

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA**

**Aspekty ovlivňující získávání zaměstnání  
u mužů a žen v České republice**

Diplomová práce

Vedoucí práce:

PhDr. Martina Hrušková, Ph.D.

2007

Vypracovala:

Eliška Dvořáková

## **Aspects that influence men and women while getting a job in the Czech Republic.**

The topic of diploma work is aimed at the position of men and women at present labour market in the Czech Republic. The statistic data show that women do not achieve such results and success as men do. This fact is projected in lower salaries, in absence of women in leading positions, in professional prestige and higher unemployment of women as well. Asking a question, why is that so, there are many possibilities of explanations. It is focused mainly on the process of accepting new employees to firms, on possibilities of professional progress, on differences in salaries of men and women, their segregation into certain types of professions, sectors and resorts of national economy.

Diploma work takes attention mainly at entry conditions for women and men in labour market, what sort of questions are asked while entrance interviews, whether the gender of a person influences discriminating questions of an employer, whether it is considered to be more important than the abilities, education level and practice achieved by an expectant. Research ascertains age, achieved level of education, length of practice, sphere and extension of a firm they work with. Research concentrates on choise gender stereotypes connecting with the position of men and women in their job too, for example on goodwill of employer realize to accommodate workers with children to coordinate their family and working duties.

Furthermore diploma work interests in the themes such as sexual harassment, mobbing, bossing because, just to know what these terms mean give greater opportunities to employees to defend.

The aim of diploma work - to point at present situation of labour market in connection with equal opportunities for men and women in Jindřichův Hradec region – was carried out.

**Prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma *Aspekty ovlivňující získávání zaměstnání u mužů a žen v České republice* vypracovala samostatně a použila jen pramenů, které cituji a uvádím v příložené bibliografii.

Souhlasím s použitím práce k vědeckým účelům.

V Českých Budějovicích 23. dubna 2007

**Poděkování:**

Na tomto místě bych chtěla poděkovat PhDr. Martině Hruškové, Ph.D. za odborné vedení a rady při psaní této diplomové práce.

## Obsah

Úvod.....	7
1. Současný stav.....	8
1.1. Gender a přijímání genderových rolí.....	9
1.2. Genderové stereotypy.....	10
1.2.1. Genderové stereotypy v jazyce a médiích.....	11
1.2.2. Genderové stereotypy v rodině.....	12
1.3. Feminismus a jeho vliv na postavení žen ve společnosti.....	14
1.3.1. První vlna feminismu.....	15
1.3.2. Druhá vlna feminismu.....	16
1.3.3. Současné postavení žen ve společnosti.....	17
1.4. Diskriminační tendence žen i mužů.....	19
1.5. Rovné příležitosti žen a mužů.....	21
1.6. Gender mainstreaming.....	23
1.6.1. Prosazování gender mainstreamingu.....	24
1.7. Ženy na trhu práce.....	25
1.7.1. Genderové nerovnosti na trhu práce.....	28
1.8. Diskriminace v pracovněprávních vztazích.....	29
1.8.1. Diskriminace před nástupem do zaměstnání.....	30
1.8.2. Diskriminace při výkonu zaměstnání.....	32
1.8.3. Sexuální obtěžování a obtěžování žen a mužů.....	36
1.9. Harmonizace zaměstnání a rodiny.....	40
1.10. Genderové podmínky v Evropě.....	44
2. Cíl práce a hypotéza.....	47
2.1. Cíl práce.....	47
2.2. Hypotéza práce.....	47
3. Metodika.....	48
3.1 Použité metody sběru dat.....	48

<b>3.2 Charakteristika výzkumného souboru.....</b>	<b>49</b>
<b>4. Výsledky.....</b>	<b>50</b>
<b>4.1. Struktura cílové populace.....</b>	<b>50</b>
<b>5. Diskuse.....</b>	<b>65</b>
<b>6. Závěr.....</b>	<b>81</b>
<b>7. Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>82</b>
<b>8. Klíčová slova.....</b>	<b>88</b>
<b>9. Příloha.....</b>	<b>89</b>

## Úvod

Téma mé diplomové práce se týká postavení ženy na trhu práce, její perspektivy a možnosti získání odpovídajícího zaměstnání. Toto téma mě zajímá už jen z podstaty, že jsem žena, která pracuje. Ženy ještě stále nemají ve srovnání s muži stejné podmínky, pokud jde o možnosti zvolit si povolání podle svých schopností a když už se jim takového zaměstnání dostane, mají menší pravděpodobnost kariérního postupu a naopak větší pravděpodobnost, že budou za stejnou činnost méně ohodnoceny.

Trh práce v České republice funguje stále podle stereotypních představ a názorů než podle ohodnocení schopností a skutečného výkonu toho kterého jedince. Svět placené práce je ve společnosti stále světem mužským, zkonstruovaným a fungujícím podle mužských potřeb, zájmů a možností. Ženy v něm tudíž mají i nadále těžší podmínky při nástupu do práce, při svém odborném růstu a rozvoji kariéry v porovnání s muži, stejně tak jako v platovém ohodnocení a následném důchodovém zabezpečení ve stáří. Ženy jsou častěji než muži nuceny volit mezi prací a rodinou.

Genderová schémata, která velmi ovlivňují i vnímání ženy v její společenské roli jsou v naší společnosti silně zakotvená. Určité změny přinesla novela zákoníku práce platná od 1.1. 2001, která přesně určuje, co se považuje za diskriminační a tudíž protiprávní chování ze strany zaměstnavatele k pracovnícím nebo uchazečkám o zaměstnání. Staré genderové vzorce chování ale zaměstnavatelé opouští jen velmi pomalu a ustanovení zákoníku práce i zákona o zaměstnanosti zakazující jakoukoliv formu diskriminace, jsou stále v praxi často obcházeny.

Genderové stereotypy mohou podle mého názoru ztrácet na síle i jen prováděním a zveřejňováním drobných výzkumů zaměřených na sledování přístupu k realizaci rovných příležitostí přímo na jednotlivých pracovištích, což byl také důvod mého výzkumu.

## 1. Současný stav

Zaměstnanost českých žen patřila a stále patří k nejvyšším na světě. To znamená, že téměř všechny ženy v České republice pracují (ženy dlouhodobě tvoří kolem 44% pracovních sil v ČR). Vysoká je rovněž i míra ekonomické aktivity žen<sup>1</sup>, která je definována jako podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných k počtu osob starších 15ti let **(37, 54)**.

Ženy obvykle vykonávají jiné profese než muži a jsou soustředěny v jiných sektorech národního hospodářství a to především v sektoru zdravotnictví a sociální činnosti, v oblasti školství, peněžnictví a pojišťovnictví. Dominují v některých profesích či povoláních jako zdravotní sestry a lékařky některých medicínských oborů (například pediatričky, dermatoložky a oční lékařky), v profesích učitelek, vychovatelek, bankovních úřednic či kuchařek nebo uklízeček. Práce žen souvisí ve valné většině s péčí a starostí o druhé. Ale vedoucími pracovníky v těchto oborech jsou mnohem častěji muži než ženy. V České republice je podíl žen na vedoucích a řídicích pozicích oproti podílu mužů celkově poloviční. V některých, zvláště velmi prestižích finančně výhodných pozicích nebo v oborech tradičně považovaných za mužské, jsou ženy zastoupeny skutečně minimálně. Jedná se například o ředitele a prezidenty velkých organizací a podniků, kde je zastoupeno asi 7% žen **(13)**.

Práce žen je honorována podstatně méně než práce mužů a to bez ohledu na výši dosaženého vzdělání nebo jen s malým ohledem na tento faktor. Mzdové rozdíly mezi muži a ženami se pohybují v rozmezí 25 – 50% v neprospěch žen, a to i na stejných pozicích podle klasifikace zaměstnání, což je míra, která naprosto jasně dokazuje existenci diskriminačních praktik na českém trhu práce **(3)**.

---

<sup>1</sup> Míra ekonomické aktivity žen v ČR v roce 2003 činila 63,2 % proti 60,2 % v EU. Po odeznění aktivního mateřství přesahuje míra ekonomické aktivity žen v ČR 85 %, což se příliš neliší od ekonomické aktivity mužů (Pramen: MPSV, ČSÚ) **(54)**.



Ženy výrazně méně podnikají než muži. Celkový počet podnikajících mužů převyšuje počet žen podnikajících ve svém hlavním zaměstnání 2,8krát – ve skupině podnikatelů bez zaměstnanců 2,5krát, ve skupině podnikatelů se zaměstnanci je to dokonce 3,8krát **(68)**. Zatímco muži podnikají zejména ve stavebnictví, obchodě, opravách motorových vozidel a spotřebního zboží, ženy se naopak ve své podnikatelské činnosti orientují na odvětví veřejné, sociální a osobní služby a na zdravotní a sociální péči a veterinární činnosti.

Na druhou stranu jsou ženy častěji nezaměstnané než muži. V roce 2005 činila míra nezaměstnanosti celkově 8,1%, u mužů pak 6,8% a u žen 9,9% **(68)**.

Ženská pracovní síla je na našem trhu práce stále vnímána zaměstnavateli jako méně stabilní a perspektivní v porovnání s mužskou pracovní silou. Zaměstnavatelé se v případě žen nejčastěji obávají toho, že mladá svobodná žena otěhotní. Pokud žena již děti má, předjímají zaměstnavatelé její časté absence z důvodu péče o dítě i nižší pracovní výkon. Po návratu z rodičovské dovolené zase nebývá kvalifikace ženy považována zpravidla za dostatečnou z důvodu několikaleté pracovní pauzy. Z uvedeného vyplývá, že mateřská role významně ovlivňuje na českém pracovním trhu nejen pozici žen s dětmi, ale i pozici žen bezdětných **(10)**.

### ***1.1. Gender a přijímání genderových rolí***

Gender je slovo pocházející z řečtiny a znamená rod. Používá se k pojmenování takových rozdílů mezi muži a ženami, které nejsou dané biologicky, ale výchovou v rámci určité společnosti či kultury. Jedná se o rozlišování rozdílů sociálních a psychických, které se na rozdíl od biologických v čase proměňují a jsou odlišné v různých kulturách.

Výzkumem a analýzou těchto sociálních a kulturně podmíněných rozdílů mezi muži a ženami, genderových vztahů a genderových dimenzí v různých oborech se zabývá multidisciplinární sociálněvědný obor gender studia někdy nazývaný také genderová či rodová studia, studia rodu nebo se i v češtině nechává název Gender Studies.

Od tohoto termínu a způsobu rozdělování jsou odvozeny tradiční genderové role. Jde o společenské role, které jsou osobám předepisované společností na základě jejich pohlaví.

Tyto role nejsou určeny stejně ve všech společnostech a kulturách světa, ani ve všech vrstvách a subkulturách jedné společnosti a mění se v čase. Genderové role jsou způsoby chování, kterými se projevujeme jako muž nebo žena (9).

## **1.2. Genderové stereotypy**

S pojmem tradičních rolí úzce souvisí tzv. genderové stereotypy. Genderové stereotypy jsou dětem vštěpovány od nejútlejšího věku v procesu tzv. socializace. Procesem výchovy stereotypně nahlížíme na muže a ženy skrz síť představ a předsudků o přiměřeném chování a posuzujeme jedince obecně na základě jejich příslušnosti k určitému pohlaví bez hlubšího zaměření na jejich individuální schopnosti a předpoklady, představy o životě apod. O ženách se stereotypně uvažuje převážně v souvislosti s jejich domnělým předurčením pro rodinu a soukromou sféru. Práce tak pro ně není hlavní ambicí, takže pokud pracují, stačí jim zastávat podřízené pozice. Mužům je naopak připisována role aktivního vykonavatele veřejného života s ambicemi na seberealizaci v zaměstnání, kde by měl aspirovat na vedoucí funkce (2,29).

Tyto předpoklady následuje fakt, že ženy nemají stejnou příležitost dokázat své schopnosti i v jiných pro ně na základě genderových stereotypů netradičních oborech, nemají dostatečné zastoupení ve veřejném životě a mocenských strukturách, které určují podobu naší společnosti a kvalitu našeho života v ní (9).

V důsledku genderových stereotypů je značně ztíženo individuální úsilí žen, ale i mužů, dosáhnout určitých pozic a pracovat v konkrétních povoláních či odvětvích. Většina z žádaných profesí spadá na segregovaném trhu práce do sfér, jimž dominují muži. Naopak „ženské profese“ dosahují nižší prestiže a jsou hůře placené. Pokud v takové sféře pracuje muž, zastává téměř vždy některou z vyšších řídicích funkcí (29).

V případě koncentrace žen a mužů ve specifických sektorech zaměstnání hovoříme o segregaci horizontální. Tato segregace je často doprovázena rozdílnými platovými podmínkami v různých profesích, nehledě na dosažené vzdělání. Pokud je ženám bráněno v

kariéřním postupu a ve firmě existuje klasický model muž - šéf, žena - sekretářka, mluvíme o vertikální segregaci (29).

I když se postupem času tyto tradiční genderové role a stereotypy čím dál více uvolňují a ženy i muži mají větší možnost rozhodnutí, jak a kam budou ve svém životě směřovat, musí stále překonávat překážky, které jim tradiční pohled na ženský nebo mužský úděl přináší. Právě pohled na tyto role jako na tradiční a tudíž neměnné, a také nereflexování jejich negativního dopadu na každodenní život a fungování celé společnosti se stalo základem pro vznik hnutí za ženská práva, feminismu a genderových studií (9,10).

### **1.2.1. Genderové stereotypy v jazyce a v médiích**

K utužování genderových stereotypů významně přispívá zobrazování žen a mužů v médiích a potom jazyk, který je základním komunikačním prostředkem. Genderové stereotypy a nerovné postavení žen v jazyce jsou v jazyce hluboce zakořeněny. Česká gramatika v sobě skrývá řadu genderově nekorektních pravidel například v podobě měkkého a tvrdého i/y v koncovkách sloves ve tvaru času minulého a dalších slov, že měkké i se používá, i když je jen jeden muž mezi milionem žen a dětí (9).

Nejviditelnějším příkladem problematiky genderu v jazyce je používání tzv. generického maskulina, které ač rodu mužského, označuje souhrnně muže i ženy a při jehož použití dochází k automatickému přesunu pozornosti na příslušníky mužského pohlaví. Nejčastěji se s ním setkáváme při hromadném označování zaměstnanců, klientů, studentů, občanů, obyvatel, aktivistů, politiků, uprchlíků a příslušníků dalších skupin v různých zprávách, vyhláškách, nařízeních, v tiskopisech apod. Všechna tato podstatná jména mají sice i svůj ženský ekvivalent, ale stále se ještě často používají pouze rody mužské a to někdy i v případech, kdy se jedná o jednoho konkrétního člověka nebo se jedná o skupinu, ve které jsou pouze ženy – např. praktický lékař MUDr. Jana Nováková, pacienti porodnice (9).

S projevy nerovného postavení mužů a žen v jazyce souvisí už jejich vyobrazování ve školních učebnicích. Většina především jazykových cvičení je doplněna ilustracemi, kde

jsou ženy zobrazované věrně dle stereotypu týkajícího se provázanosti jejich existence s rodinou a úsilím o krásu, kdežto muži jako budovatelé a průvodci světem mimo domov (9, 21).

Média jsou schopna ovlivňovat mínění lidí v obrovském měřítku, a tak má jejich poselství obsahující genderové stereotypy silný dopad na představy o postavení a rolích žen a mužů v široké společnosti. Prostřednictvím médií tak dochází především k prohlubování předsudků a stereotypních představ. Kromě hereček a zpěvaček se významné ženské osobnosti objevují ve zprávách a na titulních stránkách novin jen výjimečně. V reklamních kampaních na různé produkty jsou ženy naopak jednou z hlavních součástí. V reklamních spotech mají buď role matek a hospodyněk nebo jen role poukazující na mýtus krásy. Mýtus krásy je považován za novodobý nástroj útlaku žen, neboť vyjadřuje, že kvalita zvaná „krása“ existuje univerzálně a objektivně, a že ženy ji musí chtít ztělesňovat a muži by měli chtít vlastnit ženy, které ji ztělesňují. Vytvořené standarty krásy jsou mohutně podporovány dnes už nejenom ryze ženskými časopisy. V souvislosti s vyobrazováním ženského těla v médiích dochází k méně či více otevřeným projevům sexismu (hodnocení člověka jen základě jeho příslušnosti k danému pohlaví) (21).

Rovnými příležitostmi v médiích či reklamě se legislativa EU přímo nezabývá. Je možné zde tedy pouze volně uplatnit základní principy genderové rovnosti tak, jak se vztahují k dalším oblastem. Na evropské úrovni (i mimo EU) působí Evropská aliance pro samoregulaci reklamy, sdružuje 21 členských zemí včetně České republiky. Řídí se Mezinárodním kodexem reklamní praxe (ICC) (9). Nestereotypním zobrazováním dívek a chlapců se zabývá např.: Doporučení Rady Evropy o rodové rovnosti ve výchově (č. 1281, z roku 1995) . Jako součást vzdělávacích koncepcí na odstranění stereotypů dívky a chlapci mají být reprezentováni v pozitivních modelových rolích vzhledem k minulosti i současnosti (21).

### ***1.2.2. Genderové stereotypy v rodině***

V naší společnosti jsou od útlého věku dívky a chlapci vychováváni velmi odlišně.

U dívek jsou podporovány vlastnosti spojené s péčí o děti a rodinu jako je citlivost, starostlivost, umění naslouchat, pečovat. Předpokládá se, že ženy jsou automaticky na základě své schopnosti rodit děti nejvhodněji uzpůsobené i k jejich výchově a především k udržování domácnosti v širším smyslu **(14)**.

Chlapcům jsou přisuzovány především vlastnosti důležité pro veřejnou sféru a uplatnění ve společnosti – soutěživost, průbojnost, racionalita, síla, odvaha. Pokud ale orientují svůj život na jiné než čistě racionální hodnoty a chtějí být aktivní součástí rodiny, naráží často na nevěli okolí či dokonce zesměšňování jejich rozhodnutí **(9)**.

Ženy by zřejmě neměly nic proti tomu, kdyby jim tyto role seděly a cítily by se v nich dobře, kdyby se doplňovaly s komplementárními rolemi mužů na bázi rovnoprávnosti, vzájemné úcty a spravedlivé dělby práce. Asi by akceptovaly i onen podíl biologické, tělesné a psychologické rozdílnosti, kdy muž se více věnuje tomu, kde je třeba více síly a důraznosti a žena by se o to více starala o rodinu. Ve skutečnosti je ale takováto rovnoprávnost spíše výjimkou **(46)**.

Tradiční představy o rozdělení rolí mužů a žen v rodině jsou nejsilněji působící genderové stereotypy. Od roku 1995 je sice uzákoněna možnost čerpání rodičovské dovolené muži stejně jako ženami, využívá ji ovšem necelé jedno a půl procenta otců. Tato skutečnost může být způsobena tradiční nedůvěrou v mužskou schopnost o dítě pečovat, stejně jako samotným statusem rodičovské dovolené. Představuje téměř čtyřletý odchod ze zaměstnání, je proto těžko slučitelná s vysokým kariéřním očekáváním **(29)**.

Peněžní dávka, jako náhrada za mzdu, byla natolik nízká (pro rok 2006 3 696 Kč dle MPSV), že rodič pečující o dítě byl vlastně finančně závislý na své/m pracující/m partnerce/ovi. Tristní situace se zřejmě bude zlepšit od 1. ledna 2007, kdy dochází ke zvýšení rodičovského příspěvku. Rodič (otec či matka) pečující o dítě na rodičovské dovolené tak bude pobírat částku odpovídající 40 % průměrné mzdy v nepodnikatelské sféře – tedy asi 7 600 Kč měsíčně. Při pobírání rodičovského příspěvku je poskytnuta možnost neomezeného přivýdělku, ale to jen za předpokladu, že rodiče sami zabezpečí péči o dítě jinou zletilou osobou. Služby poskytované mateřskou školou mohou využívat pouze ty pracující rodiče, mající děti starší 3 let a to maximálně na čtyři hodiny **(48)**.

V poslední době se konečně objevují snahy podpořit legislativně vyšší participaci mužů v oblasti péče a to nejen o děti. Podle nové právní úpravy zákona o nemocenském pojištění platné od 1. ledna 2007 mohou i otcové čerpat peněžitou pomoc v mateřství od 7. týdne věku dítěte, pokud tuto dávku nebude pobírat matka dítěte. Podle minulé úpravy měl otec nárok pobírat pouze rodičovský příspěvek, a to v případě, že matka nepobírala mateřskou. Novela přináší také výraznou změnu ve vnímání ošetřování člena rodiny. Podle novely je umožněno oběma rodičům nebo jiným členům domácnosti vystřídat se jedenkrát během ošetřování člena rodiny. Novela zákona tak umožňuje změnit zavedenou praxi, kdy s dítětem zůstávala doma pouze matka, a proto nemohla vykonávat své zaměstnání po dobu, kdy dítě péči potřebovalo. V důsledku této úpravy by se mohly zvýšit šance mladých žen plánujících děti, stejně jako matek s malými dětmi při přijímání do zaměstnání, neboť péči o děti půjde snadněji rozdělit mezi oba partnery **(48)**.

S tradičními rolemi mužů a žen v rodině souvisí také problematika vykonávání domácích prací a zajišťování chodu domácnosti. Ve většině rodin jsou domácí práce úzce spjaty s úlohou a činností matky, kdy se stávají náplní jejího volného času poté, co se vrátí ze zaměstnání. Hodně mužů přispívá svým dílem v rámci prací v domácnosti, ale zbývá jim daleko více volného času na jejich záliby **(14)**.

Toto je základní rozdíl v přístupu v porovnání se ženami, které svůj volný čas mají více a pevněji spjat s rodinou a udržováním chodu domácnosti. Podle výzkumu číslo 1/2004, zdroj Gender, rovné příležitosti **(13)** si 49% mužů myslí, že dělba práce mezi partnery je v jejich domácnosti vcelku spravedlivá, i když možná nestejně a nerovnoměrně rozložená. Toto pojetí spravedlivé nerovnosti je možné vysvětlovat právě v kontextu relativně silného souhlasu české populace s názorem, že muž rodinu zabezpečuje ekonomicky a žena se stará o děti a domácnost. Navíc práce v domácnosti je českou společností považována za samozřejmost a její význam a hodnocení je v české společnosti velmi nízké **(13)**.

O tom, že se ale genderová rovnováha v některých oblastech pomalu vyrovnává svědčí kromě zmiňovaných novel zákona i fakt, že mladá generace je mnohem více, zvláště na začátku společného soužití, nakloněna rovnoměrné dělbě práce a odpovědnosti za domácnost a má častěji tendenci využívat služeb placené práce v domácnosti **(13)**.

### ***1.3. Feminismus – vývoj ve vnímání genderových rolí***

Feminismus je sociálně politické hnutí, které vychází z přesvědčení o nerovném postavení žen a mužů a usiluje o změnu této nerovnoprávné situace žen vůči mužům **(1)**.

Vlastní pojmenování feminismus není v současné době úplně správné. Vhodnější je hovořit o feminismech v množném čísle. Jde totiž o velmi diverzifikovaný směr a požadavky jednotlivých proudů mohou stát proti sobě. Jedním z nejkřiklavějších příkladů jsou anarchofeminismus a liberální feminismus. Zatímco liberální feministé/feministky usilují o rovné zastoupení žen a mužů v politických a ekonomických institucích, anarchofeministé/anarchofeministky toto pojetí odmítají a požadují úplné odstranění veškerých společenských hierarchií - tedy nejen těch založených na genderu. Dá se říci, že společným znakem těchto proudů je přesvědčení o nižším postavení žen ve společnosti oproti mužům. Představy, jak tuto nerovnost odstranit, se však v jednotlivých proudech rozcházejí. Neexistuje také konsensus o tom, jak chápat pojem rovnost **(20)**.

#### ***1.3.1. První vlna feminismu***

Současný obraz feminismu je stále často spojován zejména s tzv. první vlnou feminismu, která probíhala od poslední třetiny 18. století a byla spojena s přechodem od tradiční společnosti k moderní **(9)**.

S jejím nástupem byla práva a svobody sice oficiálně přiznány všem lidem, ale reálně pouze mužům, kteří byli v té době na rozdíl od žen chápáni jako svobodně se rozhodující a samostatně uvažující osobnosti. Na začátku 19. století se nerovnost mezi muži a ženami prohlubovala na základě neumožnění ženám obdržet certifikát o profesi. Tak ve vyšších vrstvách žily ženy pouze pro rodinu, ale v chudších, kde byla placená ženská práce pro rodinu nutností, mohly pracovat pouze jako dělnice v továrnách, služky, kojné nebo prostitutky **(1)**.

Vznikly nové zákoníky, které přímo upravovaly podřízené postavení žen vůči mužům. Ženy nesměly vlastnit majetek, na úřadech byly zastupovány svým otcem a posléze

manželem, jejichž příkazy byly povinny dodržovat. Například v SRN až v roce 1977 bylo zrušeno právo manžela rozhodovat o povolání své ženy **(20)**.

Mužům byla určena veřejná sféra a ženy byly vytlačovány do sféry soukromé. Ve studiu a rozvoji nezávislosti byli podporováni pouze chlapci, dívky byly vedeny k poddajnosti a poslušnosti a přímo předurčovány pro udržování rodiny a chod domácnosti. Proto se ženy začaly domáhat přiznání svých práv a svobod, která by jim pomohla získat možnost rozhodovat o sobě a svém životě. Jednalo se o nejzákladnější práva na občanský a politický život: volební právo, právo na vzdělání a právo na vlastnictví majetku **(9)**.

Poprvé veřejně a masově vystoupily ženy za Velké francouzské revoluce, kdy jednou z největších bojovnic za ženská práva byla Olympe de Gouges, která napsala jako odpověď na slavnou Deklaraci lidských práv (Deklarace práv muže a občana, 1789) Deklaraci práv ženy a občanky (1791). Nejednalo se jen o pouhý přepis Deklarace, ale tento dokument obsahoval i požadavky na ochranu ženy např. požadavek na ochranu mateřství. Olympe prohlašovala, že ženy se rodí svobodné a jsou si rovné s muži a volala po garanci rovných práv ve všech oblastech života. Ideologického vedení revoluce se však ujali muži ovlivnění myšlenkami J. J. Rousseaua, který trval na striktním oddělení rolí muže a ženy. Olympe de Gouges byla v roce 1793 popravena, protože byla obviněna z touhy po státnické moci a z opomenutí ctností přináležících jejímu pohlaví. Politická angažovanost žen byla více méně všeobecně považována za zhoubnou pro přiměřený obraz nové společnosti. Po skončení revoluce byl vydán dekret, jímž se zakazovala ženám účast na jakémkoli politickém hnutí a pod hrozbou rozeznání vojskem se na ulici nesměla shromáždit větší skupina žen než pět **(1, 20)**.

O sto let později se ženské hnutí vyvinulo v Anglii. Zde se tehdejšími bojovnicím za ženská práva říkalo sufražetky (podle anglického „suffrage“ = volební právo). Nejvýznamnějšími představitelkami tohoto hnutí byly například spisovatelka Virginia Woolf nebo Mary Woolstonecraft **(45)**.

V Čechách se prosazovalo hnutí za politická a občanská práva žen a tehdejší feministky/feministé byli napojeni i na zahraničí. Významnými osobnostmi byli M. D. Rettigová, B. Němcová, K. Světlá, V. Náprstek, S. Podlipská, E. Krásnohorská, ale také T.



G. Masaryk, který byl ovlivněn myšlenkami feministického myslitele J. S. Milla a své ženy Charlotty G. Masarykové. Kulturní a politický život žen se soustředil v Ženském klubu českém, který byl založen roku 1903. Jednou z významných členek byla F. Plamínková, která později založila Ženskou národní radu. Ta měla dohlížet nad dodržováním rovnoprávnosti v praxi - v § 106 Ústavy Československé republiky z roku 1920 bylo totiž zakotveno, že "ženy jsou politicky, sociálně a kulturně postaveny na roveň mužům" (9).

První vlna feminismu skončila přibližně v roce 1930, kdy došlo k odstranění legislativních překážek a ženám bylo postupně umožněno studovat, vlastnit majetek a volit. V Československu mohou ženy volit jako v jedné z prvních zemí od roku 1920, ve Velké Británii od konce dvacátých a ve Francii až od čtyřicátých let, v jednom švýcarském kantonu musel v této otázce zasahovat parlament ještě v roce 1985, oficiálně tam bylo ženám uznáno volební právo v roce 1971 (9,30).

### ***1.3.2. Druhá vlna feminismu***

Feministická hnutí se znovu dostávají do popředí v 60. letech 20.století. Feminismus byl v této době spojen s bojem za lidská práva a se studentským hnutím. Tímto způsobem se projevil zejména v USA, kde byl úzce spojen s hnutím hippies (30).

Mnohé ženy se účastnily tehdejších politických aktivit, ale často zjišťovaly, že je jejich mužští kolegové i zde udržují v tradiční podřízené pozici. Ženy také pocíťovaly, že sice mohou vystudovat téměř jakoukoli školu, ale poté se již nemohou kvalifikovaně uplatnit. Proto začaly zakládat své vlastní nezávislé organizace, které se zabývaly převážně feministickými otázkami (20).

Feministické hnutí 2. vlny se zabývalo mnohem širším spektrem problémů a myšlenkově se diverzifikovalo. Přináší také nová témata a nové přístupy. Do popředí se dostává např. problém socializace, jazyka a postavení žen v rozličných oblastech společenského života. Významným přínosem je motiv "personal is political" - "osobní je politické", které přináší nové možnosti pohledu např. na domácí práce a postavení žen v domácnosti v širším slova smyslu (30).

V období druhé vlny feminismu vznikla řada významných knih, které ovlivnily formující se nové feministické hnutí a mají značný vliv i na jeho současnou podobu. Mezi nejvýznamnější autorky patřily Simone Beauvoir, Betty Friedan nebo Germaine Greer (9).

Feministické hnutí se částečně přesunulo na akademickou půdu a nezabývalo se jenom rovností žen a mužů, ale také jejich rozdílností. Je kladen důraz na to, aby jinakost nebyla předpokladem pro nerovnost, ale pro vzájemný respekt a bylo každému umožněno najít a rozvíjet své individuální kvality (30).

Ženské hnutí a jeho požadavky výrazně ovlivnily vývoj západní kultury. Byla nastartována širší a dlouhodobá společenská změna, která ještě musí projít řadou diskusí. Tato změna se však netýkala států pod nadvládou komunistického režimu, neboť řada feministických požadavků byla sice uzákoněna, ovšem v situaci, kdy byla omezena svoboda projevu i shromažďování, nemohlo jakékoliv širší feministické hnutí vzniknout. V následku toho si ženy bývalého východního bloku neprošly stádiem sebeuvědomění, zformulování a prosazením svých potřeb a požadavků (20, 30).

### *1.3.3. Současné postavení žen ve společnosti*

Vývoj feminismu nekončí druhou vlnou. Někteří autoři a autorky (např. Mirek Vodrážka) hovoří o třetí vlně, která se neomezuje pouze na pracovní či politickou oblast, ale snaží se zkoumat samotné sexistické základy společnosti a odhalovat subjektivitu ženy. Jiní však protestují s tím, že nelze mluvit o další vlně, pokud nebyly naplněny požadavky vlny předchozí (30).

Základem feministického hnutí dneška, jehož součástí už nejsou pouze ženy a v různých podobách se šíří po celém světě, je snaha o odstranění všech forem diskriminace. Diskriminace je důsledkem genderových stereotypů a vede k nerovnému postavení žen a mužů ve společnosti a nese s sebou řadu problémů pro příslušníky obou pohlaví. Jedná se o negativní dopady na ženy ve formě diskriminace na trhu práce, neúčasti v mocenských a rozhodovacích procesech, ale v některých případech i na muže, což je například problematika svěřování dětí do péče po rozvodu (9, 30).

Mezi základní požadavky většiny směrů současné vlny feminismu patří:

- stejné mzdy žen a mužů za stejnou práci,
- rovné příležitosti žen a mužů v přístupu ke vzdělání,
- rovné zastoupení žen a mužů v politice,
- společné normy péče o děti,
- právní a finanční nezávislost všech žen,
- ukončení diskriminace lesbických žen,
- ochrana všech žen před jakýmkoli formami násilí **(9)**.

V České republice se stále udržuje poměrně negativní zvuk feminismu, který je důsledkem chybějícího volného průběhu ideového proudu druhé vlny v 60. letech a špatným výkladem feministických myšlenek po roce 1989. Postupně však dochází k pozitivním změnám, na něž má velký vliv snaha o splnění požadavků Evropské unie, rozvíjející se občanská společnost a také uvědomění, že je nutno změnit nerovné uspořádání naší společnosti **(9)**.

#### ***1.4. Diskriminační tendence žen i mužů***

Diskriminace je omezení nebo odnětí práv určité kategorii obyvatel pro její pohlaví, rasu, národnost, náboženství, třídní nebo politickou příslušnost . Další upřesňující definicí je tvrzení, že diskriminace je rozlišování, které někoho poškozují, neuznávání rovnosti jednoho člověka s druhými či omezování nebo popírání práv určitých kategorií obyvatelstva **(9)**.

V našem každodenním životě se s diskriminací na základě pohlaví setkáváme poměrně často. Týká se především znevýhodňování žen vůči mužům. Systematická diskriminace žen má kořeny především už ve zmíněných genderových ideologiích, v horizontální a vertikální segregaci pracovního trhu podle pohlaví a v nerovném zacházení se ženami obecně **(44)**.

Hlavními formami diskriminace, se kterými se ženy a také muži setkávají, jsou především:

- nerovný přístup ke vzdělání,
- nerovný podíl účasti v politice,
- nerovná rozdělení práv a povinností v rodině,
- diskriminace před vstupem do zaměstnání i při výkonu zaměstnání.

Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen podepsala bývala Československá socialistická republika v Kodani v roce 1980. Úmluva vstoupila v platnost v roce 1982. Podle článku 17 Úmluvy byl zřízen kontrolní mechanismus – Výbor pro odstranění diskriminace žen – jako orgán příslušný pro posuzování úrovně naplňování Úmluvy. Koordinačním orgánem vlády, v jehož působnosti je vnitrostátní sledování a vyhodnocování plnění závazků z mezinárodních smluv o lidských právech, je v České republice od roku 1998 zmocněnec vlády pro lidská práva a Rada vlády ČR pro lidská práva (17).

V celosvětovém rozměru funguje dokument Platforma pro akci (Platform for Action) vyhlášená na 4. světové konferenci OSN o ženách konané v Pekingu v roce 1995. Byla jednohlasně přijatá účastnicemi a účastnicemi ze 189 zemí. Formuluje mezinárodní závazek k vytčeným cílům rovnoprávného postavení, rozvoje a míru pro ženy na celém světě. Prostřednictvím Platformy jsou vlády zavázány eliminovat diskriminaci žen a odstranit překážky, které brání rovnosti pomocí přesně pojmenovaných kroků. Vlády se rovněž zavazují zakotvit hledisko gender ve svých politických programech (60).

Nejčastěji se diskriminace žen projevuje v zaměstnání ( podrobněji v kapitole 1.8. ), v rodině ( kapitola 1.9. ) a při přístupu žen ke zdrojům veřejné moci. Podíl žen v politice na všech úrovních je oproti mužům ve výrazné menšině. Malému procentu žen zastoupených v těchto institucích se zpravidla vymezuje prostor v oblastech sociální a zdravotní péče, školství, problematiky dětí, mládeže a rodiny (61).

I přes oficiální existenci rovných politických práv žen a mužů zůstávají politická činnost a účast ve veřejném rozhodování doménou převážně mužskou. Muži určují politické priority a politická kultura zůstává orientovaná na muže. Ženám vstup do politického a veřejného života ztěžuje řada překážek:

- skutečnost, že postavení žen ve společnosti je nepodněcuje k účasti na politickém a veřejném životě,
- kulturní a ideologické faktory ( genderové stereotypy vedoucí k ideologiím zatíženým nerovností pohlaví),
- faktory spojené s organizací společenského života (neflexibilní organizace pracovního trhu, nedostatečná podpora rodin a sladování rodinného a pracovního života) **(53,61)**.

Demokratický stát definovaný jako nejvyšší moc lidu při pravidelném konání svobodných, spravedlivých a tajných voleb podle zákona a při dodržování lidských práv není dnes nutně považován za záruku skutečné demokracie. Existuje poptávka po průhlednosti vládních rozhodnutí, právu na veřejný přístup k informacím, je kladen důraz na řádnou správu věcí veřejných a na podporu nezávislých ombudsmenů, což činí vlády odpovědnější za svá rozhodnutí a činy. Poptávka zahrnuje také očekávání, že moc bude sdílena rovným způsobem ženami a muži **(53, 56)**.

Obecně je uznáváno, že ženy potřebují dosáhnout kritického podílu alespoň jedné třetiny křesel v zákonodárném orgánu, aby mohly mít skutečný vliv na rozhodování tohoto orgánu. Situace ale není uspokojivá nejen na ministerské úrovni, ale i v dalších výkonných orgánech, kde zpravidla vůbec neodpovídá požadavku 30 % zastoupení žen na pozicích opravňujících k rozhodování, který byl prosazen jako jeden z hlavních cílů Hospodářskou a sociální radou OSN do roku 1995 **(56,65)**.

### ***1.5. Rovné příležitosti žen a mužů***

Jedním z předpokladů fungující demokratické společnosti jsou rovné příležitosti všech osob v přístupu k zaměstnání, vzdělání, zdrojům veřejných financí a zdrojům veřejné moci bez rozdílu pohlaví, rasy, sexuální orientace, náboženského nebo politického smýšlení. Pokud neexistuje tato rovnost, nastává diskriminace **(29)**.

Rovnost všech občanů a občanek České republiky je deklarována zejména v Listině základních práv a svobod.

Ústavní zákon Evropského společenství stanoví, že rovnost mezi ženami a muži je jedním z cílů Evropského společenství. Téma rovných příležitostí pro muže, ženy, dívky i hochy je jednou z priorit vlády. V polovině října 2005 schválila vláda Národní koncepci rodinné politiky. Schválený dokument je prvním materiálem svého druhu a jeho cílem je posílit pozici rodiny v české společnosti, vytvořit všestranně příznivější společenské klima i podmínky pro rodinu a umožnit lidem sloučit profesní a rodičovské role. Dokument obsahuje také kroky, které by měly vést k většímu zapojení otců v rodině, to vše při respektování odlišných zájmů a potřeb různých rodinných typů a členů rodin **(29, 57)**.

Na základě usnesení vlády č. 6/98 je v České republice Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR pověřeno mimořádnou kompetencí, a to koordinovat vnitrostátní politiku týkající se postavení žen ve společnosti; ostatní ministerstva jsou povinny poskytovat mu potřebnou součinnost. Požadavek naplňovat ústavní zásadu rovnosti mužů a žen zasahuje do všech oblastí společenského života a za jeho prosazení při výkonu státní správy odpovídají vládě v rámci svých věcných působností jednotlivá ministerstva. Řídí se při tom programovým dokumentem vlády Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen **(47)**.

Dne 10. října 2001 byla zřízena usnesením vlády ČR č. 1033 Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, která je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Je nejviditelnějším článkem stávajícího institucionálního mechanismu **(52)**.

Úkolem Rady je podle statutu mj. projednávat a doporučovat vládě základní koncepční směry při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže, identifikace aktuálních problémů ve společnosti v rovných příležitostech pro muže a ženy, koordinace tvorby resortních koncepcí orgánů státní správy v oblasti rovných příležitostí pro muže a ženy, hodnocení účinnosti naplňování principu rovnosti mužů a žen a příprava návrhů k realizaci rovných příležitostí pro muže a ženy. Od 1.1.2002 pracuje na každém ministerstvu minimálně jeden člověk, který se věnuje agendě rovnosti žen a mužů v daném resortu na základě usnesení vlády č. 456 ze dne 9. května 2001 k Souhrnné zprávě o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2000 **(55)**.

V dubnu 2006 schválila Rada Evropské unie návrh Rozhodnutí Evropského parlamentu a

Rady o vyhlášení roku 2007 Evropským rokem rovných příležitostí pro všechny – směrem ke spravedlivé společnosti a dne 17. května 2006 dokument přijal Evropský parlament. Rok rovných příležitostí byl na historicky první vrcholné schůzce o rovných příležitostech zahájen 30. ledna v Berlíně **(52,67)**.

### ***1.6. Gender mainstreaming***

Genderový mainstreaming znamená prostoupení hlediska vyrovnávání příležitostí pro muže a ženy všemi koncepčními a rozhodovacími procesy ve všech jejich fázích, včetně plánování, provádění a vyhodnocování. Před přijetím jakéhokoli rozhodnutí je nutné provést tzv. genderovou analýzu, což znamená vyhodnotit dopad tohoto rozhodnutí na muže a na ženy. Zjistí-li se, že jedno z pohlaví bude negativně ovlivněno, musí příjemce rozhodnutí podniknout kroky k tomu, aby škodlivé účinky příslušného rozhodnutí odstranil nebo alespoň minimalizoval **(23)**.

Důsledná aplikace genderového mainstreamingu znamená integraci genderové perspektivy do všech existujících politik včetně těch, které se na první pohled jeví jako genderově neutrální (doprava, finance, životní prostředí...atd.) **(11)**.

Tato politika musí být aplikována napříč celou společností, což v praxi znamená, že každé ministerstvo či úřad musí provádět vlastní soubor opatření k vyrovnávání příležitostí mužů a žen v té oblasti veřejné politiky, za kterou nese odpovědnost. Genderový mainstreaming musí být rovněž prováděn i ve vlastních strukturách v rámci personální politiky. Na základě příslušných dat (statistiky) je možné vytvořit genderovou analýzu, na kterou navazuje konkrétní řešení **(23)**.

Mezi mezinárodní organizace, které aplikaci této metody aktivně podporují patří např. Evropská Unie, Rada Evropy, Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), Organizace spojených národů a další **(11)**.

### ***1.6.1. Prosazování gender mainstreamingu***

Smyslem gender mainstreamingu je komplexně odhalovat, analyzovat a měnit systémy, struktury a vazby produkující nerovnost **(51)**.

Je to možné tehdy, jestliže jsou formulovány cíle, vytvořeny právní základy a zajištěny personální předpoklady. Přitom je nezbytné angažovat nejvyšší úroveň řízení společnosti pro politiku gender mainstreamingu, vypracovat odbornou databázi ke zviditelnění genderových asymetrií, tj. etablovat gender jako vědeckou metodiku; jasně definovat úkoly a zodpovědnost za transparentnost a kvalitu změn **(51)**.

Na úrovni podniků a firem jsou důležitými nástroji prosazování gender mainstreamingu genderový audit a vzdělávací program. Genderový audit má za úkol analyzovat postupy zaměstnavatelů z hlediska naplňování principů genderové rovnosti a formuluje doporučení, která napomáhají k vyrovnání podmínek pro ženy a muže, a tedy k efektivnějšímu využívání lidských zdrojů. Kombinace auditu a vzdělávacího programu podporuje rozvoj firemní kultury a personální politiky respektující zájmy a potřeby zaměstnanců, čímž přispívá k odstranění genderových bariér ve společnosti obecně **(49)**.

Aplikací gender mainstreamingu v rozpočtovém procesu je tzv. gender budgeting neboli genderové rozpočtování. Gender budgeting znamená hodnocení rozpočtů z hlediska genderu, zapracování genderové perspektivy na všech úrovních rozpočtového procesu a změna struktury příjmů a výdajů za účelem prosazování genderové rovnosti **(6)**.

Na mezinárodním poli se gender mainstreaming praktikuje patrně nejdéle a nejefektivněji. V minulosti byly ženy spíše pasivními objekty mezinárodní spolupráce než aktivními tvůrkyněmi. Genderové hledisko se také díky ženskému lobbingu prosadilo jako obligatorní součást projektů mezinárodní spolupráce a váže se na ně přidělování finančních zdrojů. Podavatelé projektů jsou tak vedeni k zájmu o genderově specifikované informace. Distribuce prostředků Evropského sociálního fondu je od roku 1999 také podmíněna závazkem genderově politických opatření. Dává se jednoznačně přednost těm projektům, které tyto závazky naplňují. Jde o velmi efektivní metodu, jak propagovat a podpořit genderově politická opatření jednotlivých států **(11)**.



Vnitrostátní podpora genderově politických opatření může napodobovat vázanost na přidělování prostředků, jak je tomu na mezinárodní úrovni. Jiná forma prosazování gender mainstreamingu spočívá na jeho respektování a rozvíjení v činnosti státních organizací **(51)**.

Gender mainstreaming lze učinit součástí reformy veřejné správy. Kritický genderově zaměřený pohled na rutinní správní postupy a z něj vyplývající opatření napomáhají optimalizovat chod správních orgánů. Princip gender mainstreamingu je možno uplatňovat i v rámci odborových organizací. V roce 1995 rozhodl Evropský odborový svaz o zohledňování zájmů žen a mužů v odborových jednáních. Hledisko rovnosti šancí se objevuje v tarifní politice, prosazování kvót tam, kde jsou ženy nedostatečně reprezentovány, a v odborné činnosti odborových organizací **(51)**.

Prosazování politiky rovných příležitostí se soustředí především na následující oblasti:

- Právo: hierarchie, rozhodování, opatření, přístup k odborným a vedoucím funkcím, harmonizace povolání a rodinného života,
- Normy a hodnoty: rodové stereotypy, dělení pracovních činností podle pohlaví,
- Zdroje: příjmy, čas, informace, technologie,
- Podíl žen a mužů: rozhodovací procesy, vytváření pracovních míst **(51)**.

### ***1.7. Ženy na trhu práce***

Jak jsem již uvedla v kapitole 1. zaměstnanost českých žen se dlouhodobě pohybuje kolem 44% z celkového počtu zaměstnaných a jejich výdělků tvoří zhruba 76 % platu mužů, přičemž rozdíly v odměňování paradoxně rostou společně s dosaženým vzděláním **(37)**.

Největší rozdíly ve výši dosažených příjmů jsou vykazovány u nejkvalifikovanějších pracovníků, a sice u kategorie zákonodárců, vedoucích řídicích pracovníků, kde ženy pobírají v průměru jen 55% příjmů mužů, a u vysokoškolsky vzdělaných osob, kde vysokoškolačky dosahují v průměru jen 63% příjmů mužů s vysokoškolským vzděláním. Pro český trh práce je typická genderová segregace a nerovnost mezi muži a ženami **(35)**.

**Tabulka 1: Průměrná mzda žen v porovnání se mzdou mužů podle úrovně vzdělání (v %)**

Dosažené vzdělání	1996	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Základní	76,3	74,6	74,7	74,3	74,9	76,8	74,9
Střední	69,9	71,6	68,4	70,1	70,8	71,3	71,1
Střední s maturitou	78,1	72,9	72,7	72,7	74,5	76,7	77,6
Vysokoškolské	74,6	65,2	62,5	63,4	65,4	65,1	65,2

Zdroj: Český statistický úřad.

Od vstupu České republiky do Evropské unie se naše země nachází v období ekonomického růstu, zároveň ale na našem trhu práce dochází k nedostatečnému vývoji zaměstnanosti a nežádoucímu vývoji - především dlouhodobé - nezaměstnanosti. Spontánní tvorba pracovních míst není ani při současném růstu a přílivu zahraničních investic dostatečná a řada problémů a nedostatků se vyskytuje také na straně nabídky pracovní síly **(35)**.

V roce 2004 se na trhu práce pohybovalo celkem 5 132,5 tisíc osob ve věku 15 a více let, přičemž ekonomicky aktivní ženy tvořily celkem 44,2 % všech pracovních sil. Podle dílčí studie Analýza trhu práce České republiky z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu **(35)** autorky Danici Krause (VÚPSV Praha, 2005) ve sledovaném období od roku 1993 do roku 2004 byly jak ekonomická aktivita, tak i zaměstnanost mužů v porovnání se zastoupením žen na trhu práce již tradičně vyšší. Na českém trhu práce tvořily ženy necelou polovinu všech zaměstnaných osob (43,4 %) a jejich podíl na celkové zaměstnanosti se od roku 1993 snížil o 0,5 procentního bodu **(35)**.

Na základě analýzy časové řady dat výběrového šetření pracovních sil (Pramen: Trh práce v České republice 1993 - 2004, ČSÚ 2005) lze předpokládat, že z dlouhodobého hlediska reaguje zaměstnanost mužů na aktuální pozitivní vývoj na trhu práce mnohem citlivěji a v růstu zaměstnanosti je v porovnání s vývojem zaměstnanosti žen podstatně

dynamičtější. Naopak v případě zaměstnanosti žen lze nalézt výraznější citlivost na snižování celkové zaměstnanosti a stagnaci nebo snižování tvorby nových pracovních míst. Lze tak konstatovat, že zranitelnost žen na trhu práce je v porovnání se situací mužů znatelně vyšší. Je zřejmé, že znevýhodnění žen na trhu práce je na jedné straně ve společnosti dlouhodobě zakořeněno a na straně druhé přinejmenším částečně biologicky determinováno, i když je tento názor zřejmě nepopulární. Obzvláště v případě specifických handicapů nebo jejich kumulace jako například péče o dítě do 15 roku věku, nižší vzdělání, věk, nedostatečná kvalifikace, se charakteristické skupiny žen řadí mezi skupinu osob vyžadující si na trhu práce zvýšenou pozornost zaměřenou na zvyšování jejich potenciálu zaměstnatelnosti **(15,35)**.

Od dlouhodobého trendu došlo v průběhu roku 2004 k mírně odlišnému chování žen na trhu práce, kdy byl citelně pozastaven nárůst počtu nezaměstnaných žen a zároveň došlo k razantnímu snížení podílu žen na celkové nezaměstnanosti (až o 3,5 procentního bodu), zároveň ale neustal nárůst jejich ekonomické neaktivity. Nepříznivý vývoj v oblasti zaměstnanosti charakterizuje i tendence základních toků pracovních sil na trhu práce. Neuspokojená nabídka pracovních sil se na trhu práce přerozděluje mezi skupinu nezaměstnaných a - což je závažnější problém české ekonomiky - skupinu osob, které raději volí odchod do ekonomické neaktivity, čímž se prohlubuje jejich závislost na dávkách systému sociálního zabezpečení **(35)**.

Co se týká kvalifikační struktury pracovních sil na trhu práce nalézá v ní svůj odraz stálé zvyšování vzdělanostní úrovně pracujících. Podle rozboru kvalifikační struktury zaměstnaných prostřednictvím klasifikace zaměstnání roste počet pracovních míst kvalifikačně náročnějších a naopak klesá počet míst vyžadujících nižší nebo užší kvalifikaci. Přičemž Soubor klasifikace zaměstnání (KZAM) definuje deset hlavních tříd. Kvalifikačně náročnější místa jsou podle KZAM označeny jako hlavní třída 1 až 5, místa vyžadující nižší nebo užší kvalifikaci označuje třídami 6 až 9 **(35)**.

V analýze vývoje kvalifikační struktury zaměstnanosti v třídění podle pohlaví bylo zjištěno, že jak u mužů, tak i u žen došlo v rámci vedoucích a řídicích pracovníků (tzv. manažerských pozic) k největšímu navýšení počtu pracovních míst, přičemž dynamika

tohoto růstu je větší u žen, pro které byly v minulosti tyto pracovní pozice spíše výjimkou než obvyklým jevem. Počet žen v manažerských funkcích vzrostl o 49,7 %, kdežto u mužů představoval tento nárůst 31,8 %. I když je zvyšování zastoupení žen v managementu v posledních letech významnější, v roce 2004 tvořily ženy jenom o málo více než jednu čtvrtinu (27,8 %) všech řídicích a vedoucích pracovníků a jejich podíl oproti roku 1993 vzrostl pouze o 2,5 procentního bodu (Pramen: Trh práce v České republice 1993 – 2004, ČSÚ 2005, výpočet: VÚPSV) (35).

Typickým problémem žen na trhu práce je horizontální segregace podle genderu, kdy ženy směřují do feminizovaných odvětví, tento komplexní problém bývá někdy uváděn pod pojmem skleněné zdi. Související termín skleněný strop je spojen se segregací vertikální, která ukazuje na obtížnost postupu žen na vyšší pracovní pozice (blíže v kapitole 1.8.2).

Zaměstnané ženy jsou poměrně častě zastoupeny prakticky ve všech hlavních třídách klasifikace zaměstnání. Nejméně jsou zastoupeny mezi řemeslníky a kvalifikovanými výrobci, zpracovateli a opraváři, to jsou ale tradičně řemeslnicky náročné převážně mužské profese. Míra dynamiky ukazuje, že podíly žen v kvalifikační struktuře zaměstnanosti se v průběhu sledovaného času měnily v trendu mírného snižování zaměstnanosti žen v klasicky ženských profesích, jakými jsou např. úředníci či provozní pracovníci ve službách a obchodě. Přesto nadále ženy tvoří vysokých 80,4% všech úředníků a vyšších 64,3 % pracovníků v obchodě. V kontextu se snižováním zaměstnanosti v zemědělství se značně snížil podíl žen mezi kvalifikovanými dělníky v zemědělství a lesnictví (35).

### ***1.7.1. Genderové nerovnosti na trhu práce***

Genderové nerovnosti na trhu práce můžeme v obecné rovině rozdělit na nerovnosti v přístupu k zaměstnání, v zacházení v zaměstnání a v postupu na vyšší pozice. Ženy se tak nacházejí na tzv. sekundárním trhu práce, který se vyznačuje zejména méně výhodnými pracovními příležitostmi, menšími možnostmi odborného a kariérového růstu, nižší prestiží povolání a nižším platovým ohodnocením jejich práce (37).

Trh práce v České republice funguje stále podle stereotypních představ a názorů než podle ohodnocení schopností a skutečného výkonu konkrétního jedince. Problém stírání nerovností na trhu práce je úzce spojen s problémem stírání genderových nerovností mimo tuto sféru, tj. v rodině a domácnosti. Současná situace se může měnit jen důsledným prosazováním a dodržováním antidiskriminačních opatření především v oblastech, kterých se diskriminace nejvíce týká (37).

### ***1.8. Diskriminace v pracovně právních vztazích***

České pracovní právo zahrnuje četná ustanovení zakazující diskriminaci. Zákaz diskriminace a ochrana rovných příležitostí byly zaneseny do naší legislativy v procesu transpozice evropského práva, především dvou směrnic Rady Evropy: č. 2000/43/ES, a č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. V České republice jsou klíčové dva zákony: zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění poslední novelizace z 1.1. 2007 ( č. 262/2006 Sb.) a zákon č. 435/2004 o zaměstnanosti. Oba dva shodně zakazují v pracovněprávních vztazích přímou i nepřímou diskriminaci, ukládají rovné zacházení při uplatňování práva na zaměstnání a reagují tak na požadavky Evropské unie, resp. jsou prostředkem implementace direktiv EU (16,31).

7. prosince 2005 schválil parlament ČR zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon). Ambicí tohoto zákona je, aby se stal jednotnou právní úpravou rovného zacházení a ochrany před diskriminací, a zároveň aby dosáhl harmonizace českého práva s legislativou Evropského společenství. Tento zákon ovšem neprošel schválením Senátu.

S diskriminací žen, či upřednostňováním mužské pracovní síly, se setkáváme v několika oblastech: při přijímacím řízení, v kariéřním postupu v zaměstnání, v platovém ohodnocení, postavení žen ve vedoucích pozicích či v celkové otevřenosti ženské pracovní síle (22).

Zákon při uplatňování práva na zaměstnání zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví, rodinného stavu a povinností k rodině. V realitě to znamená, že potenciální zaměstnavatel nemá právo se dotazovat na okolnosti, které nejsou směrodatné pro výkon

povolání - tj. na počet dětí, rodinný stav, plány v soukromém životě, zaměstnání partnera apod. Za přímou diskriminaci na základě pohlaví se považuje situace, kdy je s osobou zacházeno hůře kvůli jejímu nebo jeho pohlaví. S diskriminačními praktikami je možné se setkat nejen v samotném zaměstnání, ale ještě před vstupem do něj. Princip nepřímé diskriminace nastává v situacích, které se na první pohled jeví jako neutrální, ale mají negativní dopad na příslušníky jednoho pohlaví. Příkladem tohoto případu může být rozhodnutí zaměstnavatele, že zaměstnanci na částečný úvazek nemají v rámci zaměstnaneckých výhod nárok na jazykové či jiné kurzy dalšího vzdělávání nebo penzijní připojištění. Jelikož ale na částečný úvazek pracují téměř výhradně ženy, toto opatření působí diskriminačně proti nim **(22)**.

Politika rovných příležitostí je ovšem také zaměřena na pozitivní motivaci zaměstnavatele k zavádění rovnosti svých zaměstnanců. Co vlastně zavedení nediskriminace zaměstnavateli přinese? V důsledku teží ze snížené fluktuace pracovních sil, která šetří výdaje na nábor nových zaměstnanců a jejich školení, z dlouhodobé motivace a loajality zaměstnanců, výkonného pracovního prostředí, dobré pozice firmy mezi konkurenty. Vedle dodržování zákoníku práce a dalších souvisejících zákonů zaměstnavatel dosahuje řady aspektů, které jsou pro něj dlouhodobě ekonomicky výhodné. Zároveň jsou ekonomicky i sociálně výhodné pro zaměstnance – ženy i muže **(22)**.

### ***1.8.1. Diskriminace před nástupem do zaměstnání***

Ženy jsou diskriminovány už v případě, kdy se ucházejí o zaměstnání. Pokud se nejedná o profesi ve feminizovaném oboru, je přednost většinou dávána mužským kandidátům. Trh práce v ČR je výrazně segregován podle pohlaví. K tomu však výrazně přispívá i vzdělávací systém - ženy volí nejčastěji studium humanitních věd a pedagogických oborů, zatímco muži převažují v technických oborech.

Muži častěji než ženy vlastní řidičský průkaz pro jiné než osobní automobily a také příslušnou odbornou kvalifikaci. Důsledky tohoto stavu nalézáme snad v každém podniku:

na místech projektantů očekávají především muže, v textilních podnicích jsou muži většinou obsazena veškerá technicky zaměřená místa a ženy pracují převážně jako šičky. Problém ovšem není pouze v osobní volbě vzdělání či rozhodnutí získat určitou odbornost. Lidé si svou kariéru nevolí ve společenském vzduchoprázdnu - a jestliže je dívkám již od dětství předkládáno, že určité profese a vzdělání jsou pro ně vhodné a další naopak nevhodné, pak se nelze divit jejich znevýhodněným zaměstnaneckým pozicím **(18)**.

Podle výzkumu ČSÚ z roku 2005 patří u mužů k nejobsazovanějším oborům technika a řemesla (40,4 %), všeobecné vzdělávací programy (17,9 %) a architektura a stavebnictví (12,6 %). U žen jsou nejčastějšími obory vzdělání všeobecné vzdělávací programy (31,4 %), obchod a správa (16,5 %) a výroba a zpracování (11,4 %) **(40)**.

V návaznosti na vzdělání mají ženy vysokoškolačky výrazný podíl ve školství, kde vysokoškolské vzdělání má 44,5 % zaměstnaných žen. V jiném odvětví se takto výrazná koncentrace vysokoškolaček neprojevuje. U mužů, kromě odvětví vzdělávání, kde má 66,1 % mužů vysokoškolské vzdělání, je značný podíl vysokoškoláků ve zdravotnictví, finančním zprostředkování a v odvětví nemovitostí a pronájmu. Vyšší podíl žen s vysokoškolským vzděláním je ve stavebnictví a dopravě, což je způsobeno nízkým zastoupením žen v těchto převážně mužských odvětvích, kde se ale díky tomu ženy dostávají na pozice vyžadující vyšší kvalifikaci, tatáž situace se objevuje u mužů ve zmiňovaných oborech vzdělávání a zdravotnictví, kde když už jsou zastoupeni, tak na vyšších postech požadujících vyšší vzdělání **(40)**.

I když zákoník práce nedovoluje diskriminující inzerci, korektní inzerce pracovních míst představuje v českém prostředí velký problém. Přestože existuje zákonné opatření a úřady práce mají pravomoc postihovat zaměstnavatele, pozice nabízené v inzerátech stále více či méně otevřeně naznačují, zda je vhodný muž nebo žena. Některé inzerce přímo vyzývají kandidáty muže nebo kandidátky ženy, aby se hlásili na určité pozice. Nejčastěji se vyskytují označení pozic jako ředitel, sekretářka, technik, fakturantka, manažer **(22)**.

Typickým příkladem je profese asistentek, kterou jen málokdo dokáže vnímat neutrálně. V důsledku tohoto stavu jsou teoreticky diskriminováni muži - absolventi středních ekonomických škol při hledání zaměstnání. Prakticky se ale oni sami diskriminováni příliš

necítí, neboť typicky ženské profese jsou většinou hůře finančně ohodnoceny a jsou považovány za méně prestižní a tudíž o ně z řad absolventů středních ekonomicky zaměřených škol není zájem **(18)**.

Negativní roli u žen hraje věk, přičemž snad žádná věková kategorie na tom není výrazně lépe než jiná. U absolventek se předpokládá, že se budou brzy vdávat a odejdou na mateřskou dovolenou, u žen po mateřské dovolené je obtížná reintegrace do profese, u žen s dětmi školního věku se očekává zátěž rodinnými povinnostmi a tedy i nižší pracovní nasazení, a konečně ženy nad 45 až 50 let jsou vystaveny stereotypu o neproduktivě, nedynamičnosti, neflexibilitě, neschopnosti učit se ve srovnání s mladými pracovníci.

Opět jsou časté inzeráty, které nabízejí a hledají kolektiv mladých, dynamických a flexibilních pracovníků. Nejvyšších pozic a platu dosahují ženy mezi 30.–39. rokem **(22)**.

Rovné zacházení s muži i ženami v oblasti získávání zaměstnání se projevuje také tím, že požadavky na budoucího zaměstnance/zaměstnankyni stanovené pro výběrové řízení a následná kritéria pro hodnocení předpokladů uchazečů/uchazeček o konkrétní pracovní pozici budou pro muže i ženy zcela shodné. Na hodnocení uchazečky o zaměstnání nesmí mít vliv její rodinný stav nebo míra jejích povinností v péči o rodinu. Z právního hlediska jsou informace zaměstnavatele o rodinném stavu, počtu dětí a jejich věku, zajištění hlídání dětí, a jiné týkající se osobního života zcela irelevantní a zaměstnavatele nemají zajímat. Výjimkou bude jen situace, kdy zaměstnankyně péčí o rodinu odůvodňuje nárok na využití některého ze zákonem stanovených nároků **(29)**.

Zatím stále ještě nemalé procento zaměstnavatelů klade uchazečkám o zaměstnání otázky týkající se jejich soukromí a plánů do budoucna, které jsou nejenom diskriminační, ale mnohdy se na ně ani s určitostí nedá odpovědět, přeci jen málokdo ví, co se v jeho životě konkrétně seběhne například za 3 roky.

### ***1.8.2. Diskriminace při výkonu zaměstnání***

V zaměstnání se nerovnost mezi muži a ženami projevuje hlavně v oblastech nižšího platového ohodnocení žen, obtížnějšího dosahování řídicích a rozhodovacích pozic, ve



skryté diskriminaci osob pečujících o děti (většinou žen), v tendenci propouštět přednostně ženy, v nerovných pracovních podmínkách (např. odborná příprava) či prostřednictvím sexuálního obtěžování (44).

Definice zásady rovného odměňování uveřejněná v programu Equal je ve znění: „stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to při pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli. Odměna stanovená podle těchto kritérií náleží každému, kdo příslušnou práci vykonává, bez ohledu na to, zda je to muž nebo žena“ (50).

Jak už jsem v práci několikrát zmínila, platy mužů a žen rovné nejsou. Výzkumy zaměřené na prokazování rovných příležitostí žen a mužů dokazují diskriminaci v odměňování. Na druhou stranu některé studie poukazují na neobjektivnost výpočtů průměrných mezd a tudíž i na nekorektnost tohoto porovnání:

„Při statistickém posuzování míry diskriminace v odměňování je nutno odhlédnout od rozdílů v celkových pracovních příjmech mužů a žen, které v některých případech činí až 35%. Analyzováním a dalším zkoumáním těchto rozdílů dospívají odborníci k závěru, že jsou ve skutečnosti vyvolávány celou řadou objektivních faktorů (např. nižším počtem odpracovaných hodin u žen, výkonem práce nižší hodnoty apod.). Podíl diskriminace z důvodu pohlaví bývá shodně odhadován v maximální výši 10% rozdílu mezi celkovými příjmy mužů a žen“ ( Horská: Evropské Společenství a vyrovnávání příležitostí mužů a žen, strana 3 (27)).

Podstatou zásady rovnosti v odměňování je požadavek, aby byly veškeré normy a pravidla odměňování jednotlivců za práci z hlediska pohlaví neutrální. Kritéria odměňování musí být proto volena tak, aby ani nepřímo neznevýhodňovala příslušníky jednoho pohlaví. Zaměstnavatel je povinen jím používaná pravidla zaměstnancům zpřístupnit tak, aby byl systém odměňování průhledný, a tudíž kontrolovatelný (27).

Podle projektu Analýza situace z hlediska rovných příležitostí na Českobudějovicku realizovaném v roce 2002 byla ve výši mezd mužů a žen prokázána zřejmá nerovnost. Ve sledovaném souboru byly u mužů i žen na identických pracovních pozicích v kategoriích vzdělání a výše praxe vykázány stejné hodnoty, přesto vyhodnocená data ukazovala nemalou míru mzdové disparity, přičemž nejmarkantnější rozdíl byl naměřen ve vedoucích funkcích. V průměru zde ve sledovaném souboru činil rozdíl mezi mzdou muže a ženy 9 738,- Kč. Naopak nejnižší rozdíl mezi průměrným platem mužů a žen vykazovala sféra pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, jednalo se o rozdíl 670,- Kč ve prospěch mužů **(28)**.

Když připomenou z téhož roku výsledky uveřejněné Českým statistickým úřadem v publikaci Ženy a muži v datech, tak pro Českou republiku je charakteristické, že nejvyšší rozdíly v průměrné mzdě mužů a žen byly zaznamenány u skupin s nejvyšším vzděláním (vysokoškolské: 39 %), v nejvyšších pozicích (zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci: 46 %) a v odvětvích, která zaznamenávají nejdynamičtější vývoj (peněžnictví a pojišťovnictví: 45 %). Ženy tedy platí progresivní genderovou daň, která roste s výší platu a pozice. Největším rozdílem platů (až 31%) navíc čelí ve věkových skupinách, kde jsou obecně nejvyšší průměrné platy (30–39 let) **(44)**.

Příslušnost k danému pohlaví je zásadní při určování platů, protože ženy a muži většinou nejsou placeni za výkon stejných prací a jsou hodnoceni podle jiných kritérií. Tento systém je udržitelný právě vlivem segregovaného pracovního trhu, který vede k dělení pracovní síly, kdy muži a ženy vykonávají stejné práce, ale pod jinými jmény nebo v jiných časech a na jiných místech. Segregace podle pohlaví je tak běžná, že se zdá být přirozená, a zakrývá například skutečnost, že řada zaměstnání, která vykonávají ženy, vyžadují stejnou nebo často i vyšší odpovědnost, dovednosti, vzdělání a úsilí než lépe placená „mužská“ zaměstnání. Typickým příkladem jsou zaměstnání zdravotních sester, pečovatelek a vychovatelek **(42,44)**.

Další mechanismy, které v rámci výkonu povolání systematicky znevýhodňují ženy, jsou označeny termíny jako skleněný strop, skleněný výtah či tokenismus a vyjadřují souhrnné působení různých strukturálních faktorů na ženy a muže v zaměstnání **(44)**.

Skleněný strop označuje diskriminaci žen při povyšování, kdy ženy naráží na neviditelné bariéry, které je udržují na nižších úrovních řízení a brání jim v postupu v rámci organizace. Jedná se o uměle vystavěné překážky založené jak na osobních předpojatostech nadřizených – a to mužů i žen, tak i na organizačních procesech, do kterých se promítají genderové stereotypy. Většina společností nemá adekvátní evaluační kritéria, která by umožňovala porovnat práci se srovnatelnou hodnotou nebo při hodnocení vychází z tradičních genderových stereotypů. V první řadě to může být rozšířený předpoklad, že ženy o vyšší pozice vůbec nestojí, realizují se přece v rodinné sféře. Na to navazuje představa, že žena vedoucí funkci nemůže zvládat z důvodu mateřských povinností nebo své povahy, která je chápána jako méně vhodná. Ze zkušeností vyplývá, že i díky vlivu zmiňovaných stereotypů je pro muže snadnější získat autoritu. Manažerovi se například nemůže stát, že si ho obchodní partneři spletou se sekretářkou. V odborné literatuře se někdy mluví ještě o tzv. efektu eskalátoru, který umožňuje mužům rychlejší postup na vyšší pozici vyloučením žen - nejsou brány v úvahu jako možné manažerky, není jim nabízeno vhodné vzdělání či školení nebo nejsou motivovány k postupu **(19)**.

Také v málokteré společnosti přijímají vedoucí pracovníci opatření pro posilování diverzity na pracovišti, přestože výzkumy i praxe v západních zemích naznačují, že se jedná o účinný nástroj zvyšování produktivity a ziskovosti **(44)**.

Jeden z nejdůležitějších důvodů, proč je kariérní růst žen obecně snížen v porovnání s muži, však spočívá v neformálních snahách mužů udržet nebo obnovit výlučně mužskou atmosféru v podnikových hierarchiích. Opatření zajišťující rovné zacházení se ženami a muži by proto mohla narušit přátelskost a nevázanost jednolitého světa mužů, kteří sdílí podobné základní hodnoty a cíle. Ženy jsou proto vylučovány z neformálních přátelských a mentorských sítí mezi muži, které jsou pro kariérní růst klíčové. Fungující sítě neformálních vztahů mezi muži panující ve firmách se označují jako old-boy's network **(19)**.

Jedna z případových studií zaměřených na analýzu personální politiky (Valbjorn, 2004) považuje neformální vazby a povyšování na jejich základě za jednu z hlavních příčin nízkého zastoupení žen v managementu **(62)**.

Další zmíněný výraz – token – označuje osobu viditelně odlišnou od většiny ostatních, na kterou je upřena zvýšená pozornost jako na zástupkyni minority. Stává se jím velmi často žena, pokud se propracuje do vyšších řídicích úrovní. Na ni je pak často pohlíženo jako na symbol její kategorie/skupiny a ne jako na konkrétního jednotlivce, což může být emocionálně a psychologicky velmi náročné. V pozici tokena se může ocitnout žena i muž, ale zajímavé je, jak ukazují výzkumy, že jejich zkušenosti se dramaticky liší (44).

Ženám nijak výrazně nevadí být viditelné jako ženy v mužském prostředí, ale jejich individuální práce a pracovní úspěchy jsou muži rutinně přehlíženy či považovány za méně významné a hodnotné než práce a úspěchy jejich kolegů. Naráží zde na zmíněný skleněný strop. Muži, kteří vstupují do zaměstnání v sektorech, kde převažují ženy, mají zcela opačnou zkušenost, kdy jsou povyšováni mnohem rychleji a na vyšší pozice, než by odpovídalo jejich vzdělání, věku a praxi. Vezou se v tzv. skleněném výtahu. I tito muži se mohou setkávat s negativními stereotypy, zvláště pokud pracují s malými dětmi, což je oblast, která je z hlediska hegemonní definice maskulinity problematická. Musí být velmi obezřetní, aby se vystříhali podezření z homosexuality nebo dokonce pedofilie. Paradoxně však tyto stereotypy někdy efekt skleněného výtahu ještě urychlují. Status maskulinity je ve společnosti privilegovaný, pracuje tudíž ve prospěch mužů a nabízí jedno z možných vysvětlení, proč se muži brání rovnému zacházení. Pro muže je tedy nerovnost na pracovním trhu nejen výhodná, ale často ji vůbec nevidí, neboť nerovnost je téměř vždy neviditelná pro ty, kdo z ní profitují (44).

### ***1.8.3. Sexuální obtěžování a obtěžování žen a mužů***

Sexuální obtěžování představuje jeden ze zásadních faktorů způsobujících genderové nerovnosti na trhu práce, který je propojen s dalšími sociálními a politickými mechanismy ovládajícími sféru práce. Obtěžování se vztahuje k postavení a statusu zaměstnance nebo zaměstnankyně a k jeho nebo jejím příležitostem postupu v zaměstnání.

Dá se mluvit o snaze především mužů zabránit ženám v přístupu na pracovní trh jako rovným partnerkám. I když může docházet rovněž k sexuálnímu obtěžování mužů ženami a

obtěžování stejného pohlaví, ve většině případů se jedná o sexuální obtěžování žen ze strany mužů. Fenomén sexuálního obtěžování tak představuje jeden z instrumentů prosazování mužské dominance a působí jako nástroj systematického snižování statusu žen v zaměstnání. Sexuální obtěžování není ale úzce vymezený pojem, naopak zahrnuje širokou škálu možných nátlaků, které vytvářejí nepřátelské a stresující prostředí, což často vede oběti k opuštění zaměstnání právě z důvodů dlouhotrvajících tlaků a systematického snižování sebevědomí, které posléze nemusí mít explicitně sexuální podtext **(12)**.

V české společnosti je sexuální obtěžování často vnímáno jako umělý problém, jehož význam je zbytečně zveličován. Důvodem jsou zejména nejasnosti ve vymezení pojmu sexuálního obtěžování. Definice pojmu sexuálního obtěžování jako diskriminace byla do české legislativy zahrnuta v roce 2004 zejména v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie. Hlavním cílem zatím poslední novely zákoníku práce (číslo 46/2004 Sb.) byla implementace směrnic ES, kterými se provádí zásada rovného zacházení bez ohledu na pohlaví, sexuální orientaci, rasový či etnický původ a ve kterých je stanoven základní rámec pro boj s diskriminací. Dokud sexuální obtěžování takto definováno nebylo, docházelo k chybnému zlehčování některých forem chování, a to zejména ze strany buď zaměstnavatelů nebo potenciálních iniciátorů takového chování. Avšak tak jak je obtěžování a sexuální obtěžování definováno v současnosti, je na oběti nebo potenciální oběti, zda určité chování považuje za obtěžování či nikoli. Individuální percepce zkušenosti sexuálního obtěžování je proto významným hlediskem, které je zároveň ovlivněno představami interpretujícími sexuální obtěžování často jako čistě soukromou záležitost týkající se pouze přímo zúčastněných aktérů. Tím jsou ale zásadně popírány mocenské vztahy, které hrají v problematice obtěžování a sexuálního obtěžování rozhodující roli, a které často výrazně omezují možnosti efektivně se proti nežádoucímu chování bránit **(12)**.

Sexuální obtěžování je direktivou Evropské unie vymezeno jako nechtěné verbální nebo neverbální nebo fyzické chování sexuální povahy s cílem nebo důsledkem ohrožení důstojnosti osoby, zejména vytvořením prostředí: strachu, nepřátelství, degradující, ponižující, nepříjemné nebo útočné (EU directive 2002/73/EC) **(57)**.

Podle výsledků zahraničních sociologických výzkumů je obtěžování a sexuální obtěžování častým jevem, se kterým se setkává velký podíl zejména žen v zaměstnání. Mnohem pravděpodobnější je, že jsou ženy sexuálnímu obtěžování vystaveny v tradičně mužských zaměstnáních a oborech, do kterých začaly pronikat relativně nedávno, a v zaměstnáních spojených s výkonem moci ( např. policie, armáda ). Většina případů sexuálního obtěžování není nikdy nahlášena **(44)**.

Sexuální obtěžování může mít mnoho forem, odborná literatura však nejčastěji rozlišuje dvě základní. „Obtěžování pro něco“, které označuje jednání jako úplatkářství nebo hrozbu ve smyslu poskytnutí nebo naopak zabránění postupu v zaměstnání, přístupu k zaměstnání samotnému nebo udržení zaměstnání nebo určité pozice. Tento druh sexuálního obtěžování je součástí širšího fenoménu „skleněného stropu“, zmíněného již v předchozí kapitole, a pachatelé jsou nejčastěji nadřízení muži vůči podřízeným ženám **(12)**.

Druhý základní druh sexuálního obtěžování je označen jako „nepřátelské prostředí“ zahrnuje všechny typy chování a jednání sexuální nebo jiné povahy, které znepřijemňují a znesnadňují pracovní výkon nebo vytvářejí zastrašující, nepřátelské nebo ofenzivní pracovní prostředí. Může se týkat například vylepování obscénních plakátů, nevyžádaného komentování vzhledu či pracovních výkonů atd. Tento typ obtěžování a sexuálního obtěžování nacházíme častěji mezi spolupracovníky **(44)**.

Je třeba zdůraznit, že u sexuálního obtěžování primárně nehraje roli sexuální přitažlivost. V naprosté většině případů jde o snahu znepřijemnit ženám (a někdy mužům) pobyt na pracovišti, vnutit jim pocit zranitelnosti a dát jim najevo, že pracoviště je mužské teritorium, kde ženy jako takové jsou objekty mužské kontroly a dominance **(44)**.

V oblasti pracovního prostředí v rámci zkoumání problému násilí a obtěžování rozlišujeme tři základní druhy jevů:

- Fyzické násilí: užití fyzické síly proti jiné osobě nebo skupině, které ústí ve fyzické, sexuální nebo psychologické poškození (definice Světové zdravotnické organizace).
- Obtěžování (harassment), bullying (zastrašování, tyranie), psychologické násilí: záměrné využití moci (síly) proti jiné osobě nebo skupině, které může ústít ve fyzické,

mentální, duševní, morální nebo sociální ublížení (definice Světové zdravotnické organizace).

- **Sexuální obtěžování (12).**

Podle situace oběti dále rozlišujeme, zda jde o reálnou zkušenost oběti s tímto jednáním, o pocit ohrožení násilím nebo obtěžováním nebo o vědomí existence násilí na pracovišti (12).

Je třeba ještě objasnit pojmy spojené s touto problematikou a to jsou: bullying, mobbing a bossing.

Bullying je druhem obtěžování a může zahrnovat následující typy jednání:

- snižování důstojnosti, ponižování
- vyhrožování
- slovní napadání
- obviňování
- izolace, exkluze pracovníka/pracovnice
- opakované zadávání úkolů, které nelze splnit (především z časových důvodů)
- bezdůvodné a/nebo skryté sledování (odposlouchávání)
- omezování
- sabotáž pracovního výkonu
- negativní útoky bez objektivního důvodu (12).

Bullying je svým definováním snadno zaměnitelný s mobbingem. Odlišují se především tak, že mobbing označuje zastrašování skupinou osob vedené proti osobě jedné (12).

Další vysvětlení nabízí H. Leyman<sup>2</sup>: „ Pojem bullying zahrnuje jak psychologické terorizování tak i fyzickou agresi, která se při mobbingu vykytuje zřídka kdy (33, 36).“

---

<sup>2</sup> Heinz Leymann – švédský profesor psychologie, který se počátkem 80. let 20. století ve své psychiatrické praxi stále více setkával s důsledky šikany (tak zní patrně nejpřesnější český ekvivalent) na pracovištích a vypůjčil si pro její označení anglické slovo mobbing s jasným podtextem skupinového útoku na jednotlivce (36).

Za významem slova mobbing se skrývají systematické, cílevědomé a především opakované útoky na určitou osobu vedené většinou kolektivně. Nástrojem jsou degradující přístup, nadměrná kritičnost, zesměšňování, drobné či větší intriky **(36)**.

Bossing je určitou formou mobbingu. Je zřejmě v takovémto smyslu označením nejmladším. Autorem termínu je norský autor S.Kile, který takto označoval „systematické šikanování ze strany vedoucích“ **(5)**.

Cena, kterou za tyto projevy oběti i společnost platí, je vysoká. V případě jednotlivců jde o následky psychické, emocionální i fyzické. Firmám se zvyšují náklady spojené s nemocností, malou výkonností a pracovní fluktuací. V konečném výsledku ztrácíme všichni **(44)**.

### ***1.9. Harmonizace zaměstnání a rodiny***

Ivo Možný v knize Česká společnost uvádí: „Čtyři z pěti Čechů i Češek pokládají nadále založení šťastné rodiny za to hlavní ve svém životě a nejméně třem z těch čtyř se to i podaří, i když ne všem na první pokus **(39)**“.

Snad nikde jinde nejsou genderové stereotypy tak silně ukotveny jako v rodině. Především s rozvojem průmyslové revoluce a zmožněním středních vrstev se vytvořila představa o přirozenosti rozdělení žena-matka v domácnosti a muž-živitel rodiny. Toto rozdělení vyhovovalo nárokům vzkvétajícího kapitalismu, uvěznilo však ženy v izolaci a vyčlenilo jim ještě podřadnější postavení, než měly ve středověku, kdy většina obyvatel žila na venkově a živila se zemědělstvím. Postavení žen v této společnosti bylo sice odlišné od postavení mužů, ale práce žen byla stejnou měrou důležitá jako práce mužů, přežití si vyžadovalo plné pracovní nasazení všech členů domácností. Od doby průmyslové revoluce panuje ve společnosti přesvědčení, že ženám je vyhrazena domácnost, mužům vše kromě domácnosti. V době industrializace se začaly masově šířit ideály občanských svobod, což vyvolalo reakci žen, které se na nich chtěly také podílet, začalo se vyvíjet feministické hnutí ( kapitola 1.3. ) a výsledkem je rovné postavení žen a mužů, které ale platí formálně teprve několik desítek let **(27)**.



Pohledem do historie jsem chtěla nastínit, že ne vždy v minulosti byla neslučitelná rodinná a pracovní role a zároveň fakt, že prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže je zásada poměrně mladá, ale objevuje se už ve všech úrovních národní i evropské politiky. Podle mého názoru se politika rovných příležitostí bude projevovat ještě důrazněji, jelikož velmi úzce souvisí s rodinnou politikou státu, která vzhledem k všeobecnému dlouhodobému snižování porodnosti přímo volá po prorodinných opatřeních.

Snaha o co nejlepší slučitelnost rodiny a zaměstnání má svoje opodstatnění nejen v tom, že možnost svobodné životní volby patří k základním lidským právům, ale i ve skutečnosti, že rodina a profesní práce jsou dva systémy, které jsou na sobě vzájemně závislé. První je místem reprodukce a tvorby lidského kapitálu, druhý produkuje materiální zajištění společnosti. I v rodině se vykonává práce pro společnost, zůstává však na rozdíl od práce v zaměstnání téměř bez společenského a bez finančního ocenění (43).

Odborníci na rodinnou politiku říkají, že musí být vždy zajištěna svoboda volby mezi rodičovskou a profesní rolí a že je potřeba dodržovat nejen zásadu genderové rovnosti, ale i zásadu rovných příležitostí pro realizaci jak rodinných, tak profesních přání, neboli že ti, kteří se rozhodnou pro rodinný život, nesmí být znevýhodňováni proti těm, kteří se rozhodli pro profesní dráhu. A také se lze rozhodnout jak pro rodinný život, tak pro profesionální dráhu a potom nemají být znevýhodňováni ti, kteří nesou bezprostřední důsledky této volby, např. ženy-matky (43).

Pravidelné srovnávací statistiky zemí Evropské unie, které vydává Eurostat, ukázaly primát České republiky v míře negativního vlivu rodičovství na postavení žen v zaměstnání. Tato míra, která udává čím je větší rozdíl v postavení bezdětných žen a žen s dětmi na trhu práce dosáhla v roce 2004 pro Českou republiku hodnoty 41. Přitom průměrná hodnota 25 zemí Evropské unie byla 14. Pro srovnání v Německu, které je známé existujícími genderovými nerovnostmi, dosahuje tato míra zhruba čísla 20. Dlouhodobě snížená porodnost zapříčiněná odkládáním porodů silných populačních ročníků 1971 – 1978 až o 10 let oproti generaci jejich rodičů, se mírně zvyšuje až v posledních letech. Odkládání rodičovství bylo v České republice způsobeno nejen ekonomickou transformací, hodnotovými změnami a diferenciací životních strategií, ale také zvyšující se zátěží žen.

Snížení sociálních transferů rodinám, alarmující situace bydlení a zvyšování nejistoty zaměstnání zejména pro ženy má spolu s velmi dlouhou mateřskou a rodičovskou dovolenou negativní vliv na rozhodování žen o založení rodiny. Sociologie genderových vztahů si všímá právě souvislosti nízké porodnosti a znevýhodnění žen jak v práci, tak i v rodině. Diskriminace žen (zejména těch s dětmi do 6 let) na pracovním trhu je v České republice zcela běžná a jak ukazují sociologické výzkumy, ženy se svým znevýhodněním v práci v souvislosti s mateřstvím počítají až s určitou samozřejmostí při plánování své pracovní dráhy (13).

Kombinace práce a rodiny je české společnosti hodnotově i sociálně deklarována a podmíněna společenskými stereotypy jako záležitost žen. Je tudíž přesouvána jen na ženy a není chápána jako celospolečenský problém. Tento systém je nejenom logicky diskriminačně namířen proti ženám, ale také velmi omezuje pozici mužů v obou sférách. Muži jsou znevýhodněni stereotypním postojem společnosti a potažmo zaměstnavatelů, protože se od nich primárně očekává v zaměstnání angažovanost živitele rodiny a kombinace práce a rodiny není vnímána jako slučitelná s mužskými sociálními rolemi. Jako naprostá výjimka například působí muž, který využije rodičovskou dovolenou a reakce v pracovním prostředí na tuto situaci jsou různé (13).

Trh práce se po roce 1989 výrazně diferencoval a stále tento proces pokračuje, proto je třeba nacházet nová organizační řešení a být flexibilní, je také třeba vytvářet nové přístupy k řešení vztahu rodinné a pracovní sféry v životě zaměstnanců. Rodičovství by nemělo znamenat skutečné ani očekávané snížení pracovních šancí žen a naopak zvýšení pracovní zátěže mužů. Jednání v mezích genderových stereotypů o ženě pečovatelce a muži živiteli, i když dnes platí už jen rámcově, přispívá k dalšímu znevýhodňování žen i mužů v práci. Muži, kteří nevyužívají ani nežadají opatření v zaměstnání, která napomáhají kombinaci rodičovských a pracovních povinností, tak nepřímou přispívají k diskriminaci žen na pracovišti, jelikož podporují stereotyp výkonných otců a nevýkonných matek, jejichž pracovní výkon vyžaduje výjimky nebo úlevy. Jedním z důsledků tohoto rozdělení jsou pocity viny u žen, když často zůstávají doma s nemocnými dětmi. Podle výzkumu rodičů s dětmi do 18 let, který byl proveden v roce 2005 v rámci projektu „Kombinace pracovního

a rodinného života v perspektivě genderových vztahů, sociální a zaměstnavatelské politiky ČR“ oddělením Gender & sociologie a Centrem pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR vyplynulo, že více než polovina žen cítí tlak na to, aby nezůstávaly doma často s nemocnými dětmi. Stejný pocit má ale už jen 15% z dotazovaných zaměstnaných mužů **(13)**.

Pro zaměstnavatele je dobré si uvědomit, že spokojení zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří jsou zároveň rodiči, jsou často výhodnější pracovní silou díky jejich loajalitě, pokud od zaměstnavatele cítí ochotu vytvářet podmínky pro sladění pracovních a rodinných závazků. Stejně tak muži by mohli využívat možnosti být rodiči a nenechat se zaměstnavatelem manipulovat do role živitele, která předpokládá mnohem vyšší pracovní nasazení a způsobuje omezení možnosti účastnit se rodinného života v průběhu rodičovství. Zpráva, kterou MPSV uveřejňuje pod názvem „Národní mechanismus a nejlepší praxe v pěti členských státech EU“, uvádí některé ukazatele, k jejichž zlepšení dochází při zavedení kroků ve firmách a podnicích, které vedou ke slučitelnosti práce a rodiny. Jsou to především:

- snížení fluktuace,
- ochota pracovníka k flexibilnímu chování v nečekaných nárocích na pracovní dobu,
- nižší absence na pracovišti,
- lepší výkonnost na pracovišti,
- rychlejší návrat žen/otců z mateřské dovolené,
- zamezení ztrát kvalifikace pracovníků,
- pocit sounáležitosti s podnikem a z něj vyplývající větší hospodárnost při plnění pracovních úkolů **(13, 41)**.

Nástroje napomáhající lepší slučitelnosti obou společenských rolí se týkají především lepší organizace péče o děti. Jsou to opatření, kterými stát nebo podnik přebírá část rodičovských povinností ve formě zařízení pro trávení volného času dětí, nabídka flexibilní pracovní doby, společenské uznání kompetencí získaných při péči o děti a nemohoucí členy rodiny a různé modely mateřské a rodičovské dovolené **(41)**.

Flexibilní formy práce jsou ale relativně nejsnazším a nejméně nákladným prorodinným opatřením. Mezi nejčastější formy moderního zaměstnávání patří práce na částečný úvazek, sdílené pracovní místo, pružná pracovní doba, stlačený pracovní týden, distanční práce (teleworking), práce na zavolání, zaměstnávání prostřednictvím zprostředkovatelských agentur. V České republice se tyto typy zaměstnávání ještě zdaleka neprosazují tak jako ve vyspělých zemích Evropy. Z výše jmenovaných forem je nejvíce rozšířená práce na částečný úvazek, sdílené pracovní místo, při němž je jedna pozice, respektive práce na plný úvazek, sdílena dvěma nebo více lidmi, a stlačený pracovní týden, kdy si zaměstnanec/zaměstnankyně rozloží práci namísto obvyklých 8,5 hodiny každý z pěti pracovních dnů na více hodin během méně dnů (46).

Podle Průzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce a výsledné přiložené tabulky vyšel najevo fakt, že poptávka po alternativních způsobech zaměstnávání především z důvodu skloubení rodinných a pracovních povinností jasně převyšuje jejich nabídku ze strany zaměstnavatelů (26).

### ***1.10. Genderové podmínky v Evropě***

Nedostatečnost ve vývoji zaměstnanosti se v současném období projevuje i na trzích práce většiny států Evropské unie, což je způsobeno převážně zatížením výkonnosti trhu práce hospodářským poklesem zaznamenaným v Evropě počátkem tohoto desetiletí. Na strukturální problémy evropských trhů práce ukazují převážně nízké míry zaměstnanosti tzv. rizikových skupin, jakými jsou nejčastěji ženy pečující o nezletilé dítě, starší osoby, absolventi a osoby s nízkou kvalifikací (35).

S 26% úrovní „gender pay gap“, neboli rozdílem v průměrných příjmech žen a mužů, Česká republika odpovídá průměru ostatních evropských zemí. Řadě zemí – typicky je nutné zmínit skandinávské země, ale třeba i Velkou Británii – se však daří s rozdíly v příjmech snižovat. Na tomto poli se angažuje stát v aktivní součinnosti se zaměstnavateli, odbory a neziskovými organizacemi. Spoléhá na konkrétní zkušenosti konkrétních regionů a podniků. Pro úplnou objektivitu je třeba neopomenout i ty hlasy, které tvrdí, že pro

sledování průměrných příjmů není dostatečně sjednocen zdroj dat a často se mezi jednotlivými zeměmi liší i způsob výpočtu mzdového mediánu (30).

Na úrovni politiky Evropské unie vznikají nejrůznější projekty podporující rozvíjení rovných příležitostí mužů a žen. Nový evropský sociální model obsahuje porozumění pro nová sociální nebezpečí a pozvolné ochabování tradiční mužské dominance ve společnosti. V evropské politice existují tři základní strategie řešící otázku podpory rovných šancí pro muže a ženy (58).

První strategie označená jako neo – familialism podporuje ženy v návratu do práce, když jejich děti nastoupí do předškolního zařízení. Poskytuje sice určitou podporu ve vytváření a zajišťování péče o předškolní děti, ale už nevěnuje pozornost úspěšné reintegraci žen do zaměstnání (58).

Druhá forma evropské strategie pod názvem sociální investice je mnohem komplexnější. Zabývá se primárně ekonomickými a pracovními podmínkami žen tak, že je přímo pobízí k včasnému návratu do práce a více přenáší zodpovědnost v rámci rodiny rovnoměrně na obě pohlaví. Počítá s mnohem větší participací mužů na práci v domácnosti a péči o děti (58).

Třetí možnost politiky rovných příležitostí nazývaná gender justice je velmi rozšířená v severských zemích. Dává ženám a mužům rovné podmínky v rodině za použití těchto politických plánů:

- péče o děti má být rozdělena mezi matku a otce
- je doširoka zpřístupněné využívání profesionálních placených služeb péče o děti

Děti mají právo na kvalifikovanou péči a podnětnou výchovu i v době, kdy jsou jejich rodiče v zaměstnání. Na děti je nahlíženo jako na rovné partnery a občany na rozdíl od pojetí strategie sociální investice, která počítá s dětmi především jen jako s „investicí do budoucna“. Tento systém podporuje partnerství mezi muži a ženami, rozděluje zodpovědnost v rodině a vytváří proto možnost budování kariéry jak u mužů, tak u žen (58, 43).

Zvláštní skupinou nástrojů evropského managementu podporující zavádění prorodinných opatření v podnicích jsou:

- Audity rodina a zaměstnání. Audity jsou udělovány podnikům státem jako výsledek úspěšného procesu, v němž jsou v konkrétním podniku zavedena prorodinná opatření. Audit zvyšuje prestiž podniku u svých zaměstnanců i u těch potencionálních.
- Soutěž podniků „podnik příznivý rodině“,
- Soutěž podporující rovné příležitosti v podnicích **(43)**.

Počátky auditů rodina a zaměstnání sahají do USA, na evropském kontinentě byly vytvořeny německou nadací Hertie a rakouským Spolkovým ministerstvem pro sociální jistoty a generace (BMSG). Základní myšlenkou je zkušenost, že efektivní personální politika musí vedle zájmů podniku zohledňovat i potřeby zaměstnanců, a proto sladit jejich rodičovskou a profesní roli. Audit probíhá ve třech stupních: analýza situace, vyhodnocení a navržení opatření. Provádí ho nezávislý externí auditor **(43)**.

Otázce rovných příležitostí mužů a žen se věnuje i Lisabonská strategie, což je desetiletá strategie, jejímž cílem je vytvořit z Evropské unie do roku 2010 oblast s nejdynamičtější, nejvíce konkurenceschopnou a trvale udržitelnou ekonomikou na světě. Zahrnuje tři pilíře udržitelného rozvoje: ekonomiku, sociální otázky a životní prostředí. Pomocí pokynů pro širokou hospodářskou politiku a navazujících předpisů, jak se uvádí v prováděcí zprávě, GŘ ECFIN konkrétně usilovně podporuje vyšší účast žen na trhu práce **(31)**.

V rámci Evropy se více než na našem trhu práce prosazují částečné pracovní úvazky žen, které pomáhají lehčeji překonat stav mezi neaktivitou a prací na plný úvazek. V souvislosti s Lisabonskou strategií<sup>3</sup> se mluví i o úpravě daňového systému, který může mít velmi výrazný vliv na nabídku práce **(38)**.

Na závěr této kapitoly stojí za zmínku, že v současné době je evropským komisařem pro zaměstnanost, sociální záležitosti a rovné příležitosti PhDr. Vladimír Špidla **(63)**.

---

<sup>3</sup> Lisabonská strategie je desetiletá strategie, jejímž cílem je vytvořit z Evropské unie do roku 2010 oblast s nejdynamičtější, nejvíce konkurenceschopnou a trvale udržitelnou ekonomikou na světě. Zahrnuje tři pilíře udržitelného rozvoje: ekonomiku, sociální otázky a životní prostředí. Byla přijata Evropskou radou na jaře 2000 v Lisabonu a schválena všemi patnácti členskými zeměmi **(38)**.

## **2. Cíl práce a hypotéza**

### ***2.1. Cíl práce***

Cílem práce je informovat o situaci na trhu práce především v oblasti podmínek při přijímání do zaměstnání a o přístupu k problematice rovných příležitostí pro ženy a muže v oblasti Jindřichohradecko.

### ***2.2. Hypotéza práce***

V souvislosti s cílem práce a na základě sekundární analýzy prostudované odborné literatury a elektronických zdrojů vztahujících se k genderové problematice a tématu rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce byla stanovena hypotéza:

*Ženy se bez ohledu na výši dosaženého vzdělání setkávají s diskriminačním chováním při přijímacím pohovoru do zaměstnání častěji než muži.*

### **3. Metodika**

#### ***3.1. Použité metody sběru dat***

Teoretická část diplomové práce je věnována rozdělení genderových rolí ve společnosti, genderovým stereotypům s vysvětlením vývoje těchto trendů v současnosti v návaznosti na pohled do historie. Zabývá se situací na trhu práce z hlediska rovných příležitostí žen a mužů, diskriminaci obou pohlaví, jejími příčinami a možnostmi zlepšení tohoto jevu. Zajímá se o problematiku rozdělení genderových rolí v rodině, s tím související harmonizaci pracovních a rodinných povinností a o možnosti na její rozvoj. Na dané téma je nahlíženo z pohledu odborných studií a výzkumů ženských organizací, MPSV ČR, ale i z hlediska jeho ukotvení v právním systému České republiky a potažmo Evropské unie, která zařadila prohlubování rovných příležitostí pro všechny do svých hlavních ustanovení. V závěru práce je proto situace genderových rovností či nerovností na trhu práce srovnávána v rámci Evropy.

K testování hypotézy a primárnímu sběru dat byla použita metoda dotazování, technika dotazník (viz příloha 1). Aby mohlo dojít k relevantní komparaci získaných dat, výběrový soubor je tvořen 50% (100) žen a 50% (100) mužů, celkem tedy 200 respondenty. V některých firmách byly dotazníky rozdány zaměstnancům, kteří po seznámení s cílem tohoto výzkumu byli ochotni je vyplnit, v jiných případech byli osloveni pouze vedoucí pracovníci, kteří dotazníky rozdali svým zaměstnancům, další dotazníky byly rozeslány e-mailovou poštou.

Dotazník obsahoval 16 otázek, z toho 2 polootevřené, 1 otevřenou a zbývající počet tvořily otázky uzavřené. Byly zvoleny následující okruhy otázek:

- otázky zjišťující základní údaje o respondentech týkající se pohlaví, věku, vzdělání a délky praxe,
- otázky zjišťující zkušenosti respondentů s průběhem přijímacího pohovoru do jejich současného zaměstnání,



- otázky týkající se názorů respondentů na současnou situaci rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce a na genderové stereotypy v této oblasti,
- tři otázky byly určeny pouze respondentům s dětmi ke zmapování jejich zkušeností v oblasti harmonizace pracovních a rodinných povinností,
- otázky týkající se informovanosti o obsahu pojmů sexuální obtěžování, mobbing a bossing a eventuální zkušenosti se sexuálním obtěžováním
- otázky charakterizující velikost podniku, kde respondenti pracují, na jaké pozici a v jakém oboru.

### ***3.2. Charakteristika výzkumného souboru***

Výzkumný soubor tvořilo 200 respondentů – občanů a občanek v pracovním poměru v oblasti Jindřichohradecko. Respondenti byli kontaktováni na základě předchozího pohovoru s jejich vedoucími pracovníky ve firmách a podnicích, kteří zajistili buď samotnou distribuci dotazníků nebo poskytli kontakty na pracovníky ochotné dotazník vyplnit. Distribuováno bylo fyzicky a e-mailovou formou celkem 220 dotazníků, návratnost činila 90,9%.

Dotazníkové šetření probíhalo od 29. ledna do 7. března 2007.

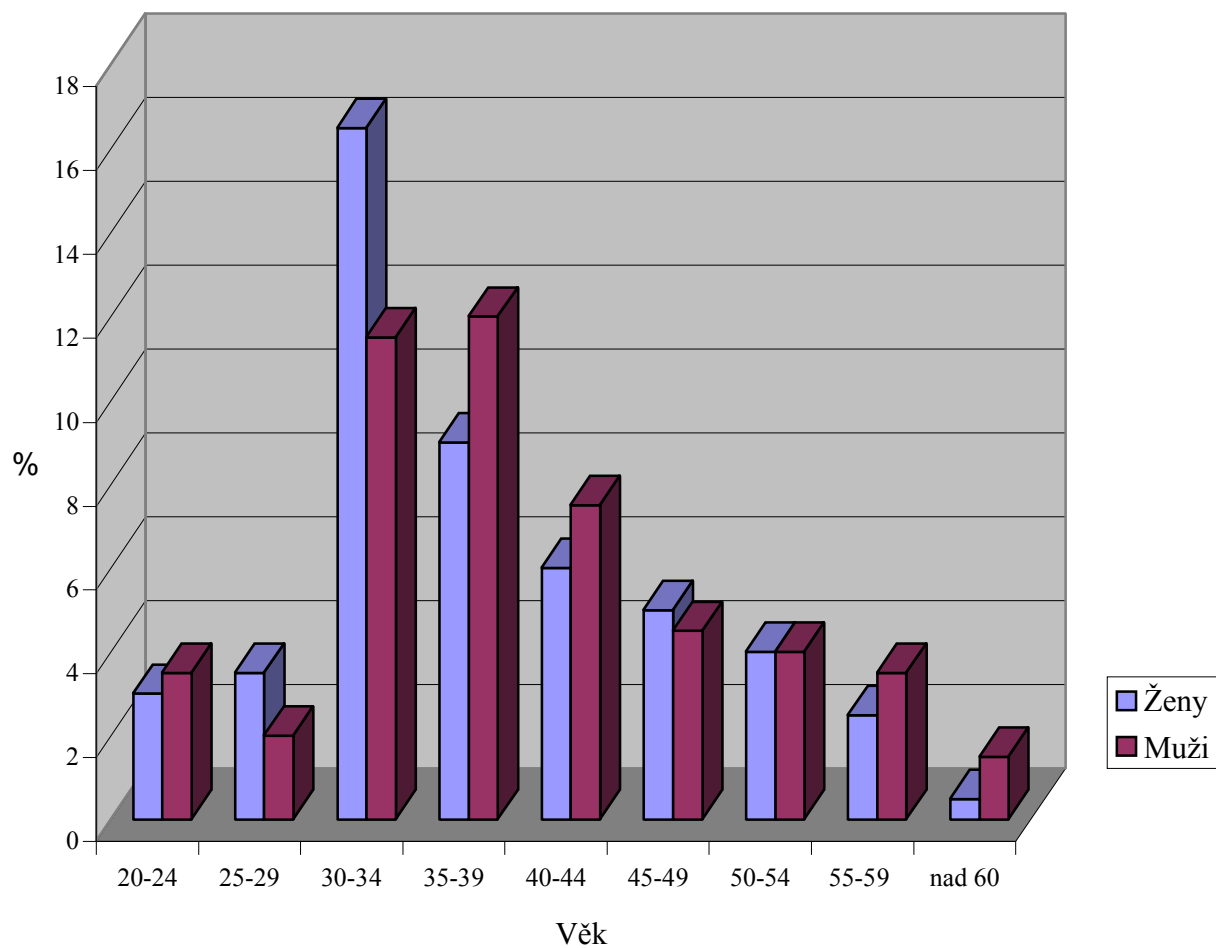
## 4. Výsledky

### 4.1. Struktura cílové populace

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 100 žen a 100 mužů.

*Podle věku* je z celkového počtu 200 (100%) respondentů, kteří vyplnili dotazník, 6,5% (13) ve věku od 20 do 24 let: 3% (6) žen a 3,5% (7) mužů. Ve věku od 25 do 29 let je 5,5 % (11) respondentů, z toho 3,5% (7) žen a 2% (4) mužů. Ve věku od 30 do 34 let je 28% (56) osob: 16,5% (33) žen a 11,5% (23) mužů. 21% (42) respondentů přísluší do věkové kategorie od 35 do 39 let, z toho 9% (18) žen a 12% (24) mužů. 13,5% (27) osob je ve věku od 40 do 44 let: 6% (12) žen a 7,5% (15) mužů. Ve věku od 45 do 49 let je 9,5% (19) respondentů: 5% (10) žen a 4,5% (9) mužů. Do věkové kategorie od 50 do 54 let patří 8% (16) osob: 4% (8) žen a 4% (8) mužů. Ve věku od 54 do 59 let je 6% (12) respondentů: 2,5% (5) žen a 3,5% (7) mužů a do věkové kategorie nad 60 let spadá 2% (4) osob: 0,5% (1) žen a 1,5% (3) mužů.

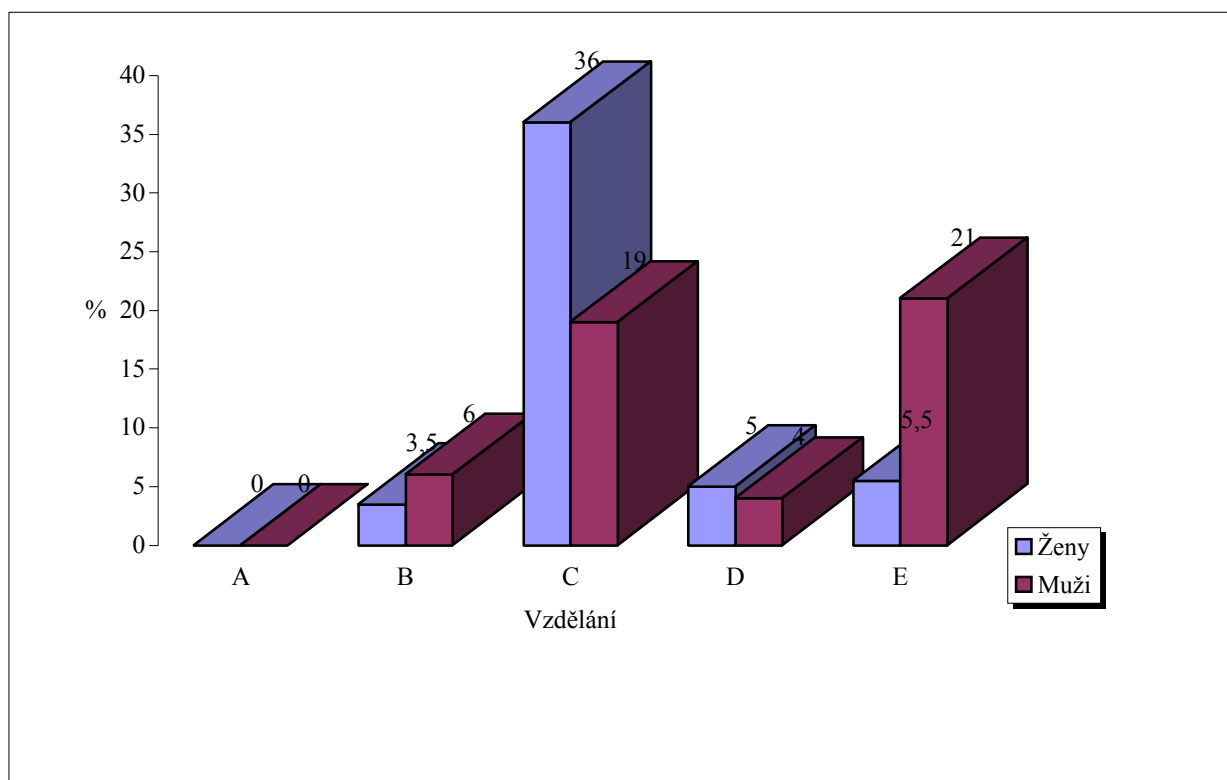
**Graf 1: Struktura souboru podle věku**



Zdroj: Vlastní výzkum.

100% (200) respondentů nemá nikdo jen základní vzdělání. Středoškolské vzdělání bez maturity má 9,5% (19) osob: 3,5% (7) žen a 6% (12) mužů, středoškolské vzdělání s maturitou má 55% (110) respondentů: 36% (72) žen a 19% (38) mužů. Vyšším odborným vzděláním disponuje 9% (18) osob: 5% (10) žen a 4% (8) mužů. Vysokoškolské vzdělání má 26,5% (53) respondentů: 5,5% (11) žen a 21% (42) mužů.

**Graf 2: Struktura souboru podle vzdělání**

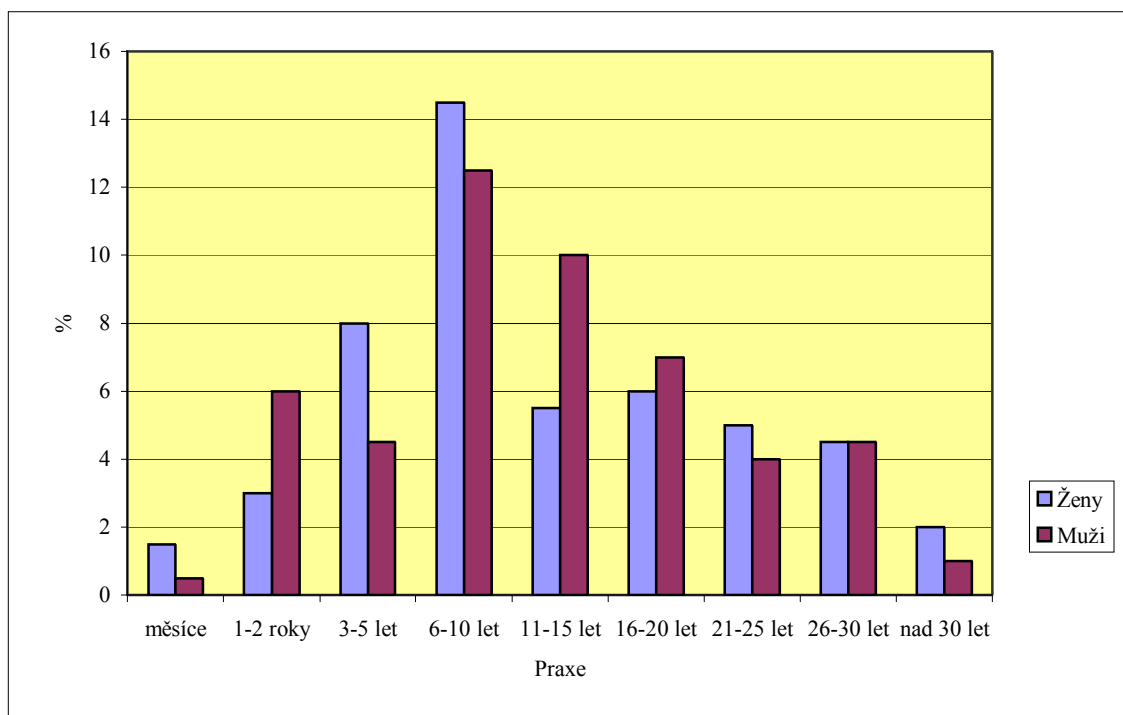


Zdroj: Vlastní výzkum.

A – základní vzdělání, B- středoškolské vzdělání bez maturity, C – středoškolské vzdělání s maturitou, D – vyšší odborné vzdělání, E – vysokoškolské vzdělání

Z celkového počtu 100% (200) respondentů odpověděly na otázku, jaká je *délka jejich praxe v daném oboru*, 2% (4) osoby: 0,5% (1) mužů a 1,5% (3) žen, že jejich praxe v daném oboru činí pouze několik měsíců. Praxi v rozsahu 1 – 2 let má 9% (18) respondentů: 3% (6) žen a 6% (12) mužů, praxi v délce 3 – 5 let má 12,5% (25) osob: 8% (16) žen a 4,5% (9) mužů. 6 – 10 let praxe má 27% (54) respondentů: 14,5% (29) žen a 12,5% (25) mužů, 11 – 15 lety praxe disponuje 15,5%(31) osob: 5,5% (11) žen a 10% (20) mužů. 13% (26) respondentů: 6%(12) žen a 7%(14) mužů odpovědělo, že jejich délka praxe je v rozmezí mezi 16 – 20 lety. Praxi od 21 do 25 let má 9%(18) osob: 5% (10)žen a 4%(8) mužů, v rozmezí 26 – 30 let má praxi 9%(18) osob: 4,5% (9) žen a 4,5%(9) mužů. Více než třicetiletou praxí disponují 3%(6) respondentů: 2%(4) žen a 1%(2) mužů.

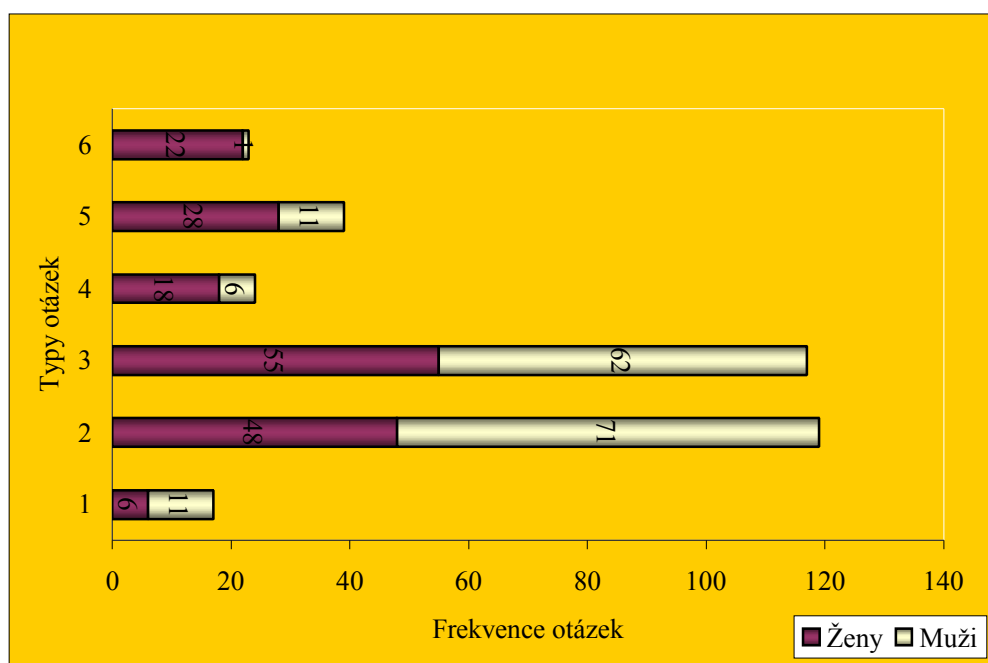
**Graf 3 : Struktura souboru podle délky praxe:**



Zdroj: Vlastní výzkum.

Při rozboru otázek kladených při přijímacím pohovoru 17krát respondenti: 6krát ženy a 11krát muži uvedli, že byli svým budoucím zaměstnavatelem dotazováni na své profesní plány ve smyslu budoucí kariéry. Naproti tomu 119krát: 48krát ženami, 71krát muži bylo uvedeno, že zaměstnavatele zajímaly jejich představy o pracovní náplni potenciálního zaměstnání. 117krát: 55krát ženami, 62krát muži byla označena odpověď, že se zaměstnavatel respondentů tázal na jejich mínění o svých předpokladech, které mohou v zaměstnání využít. 24krát: 18krát ženy, 6krát muži uvedli, že byli dotazováni na své plány v soukromém životě, tzn. u svobodných, zda a kdy zamýšlí založit rodinu, 39krát se respondenti: 28krát ženy a 11krát muži setkali s otázkou, zda mají děti. 23krát: 22krát ženami a jednou mužem bylo označeno, že zaměstnavatel chtěl vědět, jak budou mít zajištěnou péči o děti v případě jejich nemoci.

**Graf 4: Struktura souboru podle otázek kladených při přijímacím pohovoru:**

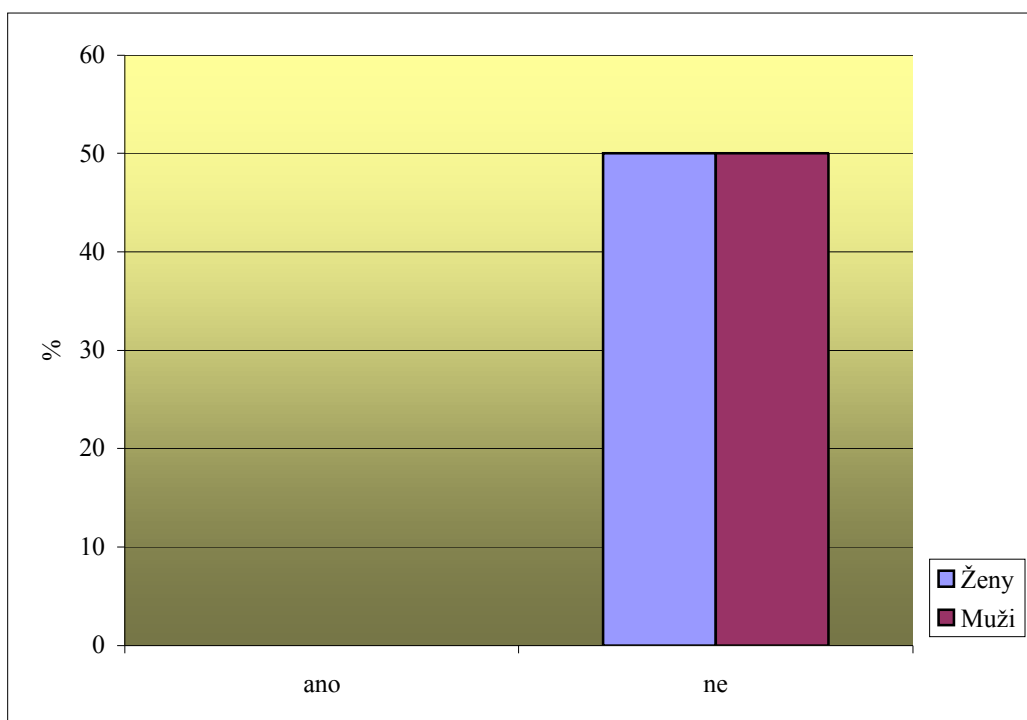


Zdroj: Vlastní výzkum.

Typy otázek ke Grafu 4: 1. vaše profesní plány , 2. vaše představy o pracovní náplni budoucího zaměstnání, 3. vaše mínění o svých předpokladech, které můžete v práci využít, 4. vaše plány v soukromém životě, 5. zda máte děti, 6. zda máte o děti zajištěnou péči

100% (200) respondentů uvedlo, že *podle jejich názoru na trhu práce neexistují stejné vstupní podmínky pro ženy a pro muže.*

**Graf 5: Struktura souboru podle posouzení tvrzení: Existují na českém trhu práce stejné vstupní podmínky pro ženy i muže?**



Zdroj: Vlastní výzkum.

*Při vyjadřování názorů na uvedených 6 tvrzení uvedlo 81,5% (163) respondentů: 45,5% (91) žen a 36% (72) mužů, že ženy spíše než muži nejsou posuzovány individuálně, ale je na ně nahlíženo celkově jako na příslušnice konkrétního pohlaví, které se vyznačují typickými znaky.*

*Na tvrzení: u ženy více než u muže se předpokládá nižší pracovní nasazení a s tím související slabší pracovní výsledky, odpovědělo ano 59,5% (119) respondentů: 28% (56) žen a 31,5% (63) mužů.*

*Na tvrzení: u ženy více než u muže se předpokládá krátkodobější setrvání na zvolené pracovní pozici z důvodu odchodu na mateřskou dovolenou nebo z důvodu rodinných závazků, odpovědělo kladně 89,5% (179) dotazovaných: 47,5% (95) žen a 42% (84) mužů.*

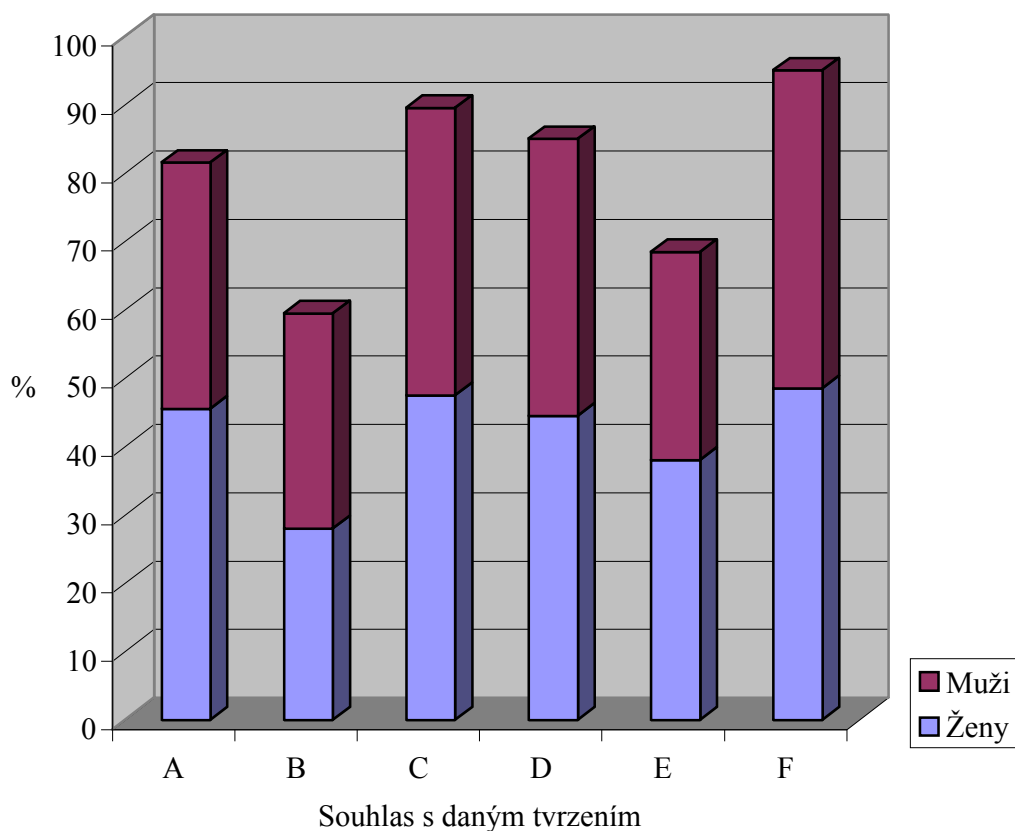
*Na tvrzení: u ženy spíše než u muže na stejné pracovní pozici počítá zaměstnavatel s nižším platovým ohodnocením, odpovědělo ano 85% (170) respondentů: 44,5% (89) žen a 40,5% (81) mužů.*

*Na tvrzení: u ženy spíše než u muže počítá zaměstnavatel s pomalejším nebo žádným kariérním postupem, odpovědělo kladně 68,5% (137) osob: 38% (76) žen a 30,5% (61) mužů.*

*Na tvrzení: pokud má zaměstnavatel obsadit řídicí pozici, vybere daleko častěji muže než ženu, i přesto, že oba uchazeči mají pro nabízený post stejné požadované předpoklady, odpovědělo ano 95% (190) respondentů: 48,5% (97) žen a 46,5% (93) mužů.*



**Graf 6 : Struktura souboru podle posouzení 6 tvrzení:**

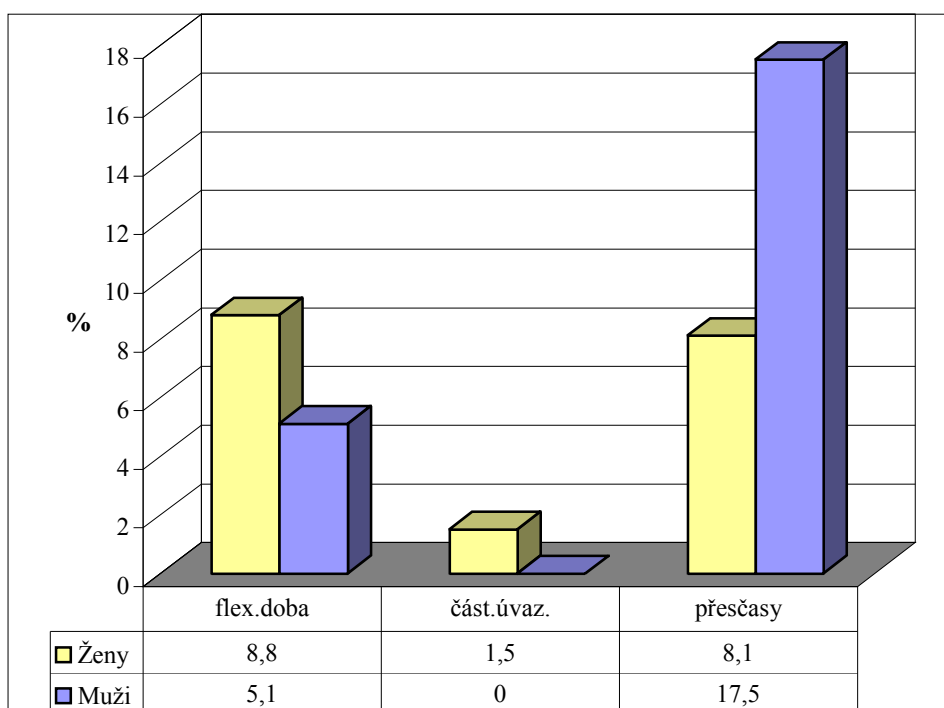


Zdroj: Vlastní výzkum.

- Tvrzení A: Ženy spíše než muži nejsou posuzovány individuálně, ale je na ně nahlíženo celkově jako na příslušnice konkrétního pohlaví, které se vyznačují typickými znaky.
- Tvrzení B: U ženy více než u muže se předpokládá nižší pracovní nasazení a s tím související slabší pracovní výsledky.
- Tvrzení C: U ženy více než u muže se předpokládá krátkodobější setrvání na zvolené pracovní pozici z důvodu odchodu na mateřskou dovolenou nebo z důvodu rodinných závazků.
- Tvrzení D: U ženy spíše než u muže na stejné pracovní pozici počítá zaměstnavatel s nižším platovým ohodnocením.
- Tvrzení E: U ženy spíše než u muže počítá zaměstnavatel s pomalejším nebo žádným kariérním postupem.
- Tvrzení F: Pokud má zaměstnavatel obsadit řídicí pozici, vybere daleko častěji muže než ženu, i přestože oba dva mají pro pozici stejné předpoklady.

Na otázky určených pro zaměstnance, kteří mají děti odpovědělo z celkového počtu 100% (200) respondentů 68,5% (137) osob: 35% (70) žen a 33,5% (67) mužů. Nabídnutí flexibilní pracovní doby s ohledem na rodinu potvrdilo 13,9% (19) z nich: 8,8% (12) žen a 5,1% (7) mužů, nabídku práce na částečný úvazek pouze 1,5% (2) žen s dětmi, které zároveň potvrdily ztrátu některých zaměstnaneckých výhod kvůli práci na částečný úvazek. Pobízení k práci přesčas uvedlo 33,6% (46) respondentů s dětmi: 8,1% (11) žen a 17,5% (35) mužů. Výsledky jsou zaokrouhleny na jedno desetinné místo.

**Graf 7: Struktura souboru podle otázek určených pro zaměstnance, kteří mají děti**

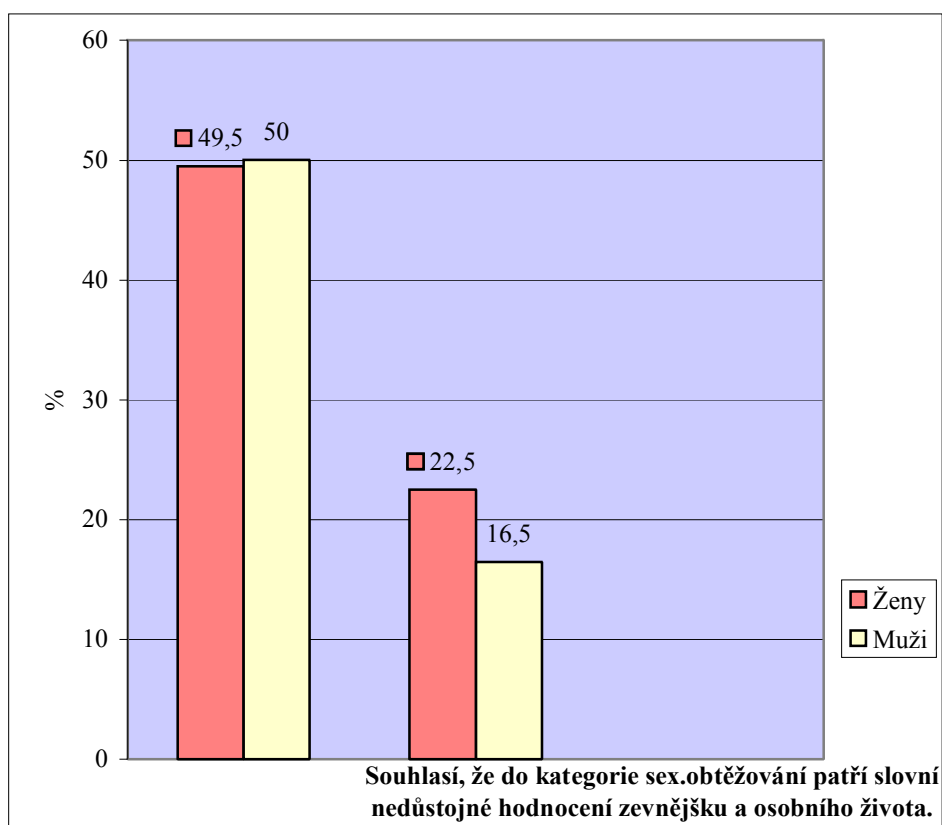


Zdroj: Vlastní výzkum.

Na otázku, *zda mají představu, co všechno zahrnuje pojem „sexuální obtěžování“* odpovědělo kladně 99,5% (199) respondentů: 49,5% (99) žen 50% (100) mužů.

*Do kategorie „sexuálního obtěžování“ by zařadilo slovní nedůstojné hodnocení zevnějšku, které je dotyčné/mu nepříjemné nebo komentáře zaměřené na osobní život 39% (78) dotázaných: 22,5% (45) žen a 16,5% (33) mužů.*

**Graf 8: Struktura souboru podle znalosti pojmu „sexuální obtěžování“**



Zdroj: Vlastní výzkum.

*Vystavení nějaké formě sexuálního obtěžování na pracovišti uvedlo 1,5% (3) respondentů: 1% (2) žen a 0,5% (1) mužů. Ze strany podřízené/ho bylo sexuálnímu obtěžování vystaveno 0,5% (1) osob a ze strany nadřízené/ho 1% (2) dotázaných. V 1%(2) případech to bylo spojené s nějakou formou vydírání.*

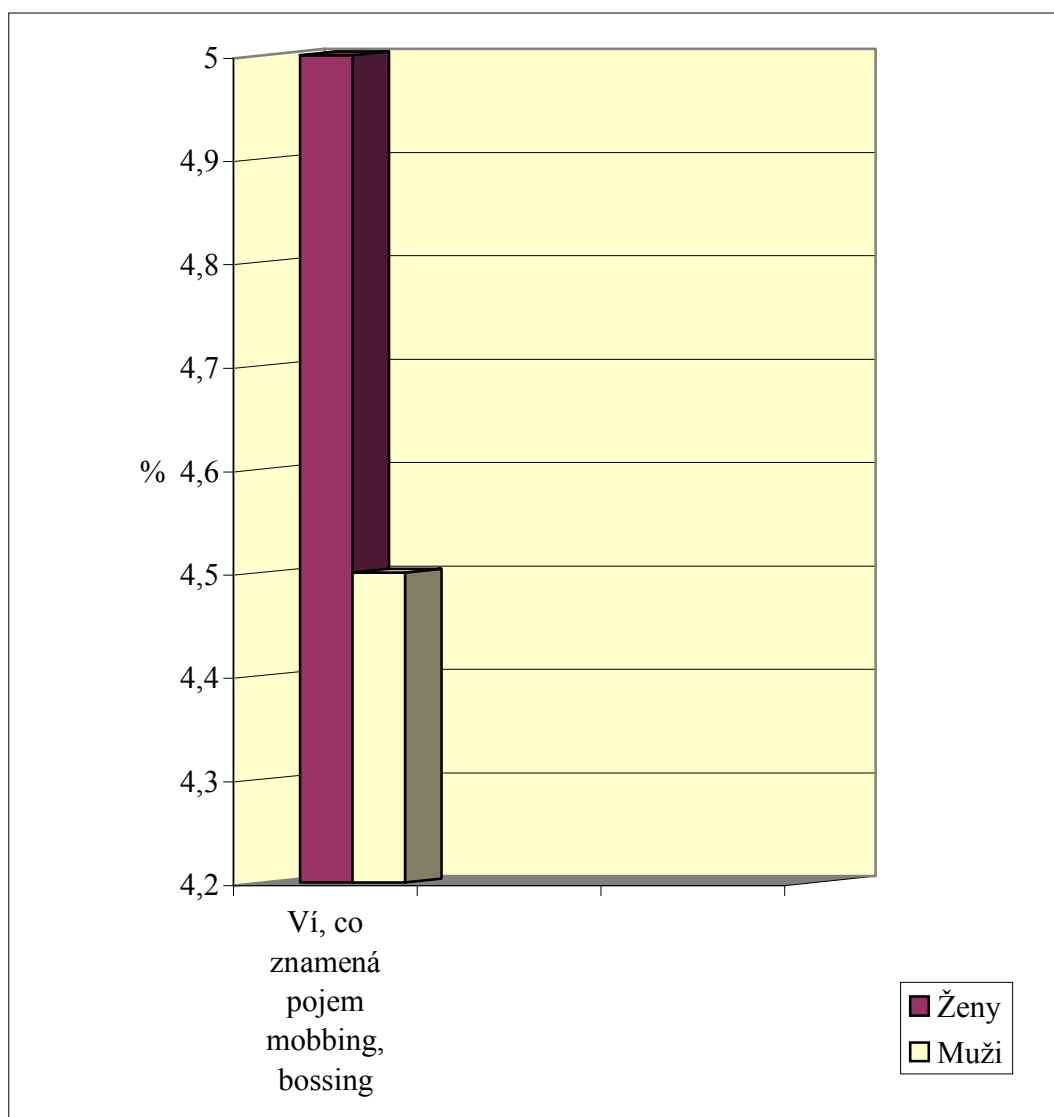
**Tabulka 2: Struktura souboru podle zkušeností se sexuálním obtěžováním na pracovišti**

	Ženy	Muži
Zkušenost se sexuálním obtěžováním	1% (2)	0,5% (1)
Obtěžování ze strany podřízené/ho	0	0,5% (1)
Obtěžování ze strany nadřízené/ho	1% (2)	0
Spojené s nějakou formou vydírání	1% (2)	0

Zdroj: Vlastní výzkum.

Z celkového počtu 100% (200) respondentů uvedlo, že *zná význam slov mobbing a bossing a dokázalo je stručně vysvětlit* 9,5% (19) osob: 5% (10) žen a 4,5% (9) mužů.

**Graf 9: Struktura souboru podle znalosti významu slov „mobbing“ a „bossing“**

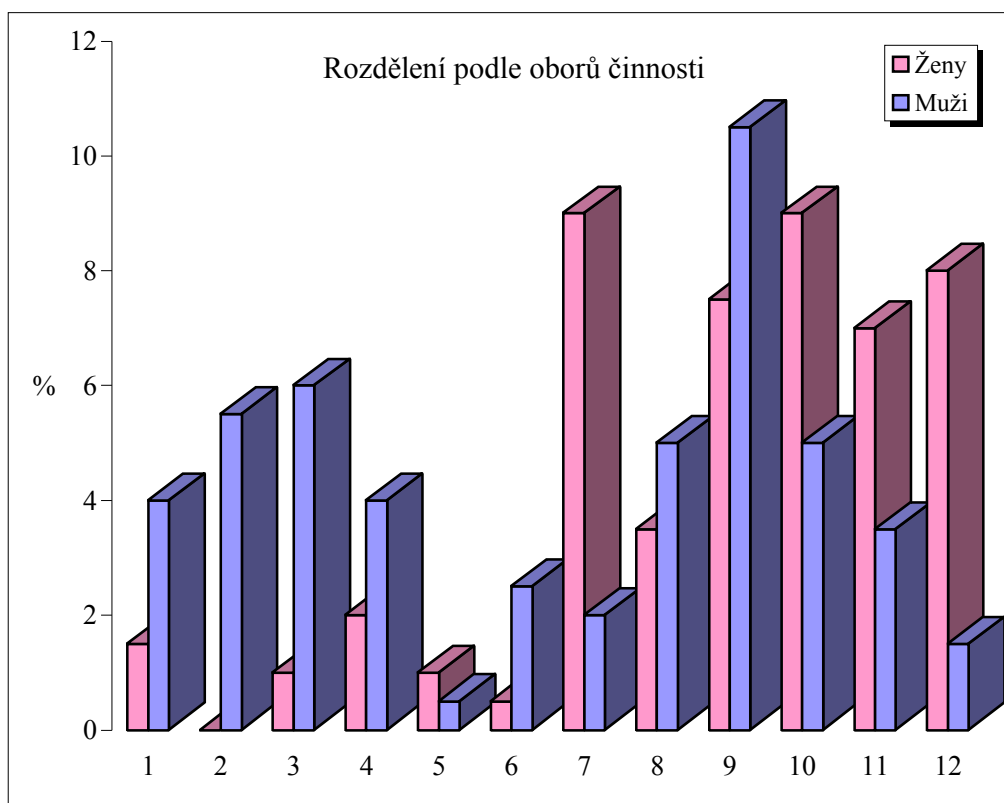


Zdroj: Vlastní výzkum.

Z celkového počtu 100% (200) respondentů jich 5,5% (11): 1,5% (3) žen, 4% (8) mužů uvedlo jako obor, ve kterém pracují, *zemědělství, lesnictví, rybolov*. Do oboru *průmysl* zařadilo své pracoviště 5,5% (11) osob: 0% (0) žen, 5,5% (11) mužů a do oboru *stavebnictví* 7% (14) respondentů: 1% (2) žen a 6% (12) mužů. Obor *obchod, opravy motorových vozidel* uvedlo 6% (12) osob: 2% (4) žen, 4% (8) mužů a obor *pohostinství a ubytování* uvedlo 1,5% (3) dotázaných: 1% (2) žen a 0,5% (1) mužů. Do oboru *doprava a spoje* zařadilo svou činnost 3% (6) respondentů: 0,5% (1) žen a 2,5% (5) mužů, do oboru *peněžnictví a pojišťovnictví* 11% (22) osob: 9% (18) žen, 2% (4) mužů. *Nemovitosti, služby pro podnik., výzkum a vývoj* uvedlo jako svůj pracovní obor 8,5% (17) dotázaných: 3,5% (7) žen a 5% (10) mužů. V oboru *veřejná správa, obrana, soc. zabezpečení* pracuje 18% (36) respondentů: 7,5% (15) žen, 10,5% (21) mužů, ve *školství* 14% (28) osob: 9% (18) žen, 5% (10) mužů. Do oboru *zdravotnictví, veterinární a sociální činnost* se zařadilo 10,5% (21) respondentů: 7% (14) žen a 3,5% (7) mužů, v *ostatních veřejných, sociálních a osobních službách* pracuje 9,5% (19) osob: 8% (16) žen, 1,5% (3) mužů.

Z celkového počtu 100% (200) respondentů se jich 17,5% (35): 9,5% (19) žen a 8% (16) mužů označilo za *zaměstnance státního podniku do 200 zaměstnanců*. 27,5% (55) osob: 12% (24) žen, 15,5% (31) mužů pracuje *ve státním podniku s více než 200 zaměstnanci*. *Zaměstnanců soukromé firmy s ne více než 20 zaměstnanci* je 12% (24) dotázaných: 4% (8) žen, 8% (16) mužů. 19,5% (39) respondentů: 10% (20) žen, 9,5% (19) mužů patří mezi *zaměstnance soukromé firmy čítající do 200 zaměstnanců*. Za *zaměstnance soukromé firmy nad 200 zaměstnanců* se označilo 1% (2) respondentů: 0% (0) žen, 1% (2) mužů. V *neziskové organizaci s maximálně 20 zaměstnanci* pracuje 2,5% (5) osob: 1,5% (3) žen, 1% (2) mužů, v *neziskové organizaci s maximálně 200 zaměstnanci* pracuje 16,5% (33) respondentů: 10,5% (21) žen, 6% (12) mužů a v *neziskové organizaci nad 200 zaměstnanců* je zaměstnáno 2,5% (5) dotázaných: 2,5% (5) žen, 0% (0) mužů. 1% (2) respondentů - mužů uvedlo, že jsou *zaměstnavateli ve firmě čítající maximálně 20 zaměstnanců* a *zaměstnavateli ve firmách s více než 20 nebo s více než 200 zaměstnanci* je 0% (0) dotázaných.

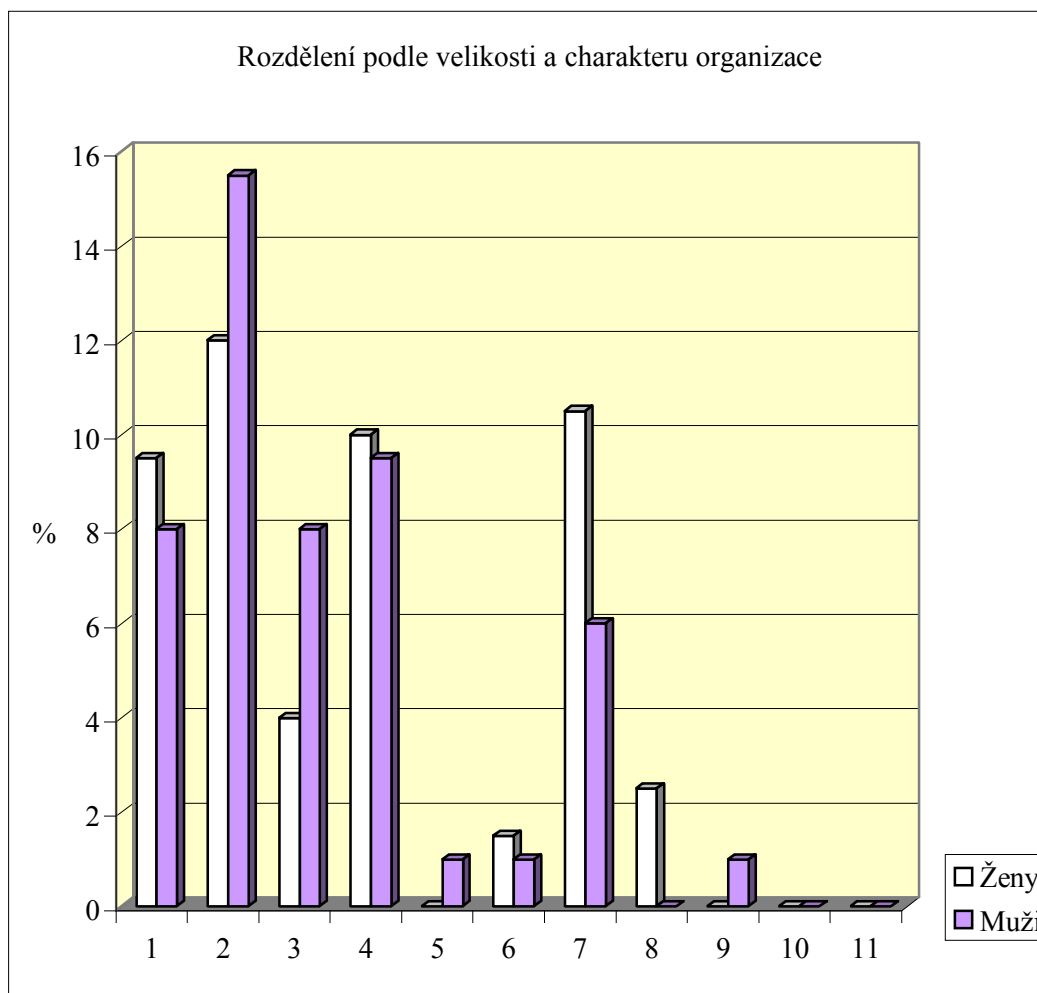
**Graf 10. Struktura souboru podle příslušnosti do organizační struktury národního hospodářství podle převažující činnosti (dle OKEČ)**



Zdroj: Vlastní výzkum.

1 – Zemědělství, lesnictví, rybolov, 2- Průmysl, 3 – Stavebnictví, 4 – Obchod, opravy motorových vozidel, 5 – Pohostinství a ubytování, 6 – Doprava a spoje, 7 – Peněžnictví a pojišťovnictví, 8 – Nemovitosti, služby pro podnik, výzkum a vývoj, 9 - Veřejná správa, obrana a soc. zabezpečení, 10 - Školství, 11- Zdravotnictví, veterinární a sociální činnost, 12 - Ostatní veřejné, sociální a osobní služby

**Graf 11: Struktura souboru podle velikosti a charakteru organizace**



Zdroj: Vlastní výzkum.

1 - Zaměstnanec státního podniku (do 200 zaměstnanců), 2 – zaměstnanec státního podniku (nad 200 zaměstnanců), 3- zaměstnanec soukromé firmy (do 20 zaměstnanců), 4 - zaměstnanec soukromé firmy (do 200 zaměstnanců), 5 – zaměstnanec soukromé firmy (nad 200 zaměstnanců), 6 – zaměstnanec neziskové organizace (do 20 zaměstnanců), 7 – zaměstnanec neziskové organizace (do 200 zaměstnanců), 8 – zaměstnanec neziskové organizace (nad 200 zaměstnanců), 9 – zaměstnavatel ve firmě (do 20 zaměstnanců), 10 – zaměstnavatel ve firmě (do 200 zaměstnanců.), 11- zaměstnavatel ve firmě (nad 200 zaměstnanců)



## 5. Diskuse

Téma rovnosti žen a mužů na pracovním poli je téma často diskutované. Můžeme se setkat s názorem a výsledky této práce to potvrzují, že rovné příležitosti pro obě pohlaví nejsou v praxi i přes neustálé vylepšování právních norem a podpoře státních i nestátních organizací zaručeny. Domnívám se, že mnoho žen a mužů se ani nezamýšlí nad možností poněkud jiné identity svého pohlaví, než jaká je jim společností podsouvána, proto jakýkoliv podnět i ve formě nevelkého výzkumu, který se touto problematikou zabývá a konfrontuje s ní určitý, byť i velmi malý počet občanů, je podle mého názoru příležitostí k zamyšlení a potencionálním změnám.

Cílem práce bylo informovat o situaci na trhu práce především v oblasti podmínek při přijímání do zaměstnání a o problematice rovných příležitostí pro ženy a muže v oblasti Jindřichohradecko, kde podobný výzkum ještě nebyl prováděn. Zájmem bylo nejen orientační zmapování přístupu zaměstnavatelů ke svým zaměstnancům a zaměstnankyním před nástupem do povolání a snahy o sladování pracovních a rodinných závazků, ale i prozkoumání postojů, názorů a zkušeností samotných zaměstnanců na rovnoprávnost žen a mužů na pracovním poli. Výsledky výzkumu byly zpracované na základě techniky dotazníku.

Bylo vyhodnoceno 200 vyplněných dotazníků, na jejichž otázky v období 29. ledna až 7. března 2007 odpovědělo 100 žen v pracovním poměru a 100 zaměstnaných mužů v některém z podniků, firem a organizací v oblasti Jindřichohradecko. Návratnost dotazníků byla 90,9%. Respondenti zodpověděli na všechny otázky, pouze v jednom případě nebyla uvedena žádná odpověď u 5. otázky, která nabízela možnosti otázek zaměstnavatele u přijímacího pohovoru, což ale nebyl důvod k vyřazení dotazníku. Dotazníky byly distribuovány fyzicky a e-mailovou formou, která se velmi osvědčila především pro její jednoduchost a rychlost. Tím si také vysvětlují tak vysokou návratnost dotazníků.

Jak už bylo zmíněno v úvodu této kapitoly, dotazník byl sestaven pro zjištění situace v přijímacích podmínkách do zaměstnání, přičemž stručnost a jednoznačnost otázek

zaměřených na toto téma zaručuje určitou objektivitu, stejně jako otázky zjišťující kvalitativní data. U otázek, které směřují k zmapování názorového zastoupení respondentů v oblasti rovných příležitostí žen a mužů na pracovním trhu, je počítáno se subjektivním charakterem těchto odpovědí už proto, že vyjadřují pravdivěji současnou situaci na trhu práce z pohledu genderových stereotypů.

Úvodní otázka zjišťovala pohlaví respondentů, záměrně byly vybrány stejně početné skupiny žen a mužů: 100 a 100, aby mohla být provedena relevantní komparace získaných dat. Při zjišťování věkového profilu respondentů (viz Graf 1) bylo nejvíce osob - 28% zastoupeno ve věkové kategorii 30 – 34 let a 21% ve věkovém rozmezí 35 – 39 let. Podle PAVLÍKOVY studie Gender a trh práce **(44)** právě v této věkové kategorii od 30 – 39 let vykazují jak muži tak ženy obecně nejvyšší produktivitu práce, dosahují nejvyšších průměrných platů, ale zároveň PAVLÍK dále udává i největší rozdíly výšky mezd mezi muži a ženami. Z toho lze vyvodit, že pro tuto věkovou kategorii, bude téma genderové rovnosti na trhu práce velmi aktuální nejen z udaných důvodů, ale i z prostého faktu, že její příslušníci budou v pracovní sféře trávit ještě několik desítek let a může je proto zajímat vývoj situace v této oblasti. Naopak nejméně osob a to 3 ( 2 muži a 1 žena) , které vyplnily dotazník bylo dle očekávání ve věku nad 60 let, což je v České republice věk odchodu do starobního důchodu. Nejmladší věková kategorie 20 – 24 let byla zastoupena 6,5% dotázaných i přesto, že celkově je v populaci mezi osobami tohoto věku velký podíl studujících. Jejich počet se podle KUCHAROVÉ, ZAMYKALOVÉ **(34)** v projektu Rovnosti příležitostí žen a mužů na trhu práce přestal kolem roku 1999 odlišovat od počtu studujících v zemích Evropské unie a oproti předchozím letům se zvýšil na průměrných 60% studujících této věkové kategorie.

Nejvíce zastoupené je vzdělání středoškolské s maturitou (viz Graf 2) celými 55% všech respondentů, nejméně vzdělání vyšší: 9%, málo zastoupené je také vzdělání středoškolské bez maturity: 9,5% všech dotazovaných. Podle Edičního plánu z roku 2006 vytvořeného ČESKÝM STATISTICKÝM ÚŘADEM **(40)** má bezmála 60 % žen maturitu či vyšší vzdělání. Naopak u mužů ještě stále převládá počet středoškoláků bez maturity, kterých je mezi pracujícími muži stále téměř polovina. Na vzorku mého stratifikovaného výběru

výzkumného souboru není toto rozložení vzdělání zcela patrné. Také v něm sice převažují středoškolačky, kterých je 72 z celkového počtu 100 žen, dalších 10 žen má vzdělání vyšší, ale mužů se středoškolským vzděláním bez maturity odpovědělo 12, tedy daleko méně než těch s maturitou a co je překvapující tak i mnohem méně než mužů se vzděláním vysokoškolským, kterých odpovědělo překvapivých 42. Tento fakt je mírně v rozporu se statistickými údaji, které hovoří o tom, že celkově je vzdělanost žen o něco vyšší než vzdělanost mužů (69), ale zároveň existuje o 1,8% více vysokoškolsky vzdělaných mužů než stejně vzdělaných žen. Díky vysoké účasti vysokoškolsky vzdělaných mužů v tomto výzkumu, vzrostl počet všech respondentů s vysokou školou na 26,5%, což je téměř dvakrát více než je celkový průměr vysokoškoláků ve společnosti. Naproti tomu nikdo z respondentů nemá jen základní vzdělání. V dílčím výzkumu Krause (35) Analýza trhu práce ČR z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti se hovoří o 14,0 % podílu vysokoškolsky vzdělaných osob na počtu všech zaměstnaných a o tom, že jejich účast na zaměstnanosti roste nejdynamičtěji. Naopak největší propad zaznamenává skupina pracujících se základním vzděláním. Pracovních míst vyžadujících pouze základní vzdělání na našem trhu práce z roka na rok ubývá a osoby disponující takto výrazným vzdělanostním handicapem patří mezi skupinu lidí ohrožených propadem do komplikované dlouhodobé nezaměstnanosti.

Praxe respondentů se zvyšovala přímo úměrně s věkem, i když tato úměra nebyla vždy pravidlem, čímž si vysvětlují změnu kvalifikace a nastoupení do zcela jiného pracovního oboru v průběhu života. Například 5 mužů ve věku od 40 do 49 let uvedlo svou praxi v oboru od 3 do 5 let, ale v této věkové kategorii tutéž délku praxe vyplnily pouze 2 ženy. Většina žen nad 40 let a starších uváděla praxi v oboru okolo 20 let, což může dokládat fakt, že ženy jsou na trhu práce zranitelnější než muži, jistého pracovního místa si váží a zároveň se obávají risku při případné změně práce.

Zajímavé je srovnání praxe a existence diskriminačních otázek u přijímacích pohovorů do zaměstnání. Nabízela jsem 3 možnosti těchto otázek. První se týkala soukromého života potenciálního zaměstnance ve smyslu založení rodiny a další dvě se dotazovaly na to, zda respondent má děti a jak má o ně zajištěnou péči v případě jejich

nemoci. Největší počet žen přiznávajících diskriminační chování u přijímacího pohovoru udává délku praxe 6 – 10 let, následuje délka 11 – 15 let a 16 – 20 let, dokonce diskriminační otázky na plány v soukromém životě a existenci dětí udávají i ženy s praxí 26 – 30 let, které s největší pravděpodobností o malé děti už nepečují. Ukazují se tím jasně podmínky, které v oblasti přijímání do zaměstnání fungovaly před vydáním novelizace zákona o zaměstnanosti z roku 1999, která zakazuje pokládat při přijímacím pohovoru otázky na soukromý a rodinný život. Muži se s otázkami zaměřenými na soukromí setkávali o dost méně často než ženy, ale poměrně rovnoměrně v kategoriích, které vymezuje délka praxe. Pro srovnání nejsilněji zastoupená skupina žen s praxí od 6 – 10 let, kterou má celkově 29 žen, se jich s diskriminačním chováním u přijímání do zaměstnání setkala 10 a v téže podle délky praxe nejsilněji zastoupené skupině mužů se jich s otázkou, zda mají děti setkali 2 a jeden z nich i s dotazem na péči o ně v případě nemoci, což je i jediný případ této otázky z celého souboru mužů. Zatímco ženy vyplnily setkání s tímto dotazem 22krát.

Otázky na osobní život (viz Graf 4) se vyskytly ve všech třech možnostech častěji u žen než u mužů. Dotaz na plány v osobním životě uvedlo 18 žen a 6 mužů, s dotazováním na děti se setkala 28 žen a 11 mužů a následná otázka na zajištění případné péče o ně už byla rozebrána v předchozím odstavci. Potvrzuje přímo genderový stereotyp, že rodičovská péče je chápána především jako péče mateřská, tedy výhradně v kompetenci ženy a tento názor i velmi vymezuje její postavení na trhu práce. HAŠKOVÁ, KŘÍŽKOVÁ (24) v článku Pracující rodiče: ženy, muži? popisují diskriminaci žen (zejména těch s dětmi do 6 let) na pracovním trhu v České republice jako zcela běžnou záležitost a jak ukazují sociologické výzkumy, ženy se svým znevýhodněním v práci v souvislosti s mateřstvím počítají při plánování své pracovní dráhy.

Jestliže srovnám výskyt diskriminačních otázek mezi respondenty s určitým stupněm vzdělání (viz Graf 12), hojně na tyto otázky měli odpovídat osoby s vzděláním vyšším, kterých bylo celkově ve výzkumném vzorku pouze 9% a otázky na jejich osobní plány se u nich vyskytly v celé polovině případů a v případě samotných žen u alarmujících 70% a u mužů tomu bylo u jedné čtvrtiny z nich. Nejvyrovnanější skupinou co do počtu

diskriminačních otázek byli středoškoláci bez maturity, kde ženy tyto otázky obdržely v 28,6% případů a muži v 25%. Naopak s těmito otázkami se setkala více než polovina zúčastněných vysokoškolaček, ale u vysokoškolsky vzdělaných mužů, kteří tvořili výzkumný vzorek v počtu 42 osob, se vyskytly diskriminační otázky v 16,7% případů. Tyto výsledky pokládám za přeci jen extrémní už vzhledem k nadprůměrné účasti mužů – vysokoškoláků oproti vysokoškolačkám. V souvislosti se zvyšujícím se vzděláním je prokázána především vzrůstající platová nerovnost. Jak například uvádí MAŘÍKOVÁ (37) v publikaci *Ženy na trhu práce*: „Největší rozdíly mezi muži a ženami ve výši dosažených příjmů jsou vykazovány u nejkvalifikovanějších pracovníků, a sice u kategorie zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků, a u vysokoškolsky vzdělaných osob.“

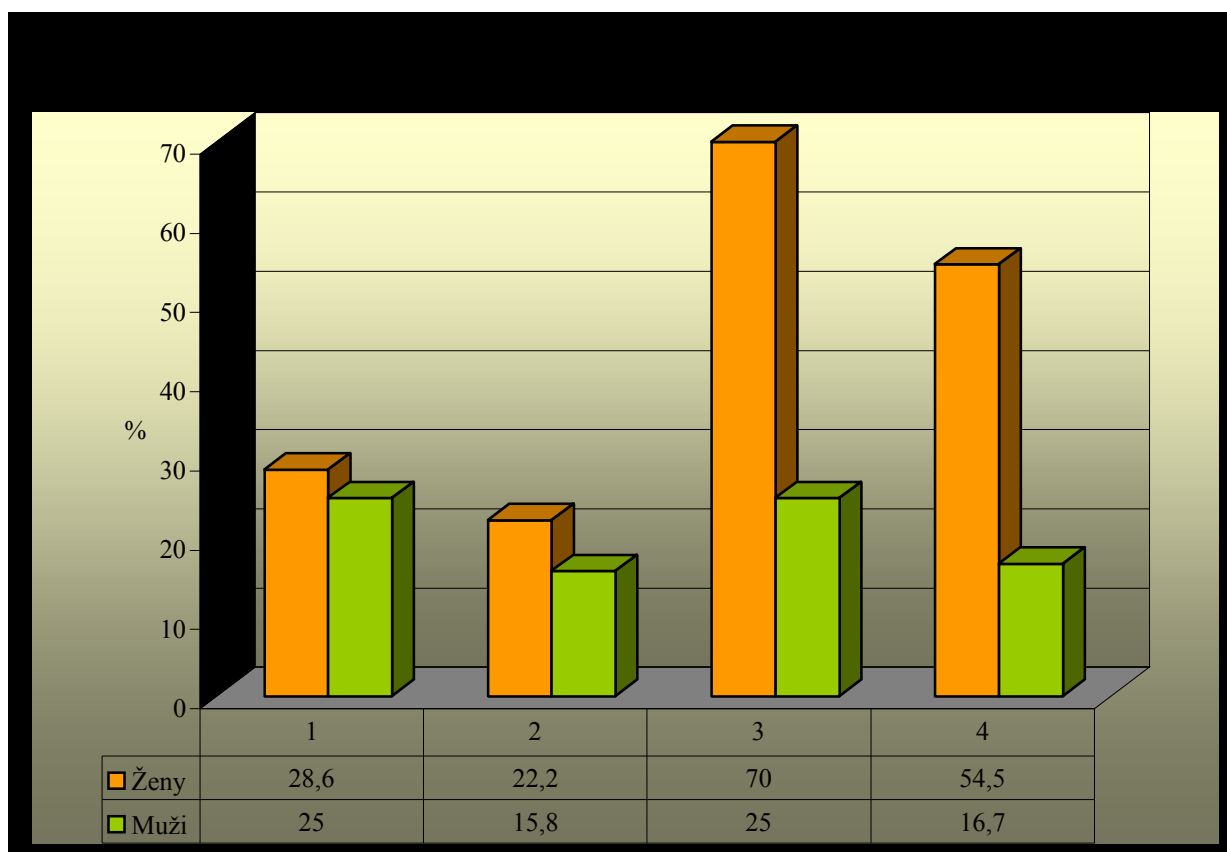
U osob se středoškolským vzděláním s maturitou nejsou rozdíly ve frekvenci výskytu diskriminačních otázek mezi muži a ženami tak vysoké, přesto jako u ostatních vzdělanostních kategorií se žen diskriminační chování zaměstnavatelů dotýká více než mužů. 22,2% žen odpovědělo, že jim byly kladeny otázky týkající se rodinného nebo osobního života, oproti 15,8% výskytu tohoto jevu u mužů.

Výše uvedené výsledky proto *potvrzují hypotézu práce: **Ženy se bez ohledu na výši dosaženého vzdělání s diskriminačním chováním při přijímání do zaměstnání setkávají častěji než muži.***

Hypotéza je souborem respondentů potvrzena.

Za znepokojující považuji už samotný fakt výskytu diskriminačních otázek u přijímacích pohovorů do zaměstnání. Průměrně u žen i mužů se všemi uvedenými stupni vzdělání se otázky zaměřené na osobní život vyskytly ve 30,4% případů. A jelikož tyto otázky jednoznačně zakazuje jak zákon o zaměstnanosti, tak zákoník práce, jasně to potvrzuje názor, že samotná zákonem stanovená opatření v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce nestačí.

**Graf 12: Struktura souboru podle srovnání frekvence diskriminačních otázek v souvislosti se vzděláním**



Zdroj: Vlastní výzkum.

1 – středoškolské vzdělání bez maturity

2 – středoškolské vzdělání s maturitou

3 – vyšší odborné vzdělání

4 – vysokoškolské vzdělání

Jednou z možností, jak o ní píše MACHOVCOVÁ (32) ve Výzkumu potřeb personalistů, limitů a možností pro rozvoj rovných příležitostí pro ženy a muže, je důsledné sledování dodržování rovnosti mezi ženami a muži přímo uvnitř firem. Jako způsob vidí práci personalistů a personalistek a jejich komunikaci napříč celou organizací. O opatřeních na podporu rovných příležitostí je potřeba otevřeně informovat, obzvláště v našem kulturním kontextu je nutné dobře vysvětlit, proč a jak se organizace rozhodla rovné příležitosti podpořit.

Na druhou stranu je třeba konstatovat, že jako nejčastěji pokládaná otázka byla vyhodnocena ta, která se obracela na představy uchazečů o pracovní náplni jejich potencionálního zaměstnání, o více než jednu třetinu případů se s ní setkávali muži. Vyrovnanější skóre mezi muži a ženami (i když u mužů zazněla opět častěji) měla také frekventovaná otázka zaměřená na mínění uchazečů o svých předpokladech, kterých mohou v budoucím zaměstnání využít. Otázka, která zaměstnavatele respondentů zajímala nejméně, se týká jejich profesních plánů ve smyslu budoucí kariéry. Muži na ni opět měli odpovídat jednou tak častěji než ženy.

Naprosto jednoznačně dopadla otázka: Myslíte si, že na českém trhu práce existují stejné vstupní podmínky pro ženy i muže? Všichni respondenti shodně odpověděli, že ne (viz Graf 5). Jestliže neexistují rovné vstupní podmínky pro všechny, pak musí existovat diskriminace. Jak se zamýšlí HORSKÁ (27) ve studii Evropské Společenství a vyrovnávání příležitostí mužů a žen, tak rovností v zacházení se rozumí stav, kdy neexistuje žádné rozlišování, vylučování nebo preferování občanů prováděné na základě jejich příslušnosti k pohlaví. Je to stav, kdy příležitosti mužů a žen vstoupit do ekonomické sféry a těžit z ní jsou vzájemně vyrovnané. Finálním smyslem uvedeného principu je možnost každého jednotlivce využívat maximálně své pracovní schopnosti, je předpokladem ekonomické nezávislosti a soběstačnosti každého aktivního jedince.

Dalším důkazem o nerovných podmínkách pro ženy a muže na pracovním poli bylo potvrzení či vyvrácení šesti nabídnutých tvrzení (viz Graf 6), která vyjadřovala některé časté genderové stereotypy v naší společnosti. Větu, že ženy spíše než muži nejsou posuzovány individuálně, ale je na ně nahlíženo celkově jako na příslušnice konkrétního

pohlaví, které se vyznačují typickými znaky, potvrdily téměř všechny ženy a tři čtvrtiny celkového počtu mužů. Genderové stereotypy sice vymezují obě dvě pohlaví jako příslušníky s typickými znaky, ale v souvislosti s pracovním prostředím jsou podle mě více neosobně charakterizovány ženy, jelikož trh práce je vymezen spíše jako prostředí maskulinní, kde jsou potom „mezi svými“ muži a na každého z nich je potom hleděno individuálněji, co přináší právě ten konkrétní muž než na ženy, které by se všeobecnému nastavení mužských podmínek měly přizpůsobit. Dokládají to DUDOVÁ, KRÍŽKOVÁ, FISCHLOVÁ (19) v projektu Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR: „Na trhu práce se tak výrazně uplatňují genderové stereotypy, které bez ohledu na vysokou kvalifikaci i celkovou zaměstnanost českých žen považují pracovní sféru v první řadě za mužskou doménu.“

Na tvrzení: U ženy více než u muže se předpokládá nižší pracovní nasazení a s tím související slabší pracovní výsledky reagovala kladně více než polovina dotázaných žen a ještě o desetinu více mužů. Toto tvrzení vychází z genderového kontraktu, že ženy jsou osoby orientující se především ve sféře rodiny a dětí, proto jim na výkon svého zaměstnání nezbyvá tolik energie, zvláště když rodinné povinnosti reálně opravdu zabírají mnoho jejich času, podle ČERMÁKOVÉ, HAŠKOVÉ, KRÍŽKOVÉ (13) tráví české ženy prací v domácnosti třikrát více času než muži.

S faktem, že u ženy více než u muže se předpokládá krátkodobější setrvání na zvolené pracovní pozici z důvodu odchodu na mateřskou dovolenou nebo z důvodu rodinných závazků, souhlasily bez pěti všechny dotázané ženy a více než tři čtvrtiny mužů. Změna zákoníku práce z roku 2001 sice umožnila i otcům odcházet na rodičovskou dovolenou se svými dětmi, ale tento počin je společností ještě považován téměř za extrémní a rodičovské dovolené využívá jen mizivé procento otců.

U ženy spíše než u muže na stejné pracovní pozici počítá zaměstnavatel s nižším platovým ohodnocením. Za pravdivou považuje tuto větu téměř shodně přes 80% žen i mužů. I když se vyskytují i názory, že uveřejňované rozdíly platů mužů a žen jsou neobjektivní, většina výzkumů a zkušeností mluví o větších až daleko větších průměrných výdělcích mužů oproti ženám. O této problematice píše PAVLÍK (44) ve studii Gender a trh



práce: „Přes všechny pokusy vysvětlit rozdíly v příjmech tzv. objektivními faktory (např. odpracované hodiny, druh a délka úvazku, přesčasová práce) docházejí zahraniční studie vesměs k závěru, že velkou část lze vysvětlit pouze nerovným ohodnocením ženské a mužské práce.“ Dodává, že v praxi je diskriminace žen často maskována horizontální a vertikální segregací pracovního trhu podle pohlaví.

Nadpoloviční většina mužů a tři čtvrtiny žen souhlasily s tvrzením, že u ženy spíše než u muže počítá zaměstnavatel s pomalejším nebo žádným kariérním postupem. Tento výrok jsem zařadila do dotazníku na základě známého faktu, že ženy všeobecně nedosahují takové profesní prestiže jako muži. V průzkumu Rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích jeho autoři DRAHOKOUPIL, KLEPÁRNÍK, KUBOVÁ ET. AL (18) uvádějí, že ženy se ve většině podniků nacházejí na nižších úrovních řízení s menší odpovědností. Jsou jim často vyhrazeny pozice a profese, které velkou příležitost k postupu neskýtají. Jestliže už jsou na pracovním místě, které umožňuje postup, musí k jeho dosažení vyvinout výkon, kterým předčí své mužské kolegy, aby si jejich snažení zaměstnavatelé všimli.

Posledně udané tvrzení: Pokud má zaměstnavatel obsadit řídicí pozici, vybere daleko častěji muže než ženu, navazuje na předchozí. Souhlasily s ním téměř všechny ženy, pouze tři byly proti a také téměř všichni muži, kromě sedmi. Mnohem silnější počet souhlasných hlasů než u tvrzení předchozího napovídá, že možnost žena – kariéra dokáže část veřejnosti ještě akceptovat, ale alternativa žena – řídicí pozice je považována ještě za přinejmenším neobvyklou. Ve výzkumu HAŠKOVÉ, KŘÍŽKOVÉ (25) Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce výrazně více žen souhlasí s tím, že v práci dominují muži a ti nedají ženám šanci a shodují se spolu s muži a to v 88%, že lidé preferují ve vedoucích pozicích muže.

4 otázky jsem určila zaměstnancům, kteří mají děti (viz Graf 7), protože zatížení péčí o děti a o domácnost je uváděno jako jedna z hlavních příčin nerovného postavení žen na trhu práce. Na tyto otázky odpovědělo celkově 137 respondentů, poměrně vyrovnaně muži i ženy. Zjišťovaly otevřenost zaměstnavatele pro vytváření příznivějších podmínek umožňujících lepší sladění rodinných a pracovních povinností ve formě možnosti flexibilní

pracovní doby nebo práce na částečný úvazek. Zajímalo mě také, zda potom z možnosti částečného úvazku nevyplývají ztráty některých zaměstnaneckých výhod a zda byli zaměstnanci pobízeni k práci přesčas i přesto, že mají rodinu. Flexibilní pracovní doba byla nabídnuta necelé čtvrtině dotázaných žen a ještě o polovinu menšímu počtu mužů. Možnost práce na částečný úvazek neuvedl žádný muž a pouze 2 ženy, které i potvrdily ztrátu zaměstnaneckých výhod kvůli práci na zkrácený úvazek. Pobízení k práci přesčas přiznala polovina všech mužů s dětmi a jedna desetina žen. Z uvedeného vyplývá, že respondenti tohoto výzkumu se příliš často s prací „family – friendly“ nesetkávají. Přitom bez těchto opatření a bez participace mužů na rodinných povinnostech nikdy ženy nemohou dosáhnout rovnosti v žádné sféře pracovního či rodinného života. Úzce to souvisí s faktem, že práce žen v domácnosti se všeobecně pokládá za samozřejmost a vlastně už ani není nazývána prací. WICHTERICH (64) ve své knize Globalizovaná žena o této problematice uvažuje, že takřka 70% veškeré práce konané na této planetě tvoří neplacená práce, práce týkající se péče, výchovy, práce v domácnosti, v zahradě a tuto práci vykonávají převážně ženy. Podle ní je jen třetina práce, kterou vykonávají ženy placená, dvě třetiny vykonávají bez finanční odměny a zohlednění v ekonomických statistikách. U mužů je poměr přesně obrácený.

HAŠKOVÁ, KRÍŽKOVÁ (24) poukazují ve studii Pracující rodiče: ženy, muži? na fenomén flexibilizace práce v současné době, který je mimo jiné charakterizován prostorovou, organizační variabilitou a časovou flexibilitou, které by mohly přes náročnost dopadající na zaměstnance působit ve prospěch prorodinných opatření v zaměstnání. Na českém trhu práce se zatím tyto změny projevují zejména jako vzrůstání nároků na pracovníky než jako otevírání se možnosti variability pracovního výkonu a možnosti volby.

V Průzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce HAŠKOVÁ, KRÍŽKOVÁ (25) provedly analýzu zájmu o alternativní formy práce na pracovišti ze strany mužů i žen. Vyplývalo z ní, že s výjimkou práce na částečný úvazek, převažuje poptávka těchto typů práce nabídku.

Zajímavé vyhodnocení přinesly otázky týkající se sexuálního obtěžování. Až na jednu ženu odpověděli všichni respondenti, že si umí představit, co vše zahrnuje pojem „sexuální obtěžování“. Tato otázka vzbudila u respondentů největší zájem v tom smyslu, že k ní byly

jako k jediné uzavřené otázce, v několika případech připisovány navíc ještě komentáře ze strany dotazovaných mužů, že sexuální obtěžování je zbytečný smyšlený problém. Pouze v jednom případě dopsala žena, která jako jediná odpověděla záporně, že je pro ni podstatné slovo „vše“, protože opravdu neví, co vše je možné jako sexuální obtěžování ohodnotit (viz Graf 8). Tato poznámka je podle mého názoru velice podnětná.

Další otázka zjišťovala, zda do kategorie „sexuální obtěžování“ spadá i slovní, nedůstojné hodnocení zevnějšku a komentáře osobního života, které jsou dotyčné/mu nepříjemné, což podle definice tohoto jevu zákoníkem práce (sexuální obtěžování je jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby...(66)) do této kategorie patří, ale potvrdila to už jen třetina mužů a necelá polovina žen. To znamená, že většině respondentů vlastně není jasné, co „vše“ pojmenování sexuální obtěžování vlastně zahrnuje a dovolím si poznamenat, že málokdo přesně ví, co sexuální obtěžování znamená a proč je ošetřeno zákonem, i když to někteří považují za malichernost. Tento fenomén má přímou souvislost s nerovným postavením mezi muži a ženami, které ještě prohlubuje, a nepřímou souvislost nebo vůbec žádnou souvislost se sexuální přitažlivostí. Kdyby bylo správné vysvětlení tohoto pojmu v povědomí většinové společnosti, určitě by se nepovažoval za sexuálně obtěžovaného muž z tohoto výzkumu, který uvedl, že byl vystaven tomuto druhu obtěžování ze strany podřízené (viz Tabulka 2). Sexuální obtěžování je totiž prováděno z pozice moci, takže nemůže být obtěžován nadřízený svou podřízenou, zvláště když dotyčný dále uvádí, že to nebylo spojeno s žádnou formou vydírání. Vysvětluje ho PAVLÍK (44) ve studii Gender a trh práce: „V drtivé většině případů jde o snahu znepříjemnit ženám (a někdy mužům) pobyt na pracovišti, vnutit jim pocit zranitelnosti a dát jim najevo, že pracoviště je mužské teritorium, kde jsou nevítanými vetřelkyněmi. Sexuální obtěžování je **založeno na moci**, snaže vykázat ženy do patřičných mezí a připomenout jim, že mužům nejsou rovny, že jsou vždy jen ženy a jako takové jsou objekty mužské kontroly a dominance.“

Celkově uvedly nějakou formu tohoto obtěžování 2 ženy, které zároveň potvrdily i určitou formu vydírání s tím spojenou a již zmíněný jeden muž.

ČERMÁKOVÁ, DUDOVÁ, KRÍŽKOVÁ ET AL. (12) provedly výzkum tohoto problému v českých podnicích a firmách. Jejich výsledky ukazují na to, že sexuální obtěžování je jev, se kterým se za svůj život setkala čtvrtina pracujících žen i mužů, i když v drtivé většině případů nebylo oznámeno a je o to nebezpečnější pro oběti, v o co skrytější formě se vyskytne, a na určitá česká specifika této formy obtěžování: „Téma sexuálního obtěžování bylo vnímáno jako téma importované do naší společnosti, jako amerikanismus, jako něco cizího v naší společnosti, neboť mentalita lidí je u nás jiná. Češi jsou údajně více tolerantní k sexuálním projevům (a to i na pracovištích). Převažuje tendence vnímat sexuální obtěžování nikoli jako společenský problém, ale jako problém jednotlivce, osobnosti, jako problém ryze individuální a do značné míry i jako problém subjektivní, pro nějž neexistují objektivní měřítka (vymezení).“

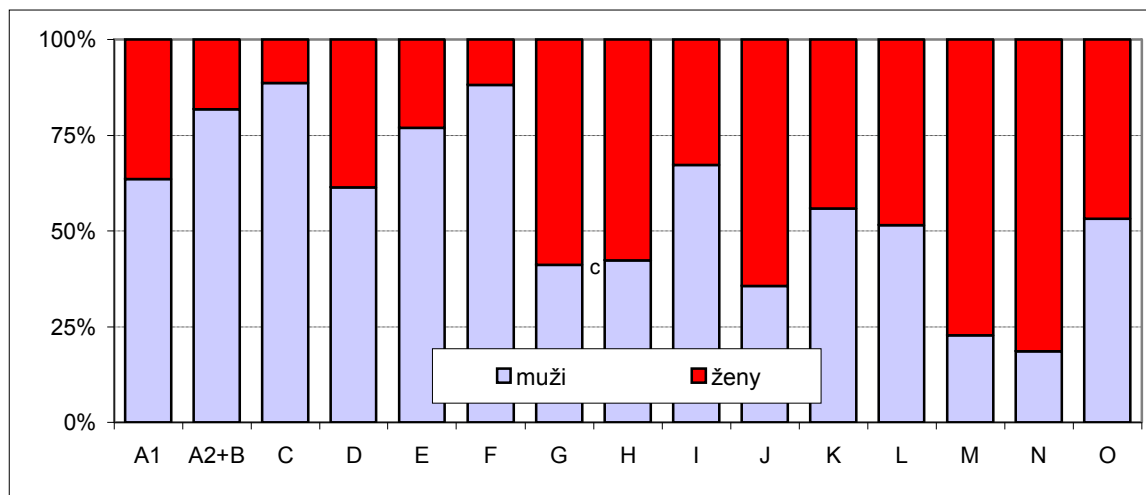
Další otázky, které se týkaly významu pojmů „mobbing a bossing“, a které jsem i přes zaměření svého výzkumu na nerovnosti na trhu práce ve fázi přijímání do zaměstnání zařadila do dotazníku především kvůli přesvědčení, že pokud jsou zaměstnanci obeznámeni s existencí a významem těchto jevů, mají daleko větší možnost obrany v případě potencionálního ohrožení a také pro jejich závažnost a relativně častý výskyt stejně jako tomu je u sexuálního obtěžování.

Pojem slov „mobbing“ a „bossing“ zná a dokáže vysvětlit jedna desetina žen a téměř i desetina mužů (viz Graf 9). Tato slova jsou podle mě většinou neznámá především z důvodu svého anglického původu, jejich český velmi nepřesný překlad „šikana“ by byl mnohým zřejmě známý, ale právě tato slova za svými významy přesně popisují, co „vše“ je už za hranicemi přípustného chování mezi kolegy nebo ve vztahu nadřízeného k podřízeným. Znalost těchto pojmů dává případným postiženým mnohem větší jistotu ve vymezení i svých vlastních osobních hranic v konfrontaci s pracovním okolím. Jak píše KRČMÁŘOVÁ (33) v článku Dorazil mobbing i do českých knihoven?, tak mobbing v Čechách má řadu forem, které jsou většinou skryté, těžko právně postižitelné, takže pomoc zaměstnancům, kteří jsou šikaně vystaveni, je obtížná. Dříve měli zaměstnanci možnost odejít bez závažných problémů k jinému zaměstnavateli, nyní jsou vzhledem k vysoké nezaměstnanosti nuceni na pracovišti zůstat a snášet libovůle svých vedoucích, nebo

bezdůvodně o místo přicházejí. Další kvalitativní znaky, které jsem u respondentů zjišťovala, bylo jejich zastoupení v jednotlivých resortech národního hospodářství (viz Graf 10). Nabídla jsem jim k výběru organizační strukturu národního hospodářství podle převažující činnosti (dle OKEČ). Nejvíce dotazníkového šetření zúčastněných žen pracuje v oborech školství – téměř jedna desetina z nich a tentýž počet i v oboru peněžnictví a pojišťovnictví, dále následují obory ostatní veřejné, sociální a osobní služby, veřejná správa, obrana, soc. zabezpečení a zdravotnictví, veterinární a sociální činnost. Velmi řídky byly zastoupeny obory doprava a spoje, stavebnictví, a překvapivě i pohostinství a ubytování, v oblasti průmyslu nepracuje žádná z žen výzkumného souboru. Toto rozdělení, až na nízké zastoupení oboru pohostinství a ubytování, je víceméně obdobné jako segregování žen do pracovních oborů na úrovni celé republiky (viz Graf 12).

Muži nejčastěji zařadili své povolání do veřejné správy, obrany a sociálního zabezpečení v celých dvou desetínách případů, což je oproti celorepublikovému průměru netypické. Tam se veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení jeví jako jeden z nejvíce genderově vyvážených oborů, tedy jsou v něm téměř půl na půl zastoupeny ženy i muži, nepatří ale tudíž mezi typicky mužské obory. Druhý ze strany mužů nejčastěji volený obor bylo stavebnictví, které je i obecně prezentováno jako obor typicky mužský. Dále byli stejnou měrou zastoupeny obory: průmysl, nemovitosti, služby pro podnik, výzkum a vývoj a opět netradičně školství. Toto rozvrstvení možná může vysvětlovat celkově velmi silnou účast vysokoškoláků ve výzkumném vzorku. Obor ve výzkumu muži nejméně zastoupený bylo pohostinství a ubytování. Nabízím pro srovnání graf podílů mužů a žen v jednotlivých odvětvích v celé ČR.

**Graf 13: Podíly mužů a žen v jednotlivých odvětvích**



Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS), zaměstnaní v NH, roční průměry 2005.

Seznam ekonomických odvětví: A = zemědělství a myslivost, B = lesnictví, rybolov a chov ryb, C = těžba nerostných surovin, D = zpracovatelský průmysl, E = výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody, F = stavebnictví, G = obchod, oprava motorových vozidel a spotřebního zboží, H = ubytování a stravování, I = doprava, skladování a spoje, J = finanční zprostředkování, K = nemovitosti a pronájem, podnikatelské činnosti, L = veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení, M = vzdělávání, N = zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti, O = ostatní veřejné, sociální a ostatní služby.

Když porovnáím míru diskriminačních otázek při přijímání do zaměstnání v jednotlivých oborech jednoznačně nejvyšší kumulace těchto otázek u žen byla v oboru zemědělství, lesnictví, rybolov, kdy sice pracují pouze 3 ženy, ale hned 2 se s tímto jednáním setkaly. Dále třetina žen uvedla tyto otázky v prefeminizovaném oboru školství a podobně často se vyskytly u v oboru peněžnictví a pojišťovnictví. U mužů bylo těchto otázek celkově mnohem méně, přesto nejčastěji na ně muži odpovídali v oboru obchod, opravy motorových vozidel – téměř jedna třetina a vzhledem k tomu, že v ostatních

veřejných, sociálních a osobních službách pracují jen 3 muži, tak vzrůstá celkové procento diskriminačních otázek v tomto oboru, jelikož se s nimi setkali hned 2. Ve více než polovině oborů nezazněly tyto otázky na adresu mužů ani jednou. Tato situace se u žen vyskytla jen v jednom oboru doprava a spoje, který zastupuje jediná žena.

V souvislosti s frekvencí těchto otázek u mužů vyznívá podstatněji srovnání ne v rámci oborů, ale podle charakteristiky jednotlivých firem či podniků. Je možné vyzorovat, že s diskriminačními otázkami se jak především muži, tak i ženy setkávali v soukromých firmách. Pracovní účast jako zaměstnanec ve firmě do 200 zaměstnanců označili dvě desetiny žen a téměř dvě desetiny mužů a s diskriminačními otázkami se dokonce i muži setkali ve čtvrtině případů. V soukromé firmě do 20 zaměstnanců na ně měly ženy odpovídat ve více než třetině případů a muži v osmině případů. Ve vůbec nejsilněji obsazené kategorii – zaměstnanec státního podniku nad 200 zaměstnanců, kterou označila téměř třetina všech mužů a více než dvě desetiny žen, se s nežádoucím chováním při přijímání do zaměstnání setkala necelá třetina žen, ale jen desetina mužů. Ve státním podniku do 200 zaměstnanců, který je dalším častým pracovištěm žen i mužů, dostala diskriminační otázky třetina žen, ale jen jeden muž z celkových šestnácti. Otázky na soukromý a rodinný život nebyly ani v jednom případě kladeny v neziskové organizaci do 20 zaměstnanců, kterou jako své pracoviště uvedlo celkem 5 respondentů, u mužů to nebylo ani v neziskové organizaci do 200 zaměstnanců, přestože v ní pracuje více než desetina všech mužů a dvě desetiny žen, u kterých se tyto otázky vyskytly ve čtvrtině případů.

Tento výzkum ukázal tradiční segregaci žen do oborů, kam směřují dle genderových stereotypů, jako je školství, peněžnictví a pojišťovnictví a zdravotnictví či sociální služby. Rovněž je ale při zjišťování četnosti diskriminačních otázek od zaměstnavatele vidět, že v těchto oborech jich ženy nejsou ušetřeny, ale naopak vyskytují se tam nejčastěji. Může se tedy zdát, že i přestože jsou tam ženy „doma“, netěší se v nich velké vážnosti. A je škoda, jak zdůrazňuje SOKAČOVÁ (59) v článku Mnozí již vědí, že žen je v technických oborech třeba, že je tak málo žen v technických pozicích, zvláště na vyšších úrovních, protože ženy by mohly přinést do vědy odlišnou perspektivu spolu s inovačními přístupy a metodami.

Samozřejmě celá tato problematika je vázána na vzdělávací systém se svými genderovými stereotypy, které chlapcům přisuzují větší talent ke studiu technických oborů a více je podporují ve studiu. Právě tímto přístupem přichází například sektor průmyslového výzkumu o nadané dívky.



## 6. Závěr

Téma diplomové práce se týká současného postavení žen a mužů na pracovním trhu v České republice, konkrétně v oblasti Jindřichohradecko. Se vstupem naší republiky do Evropské unie toto téma ještě nabylo na aktuálnosti, neboť Ústavní zákon Evropské unie stanoví (57), že rovnost mezi ženami a muži je jedním z cílů Evropského společenství. Tato práce ukázala, že existují oblasti v této sféře, kde je třeba důsledněji uplatňovat prosazování gender mainstreamingu a dalších možností, které podporují rovnoprávnost žen a mužů na trhu práce. To, že tato problematika zajímá příslušníky obou pohlaví, se mi potvrdilo ochotou, kterou respondenti projevovali při vyplňování dotazníku.

Cílem této práce byla informovanost o podmínkách, které vytvářejí zaměstnavatelé při přijímání do pracovního poměru, ale i o názorech zaměstnanců na problematiku rovných příležitostí žen a mužů na pracovním trhu v oblasti Jindřichohradecko. Cíl práce byl splněn. Hypotéza stanovená v souvislosti s cílem práce se potvrdila (viz kapitola Diskuse).

Výsledky diplomové práce přispějí k dalším změnám ve směru prolomení genderových stereotypů ve společnosti, jež je možné měnit teprve poté, kdy je na ně ukázáno. Otázky mého dotazníku vzbudily u respondentů zájem a i když jsem se občas setkala i s negativními reakcemi ve smyslu, že problém je umělý, myslím, že i takováto reakce může vzbudit diskusi a v některých případech i snahu o větší informovanost a změnu postojů.

Pro autorku je práce přínosem díky konfrontaci s názory a zkušenostmi lidí v konkrétních pracovních podmínkách a zároveň díky novým poznatkům, které jsem načerpala z výzkumů a šetření organizací Gender Studies,o.p.s., MPSV ČR, Sociologického ústavu AV ČR, Eurostatu a dalších.

## 7. Seznam použitých zdrojů

1. ABRAMSOVÁ, L. *Zrození moderní ženy: Evropa 1789 – 1918*. Vyd. 1., Brno: CDK, 2005, 367 s. ISBN: 80-7325-060-8.
2. BADINTEROVÁ, E. *O mužské identitě*. Vyd. 1., Praha: Paseka, 2005, 272 s. ISBN 80-7185-727-0.
3. *Bariéry uplatnění žen na trhu práce*. [on line]. [cit. 2007-01-13] Dostupné z: <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.plp?id=290>>.
4. BÁRTLOVÁ, S., HNILICOVÁ H. *Vybrané metody a techniky výzkumu, Zjišťování spokojenosti pacientů*. Vyd. 1., Praha: IDVPZ, 2000, 118 s. ISBN 80-7013-311-2.
5. BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?*. Vyd. 1., ERA: edice Kariéra, 2003, 200 s. ISBN: 80-86577-34-9.
6. BERÁNKOVÁ, K. *Rovnost žen a mužů v ČR*. [on line]. [cit. 2007-01-13] Dostupné z: <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=195>>.
7. BOLDIŠ, P. *Bibliografické citace dokumentu podle CSN ISO 690 a CSN ISO 690-2 (01 0197): část 1 – Citace: metodika a obecná pravidla*. Verze 3.2. 1999-2002, poslední aktualizace 3.9.2002. [22.12.2005] Dostupné z <<http://boldis.cz/citace1.pdf>>.
8. BOLDIŠ, P. *Bibliografické citace dokumentu podle CSN ISO 690 a CSN ISO 690-2 (01 0197): část 2 – Citace: metodika a obecná pravidla*. Verze 3.2. 1999-2002, poslední aktualizace 3.9.2002. [22.12.2005] Dostupné z <<http://boldis.cz/citace2.pdf>>.
9. BOSÁKOVÁ, M., FRANK, P., KUGLEROVÁ, D. ET AL. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. Vyd. 2., Brno: Nesehnutí, 2005, 48 s. ISBN 80-903228-7-5.
10. BOUČKOVÁ, P., LINKOVÁ, M., MARKSOVÁ – TOMINOVÁ, M. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. Vyd. 1., Praha: Gender Studies, o.p.s., 2005, 120 s. ISBN 80-86520-04-8.
11. *Co je to gender mainstreaming?*. [on line]. [cit. 2007-01-13] Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/940>>.

12. ČERMÁKOVÁ, M., DUDOVÁ, R., KRÍŽKOVÁ, A. ET AL. *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů*. Vyd. 1., Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005, 85 s. ISBN: neuvedeno.
13. ČERMÁKOVÁ, M., HAŠKOVÁ, H., KRÍŽKOVÁ, A. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Vyd. 1., Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, 116 s. ISBN 80-7330-026-5.
14. ČERMÁKOVÁ, M. *Rodina a měnící se gender role – sociální analýza české rodiny*. Vyd. 1., Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1998, 92 s. ISBN 80-85950-42-1.
15. DANDOVÁ, E. *Postavení ženy v pracovněprávních vztazích*. Vyd. 1., Praha: Aspi, a.s., 2005, 144 s. ISBN 80-7357-100-5.
16. *Diskriminace v zaměstnání*. [on line].[cit. 2007-01-30] Dostupné z:<[http://www.diskriminace.cz/dt-zamestnavatele/diskriminace\\_v\\_zamestnani.phtml-39k-](http://www.diskriminace.cz/dt-zamestnavatele/diskriminace_v_zamestnani.phtml-39k-)>.
17. DOLEŽALOVÁ, A., JACHANOVÁ, I. *Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen vyzývá státy k posílení politické participace žen*. [on line].[cit.2007-02-27] Dostupné z: <<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=1931031>>.
18. DRAHOKOUPIL, J., KLEPÁRNÍK, V., KUBOVÁ, O. ET AL. *Rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích*. [on line].[cit. 2007-02-11] Dostupné z:<<http://gender.pisi.cz/download/brozura.rtf>>.
19. DUDOVÁ, R., KRÍŽKOVÁ, A., FISCHLOVÁ, D. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Vyd. 1., Praha: VÚPSV, 2006, 120 s. ISBN 80-87007-32-8.
20. *Feminismus*. [on line].[cit. 2007-01-23] Dostupné z:<<http://obcan.ecn.cz/index.shtml?w=r&x=132565>>.
21. *Gender a média*. [on line].[cit. 2007-01-24] Dostupné z:<<http://obcan.enc.cz/index.shtml?apc=rj--1-236295>>.
22. *Genderový balíček*. [on line].[cit. 2007-01-28] Dostupné z:<[http://www.feminismus.cz/download/GB\\_trhprace\\_0305.pdf](http://www.feminismus.cz/download/GB_trhprace_0305.pdf)>.
23. *Gender mainstreaming v dalším vzdělávání a v praxi*. [on line].[cit. 2007-01-13] Dostupné z:<<http://www.mpsv.cz/cs/945>>.

24. HAŠKOVÁ, H., KŘÍŽKOVÁ, A. *Pracující rodiče: ženy, muži?*. [on line]. [cit.2007-02-22] Dostupné z: <[http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/125\\_socioweb%201-06%20cely%20pdf.pdf](http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/125_socioweb%201-06%20cely%20pdf.pdf)>.
25. HAŠKOVÁ, H., KŘÍŽKOVÁ, A. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Vyd. 1., Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003, 48 s. ISBN: neuvedeno.
26. HEJZLAROVÁ, E., TENGLEROVÁ, H. *Je státní správa family-friendly?*. [on line]. [cit.2007-02-23] Dostupné z: <<http://www.mvcr.cz/casopisy/s/2006/49/tema1.html>>.
27. HORSKÁ, S. *Evropské společenství a vyrovnávání příležitostí mužů a žen*. [on line]. [cit.2007-02-11] Dostupné z: <<http://gender.fss.muni.cz/downloads/rp-doplneni.doc>> .
28. HRUŠKOVÁ, M., KOZLOVÁ, L. *Geschlehtediskriminierung im Raum Budweis*. In: Kontraste. Presse und Informationsdienst für Sozialpolitik. Johannes-Kepler Universität Linz, Österreich, 8/2003, s. 18-24.
29. HUŇKOVÁ, M., NAVRÁTILOVÁ, J., RYTÍŘOVÁ, K. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Vyd. 1., Brno: Nesehnutí, 2003, 21 s. ISBN 80-903228-1-6.
30. JARKOVSKÁ, L. et al. *ABC feminismu*. Vyd. 1., Brno: Nesehnutí, 2004, 227 s. ISBN: 80-903228-3-2.
31. *Jednání evropského parlamentu*. [on line]. [cit.2007-02-26] Dostupné z: <[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/dv/qgalmunia/qgalmuniacs.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/dv/qgalmunia/qgalmuniacs.pdf)>.
32. JURAJDA, Š., KUCHAROVÁ, V., MACHOVCOVÁ, K. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. Vyd. 1., Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006, 15s. ISBN: 80-86520-12-9.
33. KRČMÁŘOVÁ, G. *Dorazil mobbing i do českých knihoven?*. [on line]. [cit.2007-02-27] Dostupné z: <<http://www.ikaros.cz/node/964>>.
34. KUCHAROVÁ, V., ZAMYKALOVÁ, L. *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*. Vyd. 1., Praha: VÚPSV, 2000, 106 s. ISBN: neuvedeno.
35. KRAUSE, D. *Analýza trhu práce České republiky z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu*, Vyd. 1., Praha: VÚPSV, 2005, 37 s. ISBN: neuvedeno.

36. LEYMAN, H. *Mobbing – Encyklopedia, Informationen uber Psychoterror am Arbeitsplatz*. [on line].[cit.2007-02-21] Dostupné z:<<http://www.leymann.se/deutsch/frame.html>>.
37. MAŘÍKOVÁ, H., ŠINDLEROVÁ, I. *Ženy na trhu práce: Jak na nezaměstnanost a diskriminaci*. Vyd. 1., Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2005, 43 s. ISBN: neuvedeno.
38. MONNET, J., URBAN, L. *Lisabonská strategie*. [on line].[cit.2007-02-27] Dostupné z: <<http://www.evropska-unie.cz/cz/article.asp?id=2843>>.
39. MOŽNÝ, I. *Česká společnost*. Vyd. 1., Praha: Portál s.r.o., 2002, 207 s. ISBN: 80-7178-624-1.
40. *Muži a ženy na trhu práce*. [on line].[cit.2007-02-17] Dostupné z: <[http://www.2.czsv.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/EA003C6144/\\$File/311106a05.doc](http://www.2.czsv.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/EA003C6144/$File/311106a05.doc)>
- .
41. *Národní mechanismus a nejlepší praxe v pěti členských státech EU*. [on line]. [cit.2007-02-23] Dostupné z:<<http://www.mpsv.cz/files/clanky/972/zprava.pdf>>.
42. OAKLEYOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost*. Vyd. 1., Praha: Portál s.r.o., 2000, 171 s. ISBN 80-7178-403-6.
43. OUJEZDSKÁ, M. *Opatření napomáhající lepší slučitelnosti rodičovské a profesní role*. [on line].[cit.2007-02-15] Dostupné z: <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=220>>.
44. PAVLÍK, P. *Gender a trh práce*. [on line].[cit.2007-02-18] Dostupné z: <<http://www.osops.cz/download/files/gender/6gender-a-trh-prace.pdf>>.
45. POLLOCK, G. *Vision and difference: feminism, femininity and the histories of art*. Vyd. 2., London: Routledge, 2003, 319s. ISBN 0-415-30850-X.
46. PONĚŠICKÝ, J. *Fenomén ženství a mužství*. Vyd. 1., Praha: Triton, 2003, 204 s. ISBN 80-7254-350-4.
47. *Postavení MPSV při rozvoji rovných příležitostí mužů a žen*. [on line].[cit. 2007-01-12] Dostupné z:<<http://www.mpsv.cz/cs/298>>.
48. *Práce a sociální politika*. [on line].[cit. 2007-01-13]Dostupné z:<<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=58>>.

49. *Pracovní program, genderový audit*. [on line]. [cit. 2007-02-26] Dostupné z: <<http://www.proequality.cz/zamestnavatele.html>>.
50. *Program Equal*. [on line]. [cit. 2007-02-19] Dostupné z: <<http://www.rovnesance.cz/EQUALdefault.asp?what=41&level=2&L1>>.
51. *Prosazování gender mainstreamingu*. [on line]. [cit. 2007-01-12] Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/944>>.
52. *Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů*. [on line]. [cit. 2007-01-30] Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=383>>.
53. RAKUŠANOVÁ, P. *Zastoupení žen v české politice v kontextu voleb do Poslanecké sněmovny 2006: Trendy a výzvy*. [on line]. [cit. 2007-01-26] Dostupné z: <[http://www.padesatprocent.cz/\\_download/publikace/PR\\_analyza\\_volby\\_2006.pdf](http://www.padesatprocent.cz/_download/publikace/PR_analyza_volby_2006.pdf)>.
54. *Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce*. [on line]. [cit. 2007-03-06] Dostupné z: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/oprlz/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-na-trhu-prace>>.
55. *Rovnost žen a mužů se promítne do tvorby zákonů*. [on line]. [cit. 2007-01-13] Dostupné z: <[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411?PC\\_8411\\_p=16&PC\\_8411\\_/=262/2006&PC\\_8411\\_ps=10=10821](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411?PC_8411_p=16&PC_8411_/=262/2006&PC_8411_ps=10=10821)>.
56. *Rozhodování*. [on line]. [cit. 2007-01-26] Dostupné z: <<http://www.feminismus.cz/ebooks/platforma/9.html>>.
57. *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES*. [cit. 2007-02-21] Dostupné z: <<http://www.tolerance.cz/cesky/seminare2004/dokumenty/smernicezeny2.doc>>.
58. SOCIAL RESEARCH CENTER, VYTAUTAS MAGNUS UNIVERZITY CENTER FOR EQUALITY ADVANCEMENT. *Between paid and unpaid work : family friendly policies and gender equality in Europe*. Vyd. 1., Vilnius: Social Research Center, Vytautas Magnus Univerzity Center, 2006, 142 s. ISBN 9955-9775-7-1.
59. SOKAČOVÁ, L. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti : výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Vyd. 1., Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006, 25 s. ISBN 80-86520-12-9.

60. *The United Nations Fourth World Conference on Women*. [on line].[cit.2007-03-12] Dostupné z:<<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>>.
61. UHDE, Z. *Ženy ve veřejném životě*. [on line].[cit.2007-02-27] Dostupné z:<[http://www.genderonline.cz/download/Rocnik06\\_2\\_2005.pdf](http://www.genderonline.cz/download/Rocnik06_2_2005.pdf)>.
62. VALBJORN, L. *Analýza situace ve firmě*. [on line].[cit.2007-02-21] Dostupné z:<<http://management.gendernora.cz/index.php?page=praxe&uid=PX0009&justText&print>>.
63. *Vladimír Špidla*. [on line].[cit.2007-02-27] Dostupné z:<[http://ec.europa.eu/commission\\_barroso/spidla/cv\\_cs.cfm](http://ec.europa.eu/commission_barroso/spidla/cv_cs.cfm)>.
64. WICHTERICH, CH. *Globalizovaná žena*. Vyd. 1., Praha: proFem o.p.s., 2000, 226 s. ISBN 80-238-5631-6.
65. *Zahraniční politika ČR – data 05/2005*. [on line].[cit.2007-02-26] Dostupné z:<<http://www.mzv.cz/servis/soubor.asp?id=14545>>.
66. *Zákoník práce*. [on line].[cit. 2007-01-28] Dostupné z: <<http://www.financecr.cz/home/index.php?category=7&subcategory=1&m=text&id=311>>.
67. *Zpráva komise pro radu, evropský parlament, evropský hospodářský a sociální výbor a výbor regionů*. [on line].[cit. 2007-01-12] Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/937/zprava.pdf>>.
68. *Ženy & muži v datech*. Vyd. 1., Praha: ČSÚ, MPSV, 2005, 90 s. ISBN 80-250-1092-9.

## **8. Klíčová slova**

diskriminace

gender

genderové stereotypy

muži

rovné příležitosti

trh práce

ženy



## **9. Přílohy**

### **1. Dotazník**

Příloha:

## DOTAZNÍK

zaměřený na uplatňování rovných příležitostí pro muže i ženy především ve fázi přijímání do zaměstnání v okrese Jindřichův Hradec.

Realizace výzkumu: leden – březen 2007

Vážená paní, Vážený pane,

jsem studentkou Zdravotně sociální fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Prosím o vyplnění tohoto dotazníku, který je součástí mé diplomové práce na téma aspekty hrající roli při přijímání do zaměstnání u žen a mužů v ČR. Výsledky budou sloužit pouze ke zpracování diplomové práce. Odpovědi zaškrtněte křížkem, a nebo, prosím, odpovězte přesně na danou otázku.

Děkuji za vyplnění.

Eliška Dvořáková

**1. Jste: žena**

**muž**

**2. Do jaké věkové kategorie spadáte?**

20 – 24 let

25 – 29 let

30 – 34 let

35 – 39 let

40 – 44 let

45 – 49 let

50 – 54 let

55 – 59 let

60 a více let

**3. Vaše vzdělání je:**

základní

středoškolské bez maturity

- středoškolské s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

**4. Délka vaší praxe v oboru činí** ..... měsíců.  
nebo  
..... rok(y)/let.

**5. Při přijímacím pohovoru do vašeho současného zaměstnání jste byl dotazován/a na:**

(Na tuto otázku můžete jako odpověď vybrat i více variant.)

- vaše profesní plány ve smyslu vaší budoucí kariéry
- vaše představy o pracovní náplni vašeho potencionálního zaměstnání
- vaše mínění o svých předpokladech, kterých můžete v zaměstnání využít
- vaše plány v soukromém životě, tzn. pokud jste svobodný/á, zda a kdy zamýšlíte založit rodinu
- zda máte děti
- pokud máte děti, jak budete mít zajištěnou péči o ně v případě nemoci

**6. Myslíte si, že na českém trhu práce existují stejné vstupní podmínky pro ženy i pro muže?**

- ano                       ne

**7. Posuďte, prosím, následujících 6 tvrzení:**

Ženy spíše než muži nejsou posuzovány individuálně, ale je na ně nahlíženo celkově jako na příslušnice konkrétního pohlaví, které se vyznačující typickými znaky.

ano                       ne

U ženy více než u muže se předpokládá nižší pracovní nasazení a s tím související slabší pracovní výsledky.

ano                       ne

U ženy více než u muže se předpokládá krátkodobější setrvání na zvolené pracovní pozici z důvodu odchodu na mateřskou dovolenou nebo z důvodu rodinných závazků.

ano                       ne

U ženy spíše než u muže na stejné pracovní pozici počítá zaměstnavatel s nižším platovým ohodnocením.

ano                       ne

U ženy spíše než u muže počítá zaměstnavatel s pomalejším nebo žádným kariérním postupem?

ano                       ne

Pokud má zaměstnavatel obsadit řídicí pozici, vybere daleko častěji muže než ženu, i přesto, že oba uchazeči mají pro nabízený post stejné požadované předpoklady.

ano                       ne

Otázky 8 – 10 jsou určeny těm zaměstnancům, kteří mají děti.

**8. Byla vám nabídnuta s ohledem na rodinu flexibilní pracovní doba?**

ano       ne

**9. Byla vám nabídnuta s ohledem na rodinu práce na částečný úvazek?**

ano       ne

Pokud ano, mohou pro vás z částečného úvazku vyplývat ztráty některých zaměstnaneckých výhod (např. nemožnost dalšího vzdělávání, ztráta nároku na bonusové ohodnocení)?

ano       ne

**10. Byl/a jste pobízen/a k práci přesčas?**

ano       ne

**11. Umíte si představit, co vše zahrnuje pojem „sexuální obtěžování“?**

ano       ne

**12. Myslíte, že do kategorie „sexuální obtěžování“ patří i nedůstojné slovní hodnocení zevnějšku, které je dotyčné/mu nepříjemné nebo komentáře zaměřené na osobní život?**

ano       ne

**13. Byl/a jste někdy vystaven/a nějaké formě sexuálního obtěžování na vašem pracovišti?**

ano       ne

Pokud ano, bylo to ze strany:  nadřízeného  
 kolegy

podřízeného

Bylo spojené s nějakou formou vydírání (například s možností povýšení)?

ano                       ne

**14. Víte, co znamenají slova „mobbing“ a „bossing“?**

ano                       ne

Pokud ano, můžete oba termíny stručně vysvětlit?

Mobbing.....

Bossing.....

**15. V jakém oboru pracujete?**

- Zemědělství, lesnictví, rybolov
- Průmysl
- Stavebnictví
- Obchod, opravy motorových vozidel
- Pohostinství a ubytování
- Doprava a spoje
- Peněžnictví a pojišťovnictví
- Nemovitosti, služby pro podnik., výzkum a vývoj
- Veřejná správa, obrana, soc. zabezpečení
- Školství
- Zdravotnictví, veterinární a sociální činnost
- Ostatní veřejné, sociální a osobní služby

**16. Pracujete jako:**

- zaměstnanec státního podniku (do 200 zaměstnanců)
- zaměstnanec státního podniku (nad 200 zaměstnanců)
- zaměstnanec soukromé firmy (do 20 zaměstnanců)
- zaměstnanec soukromé firmy (do 200 zaměstnanců)
- zaměstnanec soukromé firmy (nad 200 zaměstnanců)

- zaměstnanec neziskové organizace (do 20 zaměstnanců)
- zaměstnanec neziskové organizace (do 200 zaměstnanců)
- zaměstnanec neziskové organizace (nad 200 zaměstnanců)
- zaměstnavatel ve firmě (do 20 zaměstnanců)
- zaměstnavatel ve firmě (do 200 zaměstnanců)
- zaměstnavatel ve firmě (nad 200 zaměstnanců)