrimination when applying for a job and also with the question of equality during the work process.

The practical part consists of the analysis and the interpretation of the data gained from questionnaires. The survey was realized in the region of Tábor and was supposed to find out if men and women have to face some kind of discrimination from employers and if men work on posts with a higher responsibility more often than women.