

**ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE
MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ**



DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Pracovní příležitosti a podmínky žen
ve vědě a technice**

**Job Opportunities and Conditions of Women
in Science and Technology**

2024

Veronika Štěpánková

Studijní program: Projektové řízení inovací

Vedoucí práce: Ing. Martin Šikýř, Ph.D.



ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: **Štěpánková** Jméno: **Veronika** Osobní číslo: **492811**
Fakulta/ústav: **Masarykův ústav vyšších studií**
Zadávající katedra/ústav: **Institut manažerských studií**
Studijní program: **Projektové řízení inovací**

II. ÚDAJE K DIPLOMOVÉ PRÁCI

Název diplomové práce:

Pracovní příležitosti a podmínky žen ve vědě a technice

Název diplomové práce anglicky:

Job Opportunities and Conditions of Women in Science and Technology

Pokyny pro vypracování:

CÍL: Prozkoumat pracovní příležitosti a podmínky žen na trhu práce se zaměřením na vědu a techniku, posoudit stávající stav, určit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná řešení.
PŘÍNOS: Posouzení stávajícího stavu a navržení vhodných změn v oblasti pracovních příležitostí a podmínek žen na trhu práce se zaměřením na vědu a techniku.
OSNOVA: 1. Úvod, 2. Teoretická část - postavení žen na trhu práce, rozdíly mezi muži a ženami na trhu práce. 3. Praktická část - metodika šetření, vyhodnocení šetření, návrhy zlepšení, 4. Závěr.

Seznam doporučené literatury:

KOWALEWSKA, H. Gendered employment patterns: Women's labour market outcomes across 24 countries. Journal of European Social Policy. 2023, 33(2).
KUCHAROVÁ, V., ZAMYKALOVÁ, L. Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce. Praha: VÚPSV, 2000.
OAKLEYOVÁ, A. Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál, 2000.
KRÍZKOVÁ, A., PAVLICA, K. Management genderových vztahů: Postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) diplomové práce:

Ing. Martin Šikýř, Ph.D. Masarykův ústav vyšších studií ČVUT v Praze

Jméno a pracoviště druhé(ho) vedoucí(ho) nebo konzultanta(ky) diplomové práce:

Datum zadání diplomové práce: **08.12.2023** Termín odevzdání diplomové práce: **25.04.2024**

Platnost zadání diplomové práce: _____

Ing. Martin Šikýř, Ph.D.
podpis vedoucí(ho) práce

Ing. Dagmar Skokanová, Ph.D.
podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry

prof. PhDr. Vladimíra Dvořáková, CSc.
podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

Diplomantka bere na vědomí, že je povinna vypracovat diplomovou práci samostatně, bez cizí pomoci, s výjimkou poskytnutých konzultací. Seznam použité literatury, jiných pramenů a jmen konzultantů je třeba uvést v diplomové práci.

Datum převzetí zadání

Podpis studentky

ŠTĚPÁNKOVÁ, VERONIKA. *Pracovní příležitosti a podmínky žen ve vědě a technice*. Praha: ČVUT 2024. Diplomová práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou diplomovou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 10. 04. 2024

Podpis:

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala všem, kteří mi pomohli při zpracování diplomové práce. Především mému vedoucímu Ing. Martinu Šikýřovi, Ph.D. za jeho odborné rady, trpělivost a velmi vstřícný přístup. Dále děkuji úžasným ženám z vědy a techniky za veškeré poskytnuté informace při rozhovorech, bez kterých by tato diplomová práce nemohla být vytvořena. Dále děkuji všem osloveným respondentkám, které se účastnily dotazníkového šetření. Velké poděkování patří také mé rodině a přátelům za jejich obrovskou podporu.

Abstrakt

Diplomová práce zkoumá pracovní příležitosti a podmínky žen ve vědě a technice s cílem posoudit stávající stav, určit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná řešení. Teoretická část vymezuje vývoj postavení žen na trhu práce a postavení žen ve vědě a technice. Praktická část analyzuje současný stav a podmínky žen ve vědě a technice v souladu s teoretickými východisky. Výsledkem práce jsou návrhy na zlepšení stávajícího stavu pracovních podmínek a příležitostí žen ve vědě a technice.

Klíčová slova

Ženy, věda, technika, genderové stereotypy, diskriminace, pracovní příležitosti, pracovní podmínky, rovnost, odměňování, sladování osobního a pracovního života.

Abstract

The master thesis examines the employment opportunities and conditions for women in science and technology with the aim of assessing the current situation, identifying possible opportunities for improvement and proposing appropriate solutions. The theoretical part defines the development of the position of women in the labor market and the status of women in science and technology. The practical part analyses the current situation and conditions of women in science and technology in line with the theoretical background. As a result of the work, proposals are made for improving the current state of working conditions and opportunities for women in science and technology.

Keywords

Women, science, technology, gender stereotypes, discrimination, employment opportunities, working conditions, equality, remuneration, reconciliation of personal and professional life.

Obsah

ÚVOD	8
1 VÝVOJ POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE	10
1.1 PRÁVA A PODMÍNKY ŽEN NA TRHU PRÁCE	12
1.1.1 Sladění osobního a pracovního života	13
1.1.2 Skleněný strop.....	16
1.2 ROVNOST MUŽŮ A ŽEN NA TRHU PRÁCE	16
1.2.1 Rovnost.....	18
1.2.2 Diskriminace	19
1.2.3 Gender a genderové role	21
1.2.4 Odměňování.....	23
2 POSTAVENÍ ŽEN VE VĚDĚ A TECHNICE	26
2.1 PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN VE VĚDĚ A TECHNICE.....	27
2.1.1 Nevyhovující pracovní podmínky ve vědě	27
2.1.2 Nevyhovující pracovní podmínky v technice.....	28
2.1.3 Sladění osobního a pracovního života	28
2.2 ROVNOST MUŽŮ A ŽEN VE VĚDĚ A TECHNICE	30
2.2.1 Rozdílný přístup v oblasti vzdělávání.....	31
2.2.2 Genderové stereotypy.....	31
2.2.3 Odměňování ve vědě a technice	32
2.2.4 Vertikální segregace.....	33
2.2.5 Diskriminace	34
3 METODIKA ŠETŘENÍ	38
4 SOUČASNÉ PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI A PODMÍNKY ŽEN VE VĚDĚ A TECHNICE	39
5 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	47
5.1 RESPONDENTKY	47
5.2 VÝSLEDKY.....	50
5.3 SHRUTÍ.....	67
6 DISKUSE A DOPORUČENÍ	70
ZÁVĚR	83
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	85
SEZNAM OBRÁZKŮ	90
SEZNAM GRAFŮ	91
SEZNAM TABULEK	92
SEZNAM PŘÍLOH	93

Úvod

V současné době je velmi probíraným tématem rovnost mezi ženami a muži. Rovnost by měla být mezi ženami a muži nejen v zaměstnání, ale také ve sportu, a v jakékoliv lidské činnosti. Velmi často se diskutuje a spekuluje o nedostatečném počtu žen na určitých pozicích, o nerovném odměňování, o nerovných pracovních a kariérních příležitostech, o rozdílném zacházení a pracovních podmínkách. Ohledně rovnosti mezi ženami a muži jsou odlišné názory a postoje. Avšak je nutné podotknout, že postavení žen na trhu práce se velmi vyvinulo a zlepšilo, neboť v historii situace nebyla vůbec ideální. Dnes mají ženy stejná práva jako muži a mohou vykonávat stejné funkce. Přesto jsou, ale stále případy, kdy jsou ženy podceňovány a dostávají se do ne příliš komfortních situací, kdy musí více dokazovat svou sílu a pracovitost.

Věda a technika jsou právě tím oborem, který je ještě stále dnes považovaný spíše za mužský. Stále zde převládají stereotypní názory, přestože je velká řada žen, které dokázaly velké věci. Zastoupení žen ve vědě a technice je v současné době stále velmi malé. Nejen pro zaměstnavatele, ale také pro stát a veřejnost, by mělo být důležité dostatečné zastoupení žen ve vědě a technice. Zbytečně tak zaměstnavatelé a stát ztrácejí šikovné a nadějné ženy. Z důvodu stereotypního názoru, že se jedná o mužský obor, volí ženy často spíše humanitní obory, na které se dle stereotypních názorů hodí více.

Důvodů, proč ženy nemusí chtít pracovat či studovat ve vědě a technice je určitě velká řada. Jako například náročnost studia či práce, určitá nejistota či velké pracovní vytížení. Stejně tak je, ale nutné podotknout, že existuje velká řada důvodů, proč je naopak výhodou studovat či pracovat ve vědě a technice. Jako je komplexnost práce, atraktivita a seberealizace. Ženy do vědy a techniky přináší kreativitu, péči a jiný pohled na věc. Jsou tedy nedílnou součástí, pokud chce věda a technika v České republice nadále vzkvétat a dosahovat úspěchů.

Cílem diplomové práce je zjistit současný stav pracovních příležitostí a podmínek žen ve vědě a technice s cílem posoudit stávající stav, určit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná řešení.

Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V teoretické části je provedena literární a odborná rešerše zaměřená vývoj postavení žen na trhu práce, práva a podmínky žen na trhu práce, rovnost mužů a žen na trhu práce, postavení žen ve vědě a technice, pracovní podmínky žen ve vědě a technice a rovnost mužů a žen ve vědě a technice. V praktické části je provedena analýza současné situace pracovních příležitostí a podmínek žen ve vědě v souladu s teoretickými východisky. Analýza je založena na rozhovoru se sedmi ženami z oboru vědy a techniky a dotazníkovém šetření mezi respondentkami, které se účastnily rozhovoru, mezi jejich kolegyněmi, a dále mezi kontakty na sociálních sítích.

Výsledkem práce jsou návrhy opatření, která by měla zlepšit stávající stav pracovních příležitostí a podmínek žen ve vědě a technice.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Vývoj postavení žen na trhu práce

„Ženy, ať již biochemičky a fyzičky, vulkanoložky, matematicky či inženýrky, po celá staletí utvářely svět vědeckých výzkumů a vynálezů.“ (Adamsová, 2019)

Některé ženy se musely v minulosti potýkat s tím, že dostávaly méně prostoru, příležitostí a možností než muži, i přesto dokázaly ve svých oborech dojít velmi vysoko. Smířit se musely například s přesvědčením společnosti, že muži mají větší předpoklady pro vědu a techniku více než ženy. V historii se také často setkávaly s ne dostatečným uznáním, politickým pronásledováním, nedostatečnými financemi a podporou pro výzkum, či vyhoštěním ze země. (Adamsová, 2019)

Postavení ženy na trhu práce a ve společnosti, není dáno jejím pohlavím, ale jedná se spíše o problém historický. Nešlo pouze o politický problém, ale i společenský problém, tedy jak společnost celkově vnímala ženy, jejich pravomoce a úlohu. Bylo třeba tedy zásadně změnit systém, jelikož žena byla brána spíše jako soukromá služebná. (Wagnerová, 2021)

V historii ženy v mnoha zemích neměly přístup ke vzdělání, zdravotní péči a plnohodnotnému postavení před zákonem. Během první republiky vedení právnické fakulty povolilo ženám studium a v roce 1930 se konaly ženské sportovní hry. (Lauder, 2023)

Komunistický režim odmítal feminismus, a i na základě toho se zrušila velká řada ženských spolků. Jednalo se o spolky s dlouhodobou tradicí, která sahala až do první republiky, kde ženy bojovaly za svá práva, rovnocennost a svobodu. Ke změně došlo v roce 1949, kdy začal platit nový zákon o rodině a vystřídal tak zákon zastaralý z doby rakouské monarchie, podle něhož mohl o rodině rozhodovat muž. Zastaralý zákon dával právo muži rozhodovat o tom, kde bude žena pracovat, kde a jestli se bude žena vzdělávat či kde bude rodina bydlet. (Lauder, 2023)

Na základě nového zákonu tak došlo k lepšímu postavení žen ve společnosti a zrovnoprávnění. Zákon, ale také nařizoval ženám povinnou pracovní docházku, avšak i tak chybělo zastoupení žen ve vládě, na vedoucích pozicích či ve veřejném prostoru. Také v následujících letech stále dominoval velmi tradiční názor na život ženy, tedy mateřství, starání se o rodinu a domácnost. (Lauder, 2023)

Postavení žen se během posledních sto let velmi výrazně zlepšilo. (Dytrt a kol. 2014) Je velmi důležité také zmínit Košický vládní program, který zmiňoval nejen důsledné mzdové a platové ohodnocení, ale také rovný přístup k oběma pohlavím. (Wagnerová, 2021)

Po druhé světové válce bylo nutné zapojit ženy do pracovního procesu. Aby se ženy mohly zařadit do pracovního procesu, musela tak být jejich role v domácnosti oslabena, a bylo nutné tak akceptovat například jesle. Na základě měnové reformy v roce 1950 bylo i nutné, aby žena do domácnosti finančně přispívala. Ženy byly na počátku 50. let

kritizovány za to, že pracují, neupřednostňují domácnost, a dávají své děti do jeslí, babičkám či chůvám. Naopak velký rozdíl je vidět v polovině 50. let, kdy je naopak zaměstnání nedílnou součástí ženské role. (Wagnerová, 2021)

Obrovské navýšení žen na pracovním trhu bylo tedy po 2. světové válce. Bylo to nejen z důvodu nutnosti zaměstnávání žen během války, ale také z důvodu mechanizace, změn ve výrobních procesech, větší dostupnosti vzdělání, navyšování počtu obyvatelstva ve velkých městech a kontrolované porodnosti. (Hubinková a kol., 2008)

Avšak rychlý nárůst ženského postavení v zaměstnání přinesl i určité problémy. Počet žen v zaměstnání rostl mnohem rychleji než výstavba veřejných zařízení, což způsobilo problém a zpomalení. (Wagnerová, 2021)

Podle socioložky Ireny Dubské tato situace ženám spíše nepomohla, jelikož se očekávalo, že budou, jak pracovat, tak se zároveň starat o domácnost, což způsobovalo nedostatek času, nedostatek kvalifikace a osobního rozvoje, a tudíž ženy obsazovaly méně kvalifikované a spíše pomocné pozice v zaměstnání. (Wagnerová, 2021)

V šedesátých letech byly dva společenské modely, a to model starý a nový. Starý model viděl ženy v domácnosti, které plní svoji roli jako matky, naopak nový model vyzdvihoval seberealizaci

a sladování, jak osobního, tak pracovního života. Hlavní podíl tedy zaměstnaných žen ze začátku tvořily především svobodné ženy. V sedmdesátých letech se začal zvyšovat počet žen ve všech oborech, nejvíce se zvýšil počet především ve zdravotnictví. (Šmídová, Jarkovská, Lišková a kol., 2010)

V roce 1966 byla možnost pracovat na zkrácený úvazek, avšak není jistota o tom, že toho bylo plně využito. Zároveň v roce 1966 měl zaměstnavatel povinnost nabídnout ženě po příchodu z mateřské pracovní pozici a nesměl ji vyhodit. (Křížková, Mašková, Hašková a Formánková, 2011)

Do roku 1989 téměř nebyla nezaměstnanost, a to kvůli komunistickému režimu. Podle Horákové (2005) to vedlo až k nadbytečné a nevhodné zaměstnanosti. Po roce 1990 začalo docházet ke snižování zaměstnanosti, byla také menší poptávka po pracovní síle a byly ohroženy určité skupiny, jako například ženy po mateřské dovolené, ale také studenti či osoby v předdůchodovém věku.

Ženy tak měly od 19. století možnost pracovat a vzdělávat se, a od 20. století volit, s tím vznikl i pojem emancipace žen. (Hubinková a kol., 2008)

Před sto padesáti lety ženy neměly možnost vzdělání, nyní výzkumy dokazují, že počet žen a dívek ve vzdělání převyšuje chlapce a muže. Růst vzdělaných žen a dívek je velmi vysoký. Vzdělání velmi ovlivňuje postavení a příležitosti na trhu práce, a také finanční možnosti. (Šmídová, Jarkovská, Lišková a kol., 2010)

Dnes po třiceti letech, kdy je vysoká informovanost, možnost svobodného názoru a otevřenosti, se ženy objevují na vyšších pozicích, pracují, kde ony samy chtějí, a mohou se svobodně rozhodovat a vyjadřovat. (Lauder, 2023) Je třeba, ale také podotknout, že zrovnoprávnění žen se netýká všech států a kultur. (Hubinková a kol. 2008)

1.1 Práva a podmínky žen na trhu práce

Podle Tomšeje (2020) dnešní postavení žen na trhu je ještě stále v menší míře ovlivněno komunistickým režimem. I když je počet žen podobný jako počet mužů, jejich životní podmínky a osobní a pracovní život není podobný. Problémem u žen na trhu práce mohou být určité stereotypy a očekávání. Zaměstnavatel nemusí chtít ženu zaměstnat, a dá přednost mužskému pohlaví, z důvodu očekávání těhotenství nebo mateřské či rodičovské dovolené. Zároveň ženy nemohou být z určitých povolání vyřazeny, jen protože mají menší fyzickou sílu než muži.

Zařazení žen do vzdělávacího systému a do pracovního trhu v 19. století, a možnost účastnit se voleb od 20. století, velmi ovlivnilo jejich postavení, podmínky a příležitosti. (Hubinková a kol., 2008)

Dle OECD jsou ženy častěji zaměstnávány na částečný úvazek, a z 20 % dokonce nedobrovolně. Žen na plný úvazek je 42 % a na částečný úvazek 69 %. Zatímco mužů je 58 % na plný úvazek a na částečný pouze 31 %. (Úřad vlády, 2023)

Dle Křížkové a Haškové (2003), je pro ženy v životních hodnotách práce na druhém místě. Ženy práci vykonávají především kvůli financím a zabezpečení rodiny, kvůli důchodu, určité finanční jistotě a nezávislosti nejen ve stáří, ale také, protože je práce baví a naplňuje. Tři čtvrtiny ženského pohlaví mají pocit, že jsou vůči mužům na trhu práce oslabeny a znevýhodněny. Ženy, které se starají o malé děti, jsou staršího věku či po mateřské dovolené, bývají nejčastěji oslabeny a znevýhodněny na trhu práce. Problém je v dlouhodobých postupech, pracovní politice a firemní kultuře, která je ve společnostech zaryta, a vyhovuje více mužům než ženám. Vysoké procento žen za svůj život zažilo diskriminaci na pracovním trhu. Přestože je větší počet kvalifikovaných žen, jejich podíl na trhu práce je nižší a pokud je potřeba se starat o děti či příbuzné, obvykle se této činnosti ujme žena. Z tohoto důvodu je také větší zastoupení na částečný úvazek na straně žen. (Evropský parlament, 2020)

Je velká řada žen, které jsou ve své práci stejně efektivní a dobré jako muži. Řešení kariéry a rodinného života je problémem a tématem spousty žen a zaměstnankyň, a často si ženy musí vybrat. Řešení problémů a překážek v oblasti profesního a osobního života může být stresující. (Šnýdrová, 2006) Stres a konflikty se objevují skoro v každé organizaci. Pokud zaměstnankyně či zaměstnanec, zažívají mírný stres, může to vést i k pozitivnímu výsledku, a to k rozvoji schopností, využití potenciálu či slouží jako motivátor. Nadměrný stres je ale pro zaměstnankyni či zaměstnance špatný a může vést k frustraci a naopak demotivaci. Mezi nejčastější příčiny negativního stresu patří (Urban, 2016):

- Nereálné termíny splnění pracovních úkolů.
- Konflikty na pracovišti mezi zaměstnanci či zaměstnavatelem.
- Rychle měnící se pracovní úkoly a časté změny v pracovních úkolech.
- Chyby ze strany manažera či zaměstnavatele.
- Špatné vedení a motivování zaměstnanců.

Pokud je zaměstnankyně či zaměstnanec v neustálém pracovním stresu, často to vede k jeho špatným pracovním výkonům, demotivaci a v nejhorším případě i vyhoření. Důvodem obvykle bývá neschopnost ze strany zaměstnavatele a nedostatečné zapracování zaměstnance. (Urban, 2016)

Manažer či zaměstnavatel jsou dobrými vůdci, pouze pokud dokážou vést sami sebe a jdou zaměstnancům příkladem. (Doležal a kol., 2023)

1.1.1 Sladění osobního a pracovního života

Téma sladění a harmonizace osobního a pracovního života je v dnešní době čím dál více probírané,

a nabírá od roku 2009 v pracovním právu důležitosti. V minulosti byl tento problém brán spíše individuálně, ale dnes je sladění osobního a pracovního života otázkou rodiny zaměstnance, jeho kolegů a celé společnosti. Již v historii bylo sladování pracovního a osobního života pro ženy problémem. Nejen ženy, ale i muži se snaží o dlouhodobě o flexibilitu a vytvořit si čas na své zájmy a relaxaci. S tím souvisí neformální péče. (Homfray, Skalková a Čmolíková Cozlová, 2022)

Dle Vojtíška (2018) má s neformální péčí osobní zážitek více já čtvrtina rodin v České republice. Zaměstnavatelé, kteří se nedrží dnešních trendů, tak mohou přicházet o své zaměstnance či potenciální uchazeče. Personalisté a společnosti si čím dál více všímají potřeby zaměstnanců a uchazečů, která se týká vybalancování života a lepší kvality. Zaměstnanci, a především zaměstnankyně a uchazečky, si tak více všímají určitého komfortu a flexibility na pracovním místě než výše mzdy. Pomoci ženám v této oblasti se snaží i stát.

Sladování osobního a pracovního života je otázkou ekonomickou a sociální. Velkým problémem je, že ženu po odchodu z práce čeká doma další práce, takzvaně další směna neboli neviditelná práce, tedy úklid, nákup, starost o děti a o celkový chod rodiny. Vstup žen do pracovního prostředí jim tedy neulehčil a nevezal zodpovědnost za domácnost. (Homfray, Skalková a Čmolíková Cozlová, 2022)

Organizace by tak měla pomáhat prostřednictvím nástrojů. Příkladem takové pomoci mohou být zkrácené úvazky či práce z domu. (Kunz, 2012) Dalšími nástroji mohou být také mateřské školky, poukazy či vstupy do fitness centra, flexibilní pracovní doba a další. (Seiwert a Tracy, 2011) Nástroji, tak společnost motivuje a inspiruje zaměstnance či zaměstnankyně k lepšímu pracovnímu výkonu a zároveň spokojenosti. (Kunz, 2012)

Dle Kocianové (2012) je v České republice téma sladování osobního a pracovního života nejvíce tématem rodiny, a především matek a žen. Ovšem míra flexibility a pomoci ze strany organizace se odvíjí od její velikosti, znalosti problematiky a finančních možností. Problematika zhoršuje psychickou pohodu žen a je nutné ke každé přistupovat individuálně. Přístup, který vyhovuje jedné ženě, neznamená, že musí vyhovovat i druhé. Avšak i přes vysokou důležitost, není dle Křížkové (2005) problémem stále dostatečně probírán a řešen.

Možnosti sladění osobního a pracovního života přináší zaměstnankyním, ale i zaměstnancům velká pozitiva (Šabatová, Hampl, Maříková, Urbániková a Kvasnicová, 2017):

- Menší stres a lepší zdravotní stav.
- Možnost péče o děti či rodinné příslušníky.
- Získání nových schopností a zkušeností.
- Zachování a udržení spojení s pracovním kolektivem, prostředím a pozicí.
- Finanční nezávislost.

Sladit osobní a profesní život jde v případě, že si to přeje jak zaměstnankyně či zaměstnanec,

tak i zaměstnavatel. Nástroje sladění osobního a pracovního života jsou (ČSÚ, 2016):

- Kombinace pracovních a osobních povinností pro ženy a muže.
- Pružná pracovní doba.
- Práce z domu.
- Práce na dálku.
- Zkrácený úvazek.
- Sdílené pracovní místo.
- Střídání pracovního místa.
- Práce na zavolání.
- Zaměstnávání prostřednictvím agentur.
- Stlačený pracovní týden.

Problémem práce na zkrácený úvazek může být nízká mzda či větší počet přesčasů. U práce na dálku zase zaměstnankyně ztrácí sociální kontakt, a to může vést k neefektivitě a zpomalení práce. Naopak velice oblíbeným nástrojem je flexibilní neboli pružná pracovní doba. Zaměstnanec tak nestresuje, kdy přesně musí v práci být a vše si přizpůsobí dle svých potřeb a časových možností. (Křížková a Hašková, 2003)

Rodiny, tak musí vynaložit opravdu velké úsilí pro sladění a harmonici v jejich životě. Většina rodin s malými dětmi a v předškolním věku, využívá nejen zařízení pro děti, ale také své další členy rodiny či třetí osoby. V České republice je celková spokojenost a sladění života ve schopnosti a v rukou jedinců či rodiny. Je tedy na nich, jak oni sami dokážou zařídit a sladit svůj život na základě svých potřeb. Ochota zaměstnavatelů a společností by se měla přizpůsobovat dnešní době, a měli by tak zkoušet i jiné typy úvazků a alternativy. (Křížková a Hašková, 2003)

Formy pomoci s péčí o děti (Křížková a Hašková, 2003):

- Mateřské školky.
- Jesle.
- Pomoc prarodičů či dalších členů rodiny.
- Zájmové kroužky pro děti v předškolním i školním věku.
- Školní družiny.
- Mateřská centra.
- Soukromá a placená péče o dítě, například chůva či hlídání jinou osobou.

Podle Haškové a Křížkové (2003) bude chtít tyto formy pomoci do budoucna čím dál tím více rodin a lidí. Nejvíce jsou využívány školky, méně pak jesle. Nejčastěji je pomoc vyhledávána od tří do šesti let dítěte.

Prosazováním rovnosti v pohlaví, uplatňováním alternativ ze strany organizace a zlepšováním postavení v politice a v sociálním prostředí, se situace v oblasti sladování osobního a profesního života žen může jen zlepšovat. (Křížková a Hašková, 2003)

Pro zvyšování žen a dívek v zaměstnání přijal v roce 2019 Parlament směrnici, která se týkala sladění profesního a osobního života, a obsahovala nová pravidla týkající se otcovské a rodičovské dovolené. Cílem byla podpora v rovnosti a zaměstnanosti žen a dívek, a zvyšování mužského zastoupení v rodičovské dovolené. Komise musí každoročně přezkoumávat, zdali je tato směrnice naplňována. Parlament chce usnadňovat a podporovat, k tradičnímu přisuzování pracovních míst přistupovat nechce. (Evropský parlament, 2020)

1.1.1.1 Mateřská dovolená

Se sladěním osobního a pracovního života souvisí také mateřská dovolená. Dle zákona by měla začít mateřská dovolená 6-8 týdnů před porodem a trvat 28 týdnů. (Tomšej, 2020) Pokud matka porodila dvě či více dětí, náleží jí 37 týdnů mateřské dovolené. Mateřská dovolená nesmí být nikdy trvat méně než 14 týdnů. (Vybíhal a kol., 2021)

Zaměstnavatel ze zákona nesmí zrušit pracovní poměr pokud (Vybíhal a kol., 2021):

- Je zaměstnankyně těhotná.
- Je zaměstnankyně na mateřské dovolené.
- Je zaměstnankyně či zaměstnanec na rodičovské dovolené.

Mateřskou dovolenou vyplácí Česká správa sociálního zabezpečení. (Preuss a Šedová, 2023)

1.1.1.2 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je poskytnuta matce po skončení mateřské a otci po narození dítěte. Matka či otec mají nárok na délku rodičovské dovolené dle svého uvážení, avšak nesmí být delší než do tří let dítěte. Zaměstnavatel je ze zákona povinen dovolenou poskytnout na základě žádosti zaměstnance či zaměstnankyně. (Vybíhal a kol., 2021)

Ženám ovlivňuje výši příjmu mzdy mateřská, a velké množství žen pracují alespoň na zkrácený úvazek, formou DPP či DPČ, nebo jako OSVČ. (MPSV, 2023)

Z dat Ministerstva práce a sociálních věcí vyplývá, že průměrný měsíční počet žen, které přijaly rodičovský příspěvek je 98 %, mužů pouze 2 %. Prostřednictvím tohoto ukazatele je vidět, že se ženy starají o domácnost a rodinu. (Úřad vlády, 2023)

Podle Homfray, Skalkové a Čmolíkové Cozlové (2022) je důvodem tak malého zastoupení mužů v rodičovské dovolené vyšší příjem. Muži mají obvykle v domácnosti vyšší příjem, a tak se více vyplatí, aby o rodičovskou žádala žena. Zaměstnavatelé ale obecně moc neočekávají odchod mužů na rodičovskou dovolenou. Rodičovskou dovolenou lze čerpat flexibilně, například měsíčních intervalech.

1.1.2 Skleněný strop

Jednou z překážek, které žena může pocítit při její kariéře a postupu, je skleněný strop. (Schmidt, 2011) Skleněný strop je podle Dytrta a kol. (2014) množství překážek, které ženu omezují. Ženy se na vedoucí pozice dostávají zřídka, a často i ony samy svoji cestu vzdají z nedostatku sebevědomí a náročnosti.

Příčinou skleněného stropu jsou společenské bariéry a stereotypy, nedostatky v antidiskriminačním zákoně, nerovnosti v pohlaví na pracovním trhu, vztahy, které jsou neformální, ale i sexuální obtěžování. (Křížková, 2005)

1.2 Rovnost mužů a žen na trhu práce

Vývoj trhu a řízení ve společnosti se odvíjí na základě potřeb společnosti. Výzkumy ukazují, že jsou nerovnosti v oblasti mezd u žen a mužů. Větší vliv úrovně vzdělání na výši mzdy je u mužů. I přesto, že mají ženy vyšší kvalifikaci a vzdělání, bývají častěji obsazovány na nižších pozicích a též mohou čelit diskriminaci. (Dytrt a kol., 2014)

Nadějí lidstva bylo umožnit ženě a muži stejnou svobodu a pravomoc. Dělbá práce se odvíjí od typu společnosti a doby. (Valdrová, 2006)

Na pracovním trhu musejí mít ženy stejné podmínky a stejné příležitosti jako muži. Je tedy zákonnou povinností každého zaměstnavatele přistupovat ke všem svým zaměstnancům rovnocenně. (Bartáková, 2006) Podle Vrabcové a Urbancové (2023) je větší počet zaměstnaných mužů než žen.

V rodinách bývají velmi zakořeněné stereotypy, které ovlivňují pracovní proces a podmínky ženy. Ovlivňují to také sociální, biologické a politické vlivy. Rodinná politika se snaží tyto stereotypy odstraňovat a poskytnout ženám snadné zařazení a vstup do pracovního prostředí. Taktéž se soustředí na ideální podmínky pro rodinu, a možnost spojení rodinného a pracovního života. Mezi typické nástroje rodinné politiky patří přímé peněžité transakce a nepřímá nabídka finanční pomoci, veřejných statků, slev pro rodiny či daňové zvýhodnění. V rodinné politice jsou dva modely slučitelnosti (Duková, Duka a Kohoutová, 2013):

- Synchronní model slučitelnosti.
- Konsekutivní model slučitelnosti.

Konsekutivní model slučitelnosti chce co nejvíce oddalovat příchod z rodičovské dovolené, je tedy soustředěn především na blaho dětí. Synchronní model slučitelnosti chce naopak pomáhat určitými službami, které usnadní sloučení jak pracovního, tak osobního života, tím jsou myšleny například jesle. slučitelnosti (Duková, Duka a Kohoutová, 2013)

Ženy se nejvíce objevují na administrativních pozicích, kde je potřeba pouze středoškolské vzdělání, také zauímají vyšší počet v oblasti nezaměstnanosti. Velký rozdíl v platovém ohodnocení mezi muži a ženami lze vidět na vyšších a řídicích pozicích. (Šnýdrová, 2006)

Problémem u žen na trhu práce může být to, že jsou stále společnostmi viděny jako méně vhodné a perspektivní pro práci, z důvodu péče o rodinu a domácnost. (Dytrt a kol., 2014)

Evropská Unie se snaží dlouhodobě pomáhat v rovnosti žen a mužů na trhu práce. Pomohly tomu (Evropská komise, 2020):

- Právní předpisy o rovnosti.
- Zviditelňování, prosazování a zařazení rovnosti žen a mužů do politiky.
- Zavedení zvláštních opatření týkajících se postavení žen.

Evropská unie též vyhlásila novou strategii, kde jsou cíle a opatření, kterých by chtěla dosáhnout do roku 2025. Na základě zavedení určitých kroků by mělo dojít k rovnosti pohlaví. Rozdíly v pohlaví na trhu práce stále přetrvávají, je nutné zvyšovat počty žen na trhu práce, zvyšovat jejich kvalifikaci a vzdělání. Hlavní cíle Strategie pro rovnost žen a mužů v letech 2020 až 2025 (Evropská komise, 2020):

- Odstranění rozdílů v pohlaví a na trhu práce.
- Odstranění genderových stereotypů a násilí.
- Odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů
- Větší zastoupení žen v oblasti politiky, rozhodovacích pozicích a dalších pozicích, kde je vysoký rozdíl mezi zastoupením žen a mužů.

Dle většiny české populace je srovnání mužů a žen na trhu práce nereálné a chápou, že jsou ženy v práci znevýhodněny. Na trhu práce jsou podle Křížkové a Haškové (2003), obvykle handicapováni tyto lidé:

- S nižší kvalifikací a vzděláním.
- Ženy po mateřské dovolené.
- Zdravotně postižení.
- Ženy s malými dětmi.

1.2.1 Rovnost

Pojem rovnost je politický princip, který se objevoval již v Řecku, kdy Aristoteles tvrdil, že „*se stejným se má zacházet stejně a s odlišným odlišně*“. Avšak v této době byla rovnost chápána jinak, jelikož postavení žen vůči mužům bylo tenkrát mnohem horší, než je dnes. (Koldinská, 2010) Rovnost vychází z toho, že i když jsme každý jiný a v jiné životní situaci, mělo by se ke všem přistupovat stejně. (Tomšej, 2020)

Principy rovnosti lze vidět i v náboženství. (Koldinská, 2010) V dnešní době je kladen velký důraz na rozlišení v rolích muže a ženy. (Valdrová, 2006) Je také velmi důležité zmínit, že rovnost se objevuje v právu a zákonech společně s příchodem demokracie. Avšak rovnost není to samé, co stejnost. (Koldinská, 2010)

Jsou dva postoje rovného přístupu, a tím je přístup tradiční a přístup nový. Tradiční a starší přístupy jsou zaměňovány za přístupy nové. V tradičním a starém přístupu se říká, že jsou ženy zbytečně senzitivní vůči své kritice, avšak dnes se tato kritika a normy neberou na lehkou váhu, jsou hodnoceny a přezkoumávány, ženy také měly mít své určité problémy, za které si nesly zodpovědnost, avšak dnes, nemají zodpovědnost a podíl na tvorbě nepříjemných situací ze strany společnosti. (Šnýdrová, 2006)

Dalším zastaralým názorem je rozlišování zájmů na základě pohlaví a odstraňování nedostatků, aby byla žena dokonalá. Nové přístupy dávají stejnou rovnost ženě i muži, mohou mít stejné zájmy, podmínky, žena může chodit do práce a muž může zůstat v domácnosti, upřednostňují se silné stránky a ty se rozvíjejí, nedostatky neexistují, ani na jedné straně pohlaví. Velká změna, je také v politice a zrovnoprávnění. Ženy jsou odbornice a dokážou se plně rozhodovat a vyhodnocovat situace. (Šnýdrová, 2006)

V primárním a sekundárním právu, které je základním vzorem pro tvorbu evropské legislativy, je pojednáváno o povinnosti každé země, přistupovat ke všem stejně. Pojednává o rovných pracovních podmínkách a příležitostech zaměstnanců, rovném odměňování a stejném zacházení v ekonomických i vzdělávacích činnostech. (Šnýdrová, 2006)

Ženy mohou být na nerovnost v profesním životě i v osobním velmi citlivé. Jako zaměstnavatel je důležité o všem se ženou mluvit a podporovat otevřenou komunikaci. Je důležité, aby byl zaměstnavatel diskrétní, empatický a chápavý, zároveň spravedlivý. (Nechanická a Cejpková, 2023)

Česká republika se v rovnosti lehce zlepšila. Zvyšuje se nejen pomoc ženám v profesním i osobním životě, ale také jejich zvýhodňování. Přestože se s problematikou bojuje dlouhodobě, změna není nijak vysoká. Například rozdíly ve mzdách se zlepšily a snížily z 22 % na 15 %. (EIGE, 2023)

1.2.2 Diskriminace

Diskriminace vychází z rovného zacházení a všichni lidé a zaměstnanci by měli mít právo k rovnému přístupu. Mezi lidmi by se tak neměli dělat žádné rozdíly, a všichni by se měli brát na stejnou váhu. Bohužel je tento faktor těžko ovlivnitelný ze strany obětí. (Tomšej, 2020) U diskriminace se může jednat o výhodu či až o vyřazení. Obvykle se jedná o jedince či jeho tým nebo skupinu. (Koldinská, 2010) Dle Tomšeje (2020) je řešením materiální rovnost, tedy řešení, kde všichni účastníci, i přes to, že mají jiné počáteční podmínky, mají šanci uspět. V právním řádu se lze často setkat s materiální rovností. Je nutné rozlišovat zásadu rovnosti a zákaz diskriminace. Zákaz diskriminace se zaměřuje na znemožnění bezdůvodného zvýhodňování, zatímco zásada rovnosti se zaměřuje na rovné postavení všech.

O diskriminaci je psáno ve velké řadě předpisů, v pracovním právu se jedná o kombinaci těchto rysů (Tomšej, 2020):

- Komparace s jinou osobou, která je ve stejné situaci.
- Diskriminační důvod.
- Znevýhodnění zaměstnance.
- Pro osoby, které nemají vhodné ospravedlnění.

Antidiskriminační zákon upravuje tyto příčiny diskriminace zaměstnanců (Vybíhal a kol. 2021):

- Diskriminace přímá a nepřímá.
- Obtěžování a sexuální obtěžování.
- Příkaz a navádění k diskriminaci.
- Pronásledování.

Dle Skálové a Fialové (2010) antidiskriminační zákon zakazuje diskriminaci z následujících důvodů:

- Pohlaví.
- Věk.
- Rasa.
- Sexuální orientace.
- Náboženství a víra.
- Národnost.
- Zdravotní postižení.
- Etnický původ.
- Světové přesvědčení.

Diskriminace se dělí na přímou a nepřímou, skrytou či zjevnou. U přímé diskriminace se jedná o problémy a případy, které lze označit přímo, a není zde žádný pochyb. Nepřímá diskriminace je o něco komplikovanější. Právních předpisů, které zakazují diskriminaci je velká řada. Jedná se o mezinárodní smlouvy, Listinu základních práv a svobod, zákony České republiky či evropské směrnice. V antidiskriminačním zákoně jsou uvedeny diskriminační důvody a komparátor. Antidiskriminační zákon hovoří o rovném zacházení a o ochraně v oblasti diskriminace. (Tomšej, 2020)

Komparátor je zaměstnanec, který je v identické situaci s jiným zaměstnancem a ten dává určité nároky. Ideální kombinátor je tedy zaměstnanec či osoba, která je ve stejném stavu a situaci. (Tomšej, 2020)

O diskriminaci se jedná ve chvíli, kdy o ní zaměstnavatel ví a dělá ji vědomě. V určitých situacích lze zjistit diskriminační důvod ihned, ale ne vždy to může být tak očividné a viditelné. Zákon zaměstnavatelům přikazuje nediskriminovat zaměstnance, a tak i v případě, že zaměstnavatel diskriminaci nedělá vědomě, ho to neomlouvá. Neznalost zákona či nátlak ze strany zákazníků zaměstnavateli nedovoluje dopustit se diskriminace. (Koldinská, 2010)

Diskriminace se také dělí na negativní a pozitivní. V pozitivní diskriminaci, je určitá skupina, tým či jedinec takzvaně upřednostňován. Skupina či jedinec mají mnohem lepší postavení, podmínky a celkové zacházení. U pozitivní diskriminace, ale hrozí špatný dopad na rovnost. Pokud je na jedné straně diskriminace pozitivní, na druhé straně musí být negativní. (Koldinská, 2010)

Diskriminace, přímá či nepřímá, může být z důvodu pohlaví, rasového či etnického původu, sexuální orientace, národnosti či občanství, ze sociálních důvodů, kvůli jazyku či rodu, zdravotnímu stavu, věku, náboženství či víře, majetku, z politických a rodinných důvodů. (ČSÚ, 2016)

Jedním tedy z hlavních diskriminačních důvodů je pohlaví. Diskriminace může nastat i ze strany žen vůči mužům, větších případů je ale vedena ze strany mužů k ženám. Zde se jako diskriminace považuje rozdílné zacházení, též jakékoliv nepříjemné události a situace, kdy je žena hendikepována z důvodu mateřství či těhotenství. (Tomšej, 2020)

Primární právo Evropské Unie upravuje šest zásadních diskriminačních důvodů, které odmítají diskriminaci (Tomšej, 2020):

- Etnický či rasový původ.
- Věk.
- Sexuální orientace.
- Náboženství a víra.
- Pohlaví neboli gender.
- Zdravotní znevýhodnění.

V pracovním právu není subjektivně uvedeno, jak moc se musí každý člen domácnosti zapojovat do chodu rodiny, a je tak čistě na každé rodině, který z rodičů se více zapojí, v pracovním právu je to takzvaně pohlavně neutrální. U pohlaví se nejedná pouze o ženu

a muže, ale také o osoby nebinární, trans či jakékoliv jiné osoby, které se neztotožňují se svým biologickým pohlavím. (Tomšej, 2020)

Cílem každého zaměstnavatele by měla být odstranění všech diskriminačních důvodů, nezákonných jednání a praktik. (Armstrong, 2007)

1.2.2.1 Konflikty na pracovišti

Jedná se o nepříznivou situaci mezi zaměstnanci či mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Na základě průzkumů řeší zaměstnavatel konflikty dennodenně a 20 % až 40 % stráví řešením nějakého konfliktu. (Doležal a kol., 2023) Dle studií se většina žen více obává konfliktů než muži. Zatímco muži si občas konflikt užívají, ženy to naopak více stresuje. (Nechanická a Cejpková, 2023)

Dle Kocianové (2012) se příčiny konfliktů dělí na:

- Psychologické příčiny, například rozdílné osobnosti účastníků konfliktu.
- Technické a organizační příčiny, tedy špatná organizace, delegování pravomocí apod.
- Sociální příčiny, například nerovnost či nespravedlivé hodnocení a odměňování, vztahy a podobně.

Ženy jsou dle Lane Kellera a Kotlera (2013) více zaměřeny na společnost a komunitu než muži. Muži hledají spíše seberealizaci a možnost sebevyjádření. Ženy se snaží více a lépe vnímat a získávat informace ze svého okolí, muži se spíše soustředí na to, co jim pomůže dosáhnout cíle. (Kotler a Lane Keller, 2013)

Organizace, tým, oddělení či skupina pro zaměstnankyně či zaměstnance mohou stát komunitou. Komunita velmi ovlivňuje chování zaměstnanců, jelikož spolu sdílí většinu času, hodnoty či názory. (Bednář a kol., 2013)

Pozitivní stránky komunity (Bednář a kol., 2013):

- Může řešit problémy rychleji a více efektivně než pracovní týmy.
- Je pro ni mnohem jednodušší zvládnout jakékoliv nežádoucí situace.
- Společné zvyšování výkonnosti.
- Výhodné a efektivní využívání zdrojů.

1.2.3 Gender a genderové role

Podle Wienclawové (2011) jsou dány genderové role, tedy chování lidí, na základě pohlaví a kulturních norem. Lidé, a především děti jsou ovlivněni tím, v jaké oblasti vyrůstají, a během socializace se setkávají s různými rolemi, které souvisejí právě s pohlavím. Genderové role se získávají již od narození a formují se po celý život jedince. U genderových rolí jsou ale určitá očekávání v chování a vystupování. Například u žen se dle Wienclawové (2011) očekává, že budou slušné a mít v sobě přirozeně pečlivost a

starostlivost. Naopak u mužů se očekává dominance a silné postavení. Ovšem každá generace přináší nový pohled a očekávání, jak by se pohlaví měla chovat. Určité rysy, ale zůstávají. Pohlaví jsou přirozeně odlišná, od žen se očekává péče o rodinu a určitá harmonie, a od muže zase ekonomické zabezpečení a určitá dominance k manželce. (Spence a Helmreich, 1979)

Pojem gender vyšel do popředí, a začalo se o něm mluvit, když se v 19. století zvyšovala moc a hlas feministických hnutí. Je důležité si též zmínit gender mainstreaming, který se nepřekládá do českého jazyka a jedná o strategii, která má za cíl dosáhnout rovnosti mužů a žen, a prosazováno práva žen, prostřednictvím genderových analýz a výzkumů. (Porter a Sweetman, 2005)

Pokud se podle Šnýdrové (2006) uplatňuje gender mainstreaming, jsou zde tyto čtyři oblasti, na které je třeba se soustředit:

- Zdroje neboli zdroj informací, technologií a příjmů.
- Účast žen a mužů, zabývá se srovnáváním, rozhodováním, vytvářením pracovních příležitostí a míst apod.
- Hodnoty a normy, které se zabývají chováním pohlaví vůči sobě, stereotypy a nespravedlivým odměňováním.
- A poslední řadě samozřejmě právo, které upravuje a zkoumá postavení žen a mužů v politickém a socioekonomickém prostředí.

Gender mainstreaming se týká každého, tedy politiků, zaměstnavatelů, zaměstnanců či úředníků. (Šnýdrová, 2006)

Dle Šnýdrové (2006) lze dosáhnout efektivního gender mainstreamingu, pouze pokud:

- Bude zapojení ze strany nejvyšší kategorie společnosti v politické oblasti gender mainstreamingu.
- Dobře vypracovaná analýza a výzkum.
- Jasně vymezené cíle, úkoly a odpovědnost za kvalitu rozhodnutí.

Kultura a společnost dle Šnýdrové (2006) vytváří genderové role, na základě kterých, lze vidět chování, rovnost a postavení jedince ve společnosti. Role si jedinec osvojuje průběžně během svého života. (Šnýdrová, 2006) Genderové role mohou být viditelné či naopak utajené. Jedná se o vystupování, přemýšlení, vzhled a rodinné či osobní vztahy. (ČSÚ, 2016)

To, jak si rodiny rozdělí domácnost se odvíjí od genderových stereotypů. Genderový stereotyp je určitá představa, která není objektivní, je zaujatá a týká se vlastností, názoru a rolí žen a mužů ve společnosti. (ČSÚ, 2016)

Typy stereotypů u mužů (ČSÚ, 2016):

- Nejsou citliví a nikdy nepláčou.
- Nepomáhají v domácnosti a neschopnost udržet pořádek.
- Agresivita a soutěživost.

Typy stereotypů u žen (ČSÚ, 2016):

- Empatická a citlivá povaha.
- Starostlivost a schopnost udržet pořádek.
- Poslušné chování a vystupování.

Kvůli stereotypům se tak ženy a muži mohou potýkat s diskriminací a určitým tlakem ze strany společnosti. (ČSÚ, 2016)

Přesvědčení o vhodném a ideálním chování a vlastnostech, psychických a sociálních hodnotách u mužů a žen, se nazývá rodové stereotypy. Tyto stereotypy si zakládají na rozdílu mezi mužem a ženou a jsou často brány z obecného hlediska. (Havigerová, 2011)

Rodové stereotypy mohou měnit nadání a talent. Mezi nejčastější rodové stereotypy dle Havigerové (2011) patří:

- Chlapci nepláčou a dívky se neperou.
- Chlapci neposlouchají a dívky naopak ano.
- S auty si hrají pouze chlapci a dívky si hrají s panenkami.
- Chlapci mají trávit volný čas hraním sportu a děvčata uměním.
- Chlapci mají při učení používat logické myšlení a dívky se učí nazpaměť.
- Pro chlapce jsou vhodné technické a přírodní obory, dívky se hodí na humanitní obory.
- Chlapci jsou samostatní a asertivní, dívky jsou závislé a nedokáží být samostatné.
- Muž má živit rodinu, žena má o rodinu pečovat.

Rodové standardy jsou vědomě i nevědomě denně zmiňovány. Děti v předškolním věku již dokáží rozeznat a chápat rozdělení na muže a ženu, a nasávají stereotypy ze svého rodičů, příbuzných, ve škole od učitelů, spolužáků, ale také z médií, pohádek, kde jsou různí hrdinové a filmové postavy. (Havigerová, 2011)

1.2.4 Odměňování

Odměňování se soustředí na politiku, strategii a procesy společnosti. Každý zaměstnavatel by měl odměňovat spravedlivě a motivovat tak zaměstnance k dalším úspěchům a strategickým cílům společnosti. Odměňovat lze nejen peněžitě, ale také nepeněžitě či nehmotně. Cílem odměňování je spravedlivě ohodnotit a ocenit zaměstnance za jejich práci, propojovat potřeby organizace a potřeby zaměstnanců, udržovat si kvalitní zaměstnance a motivovat zaměstnance k lepším výkonům, a vytvářet ideální a přívětivou firemní kulturu. Spravedlivost a rovnost v oblasti odměňování, je dána tím, že se na vše dívá zaměstnavatel nestranně a objektivně. (Armstrong, 2007)

V Evropské unii je průměrná mzda žen výrazně nižší než mzda mužů. Nejmenší rozdíly má například Německo či Švédsko. V České republice je mzda u žen oproti jiným státům Evropské unie výrazně menší. Pokud muž a žena vykonávají identickou práci a mají stejnou pracovní pozici, nelze říct, že musí mít stejnou odměnu. Odměna se dá odvodit

od kvalifikace a zkušeností daného zaměstnance, jak kvalitně je práce vykonávána, od flexibility, kterou daná pozice má a podobně. (Šnýdrová, 2006)

V České republice je rozdíl v odměňování žen a mužů řešen dlouhodobě. Dnes se rozdíl pohybuje kolem 20 %. (MPSV, 2022) Sociologové, experti a expertky se zaměřením na právo, zástupkyně Kancléře veřejného ochránce práv a Úřadu vlády vytvořili Akční plán rovného odměňování žen a mužů pro rok 2023-2026. Ve veřejné sféře jsou rozdíly odměňování žen a mužů lehce nižší než v soukromé sféře. Akční plán je rozdělen do šesti kapitol (MPSV, 2023):

- Kontrola v oblasti rovného odměňování.
- Srozumitelný a transparentní systém odměňování.
- Odměňování ve veřejné správě.
- Sladování osobního a pracovního života.
- Vzdělávání.
- Nedostupnost dat.

Rozdílem v odměňování se rozumí rozdíl mezi průměrnými mzdami žen a mužů. Neupravený rozdíl v odměňování, je rozdíl mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem žen a mužů, který je zobrazený jako procentní podíl příjmu mužů. Vzdělání, věk, druh práce či počet odpracovaných hodin se nezapočítává. Pro zjištění rozdílu v odměňování se počítá pouze se společnostmi, které mají deset či více zaměstnanců. (Evropský parlament, 2020)

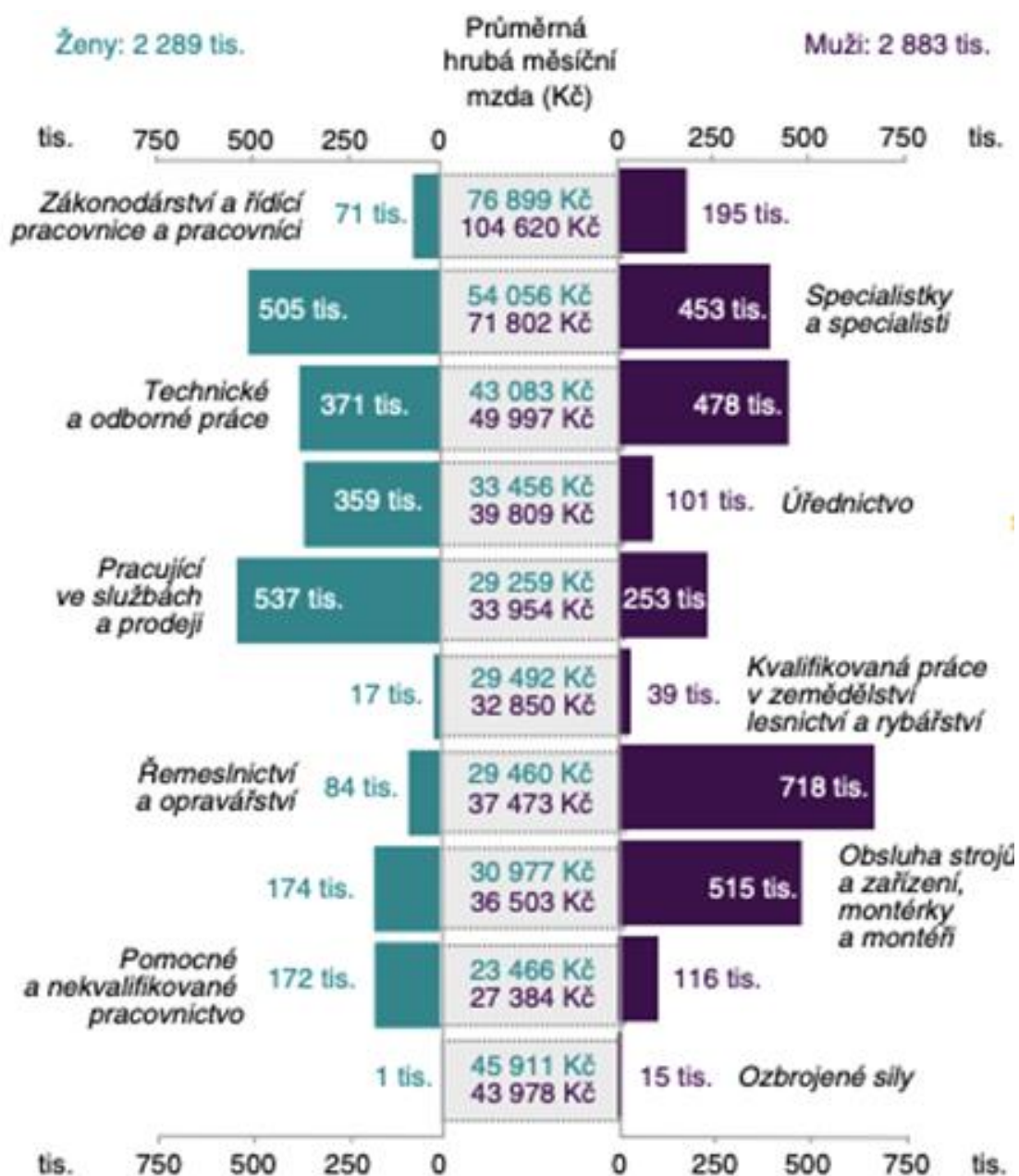
Rozdíl v odměňování bývá ze začátku kariéry nižší a postupně se prohlubuje. Záleží, ale také o jakou profesi se jedná, a zdali jde o soukromou či veřejnou sféru. Rozdíl bývá vyšší a je i častější v soukromé sféře. Nespravedlivé odměňování tak vystavuje ženy nižšímu důchodu a většímu riziku chudoby ve stáří. (Evropský parlament, 2020)

Podle dat a hodnot, které jsou uvedené v tisících u počtu zaměstnaných a v celých číslech u mezd je více žen v oborech jako je specialista a práce ve službách. I tak ale dosahují ženy jako specialistky mzdy ve výši 54 056 Kč a muži jako specialisté 71 802 Kč. To je obrovský rozdíl a nepoměr. Velký platový rozdíl lze také vidět u zákonodárců a řídicích pracovníků a pracovníků, kde si žena vydělá 76 899 Kč a muž až 104 620 Kč. (Křížková, Marková Volejníčková a Vohlídalová, 2018)

Ženy si výrazně více uvědomují, že jsou hůře odměňovány než muži. Muži si tohoto faktu tolik nevšímají a ve většině případů jsou názoru, že jsou ohodnoceni stejně. Důvodem rozdílu je také fakt, že ženy jsou méně obsazovány na vedoucích pozicích, kde je i vyšší platové ohodnocení. (Křížková, Marková Volejníčková a Vohlídalová, 2018) Problémem nerovného odměňování je také hrozba pádu do chudoby. Ženy nad 65 bývají velmi ohroženou kategorií, především z důvodu nerovných podmínek a příležitostí na trhu práce, které se projevují v nižším platu, špatně placených pozic, malé nabídky výhod, kariérními pauzami z důvodu mateřství či péče o rodinu. (Úřad vlády, 2023)

Přestože je zaveden antidiskriminační zákon a počet absolventek na vysokých školách převyšuje počet absolventů, je stále velký nepoměr v odměňování žen a mužů. Velkým problémem v dnešní době jsou nízké mzdy, nízká podpora ve sladění osobního a

pracovního života, chudoba žen, špatná kontrola legislativy, chybějící zařízení pro péči o děti, závislost žen na mužích z ekonomického hlediska, genderová nerovnost a stereotypy, nízká znalost a důvěra žen v antidiskriminační zákon, překážky v kariérních možnostech ženy, špatná organizace a nedůvěra ve schopnosti ženy. (Křížková, Marková Volejníčková a Vohlídalová, 2018)



Obrázek 1 Průměrná hrubá měsíční mzda 2022

Zdroj: MPSV, 2023

2 Postavení žen ve vědě a technice

Žena pro svůj kariérní růst dle Dytrta a kol. (2014) musí vynaložit mnohem více práce a úsilí než muži. Společnost očekává, že bude splňovat ženské role, tedy péči o děti, rodinu a domácnost.

Již v historii bylo prostředí vědy a výzkumu spíše mužské. I když mají ženy v dnešní době stejné možnosti, z důvodu stereotypů a dalších okolností je jejich zastoupení stále malé. (Vinzerová a Linková, 2013)

Ženy přispívaly do vědy, medicíny či techniky již v minulosti a jejich přínos byl velmi obohacující. Podle dochovaných pramenů se ženy podílely, nejen v medicíně, již ve starověkém Egyptě a Řecku. Především v antickém Řecku měly ženy ve vědě zastoupení, a to především v přírodní filosofii, dnešní přírodní vědy. Nejen antické Řecko vytvářelo ideální podmínky pro vzdělávání žen v oblasti vědy, medicíny či techniky, další zemí byla Alexandrie. (Zummarová a Ohnoutková, 2013)

V období středověku došlo k poklesu zájmu a rozvoje ve vědě a technice. I když doba 17. a 18. století přinesla období velké vědecké revoluce, ženy byly stále málo zařazovány v oficiálních kruzích a vědecké společnosti. Nejlepší zázemí v této době měly ženy v Německu. V 19. století byly názory na práci žen ve vědě a technice velmi rozdílné. Někteří souhlasili s tím, že mají ženy stejné schopnosti jako muži a mohou přispívat stejně, další zase souhlasili s tím, že si jsou žena a muž rovni, ale měli by vykonávat jiné a velmi odlišné role, a poslední skupina byla toho názoru, že by měla být žena podřízena muži. (Zummarová a Ohnoutková, 2013)

Nové a velké možnosti se ženám naskytly v 19. století, kdy došlo k otevření ženských vysokých škol, kde studovaly převážně botaniku, chemii či astronomii, a velký zájem se začal projevovat i v medicíně. V této době se poprvé objevila skutečnost, že žena může být nejen manželka a matka od rodiny, ale může také vynikat ve svém profesním životě. (Zummarová a Ohnoutková, 2013)

Na začátku 20. století se začínají obsazovat a prosazovat ženy ve vědě a inovacích. V 90 letech je řešen problém diskriminace, nerovných podmínek mezi ženami a muži a nerovného odměňování. Rok 1999 byl velmi důležitým rokem plných přelomových změn v oblasti výzkumu a inovace pro ženy. Mezi tyto změny patří (Vinzerová a Linková, 2013):

- Počátek zavedení opatření, politiky, výzkumů, sběr statistik v institucích a členských státech EU.
- Zavedení odboru Ženy a věda pro výzkum a technologie, které bylo součástí Generálního ředitelství.
- Zavedení Helsinkí Group on Women and Science, které bylo součástí Generálního ředitelství pro výzkum a technologie. Nyní je sektor s názvem Gender v oddělení Gender and Ethics.

Zastoupení žen ve vědě je vyšší než v minulosti, avšak stále je na tom Česká republika velmi špatně oproti dalším státům Evropské Unie. (Třísková, 2023)

2.1 Pracovní podmínky žen ve vědě a technice

Věda a technika je pro stát velmi důležitá, neboť se velmi podílí na kulturní, ekonomické a sociální úrovni státu. V dnešní době ženám již nikdo nebrání dělat a studovat co chtějí, avšak i tak je jejich zastoupení v oblasti vědy a techniky stále velmi malé. (Dytrt a kol., 2014)

Evropská komise neustále připomíná společnostem, jak důležité je zaměstnávat ženy. Ženy, které jsou ve vysokých funkcích se více soustředí na vize a ideály než na okamžitý zisk, což vede k přístupu sdílených hodnot. Koncept sdílených hodnot se zaměřuje na odpovědný management, na změnu managementu a etiku. (Dytrt a kol., 2014)

Pokud se totiž nedostatečně využívá kvalifikovaných žen, může to vést ke ztrátě hospodářského růstu, k nevyužití dostupných a kvalitních lidských zdrojů, k nižší konkurenceschopnosti, výkonnosti a horší správě a řízení. Je tedy důležité přijímat dostupné zdroje a bránit se stereotypům. Ženy se ale musí potýkat s většími překážkami, než dosáhnou na vyšší pozici či nějakého úspěchu, a mají podstatně těžší pracovní a kariérní. (Dytrt a kol., 2014)

Rovnost v pohlaví a podporování žen je velkým přínosem. Základní předpoklady pro naplnění jsou (Vinzerová a Linková, 2013):

- Kvalita a efektivita.
- Tvořivost, bádání a inovace.
- Konkurenceschopnost a efektivita institucí.
- Společenská odpovědnost.
- Udržení kvalitních profesionálek ve svém oboru.
- Otevřenost a objektivita.

2.1.1 Nevyhovující pracovní podmínky ve vědě

Velkým problémem ve vědě je časová náročnost a rozvoj. Špatně nastavené financování výzkumů demotivuje k výzkumné práci. Špatné nastavení je ve mzdách, kde účelové zdroje tvoří její velkou část. Velkou část času také akademička či akademik ztratí žádostí o granty a jejich administrativou a nemají pak tolik času na vědeckou činnost. (Cidlinská, 2018)

Dalším velkým problémem je škola, kde je více preferován výzkum než výuka. Výuka je oproti výzkumu výrazně hůře ohodnocena, jak finančně, tak kvalitně. Důvodem by mohla být nízká podpora a motivace. Plat na vysokých školách se dá maximálně zvýšit výzkumným grantem či osobním ohodnocením. (Cidlinská, 2018)

Nespokojenost je i v oblasti mezd, kde kvůli mzdám je nutné mít i více prací najednou. Někteří jedinci, kteří mají plný úvazek, mají i jiné pracovní úvazky, často i u jiných institucí. Avšak u práce na částečný úvazek mají akademičky a akademici obvykle přesčas. Odměňování má obrovský vliv na studenty při volbě jejich budoucí profese. Pro studenty je velmi demotivující zjištění, že nedochází k navyšování mzdy či není vysoká stabilita v oblasti pracovních smluv a závazků. (Cidlinská, 2018)

Špatné fyzické zázemí a nevyhovující pracovní prostředí negativně ovlivňuje práci vědkyň a vědců. Především z důvodu nízkého komfortu a špatného soustředění na práci. Žádný pracovník nechce sedět v přeplněných kancelářích. (Cidlinská, 2018)

Akademičkám a akademikům také chybí více komunikace s kolegy a studenty, a neformální akce. (Cidlinská, 2018)

2.1.2 Nevyhovující pracovní podmínky v technice

Problémem v oblasti techniky je celoživotní vzdělávání. Co platilo dva roky zpět, nemusí platit dnes. Je tedy třeba se neustále vzdělávat. Zaměstnance v oblasti techniky mohou postihovat dříve zdravotní komplikace. (Tip4U, 2023)

Nespokojenost je také v oblasti mezd, kde pro velkou odměnu je třeba mít velké zkušenosti, které člověk sbírá několik let. Technika, vzdělávací kurzy a další potřebné záležitosti jsou velmi drahé a výše odměny je mnohem nižší, než si technici zaslouží. (Tip4U, 2023)

Častým problémem také může být syndrom vyhoření z důvodu vysokého tempa, pracovních přesčasů a málo času na osobní život. Za nepříjemné lze také považovat málo sociálního kontaktu, ať už s kolegy z práce či okolím. Flexibilita práce a volná pracovní doba může vést k workoholismu a nejasně stanovená doba, tak může být i škodlivá. (Tip4U, 2023)

V některých situacích je velkým problémem věková diskriminace. V případě mladých lidí může být problémem málo zkušeností, a v případě starších lidí naopak domnění, že nejdou s dobou a zaostávají. (Tip4U, 2023)

2.1.3 Sladění osobního a pracovního života

Sladění osobního a profesního života by mělo být v rovnováze a dobře nastavené. Dobře nastavené sladění, má totiž pozitivní vliv na pracovní výkon zaměstnance. Profesní i osobní život je navzájem propojený, a tak je třeba o oba pečovat. Problematika sladění osobního a pracovního života je velmi aktuální a zaměstnancům čím dál více záleží na tom, jaké pracovní podmínky budou mít, aby byli spokojeni i ve svém osobním a rodinném životě. Jde především o nastavení správné hranice. (Urbancová a Vrabcová, 2023)

Podle Horváthové, Čopíkové a Bláhy (2016) zahrnuje sladění osobního a profesního života tyto čtyři faktory:

- Dobré vedení na pracovišti, podpora zaměstnanců, rychlé řešení konfliktů na pracovišti a komunikace s pracovníky o jejich potřebách.
- Rovnováha a sladění osobního a profesního života.
- Zaručenost zaměstnání a příjmu.
- Dobré vztahy a sociální kontakty na pracovišti.

Podle Koubka (2015) by měl každý zaměstnavatel pečovat o své zaměstnance, pokud chce, aby byla jeho společnost prospěšná a konkurenceschopná.

Urbancová a Vrabcová (2023) jsou toho názoru, že je zaměstnavatel nejen atraktivní, ale také zvyšuje spokojenost a produktivitu zaměstnanců. Udržuje si také zkušené a kvalitní zaměstnance, snižuje fluktuaci a náklady spojené s náborem nových zaměstnanců.

Zaměstnavatel pečuje o své zaměstnance z povinnosti, na základě smlouvy či dobrovolně. (Koubek, 2015)

Nejčastějšími problémy ve sladění osobního a profesního života v technice jsou (Kopřivová, 2023):

- Není možnost práce z domova.
- Přesčasy.
- Nedostatek zaměstnanců či pracovníků v týmu.

Mezi další problémy a nepříznivé podmínky v technice dle Kopřivové (2023) patří:

- Výše mzdy, která neodpovídá zkušenostem a neslučuje se s požadovanou mzdou.
- Propouštění zaměstnanců, organizační změny, restrukturalizace společnosti.
- Špatné podmínky a možnosti pro profesní rozvoj a kariérní růst.
- Špatné vedení a nedostatečné zkušenosti vedoucích pracovníků.
- Směnný provoz, lokalita, šikana či diskriminace.
- Neuspokojivá pracovní náplň a pracovní pozice.
- Málo práce, nejistota a propouštění zaměstnanců.

Pro lepší konkurenceschopnost a udržení zaměstnanců je tak důležité mít správně nastavené pracovní podmínky, mzdy pracovníků a náplň práce. (Kopřivová, 2023) Aby si zaměstnavatel udržel své pracovníky, je třeba, aby zaměstnanec práci bavila, aby věděl, že má jejich práci smysl, musí být také respektován konec pracovní doby, je třeba sledovat zaměstnance, aby nevyhořeli, a snažit se je neustále posouvat, dodávat zaměstnanci svobodu, odstraňovat rutinu, ptát se a komunikovat. (Forbes, 2019)

Nejčastějšími problémy ve sladění osobního a profesního života ve vědě jsou (Fárová, Cidlinská, Linková, Maříková a Tenglerová, 2018):

- Vysoký počet odpracovaných hodin.
- Vysoká pracovní zátěž a vytížení.
- Tlak na publikační výkon.

- Tlak na získání grantu.
- U žen velmi negativní postoj vůči rodičovství.

Mezi další problémy a nepříznivé podmínky ve vědě patří (Fárová, Cidlinská, Linková, Maříková a Tenglerová, 2018):

- Hrozba psychického a fyzického vyčerpání.
- Stres.
- Strach ze ztráty zaměstnání a nejistota.
- Špatné platové ohodnocení, především u žen.
- Diskriminace žen kvůli věku.
- Špatné ohodnocení pracovního výkonu a pracovních vyhlídek.

Největší nespokojenost projevovali v těchto oblastech ženy. (Fárová, Cidlinská, Linková, Maříková a Tenglerová, 2018)

2.2 Rovnost mužů a žen ve vědě a technice

I když je v dnešní době vyšší zastoupení žen na vysokých školách, stále se neobjevují na vyšších vědeckých pozicích či finančně oceněných výzkumech. (Zummarová a Ohnoutková, 2013)

Rovnost nejen v pracovním ale i osobním životě, je jednou ze základních hodnot Evropské unie a Evropského výzkumného prostoru. Každá organizace by měla uplatňovat rovnost ve své organizaci, a to svými organizačními procesy, firemní kulturou a strukturou. Plán genderové rovnosti pomáhá s dosažením cílů a opatření rovnosti žen a mužů ve výzkumu, vývoji a lidských zdrojích. Minimální povinné požadavky dle Plánu genderové rovnosti (Plán genderové rovnosti 2023, 2023):

- Plán genderové rovnosti by měl být podepsaný vedením a dostupný na internetových stránkách instituce.
- V plánu musí být zobrazeny finanční a personální zdroje.
- Organizace by měla provádět sběr dat a monitoring, každoroční zprávy a sbírat data o zaměstnancích, která budou rozdělena na základě pohlaví.
- Školení a zvyšování informovanosti v oblasti rovnosti pohlaví, stereotypech a pravomocích.

Mezi doporučené oblasti Plánu genderové rovnosti patří (Plán genderové rovnosti 2023, 2023):

- Rovnost pohlaví na vysokých pozicích.
- Rovné zacházení při náboru uchazečů či v kariérním postupu zaměstnanců.
- Zavedení opatření proti jakékoli diskriminaci, konfliktům či obtěžování.
- Možnost sladování profesního a osobního života.
- Zavedení rovnosti v oblasti výuky a výzkumu.

Problémů malého zastoupení žen ve vědě a technice je hned několik (Zummarová a Ohnoutková, 2013):

- Rozdílný přístup v oblasti vzdělávání.
- Genderové stereotypy.
- Diskriminace v oblasti mezd a odměňování.
- Odlišné stupně akademické hierarchie.

Cílem většího zastoupení žen, je tak odstranění horizontální a vertikální segregace, zvýšení v pracovních týmech a vedení organizace, snížení ztráty nadaných žen, ale i mužů, a spravedlivé využití nejen schopných mužů, ale i schopných žen. (Vinzerová a Linková, 2013)

2.2.1 Rozdílný přístup v oblasti vzdělávání

V dnešní době už ženy začínají být vzdělanější než muži, na vysokých školách tak často převládají děvčata před chlapci. (Dytrt a kol., 2014) V dnešní době je více žen s vysokoškolským vzděláním než mužů. Ve středoškolském vzdělání s maturitou ženy zaujímají 55 % a ve vysokoškolském 53 %.

Motivace u mužů a chlapců ke studiu bývá nižší, jedním z důvodů nedokončení studia bývá povinná školní docházka. (Úřad vlády, 2023)

Ženy mají největší zastoupení v oborech jako je právo, administrativa a obchod. Muži zase nejvíce zaujímají obory v technice, výrobě a stavebnictví. Nejméně žen si vybere studium v oboru informačních technologií a nejmenší zastoupení mužů je v oboru zemědělství a veterinářství. (Úřad vlády, 2023)

I když žen se dívek ve vzdělání přibývá a neustále roste, stále mají spoustu překážek v přístupu ke vědě a technice. (Zummarová a Ohnoutková, 2013)

2.2.2 Genderové stereotypy

Pro zavedení udržitelné rovnosti pohlaví v institucích dle Vinzerové a Linkové (2013), je třeba znát instituci, ve které je problematika řešena, důležitá je také podpora ze strany vedení, zodpovědnost instituce, sběr dat, pravidelné analýzy, personální a finanční situace, a také strategie a celkové řízení organizace. Podpora ze strany vedení je velmi důležitá, neboť jakákoli změna může být uskutečněna pouze se souhlasem vedení, změna má také velký dopad na všechny procesy, je tedy třeba velmi proaktivní a motivující přístup.

Velká řada předsudků a stereotypů vůči ženám se objevuje především ve vědeckých a technických oborech. Dívky a ženy nejsou dle stereotypů dostatečně chytré a inteligentní, aby dokázaly zvládnout matematiku či fyziku. Dalším předsudkem je názor, že pokud je žena matkou, nedokáže se naplno věnovat své profesi, a tím i její výsledky nejsou dostačující. Předsudky a stereotypy se ale profese ochuzují o schopné a nadané ženy,

kteře by mohly velmi výrazně přispět. Výkony žen bývají více kritizovány a je na ně více dohlíženo než na výkony mužů. Z výše zmíněných důvodů, tak dívky často ani nezvažují studium v technických či vědních oborech. Do cesty je jim stavěna velká řada překážek. (NKC-gender a věda, 2022)

Dalším typickým stereotypem je dle Zummarové a Ohnoutkové (2013) názor, že ženy nejsou dostatečně silné a průbojné, a je pro ně příjemnější a lepší pracovat v týmu. V týmu se žena méně angažuje a je málo vidět. Toto tvrzení se netýká jen žen ve vědě a technice, ale všech žen, kterým jsou na základě tohoto názoru odepřeny vedoucí pozice. Věda a technika jsou výhradně mužským oborem a ženy jakožto citlivější pohlaví, se tak do těchto oborů moc nehodí.

Pokud je žena neustále přesvědčována, že se nehodí na vedoucí pozici, přestane a nebude se o pozici ucházet. Dalším problémem může být naopak žena, která chce kariéru a tím ztrácí svoji ženskost. (Zummarová a Ohnoutková, 2013)

Pracovníky je důležité neustále vzdělávat a řešit s nimi danou problematiku. Způsoby zvyšování povědomí a informovanosti dle Vinzerové a Linkové (2013):

- Kurzy, workshopy, kampaně a semináře, které mohou být na témata jako rovnost pohlaví, genderová dimenze, předsudky a stereotypy v pohlaví, personální politika a řízení a další.
- Standardy a kodexy vytvořené institucí.
- Vzdělávání pracovníků
- Zviditelňování žen veřejnosti, například reprezentací organizace či výstavami.

Dle Havigerové (2011) jsou nejvíce ohrožené nadané dívky. Mohou být totiž vnímány odlišně a nenormálně. Z toho důvodu se mohou setkávat s negativními emocemi, které buď překonají či skryjí své nadání.

Negativní emoce mohou být aplikovány obecně ve společnosti, že se něčím dotýčný či dotýčná odlišuje, u rodičů či učitelů, například strachem z matematiky, od vrstevníků, kde dobrým příkladem jsou výborné známky, které automaticky znamenají, že je šprt, a od dítě samotného, třeba tím, že si nevěří. (Havigerová, 2011)

Zajímavým příkladem je sebevědomí v matematice. Ve velkém světovém výzkumu bylo dokázáno, že rozdíly ve výkonu dívek a chlapců v oblasti matematiky nejsou průkazné. Avšak rozdíl byl v tom, že chlapci měli větší sebevědomí, motivaci a důvěru než dívky. (Havigerová, 2011)

2.2.3 Odměňování ve vědě a technice

Platy žen a mužů ve vědě a technice jsou výrazně odlišné a rozdílné. Tato skutečnost může být pro ženy velmi demotivující. (Zummarová a Ohnoutková, 2013) Česká republika má velký rozdíl ve výši mezd u žen a mužů, v Evropské Unii se řadí mezi nejhorší země v této problematice. Ženy jsou také mnohem častěji zaměstnávány na částečný úvazek než muži. (Úřad vlády, 2023)

Ženy v Evropské unii zaujímají menší procento na vedoucích pozicích. Také ve vědě a technice je mnohem větší procento mužů než žen. (Evropský parlament, 2020)

Pokud by se rozdíl v odměňování snížil a postupně vyrovnal, vedlo by to nejen k větší rovnosti pohlaví, ale také ke snížení chudobě a celkové podpoře hospodářství. Ženy by mohly více utrácet a investovat. (Evropský parlament, 2020)

Nerovnost odměňování žen může mít mnoho příčin, mezi nejčastější patří (Křížková, Marková Volejníčková a Vohlídalová, 2018):

- Péče o rodinu a mateřství, které způsobuje pauzu ženy v její kariéře.
- Zaměstnávání žen v oborech, které jsou obecně hůře odměňované.
- Špatné sladění osobního a profesního života.
- Muži jsou ochotni více obětovat pro kariéru.
- Větší zastoupení na vedoucích pozicích je u mužů.
- Pochybnosti o schopnostech žen a jejich pracovním výkonu.
- Realita, že zaměstnavatel dává za stejnou práci rozdílnou odměnu muži a ženě.
- Vzdělávací systém a výchova rozdělují ženy a muže do určitých oborů.
- Ženy mají obvykle strach projevit nesouhlas ve výši její mzdy.

Pro snížení genderových rozdílů a snižování rozdílu v oblasti odměňování, je třeba zavést určité změny a kroky (Křížková, Marková Volejníčková a Vohlídalová, 2018):

- Snažit se neustále posilovat a podporovat sebevědomí žen.
- Je také důležité odstraňovat stereotypy a diskriminaci.
- Zavedení kroků, prostřednictvím kterých bude sladění osobního a profesního života jednodušší.
- Pomoc státu v oblasti sladění osobního a pracovního života.
- Zavedení kampaní pro zaměstnance a zaměstnavatele.
- Pomoc ze strany zaměstnavatele, například akčními plány, kolektivními smlouvami apod.
- Povinné zveřejňování statistik v oblasti rovnosti pohlaví.
- Rovnost v odměňování, které bude dáno v zákonech.
- V případě nedodržování rovnosti pohlaví, zavést sankci či trest.

Problémem nerovného odměňování je nejen rozdíl a nerovnost v pohlaví na trhu práce, ale také v rodinných a politických vztazích. (Křížková, Marková Volejníčková a Vohlídalová, 2018)

2.2.4 Vertikální segregace

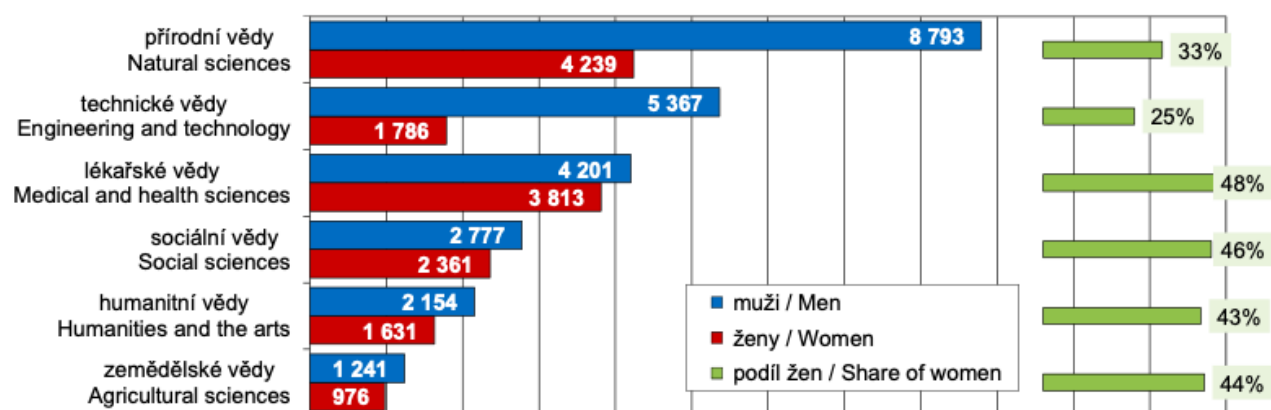
Vertikální segregace se týká toho, že ženy vykonávají vedoucí pozice pouze v profesích, které jsou pokládány za vhodné pro ženy. Tedy především lidské zdroje, finance apod. Avšak i v odvětvích, ve kterých by žena mohla být na vyšší vedoucí pozici vstupují muži. Velký vertikální rozdíl je v profesích jako informatika, technologie, stavebnictví a další. (Šnýdrová, 2006)

Vertikální segregace poukazuje na rozdílné zastoupení žen a mužů na akademických postech. Přestože počet žen na akademických postech roste, stále je jejich zastoupení nízké. K nejvyššímu snížení počtu žen dochází mezi doktorských a postdoktorskou fází studia. V akademické hierarchii se dostane velmi nízký počet žen na vysokou pozici. (Zummarová a Ohnoutková, 2013)

Podle Tomšeje (2020) jsou muži spojovány s povoláním, které mají vyšší mzdu či výdělek. Tomu se říká vertikální segregace a platová diskriminace. Horizontální segregace se týká povolání, které jsou typické pro ženy a zároveň v nich i převažují. (Hubinková a kol., 2008)

Horizontální segregace je stavěna na stereotypch, neboť některé obory či profese jsou přidělovány především ženám a jiné obory zase převážně mužskému pohlaví. Jednotlivé profese mají i rozdílná ohodnocení, a ženy nemusí být stejně hodnoceny jako muži, neboť se neočekává, že budou hlavními živitelkami rodiny. (Vinzerová a Linková, 2013)

Celkově tedy horizontální a vertikální segregace představují velký podíl mužských a ženských profesí, a s tím i překážky v podobně kariérního růstu. (Homfray, Skalková a Čmolíková Cozlová, 2022)



Obrázek 2 Výzkumní pracovníci ve vládním a vysokoškolském prostředí v roce 2022

Zdroj: ČSÚ, 2023

2.2.5 Diskriminace

Velká řada žen dle studie v oblasti vědy, techniky, inženýrství a matematiky uvedla, že se setkává s diskriminací kvůli svému pohlaví. Diskriminace má více podob a ženy uvádí různé zkušenosti. Častým příkladem diskriminace je menší mzda, menší šance v kariérním růstu, nerovné a nespravedlivé chování vůči ženám, a celková menší podpora ze strany vedení, které způsobuje pocit méněcennosti. (Funk, 2018)

2.2.5.1 Horizont 2020 a Horizont Evropa

Horizont 2020 podporoval rovnost pohlaví v oblasti výzkumu, inovace, ale i technologií. Rovnost v pohlaví je čím dál tím větší prioritou. (Dytrt a kol., 2014) Horizont 2020 byl spuštěn v roce 2020 do konce roku 2020. (Rada EU a Evropská rada, 2024) Nyní je spuštěn Horizont Evropa, a to od 2021 do konce roku 2027 (Žák, 2020). Jedná se nejen o největší, ale také nejvíce ambiciózní program, který má za cíl (Rada EU a Evropská rada, 2024):

- Důležitý vědecký, společenský a ekonomický dopad.
- Podporovat klimatické cíle.
- Vytváření nových pracovních míst.

Rozpočet Horizont Evropa je rozdělen na tři části, největší část bude investována do globálních výzev. Nově program obsahuje mise, které mají měřitelné cíle. (Rada EU a Evropská rada, 2024)

První pilíř

První pilíř Horizont Evropa se zaměřuje na excelentní vědu a výzkumné infrastruktury. Jedná se o projekty Evropské rady pro výzkum a akcie Marie Skłodowska-Curie, tedy MSCA výměnné pobyty, MSCA COFUND, MSCA síť pro doktorandy, individuální granty a občany. (Rada EU a Evropská rada, 2024)

Druhý pilíř

Druhý pilíř Horizont Evropa obsahuje globální výzvy a konkurenceschopnost evropského průmyslu. Druhý pilíř shromažďuje nejen Společenské výzkumné středisko, ale také šest klastrů, které se zabývají globálními výzvami (Rada EU a Evropská rada, 2024):

- První klastř se týká zdraví, tedy nepřenosných nemocí a vzácných onemocnění, zdraví celoživotního, nových nástrojů a technologií, digitálního zdravotnictví, sociálních a environmentálních faktorů a systémů zdravotní péče.
- Druhý klastř se zaměřuje na kulturu, kulturní dědictví, inkluzivní společnost, demokracii a celkovou správu věcí veřejných, kreativitu a socioekonomickou transformaci.
- Třetím klastrem je civilní bezpečnost, tedy bezpečnost a ochrana pro společnost, aby byla odolná vůči katastrofám a kybernetickým hrozbám.
- Ve čtvrtém klastru je výrobní technologie, data velkého objemu, průmysl, vesmír a pozorování země, digitalizace, digitální technologie, pokročilé materiály, umělá inteligence, společně s robotikou a průlomovou technologií, pokročilá výpočetní technika, internet mladé generace, oběhový průmysl a průmysl nízkouhlíkový a ekologický.
- Pátý klastř se týká klimatu a vědy v klimatu, energetiky, budov, energetických sítí a soustav, obcí a měst, mobility a bezpečné dopravy, konkurenceschopnosti průmyslu v dopravní oblasti, skladování a dodávky energie.

- Šestý klastr se zaměřuje na životní prostředí, přírodní zdroje a biodiverzitu, potraviny, zemědělství, moře, oceány, lesnictví, bioekonomiku, vnitrozemské vody, inovační, oběhové a potravinové systémy.

Třetí pilíř

Ve třetím pilíři je Evropská rada pro inovace, Evropský inovační a technologický institut a evropské inovační ekosystémy. Třetí pilíř se zaměřuje na inovativní Evropu. (Rada EU a Evropská rada, 2024)

2.2.5.2 NKC Ženy a věda

Národní kontaktní centrum – ženy a věda vzniklo v roce 2001. NKC se zabývá problematikou nejen rovnosti pohlaví a zákazu diskriminace žen, ale také podporou výzkumných institucí a státní správy. Jejich posláním je udělat vědu dostupnější a pro všechny. NKC podporuje genderovou rovnost následovně (NKC-gender a věda, 2022):

- Pomoc organizacím v oblasti rovnosti a v tvorbě plánů.
- Zabezpečování Horizontu Evropa.
- Workshopy, školení, konzultace pro vysoké školy a organizace.
- Prosazování žen a zviditelňování jejich práce.

NKC se tak snaží poskytovat poradenství a pomoc v genderové rovnosti, z toho důvodu tak založili Komunitu pro změnu. (NKC-gender a věda, 2022)

PRAKTICKÁ ČÁST

3 Metodika šetření

Praktická část zkoumá pracovní příležitosti a podmínky žen ve vědě a technice s cílem posoudit stávající stav, určit možné příležitosti a navrhnout vhodná řešení.

Šetření bylo provedeno na základě následujících metod:

- **Rozhovory** s vybranými zástupkyněmi studijních a pracovních oborů ve vědě a technice. Celkem proběhlo sedm rozhovorů, a to s akademickou pracovnící v oboru astronomie (29. 1. 2024), se studentkou astrofyziky (16. 1. 2024), s data specialistkou z neziskové IT organizace (31. 1. 2024), s data analytičkou & software testerkou (3. 3. 2024), s IT controllerkou (8. 3. 2024), s vedoucí akreditované Laboratoře diagnostiky fotovoltaických systémů (20.3.2024) a s vědeckou pracovnící v oboru elektrotechniky (3.4.2024). Rozhovory proběhly s cílem zjistit, jaké jsou podmínky a příležitosti žen ve vědě a technice. Výsledky rozhovorů jsou vyhodnoceny v kapitole 4. Otázky rozhovoru jsou uvedeny v příloze 1. Respondentky si nepřály být v práci jmenovány, a proto jsou uváděny podle svých profesních pozic.
- **Dotazníkové šetření** proběhlo mezi ženami, které se pohybují ve vědě a technice, i ženami z jiných oborů. Dotazníkové šetření bylo realizováno od 1.března do 1.dubna 2024. Výsledky jsou vyhodnoceny v kapitole 5. Otázky dotazníku jsou uvedeny v příloze 2.

Výsledkem jsou návrhy na zlepšení pracovních příležitostí a podmínek žen ve vědě a technice.

4 Současné pracovní příležitosti a podmínky žen ve vědě a technice

Zhodnocení současných pracovních příležitostí a podmínek žen ve vědě a technice bylo provedeno na základě rozhovorů se sedmi ženami studijně a profesně spojenými s vědou a technikou. Respondentkami konkrétně byly:

- Akademická pracovnice v oboru astronomie, která se pohybuje ve svém oboru minimálně 30 let. Nyní je na své pozici spokojena, ale její cesta nebyla a stále není jednoduchá.
- Studentka oboru astrofyziky, která tento rok dokončuje doktorandské studium a hledá uplatnění ve svém oboru.
- Data specialistka z neziskové IT organizace, která dříve pracovala jako fyzioterapeutka. Data specialistka pracuje v neziskové IT organizaci, která podporuje a vzdělává ženy v oblasti techniky.
- Data analytička & software testerka z korporátní společnosti, dříve pracující v marketingu.
- IT controllerka, která přešla z HR do IT, a nyní je na své pozici v korporátní společnosti velmi spokojena.
- Vedoucí akreditované Laboratoře diagnostiky fotovoltaických systémů, pracující na jedné z nejprestižnějších vysokých škol v České republice.
- Vědecká pracovnice v oboru elektrotechniky, pracující na jedné z nejprestižnějších vysokých škol v České republice.

Otázka 1: Proč jste si vybrala kariéru ve vědě či technice?

Výběr kariéry byl u akademické pracovnice v oboru astronomie, vědecké pracovnice v oboru elektrotechniky a studentky astrofyziky velmi jednoduchý, jelikož jejich zájem o oblast vědy či techniky se objevil již v dětství. Velký podíl tak na výběru budoucího povolání měli právě jejich rodiče, kteří je brali do přírody a měli sami zájem o vědu.

Vedoucí akreditované Laboratoře diagnostiky fotovoltaických systémů svůj potenciál v oblasti techniky pocítovala již na základní škole. Rozhodla se proto jít na střední školu v oboru elektrotechniky.

Naopak u data analytičky, IT controllerky a data analytičky & software testerky, proběhl výběr oboru vědy a techniky až po vysoké škole jiného zaměření, když zjistily, že je pro ně jiný obor více zajímavý a atraktivní. Všechny respondentky, které si obor vybraly až později uvedly, že důvodem, proč si obor nevybraly hned po střední škole, byl především nesouhlas ze strany okolí a velká řada stereotypů v oblasti zaměstnávání žen ve vědě a technice.

Práce všechny respondentky nyní velmi baví a naplňuje, i přesto, že se stále občas setkávají s diskriminací a stereotypy.

Otázka 2: Jaká byla Vaše cesta?

Cesty byly u všech respondentek rozdílné. Avšak akademická pracovnice a studentka měly cestu velmi podobnou. Obě byly rozhodnuty pro studium v oblasti vědy již od základní školy. Vystudovaly gymnázium, aby byly dobře připravené pro studium na vysoké škole. Akademická pracovnice neměla studium na gymnáziu a vysoké škole jednoduché a potýkala se s nerovností a předsudky v oblasti pohlaví. Překážky, ale během její cesty překonala a nyní je již dlouhou dobu akademická pracovnice v oboru astronomie. Studentka astrofyziky se s problémy během studia nepotýkala, ale je si vědoma předsudků a diskriminace. Nyní začíná hledat pracovní příležitosti při dokončování doktorandského studia.

Vedoucí akreditované Laboratoře diagnostiky fotovoltaických systémů měla velký potenciál v oblasti vědy a techniky, a proto se rozhodla pro studium elektrotechniky již na střední škole, a následně pokračovala na školu vysokou.

Vědecká pracovnice v oboru elektrotechniky se nejdříve s výběrem studia ve vědě a technice zdráhala, jelikož byla toho názoru, že se nejedná o obor pro ženy. Nakonec ale její záliba v tomto oboru vyhrála.

Zbylé respondentky se během studia a života setkávaly se stereotypy a názory, že věda a technika je spíše mužským oborem. Nesouhlas a nevhodné poznámky z okolí, byly tak důvodem proč si vybraly kariéru i studium v humanitních oborech. Změnit oblast se rozhodla IT controllerka a data specialistka & software testerka až po vysoké škole, kdy si uvědomily, že je práce v humanitním oboru nenaplnuje. Aby mohly změnit práci absolvovaly různé vzdělávací kurzy.

Data specialistka se rozhodla udělat změnu při mateřské dovolené, jelikož cítila větší možnost svobody a flexibility. Data specialistka tak získala práci v neziskové IT společnosti, která vzdělává a poskytuje kurzy především ženám v oblasti techniky.

IT controllerka a data analytička & software testerka nyní pracují v korporátní společnosti, kde jsou velmi spokojené a svůj obor by už neměnily.

Otázka 3: Nelitujete svého rozhodnutí a nepřemýšlela jste o změně oboru?

Žádná z respondentek, i přes nelehké překážky, svého rozhodnutí nelituje. Akademická pracovnice v oboru astronomie ale podotkla, že kdyby věděla, jak bude cesta náročná, možná by ji neabsolvovala.

Akademická pracovnice v rozhovoru sdělila, že by studium bez pomoci a podpory rodičů nedokázala, naopak jiné respondentky se zase potýkaly s rozporuplnými a stereotypními názory od svého okolí a rodičů, které právě vedly k tomu, že věda a technika nebyly zpočátku jejich cílovým oborem.

Vedoucí akreditované Laboratoře diagnostiky fotovoltaických systémů také rozhodně nelituje svého rozhodnutí a je naopak velmi šťastná a spokojená na svém místě.

Respondentky, které si obor vědy a techniky vybraly až později, tedy po vysoké škole, jsou velmi rády, že takové rozhodnutí udělaly. Práce je baví, a je to přesně to, co potřebovaly a chtěly.

Otázka 4: Co Vás na Vaší práci baví a naplňuje?

Respondentky se shodovaly na názoru, že práce ve vědě a technice je velmi komplexní a prolíná více oborů dohromady. Naplňuje je neustálé poznávání neznáma a zajímavost oboru. Akademická pracovnice sdělila, že ji baví předávat své cenné zkušenosti a rady dalším studentkám a studentům. Data specialistka a data analytička & software testerka uvedly, že jsou velmi spokojené s finančním ohodnocením a flexibilitou.

Na jejich práci je baví, že se neustále děje něco nového a mohou se neustále posouvat.

Data specialistka & software testerka a IT controllerka dodaly, že se jim velmi líbí vize do budoucna, a tou je nezávislost, práce na dálku, finance a velká flexibilita.

Data specialistka ještě dodala, že jakožto matka si velmi na svém oboru váží komfortu a svobody. Studentka astrofyziky uvedla, že si studiem astrofyziky plní sen a IT controllerku naplňuje práce s čísly a neustálé změny, které musí ve své profesi řešit, jelikož má tak možnost se neustále učit a nenudit se.

Pro všechny respondentky je jejich práce i jejich koníčkem.

Otázka 5: Cítíte rovnost v oblasti vědy a techniky mezi ženami a muži?

Všechny respondentky, až na vedoucí akreditované Laboratoře diagnostiky fotovoltaických systémů, měly zkušenosti s nerovností v oblasti vědy a techniky mezi ženami a muži. Nerovnost data specialistka pocituje především v oblasti mezd, a to velmi významně. Věří, že se rovnost mezi ženami a muži časem zlepší. Velká řada žen, které zná z vědy a techniky, nevyužívají ani celou rodičovskou dovolenou, a snaží se do práce vrátit alespoň na zkrácený úvazek, co nejdříve to jde. Bohužel, ženy jsou dle jejího názoru v této oblasti velmi podceňované a jsou zde zakořeněné stereotypní názory.

I akademická pracovnice v astronomii rovnost v oblasti vědy a techniky nevidí. Nevidí stejné podmínky, zacházení a možnosti. V zahraničí je situace dle jejího názoru mnohem lepší než v České republice. Dle jejího názoru je v zahraničí rovné zacházení, lepší platové ohodnocení a možnosti.

Studentka astrofyziky sdělila, že zatím větší nerovnost vůči své osobě nepocituje, jelikož je obklopena spíše ženami a dalšími studentkami. Nerovnost vidí v učitelském sboru, kde jsou pouze dvě ženy a jinak samí muži.

Vědecká pracovnice v oboru elektrotechniky pocituje nerovnost především kvůli finančnímu ohodnocení, kariérním možnostem a pracovním podmínkám. Dle jejího názoru se na ženy s dětmi nebere takový ohled a měly by se více podporovat.

IT controllerka s data analytičkou v rozhovoru uvedly, že nerovnost pociťují v platovém ohodnocení a v rozdílném zacházení. Data analytička & software testerka uvedla, že nerovnost vyvolávala v její bývalé práci rivalitu mezi ženami.

Vedoucí akreditované Laboratoře diagnostiky fotovoltaických systémů naopak podotkla, že se s nerovností nesetkává a být ženou v technice bere jako výhodu.

Všechny respondentky se ale shodly, že stále je v oboru více mužů než žen.

Otázka 6: Co byste změnila, kdybyste mohla ve svém oboru?

Všechny respondentky, až na vedoucí akreditované Laboratoře diagnostiky fotovoltaických systémů, se v odpovědích shodovaly a měly je podobné. Respondentky uvedly, že by v pracovním prostředí uvítaly větší genderovou rovnost, pracovní podmínky, propracovanější podpora státu a institucí, rovnost v platovém ohodnocení, odstranění stereotypů a diskriminace, férovost. v České republice a změna v oblasti školství již od základní školy. Změna v oblasti školství by se týkala možnosti studentům poskytnout volitelné technické a vědecké obory či kroužky. Vysvětlovat studentům, že je matematika a fyzika důležitá, a proč. Bourat stereotypy by se tak měly i ve školství.

Vědecká pracovnice v oboru elektrotechniky společně s data specialistkou uvedly, že je potřeba větší podpory žen na mateřské či rodičovské dovolené.

Všechny respondentky se shodly, že každá společnost má určitý stereotyp chování, který může být někdy dobrý a někdy špatný.

Otázka 7: Jak dokážete sladit osobní a studijní/pracovní život?

Ve sladění osobního a pracovního života se respondentky rozdělily na dva tábory. Sladění osobního a pracovního života je náročnější pro akademickou pracovnici v oboru astronomie, pro studentku astrofyziky, data specialistku & software testerku a pro IT controllerku. Obor je časově náročný a na osobní život tolik času nezbyvá. IT controllerka podotkla, že velmi závisí na zaměstnavateli a jeho flexibilitě. Tedy na možnostech home officu, vzájemné důvěře či pracovní době.

Akademická pracovnice v oboru astronomie dodala: „*Sladění osobního a pracovního života je obecně velkým problémem. Spoustu žen ukončí své studium, jelikož chce být matkou a během studia nemohou studovat i pracovat. Podpora ze strany státu není tak vysoká. Stipendium student získá až při studiu doktorátu.*“

Studentka astrofyziky se nyní plně věnuje studiu. Avšak sladění osobního života a studia ji přijde i tak náročnější. Musí se věnovat nejen studiu, ale hledání práce po studiu. K této otázce ještě zmínila fakt, že je studium vědního oboru velmi dlouhé, a je v něm i období nejistoty, což může spoustu žen odrazovat. Sladit osobní a profesní život je v tomto oboru velmi náročné. Musí se neustále učit a být v obraze, sledovat dění a práci ostatních. Je důležité se naučit plánovat a pracovat s časem.

Data specialistka je naopak velmi spokojená. Sladit svůj osobní a pracovní život dokáže na základě zkráceného úvazku. Je ráda, že ji její zaměstnavatel věří, že svoji práci odvede dobře a kvalitně, přestože se musí starat o rodinu. Možnost zkráceného úvazku jí dodává flexibilitu, spokojenost a pohodlí.

Dle akademické pracovnice v oboru elektrotechniky a zároveň matky je sladění osobního a pracovního života občas náročné. Velmi pozitivně vnímá možnost home officu.

Spokojenost v oblasti sladování osobního a pracovního života, vidí i Vedoucí akreditované Laboratoře diagnostiky fotovoltaických systémů. Respondentka dodala: „*Někdy je to náročné, ale vždy se to dá nějak zvládnout.*“

Otázka 8: Co by Vám pomohlo zlepšit ve sladění osobního a studijního/pracovního života?

Více respondentek se shodlo, že je velkou inspirací zahraničí, kde jsou podle nich lepší pracovní i studijní podmínky pro ženy ve vědě a technice. Dle jejich slov by pomohla větší pomoc a podpora od státu, například ve výši rodičovské. Akademická pracovnice v astronomii zároveň uvedla, že svou práci žije, a tak k otázce sladění osobního a profesního života neměla moc nápadů. Láska k její práci ji tak přivádí k workoholismu.

Vedoucí akreditované Laboratoře diagnostiky fotovoltaických systémů podotkla, že by velmi pomohla větší pomoc ze strany zaměstnavatele pro matky, a to ve formě školek či jeslí.

Vědecká pracovnice v oboru elektrotechniky sdělila, že člověk musí být trochu workoholik, aby v tomto oboru držel takzvaně krok. Určitě by jí ale pomohla větší flexibilita ze strany zaměstnavatele.

Data specialistka & software testerka v rozhovoru uvedla, že home office je pro ni obrovským bonusem u zaměstnavatele, jelikož dodává pocit flexibility a důvěry. Ke zlepšení sladění osobního a pracovního života by též velmi pomohla pružná pracovní doba, kterou zmiňovala také IT controllerka.

Studentka astrofyziky sdělila: „*Je důležité umět pracovat s časem, ale je to také o lidech. Určitě více mluvit o tom, jak na to, a co by pomohlo ve sladění osobního a pracovního života.*“ Sama si ale s otázkou jinak poradit neuměla a byla otevřená jakémukoli nápadu v oblasti sladování osobního a pracovního života.

Data Specialistka jako jedna z mála u svého zaměstnavatele nic neměnila. Je velmi spokojená s tím, jak to má teď nastavené. Pracuje na zkrácený úvazek z důvodu rodičovství, její zaměstnavatel jí důvěřuje a má neomezenou možnost home officů.

Otázka 9: Pociťujete ve svém pracovním či osobním životě diskriminaci? Jak bojujete s diskriminací či stereotypy?

Akademická pracovnice měla bohužel více zkušeností s diskriminací. S diskriminací a stereotypy se setkala již na gymnáziu, kde byla dávána přednost mužským spolužákům v reprezentaci školy v matematických soutěžích, přestože její výsledky byly lepší. Na vysoké škole ji sdělili, že mají s děvčaty špatné zkušenosti, a tak se jí hůře sháněl vědoucí diplomové práce. Velký šok pro ni byl, když zjistila, že po 20 letech od doktorátu má skoro stejný plat jako student, který zrovna doktorát dokončil. Doteď se ji tak bojuje s diskriminací hůře.

Studentka astrofyziky stereotypy a diskriminaci pociťuje vůči své osobnosti velmi málo, jelikož je obklopena převážně ženami. Setkává se ale s příběhy od dalších studentek a starších kolegyň a profesorek, které se s diskriminací a stereotypy setkaly. Obvykle se jednalo o názor, že žena není dostatečně schopná a vhodná pro vědu.

Stereotypy byly důvodem výběru jiného povolání pro IT controllerku a data specialistku & software testerku. Diskriminace či stereotypy pociťovaly jak v osobním, tak pracovním životě. Nejčastěji se setkávaly s názorem, že se na obor vědy či techniky nehodí, protože jsou ženy.

Data specialistka & software testerka zmínila, že se setkala také s problémem, který se týkal typu úvazku. S tím se setkala i data specialistka, kdy ji nejmenovaná korporátní společnost odmítla s názorem, že zaměstnanci, kteří mají zkrácené úvazky práci nestihají a často jsou pozadu oproti ostatním.

Data specialistka zažila diskriminaci především kvůli mateřství, kdy jako matka byla brána na pracovním trhu jako problematická. „*Mladou ženu nechtějí zaměstnat kvůli strachu z mateřství a odchodu ze zaměstnání, a starší ženu s dětmi zase kvůli nedostatečnému výkonu z důvodu starosti o rodinu.*“ Se stereotypními a odlišnými názory se setkala, když změnila obor z fyzioterapie do IT. Okolí nechtělo pochopit změnu a důvod, některým jedincům se to zdálo až absurdní.

Vedoucí akreditované Laboratoře diagnostiky fotovoltaických systémů se setkává pouze se stereotypními názory z okolí, které tvrdí, že se žena do vědy a techniky moc nehodí, nikoli na pracovní půdě. Uvedla, že si to k ní nikdo ani nedovolí a je třeba si nastavit hranice.

Vědecká pracovnice v oboru elektrotechniky se svěřila, že pociťuje velkou diskriminaci ve finančním ohodnocení a není dostatečně dobře odměňována za svoji práci. Jako příklad uvedla mladšího mužského kolegu, který bere stejnou odměnu jako ona s dlouholetými zkušenostmi.

Na boj s diskriminací všechny respondentky odpověděly velmi podobně. Diskriminace a stereotypů si snaží nevnímat, a to, že mají v oboru své místo dokazují svou znalostí a skvělými výsledky.

Otázka 10: Proč myslíte, že není větší zastoupení žen v oblasti vědy a techniky? Jak by se mohl počet zastoupení žen zvýšit?

Všechny respondentky se shodly, že je velmi důležité odstraňovat a bourat stereotypy. Dle akademické pracovnice v oboru astronomie je spousta ženských talentů zavrhnuta již na základní škole. Obor vědy a techniky je stále brán převážně jako mužský obor.

Data specialista v rozhovoru dodala, že věda a technika jsou vnímány jako mužský svět. Ženy tak může odradit fakt, že budou především v mužské společnosti a kolektivu.

Studentka astrofyziky a vědecká pracovnice v oboru elektrotechniky v rozhovoru sdělila, že menší zastoupení žen ve vědě a technice může být také z důvodu horší možnosti sladění osobního a pracovního života. Zastoupení žen by se mohlo zvýšit tím, že by se více ukazovaly ženy, které mají nejen kariéru, ale i rodinný život. Ženy by tak věděly, že to jde a nemusely by se bát výběru mezi rodinou či prací. Je třeba více podporovat ženy na mateřské či rodičovské dovolené.

Data specialista & software testerka, vědecká pracovnice v oboru elektrotechniky a IT controllerka uvedly jako další problém, rychle měnící se prostředí, ve kterém je náročnější udržovat krok, pokud je žena na mateřské či rodičovské dovolené.

Dle respondentek je důležité neustále se snažit bourat stereotypy a diskriminaci. Větší podpora ze strany státu, například ve shánění práce. Pomohla by také větší dostupnost a možnost kurzů či jiného vzdělávání.

Pomoci by také mohlo větší zastoupení žen na vedoucích pozicích, které by z jejich strany vedlo k implementaci postupů podporujících ženy ve vědě a technice. Velmi by tak pomohl pozitivní přístup, a naopak prosazovat zaměstnávání žen do pozic vědy a techniky.

Respondentky odpověděly, že práce je velmi komplexní. Obory technické a vědecké se začínají prolínat, a to je velkou výhodou. Mohou se tak uplatnit ve více oblastech. Určitě by pomohla i větší podpora ve školství, zavést kroužky v oblasti vědy a techniky, více se těmto oborům věnovat ve výuce.

Bourat stereotypy a diskriminaci. Dle respondentek může být i časem práce velmi flexibilní, a to je obrovskou výhodou, nejen pro ženy, které se starají o rodinu. Práce má zajímavé finanční ohodnocení a nabízí velmi zajímavou pracovní náplň.

Shrnutí rozhovorů

Na základě rozhovorů je zřejmé, že se ženy ve vědě a technice potýkají s řadou problémů. Ženy ve vědě a technice se v současné době nejvíce potýkají s:

- Diskriminací ze strany zaměstnavatele, kolegů, profesorů či učitelů, ale i společnosti.
- Diskriminací na trhu práce.
- Stereotypy ze strany zaměstnavatele, kolegů, profesorů či učitelů, ale i společnosti
- Nerovnými podmínkami mezi ženami a muži.
- Špatným sladěním osobního a pracovního či studijního života.
- Neodpovídajícím finančním ohodnocením.
- Horší možností kariérního a odborného růstu.

Je třeba tyto problémy řešit a nastavit změny, které nejen přilákají nové ženy do vědy a techniky, ale také zlepší situaci žen ve vědě a technice nyní. Je však nutné podotknout, že ne všechny ženy z vědy a techniky nejsou spokojeny. Jedna z respondentek uvedla, že být ženou ve vědě a technice je naopak výhodou.

5 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření zaměřené jak na ženy, které se pohybují ve vědě a technice, tak na ženy z jiných oborů, proběhlo od 1. března 2024 do 1. dubna 2024. Cílem bylo zjistit názory žen na pracovní příležitosti a podmínky ve vědě a technice.

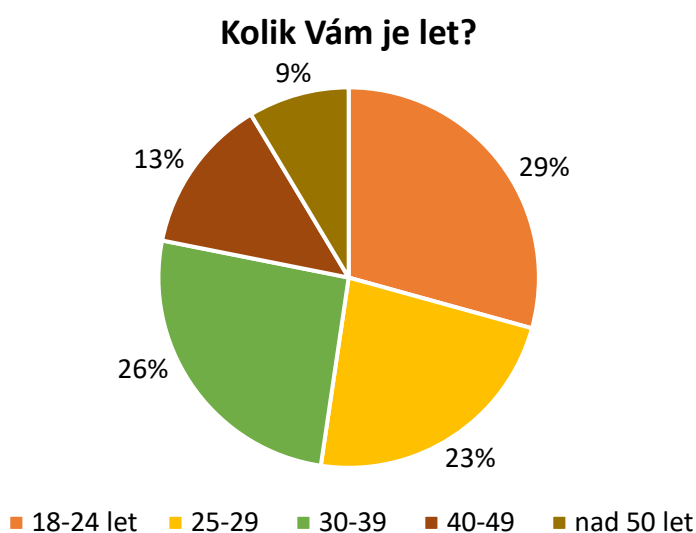
Použit byl online dotazník vytvořený pomocí aplikace Google Forms (viz příloha 2). Dotazník byl šířen respondentkám z rozhovoru, ženám v jejich pracovním či studijním okolí a mezi kontakty na sociálních sítích. V dotazníku byly vytvořeny dvě sekce otázek. První byla určena pro ženy studující nebo pracující ve vědě a technice. Tato sekce obsahovala celkem 17 otázek. Druhá byla určena pro ženy, které ve vědě a technice nestudují či nepracují. Tato sekce obsahovala celkem 16 otázek.

5.1 Respondentky

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 256 žen, z toho 55 žen studujících nebo pracujících ve vědě a technice.

Otázka 1: Kolik Vám je let?

Nejvíce respondentek, které se zúčastnily dotazníkového šetření, bylo ve věku 18-24 let, a to 75 (29 %). Dále se dotazníkového šetření zúčastnilo 66 žen ve věku 30-39 let (26 %), 59 žen ve věku 25-29 let (23 %), 34 žen ve věku 40-49 let (13 %) a 22 žen nad 50 let (9 %).



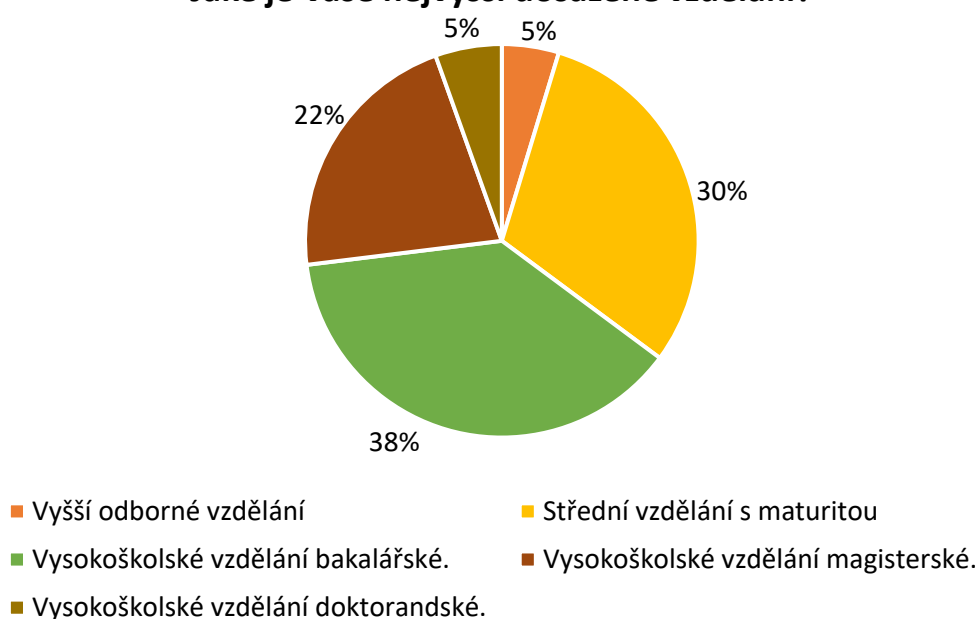
Graf 1 Věk respondentek

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 2: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Nejvíce v dotazníkovém šetření odpovídaly respondentky, které mají vysokoškolské vzdělání bakalářské. Vysokoškolské vzdělání bakalářské mělo 97 respondentek (38 %), střední vzdělání s maturitou mělo 78 respondentek (30 %), vysokoškolské vzdělání magisterské mělo 55 respondentek (22 %), menší počet respondentek, přesně 14 žen (5 %), mělo vzdělání vysokoškolské doktorandské a s nejméně respondentek, přesně 12 žen, mělo vzdělání vyšší odborné (5 %).

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?



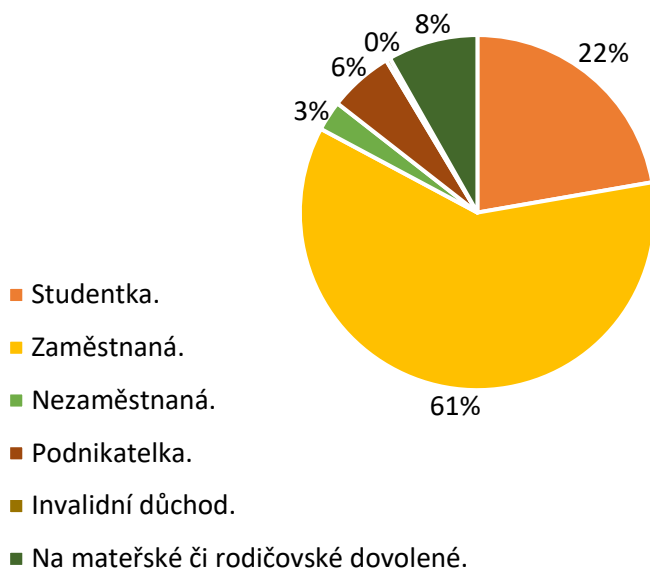
Graf 2 Vzdělání respondentek

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 3: Jaký je Váš stávající status?

Třetí otázka se týkala statusu respondentek. Největší procento bylo u zaměstnaných respondentek, kterých bylo přesně 155 (61 %). Další v pořadí byly studentky, kterých bylo 57 (22 %), dále 21 (8 %) žen na mateřské či rodičovské dovolené, 15 (6 %) podnikatelek, 7 (3 %) nezaměstnaných žen a 1 (0 %) respondentka odpověděla, že je v invalidním důchodu.

Jaký je Váš stávající status?



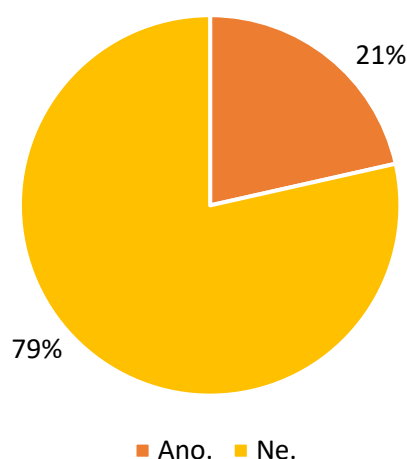
Graf 3 Stávající status respondentek

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 4: Studujete/pracujete ve vědě či technice?

Poslední otázka před rozcestníkem rozdělila respondentky na sekci pracující či studující ve vědě a technice a na sekci nepracující a nestudující ve vědě a technice. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 256 respondentek, z toho 201 (79 %) respondentek ve vědě a technice nepracují či nestudují a 55 (21 %) respondentek ano.

Studujete/pracujete ve vědě či technice?



Graf 4 Rozdělení respondentek na základě oboru

Zdroj: Vlastní šetření

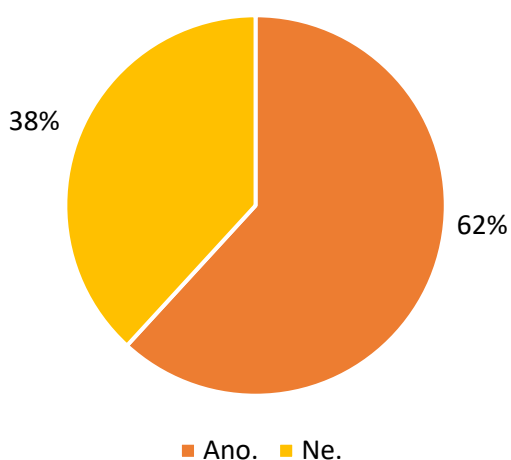
5.2 Výsledky

SEKCE: ANO PRACUJI/STUDUJI VE VĚDĚ ČI TECHNICE

Otázka 5: Dokážete sladit osobní a studijní/pracovní život?

V otázce, která se týkala sladění osobního a studijního či pracovního života, odpovědělo 34 (62 %) respondentek, že dokáže sladit svůj osobní a pracovní život a 21 respondentek (38 %) odpovědělo, že nedokáže sladit svůj osobní a pracovní život.

Dokážete sladit osobní a studijní/pracovní život?



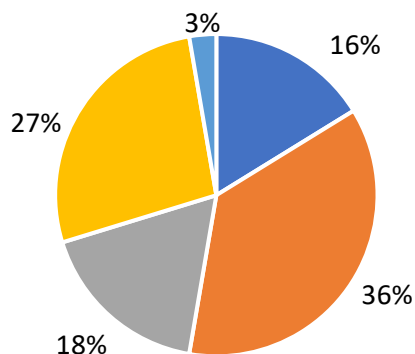
Graf 5 Sladění osobního a studijního/pracovního života

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 6: Pokud ano, jak? Co Vám pomáhá? Pokud ne, neodpovídejte. (Možnost zakliknout více odpovědí)

U této otázky mohly respondentky zaškrtnout více odpovědí. Ženy, které odpověděly, že svůj osobní a pracovní/studijní život dokážou sladit, si vybraly, že jim pomáhá si plánovat čas dopředu. Pro tento způsob hlasovalo 27 žen (36 %), dále pomoc ze strany zaměstnavatele s 19 hlasy (27 %), zkrácený pracovní úvazek či jiná forma úvazku s 13 hlasy (18 %), kurzy a semináře s 12 hlasy (16 %) a jiné s 4 hlasy (3 %).

Pokud ano, jak? Co Vám pomáhá?



- Kurzy a semináře.
- Plánovat si čas dopředu.
- Zkrácený pracovní úvazek či jiná forma úvazku.
- Pomoc ze strany zaměstnavatele, například flexibilní pracovní doba.
- Jiné.

Graf 6 Příklady pro sladění osobního a studijního/pracovního života

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 7: Proč nedokážete sladit svůj osobní a studijní/pracovní život? Co Vám brání? Pokud dokážete, neodpovídejte. (Možnost zakliknout více odpovědí)

U této otázky mohly respondentky zaškrtnout více odpovědí. Ženy nejvíce volily jako důvod přesčas. Přesčas měly 20 hlasů (38 %), dále byla pracovní doba s 14 hlasy (27 %). Další hlasy byly pro nedostatečnou znalost problematiky ze strany zaměstnavatele s 9 hlasy (17 %), nedostatečná organizovanost se 7 hlasy (14 %), a 2 hlasy byly pro jiné (4 %).

Proč nedokážete sladit svůj osobní a studijní/pracovní život? Co Vám brání?



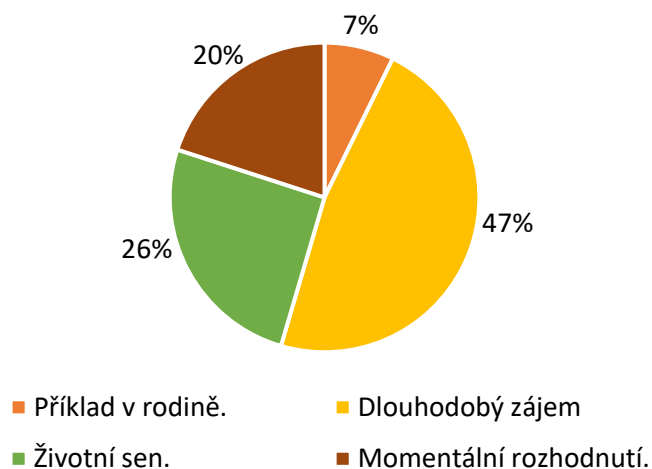
Graf 7 Příklady problémů sladění osobního a studijního/pracovního života

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 8: Proč jste se rozhodla pro studium ve vědě či technice?

Respondentky si u této otázky nejvíce vybíraly možnost, že se pro studium ve vědě a technice rozhodly z důvodu již dlouhodobého zájmu, 26 žen (47 %). Pro některé to byl životní sen, 13 žen (26 %), pro jiné zase momentální rozhodnutí, 11 žen (20 %) či příklad v rodině, 4 ženy (7 %).

Proč jste se rozhodla pro studium ve vědě či technice?



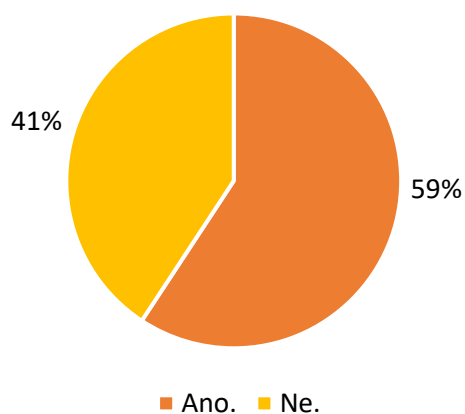
Graf 8 Důvod výběru studia ve vědě a technice

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 9: Pociťujete diskriminaci či genderové stereotypy v zaměstnávání žen ve vědě a technice?

V této otázce bohužel respondentky z vědy a techniky odpovídaly více negativně. Odpověď ano si zvolilo 32 respondentek (59 %) a odpověď ne zvolilo 22 respondentek (41 %).

Pociťujete diskriminaci či genderové stereotypy v zaměstnávání žen ve vědě a technice?



Graf 9 Názor na diskriminaci a stereotypy ve vědě a technice

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 10: Máte nějaký příklad diskriminace žen ve vědě či technice?

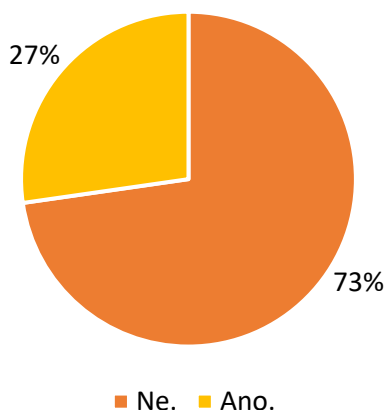
Na tuto otázku měly ženy vymyslet odpověď samy a podělit tak se svými zážitky. Některé z respondentek měly podobné odpovědi ohledně diskriminace. Respondentky uvedly jako příklad diskriminace nemožnost se účastnit na matematických a fyzikálních olympiádách, horší téma diplomové práce, jelikož je nekonkurenční schopná, horší přístup k technice a technologiím, odmítnutí žádosti o grant kvůli přestávce na mateřské/rodičovské, tedy kvůli méně výsledkům za posuzované období. Jako další příklady uváděly respondentky rodinné povinnosti, málo žen v manažerských a vedoucích funkcích, diskriminaci ve škole a u starších profesorek nebo jiných zaměstnaných žen, pro které je náročnější se prosadit, diskriminace žen ve společnosti a vnímání mužů jako šéfa, přestože není kompetentnější. Diskriminace žen ve vědě a technice kvůli stereotypům, mateřství, kdy si okolí myslí, že žena vyjde takzvaně ze cviku. Dalším příkladem diskriminace byla přehnaná kritika, rozdílné platy, diskriminace ze strany učitelů či profesorů, nevhodné poznámky a podceňování, sexismus ze strany kolegů a učitelů či názor, že není dostatečně chytrá a schopná jakožto žena, a preferování mužů ze strany instituce ve většině projektů.

Některé z respondentek samozřejmě také uvedly, že s diskriminací zkušenosti nemají.

Otázka 11: Cítíte rovnost v oblasti vědy a techniky mezi ženami a muži?

V této otázce odpovědělo 40 žen, že ne (73 %) a 15 žen, že ano (27 %). Zde je vidět opravdu velký rozdíl.

Cítíte rovnost v oblasti vědy a techniky mezi ženami a muži?



Graf 10 Názor na rovnost v oblasti vědy a techniky mezi ženami a muži

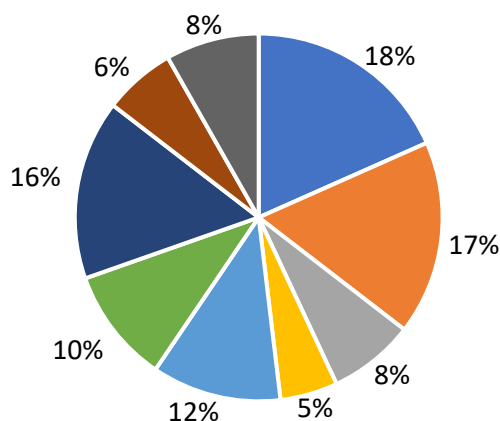
Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 12: Pokud necítíte, máte nějaké zkušenosti? (Možnost zakliknout více odpovědí)

V otázce ohledně nerovnosti žen ve vědě a technice, si nejvíce ženy volily možnost přehnané a častější kritiky, 29 hlasů (18 %), těsně za ním hlasovaly pro podceňování, 27 hlasů (17 %) a rozdílné odměňování, 25 hlasů (16 %). U horších pracovních podmínek a odborného růstu bylo 18 hlasů (12 %), u nevhodného chování na pracovišti 15 hlasů (10 %), 13 hlasů (8 %) u nevhodného chování ze strany učitelů či profesorů při studiu, 12 hlasů (8 %) u diskriminace na trhu práce, 10 hlasů (6 %) u rozdílných pracovních/studijních podmínek či vytížení.

Přesně 8 respondentek dalo hlas pro rovnost 8 (5 %), což znamená, že nemají žádné zkušenosti s nerovností či se nechtějí podělit.

Pokud necítíte, máte nějaké zkušenosti?



- Přehnaná a častější kritika.
- Podceňování.
- Diskriminace na trhu práce.
- Cítím rovnost.
- Horší pracovní podmínky pro odborný a kariérní růst.
- Nevhodné chování na pracovišti ze strany kolegů či vedení.
- Rozdílné odměňování.
- Rozdílné pracovní/studijní podmínky.
- Nevhodné chování ze strany učitelů či profesorů při studiu

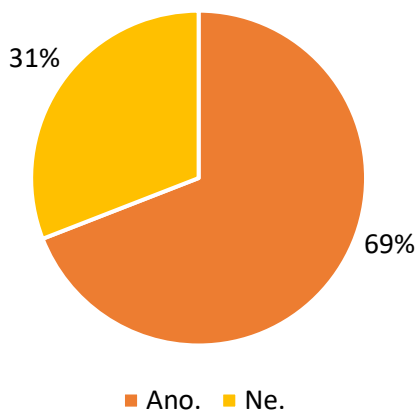
Graf 11 Rovnost v oblasti vědy a techniky mezi ženami a muži

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 13: Jste spokojená s finančním ohodnocením ve svém oboru?

Na tuto otázku odpovědělo 38 (69 %) respondentek, že jsou spokojené se svým finančním ohodnocením. Zbýlých 17 (31 %) respondentek odpovědělo, že není.

Jste spokojená s finančním ohodnocením ve svém oboru?



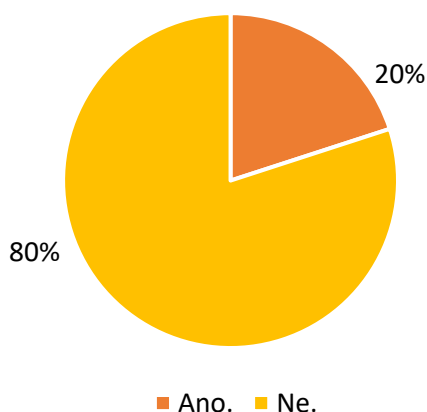
Graf 12 Spokojenost respondentek s finančním ohodnocením ve vědě a technice

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 14: Myslíte si, že je zastoupení žen ve vědě a technice dostatečné?

Přesně 44 (80 %) žen si myslí, že není jejich zastoupení ve vědě a technice dostatečné a pouze 11 (20 %) žen si myslí, že je dostatečné.

Myslíte si, že je zastoupení žen ve vědě a technice dostatečné?



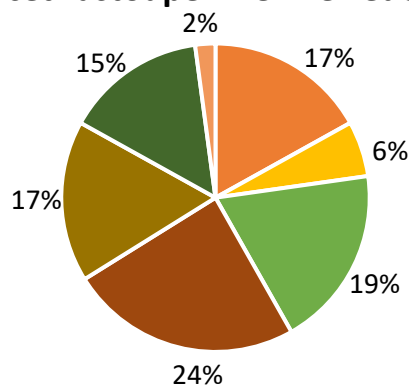
Graf 13 Názor na zastoupení žen ve vědě a technice

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 15: Jak by se mohl počet zastoupení žen ve vědě a technice zvýšit? (Možnost zaškrtnout více odpovědí)

Nejvíce hlasů obdržel názor, že by se měly odstranit stereotypy, 46 hlasů (24 %), a diskriminace nejen ze strany zaměstnanců a zaměstnavatelů, 36 hlasů (19 %). Stejný počet hlasů, přesně 32 (17 %), hovořil o lepších pracovních podmínkách a rovnost v odměňování. Respondentky také hlasovaly pro větší podporu ze strany státu a zaměstnavatele ve sladění osobního a pracovního života, 28 hlasů (15 %), 11 hlasů (6 %) pro větší podporu ze strany státu, a jiné se 4 hlasy (2 %).

Jak by se mohl počet zastoupení žen ve vědě a technice zvýšit?



- Lepší pracovní podmínky.
- Větší podpora ze strany státu.
- Odstranění diskriminace nejen ze strany zaměstnavatelů a zaměstnanců.
- Odstranění stereotypů.
- Rovnost v odměňování.
- Větší podpora ze strany zaměstnavatele ve sladění osobního a pracovního života.
- Jiné.

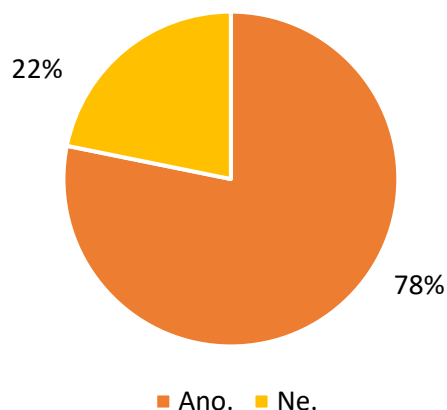
Graf 14 Příklady pro zvýšení počtu žen ve vědě a technice

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 16: Měly by nastat změny v oblasti vědy a techniky ve prospěch žen?

Přesně 43 (78 %) respondentek odpovědělo, že by měly nastat změny v oblasti vědy a techniky ve prospěch žen a 12 (22 %) respondentek odpovědělo, že změny v oblasti vědy a techniky ve prospěch žen, nejsou třeba.

Měly by nastat změny v oblasti vědy a techniky ve prospěch žen?



Graf 15 Názor na změny v oblasti vědy a techniky ve prospěch žen

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 17: Pokud ano, jaké změny? Pokud jste odpověděla ne, neodpovídejte.

Na tuto otázku měly ženy uvést odpověď samy. Některé z respondentek měly podobné odpovědi. Respondentky uvedly jako příklad změn řadu návrhů. Pomoci by mohl rovný přístup k technologiím, rovné odměňování, a to nejen finanční. Také by pomohl větší respekt a rovný hlas. Ženy se také hodí do vědy a techniky, vidí některé věci jinak, mohou si tak všimnout závažných problémů a přijít s vhodným řešením.

Změnit by se také mělo obsazování žen do vedoucích pozic. Ženy často rezignují, protože chtějí dohnat výsledky, a podílejí se tak méně na strukturálních změnách, i když jim nejsou kladeny překážky ve vedoucích pozicích. Pomohla by také větší podpora ze strany státu a zaměstnavatele ve sladění osobního a pracovního života.

Pokud chce žena ve vědě zvládnout rodinu i kariéru, tak je obvykle v karierním postupu trochu pomalejší než muž. To však neznamená, že je horší vědecký pracovník. Tento fakt neznamená nižší vědeckou kvalitu ženy. Pouze znamená, že nedokáže ve stejném časovém rámci akumulovat stejný objem pracovních zkušeností, pokud stráví část tohoto období doma péčí o dítě. Je třeba ženám v tomto pomáhat. Víc by se také mělo podpořit vzdělání v oblasti vědy a techniky už na úrovni základního vzdělání, a hlavně středních škol a gymnázií.

Častým návrhem změn také byly kurzy, kratší úvazky, větší podpora ve sladění osobního a pracovního života, více zaměstnávat ženy a dosazovat je na vedoucí pozice, zlepšit podmínky, nediskriminovat, nepodporovat stereotypy, odstraňovat předsudky a podceňování žen, podporovat férovost a rovnost a nedělat z těchto oborů obor mužský.

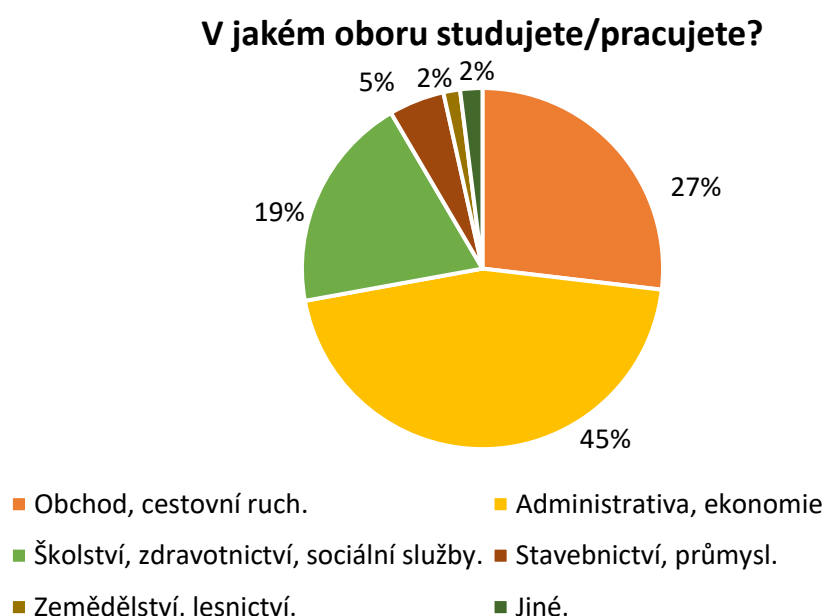
Je také nutné udělat změny v karierních možnostech a v mzdovém ohodnocení, změny, které povedou k lepšímu odměňování a sladění osobního a pracovního života. Obrovskou

pomocí především ženám na mateřské či rodičovské dovolené by byly jesle a částečné úvazky. Matka by neměla být brána jako nedostačující člen kolektivu.

SEKCE: NE NEPRACUJI/NESTUDUJI VE VĚDĚ ČI TECHNICE

Otázka 5: V jakém oboru studujete/pracujete?

Největší zastoupení a hlasů měl obor administrativa a ekonomie s 91 respondentkami (45 %), dále byl obchod a cestovní ruch s 53 (27 %) respondentkami, školství, zdravotnictví a sociální péče s 37 (19 %) respondentkami, stavebnictví a průmysl s 10 (5 %) respondentkami, zemědělství a lesnictví s 3 respondentkami (2 %), a jiné s 4 hlasy (2 %).



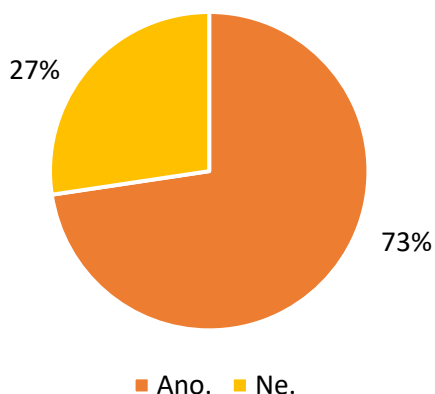
Graf 16 Obor studia či práce respondentek, které nepracují či nestudují ve vědě a technice

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 6: Jste spokojená s finančním ohodnocením ve svém oboru?

V otázce ohledně finančního ohodnocení odpovědělo 146 respondentek (73 %), že jsou spokojené a 55 respondentek (27 %) že nejsou spokojené.

Jste spokojená s finančním ohodnocením ve svém oboru?



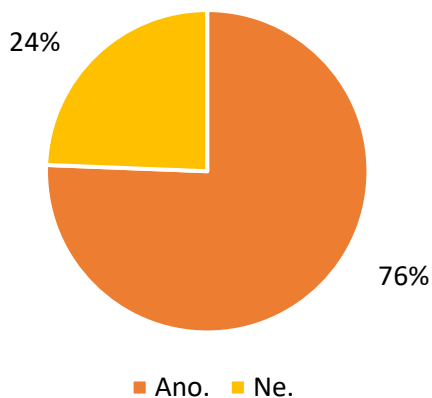
Graf 17 Spokojenost s finančním ohodnocením respondentek z jiných oborů

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 7: Dokážete sladit osobní a studijní/pracovní život?

Sladit svůj osobní a studijní/pracovní život dokáže 152 respondentek (76 %). Problém s tím má 49 respondentek (24 %).

Dokážete sladit osobní a studijní/pracovní život?



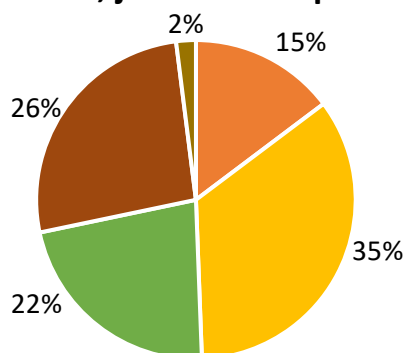
Graf 18 Sladění osobního a studijního/pracovního života

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 8: Pokud ano, jak? Co Vám pomáhá? Pokud ne, neodpovídejte. (Možnost zakliknout více odpovědí)

Nejvíce pomáhá respondentkám plánovat si času dopředu. Plánovat si čas dopředu získalo 87 hlasů (35 %), pomoc ze strany zaměstnavatele, například flexibilní pracovní doba získala 66 hlasů (26 %), zkrácený úvazek či jiná forma úvazku mělo 56 hlasů (22 %), kurzy a semináře obdržely 37 hlasů (15 %), a jiné s 5 hlasy (2 %).

Pokud ano, jak? Co Vám pomáhá?



- Kurzy a semináře.
- Plánovat si čas dopředu.
- Zkrácený pracovní úvazek či jiná forma úvazku.
- Pomoc ze strany zaměstnavatele, například flexibilní pracovní doba.
- Jiné.

Graf 19 Příklady pro sladění osobního a studijního/pracovního života

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 9: Proč nedokážete sladit svůj osobní a studijní/pracovní život? Co Vám brání? Pokud dokážete, neodpovídejte. (Možnost zakliknout více odpovědí)

Nejvíce hlasů u otázky ohledně problému sladění osobního a studijního/pracovního života, bylo u přesčasů, které mělo 20 hlasů (38 %), 14 hlasů (27 %) bylo u pracovní doby, 9 hlasů (17 %) u nedostatečné znalosti problematiky a podpory ze strany zaměstnavatele, 7 hlasů (14 %) u špatné organizovanosti ze strany respondentek, a jiné mělo 2 hlasy (4 %).

Proč nedokážete sladit svůj osobní a studijní/pracovní život? Co Vám brání?



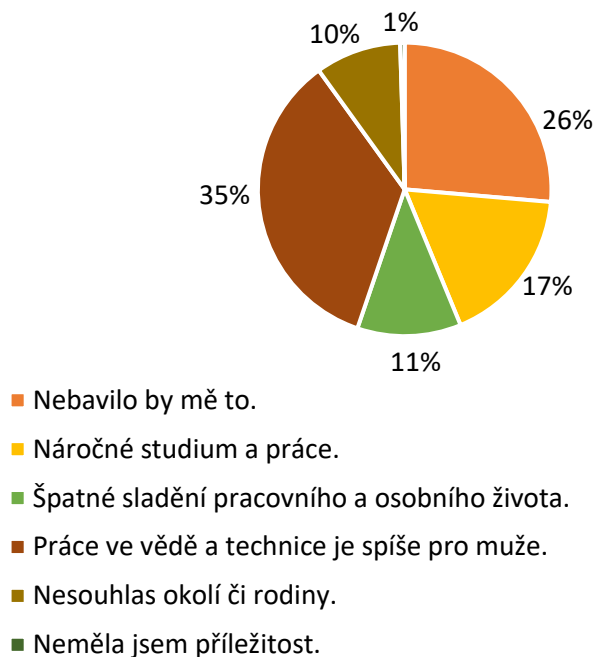
Graf 20 Důvody špatného sladění osobního a studijního/pracovního života

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 10: Proč jste se nerozhodla pro studium/práci ve vědě či technice?

Nejvíce respondentek, přesně 70 (35 %) odpovědělo, že si vědu a techniku nevybralo, protože se jedná převážně o mužský obor, 53 respondentek (26 %) odpovědělo, že by je práce ve vědě a technice nebavila, 35 respondentek (17 %) je toho názoru, že je věda a technika příliš náročné studium a práce, 23 respondentek (11 %) označilo špatné sladění osobního a pracovního života, 19 respondentek (10 %) označilo nesouhlas okolí či rodiny a jedna respondentka (1 %) přidala odpověď, že neměla příležitost studovat či pracovat ve vědě a technice.

Proč jste se nerozhodla pro studium/práci ve vědě či technice?



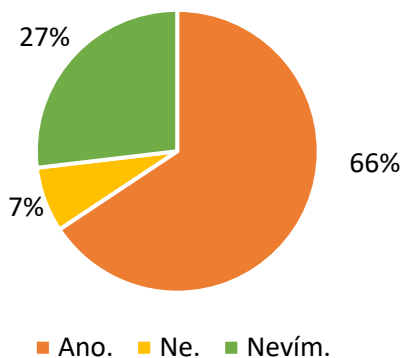
Graf 21 Důvod výběru jiného oboru

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 11: Myslíte si, že existuje diskriminace či genderové stereotypy v zaměstnávání žen ve vědě a technice?

Přesně 132 (66 %) žen si myslí, že existuje diskriminace a genderové stereotypy v zaměstnávání žen ve vědě a technice, 54 žen (27 %) odpovědělo, že neví a 15 žen (7 %), že ne.

Myslíte si, že existuje diskriminace či genderové stereotypy v zaměstnávání žen ve vědě a technice?



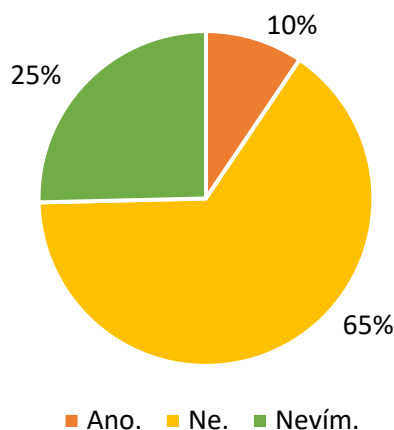
Graf 22 Názor na diskriminaci a genderové stereotypy ve vědě a technice

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 12: Myslíte, že je rovnost v oblasti vědy a techniky mezi ženami a muži?

Přesně 131 (65 %) žen si myslí, že neexistuje rovnost v oblasti vědy a techniky mezi ženami a muži, 51 žen (25 %) odpovědělo, že neví a 19 žen (10 %), že ne.

Myslíte, že je rovnost v oblasti vědy a techniky mezi ženami a muži?



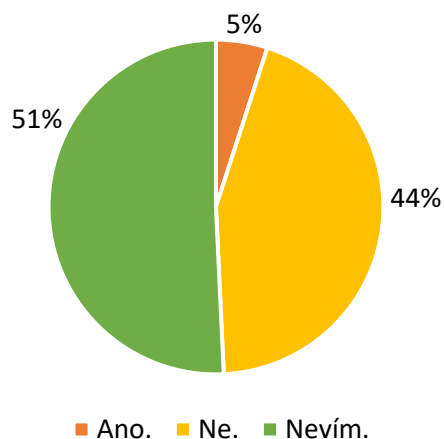
Graf 23 Názor na rovnost v oblasti vědy a techniky mezi ženami a muži

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 13: Myslíte si, že je zastoupení žen ve vědě a technice dostatečné?

Pouze 10 respondentek (5 %) odpovědělo, že si myslí, že je zastoupení žen ve vědě a technice dostatečné, 89 respondentek (44 %) odpovědělo, že není, a 102 respondentek (51 %) odpovědělo, že neví.

Myslíte si, že je zastoupení žen ve vědě a technice dostatečné?



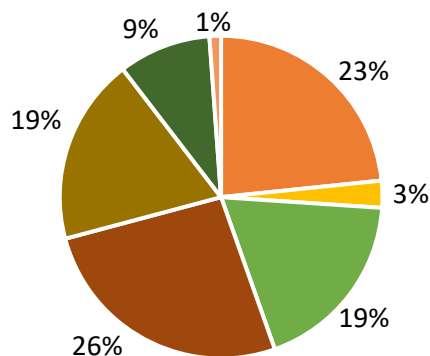
Graf 24 Názor na zastoupení žen ve vědě a technice respondentek z jiných oborů

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 14: Jak by se mohl počet zastoupení žen ve vědě a technice zvýšit?

V této otázce respondenty nejvíce hlasovaly pro odstranění stereotypů, 136 hlasů (26 %), dále pro lepší pracovní podmínky, 121 hlasů (23 %), rovnost v odměňování, 97 hlasů (19 %), odstranění diskriminace nejen ze strany zaměstnanců a zaměstnavatelů, 96 hlasů (19 %), větší podpora ze strany zaměstnavatele, 48 hlasů (9 %), větší podpora ze strany státu, 14 hlasů (3 %), a jiné s 4 hlasy (1 %).

Jak by se mohl počet zastoupení žen ve vědě a technice zvýšit?



- Lepší pracovní podmínky.
- Větší podpora ze strany státu.
- Odstranění diskriminace nejen ze strany zaměstnavatelů a zaměstnanců.
- Odstranění stereotypů.
- Rovnost v odměňování.
- Větší podpora ze strany zaměstnavatele ve sladění osobního a pracovního života.
- Jiné.

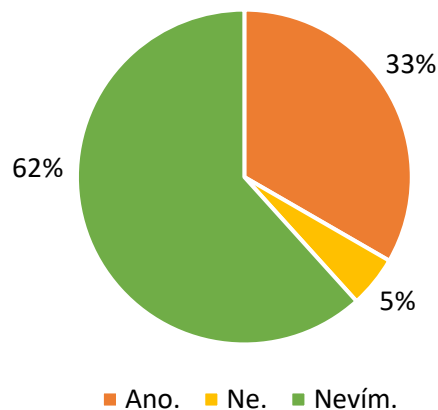
Graf 25 Názor na zastoupení žen ve vědě a technice respondentek z jiných oborů

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 15: Měly by nastat změny v oblasti vědy a techniky ve prospěch žen?

Pouze 10 respondentek (5 %) odpovědělo, že si nemyslí, že by měly nastat změny ve prospěch žen ve vědě a technice, 67 respondentek (33 %) odpovědělo, že by měly nastat změny, a 124 respondentek (62 %) odpovědělo, že neví.

Měly by nastat změny v oblasti vědy a techniky ve prospěch žen?



Graf 26 Názor na změny v oblasti vědy a techniky ve prospěch žen

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 16: Pokud ano, jaké změny? Pokud jste odpověděla ne, neodpovídejte.

Na tuto otázku měly ženy vymyslet odpověď samy a podělit se tak se svými nápady změn, které by mohly pomoci ženám ve vědě a technice. Některé respondentky měly stejné či podobné odpovědi. Respondentky uvedly jako příklad změn rovnost v odměňování, odstranění stereotypů a změnu v pohledu na ženy ve vědě a technice a možnosti jejich uplatnění. Některé respondentky uvedly, že nešly na technický obor, jelikož jim bylo řečeno, že se na vědu či techniku nehodí. Je důležité tedy udělat změny ve stereotypních názorech, které se táhnou již od dětství. Ukázat ženám, že jsou technické a vědecké obory zajímavé.

Je třeba také zlepšit pracovní podmínky, školství, odstranit diskriminaci, zlepšit sladění osobního

a pracovního života, například jeslemi či školkami, a podporovat flexibilní pracovní dobu. Snažit se eliminovat přehnanou kritiku a diskriminaci, změnit přístup k zaměstnávání žen ve věd a technice, udělat tento obor i ženský. Ženy by se především měly přestat bát a více se začít začleňovat do této oblasti. Poté by se postupně přestal tento jev tabuizovat.

Jedna z respondentek uvedla, že je situace z jejího pohledu ve vědě a technice relativně vyrovnaná v porovnání s jinými obory. Myslí si, že změny pro vyrovnaní pozic by měly být plošné, tedy flexibilnější pracovní doba a vyrovnaní odměn ve všech oborech.

5.3 Shrnutí

Zjištění současného stavu proběhlo s cílem zjistit jaké jsou podmínky a příležitosti žen ve vědě a technice. Zjištění současného stavu pracovních podmínek a příležitostí žen ve vědě a technice, proběhlo prostřednictvím rozhovorů a dotazníkového šetření.

Rozhovoru, který měl deset otázek, se účastnilo šest žen z vědy a techniky. Rozhovoru se zúčastnila akademická pracovnice v oboru astronomie, studentka astrofyziky, data specialistka, data specialistka & software testerka, IT controllerka a vedoucí akreditované Laboratoře diagnostiky fotovoltaických systémů.

Výběr žen pro rozhovor byl velmi důležitý, neboť se ho účastnily ženy, které zaujaly všechny možné kategorie. Od studujících žen, po ženy po studiu, které hledají své uplatnění, po čerstvě pracující ženy ve svém oboru, po ženy, které se až nedávno rozhodly svůj obor změnit a nyní pracují v oblasti vědy a techniky, po ženy, které mají již dlouhodobě kariéru ve vědě a technice, a ženy s dětmi či bez.

Již v první otázce je totiž jejich různorodost rozdělovala. Všechny respondentky odpověděly, že měly zájem o vědu a techniku již od dětství, ale pouze tři se svého plánu držely. Důvodem tomu byly často zmiňované stereotypy, které je nenásilně donutily, zvolit si spíše humanitní obor. Až v dospělém věku, po vysoké škole, se rozhodly zbylé tři ženy pro práci ve vědě a technice. Se změnou oboru jim pomohly kurzy a semináře.

Každá z žen měla cestu ke svému vysněnému povolání rozdílnou, ale potýkala se s podobnými překážkami. Všechny se během své cesty potýkaly se stereotypy a diskriminací. Zatímco opět tři ženy měly jasno od dětství a vystudovaly tak gymnázium či střední školu, aby mohly nastoupit na vysokou školu v oboru vědy či techniky. Zbylé tři ženy mají vystudované úplně jiné obory než v těch, ve kterých dnes pracují, a rozhodly se pro změnu až po vysoké škole, kdy zjistily, že práce v humanitním oboru, opravdu nebude pro ně.

Svého rozhodnutí ani jedna z žen rozhodně nelituje, i přesto, že cesta nebyla jednoduchá. Všechny ženy z rozhovoru spojuje jejich láska a nadšení pro jejich obor. Při rozhovorech bylo velmi vidět nadšení pro jejich práci. Je také důležité podotknout, že pro všechny ženy z rozhovoru je jejich práce i koníčkem, a tak i z tohoto důvodu, občas náročnější tempo vydrží a překonají.

Všechny ženy, až na jednu, měly zkušenosti s nerovností mezi ženami a muži ve vědě a technice. Mezi největší problémy nerovného zacházení patřily jiné pracovní podmínky, rozdílné finanční ohodnocení, velká rivalita, stereotypní názory a větší zastoupení mužů, především na vyšších pozicích. S tím se velmi pojí i další otázka, která se týkala změny v jejich oboru.

Ženy by ve svém oboru chtěly především změnit rovnost v pohlaví, více rovné podmínky, férovost, rovnost v platovém ohodnocení, odstranění stereotypů a diskriminace, větší podporu od státu a od institucí, více možností uplatnění v České republice a změna v oblasti školství již od základní školy.

V otázce ohledně sladění osobního a studijního/pracovního života se ženy opět rozdělily na dva tábory. Tři ženy v rozhovoru sdělily, že jim sladit osobní a pracovní život nedělá problém, ale zbylé tři ženy naopak uvedly sladění osobního a studijního/pracovního života ve vědě a technice za velmi náročné. Pomoci sladit osobní a studijní/pracovní život by pomohly home office, flexibilní či pružná pracovní doba, zkrácené pracovní úvazky a možnost škol či jeslí v zaměstnání.

S diskriminací a stereotypy se setkaly všechny ženy, se kterými byl rozhovor proveden. Příkladem diskriminace a stereotypu byly rozdílné platy, upřednostňování mužů před ženami, nesouhlas se zkrácenými úvazky, podceňování, přehnaná kritika a názor, že se na obor vědy či techniky nehodí, protože jsou ženy.

V poslední otázce, která se týkala změn, ženy uvedly jako velmi důležité se snažit neustále odstraňovat stereotypy a diskriminaci, zvyšovat zaměstnanost žen ve vědě a technice, především na vedoucích pozicích, udělat razantní změnu ve školství, ulehčit sladění osobního a studijního/pracovního života, odstranit rozdílnost v platovém ohodnocení mezi ženami a muži, více přijímat ženy s dětmi a dávat jim možnost jiných forem pracovních úvazků.

Z rozhovorů tak vyplývá, že ženy mají pro obor vědy a techniky obrovské nadšení a vášeň. Bohužel jsou jim zbytečně stavěny do cesty určité překážky, které je třeba odstranit, aby mohly podávat ty nejlepší výkony.

Dále byl stav pracovních příležitosti a podmínek žen ve vědě a technice zjišťován na základě dotazníkového šetření, které proběhlo nejen mezi ženami z vědy a techniky, ale také s ženami, které pracují či studují v jiných oborech. Respondentky z jiných oborů tak měly možnost sdělit, proč si nevybraly obor vědy a techniky, a volí si obory spíše humanitně založené.

Ženám, ať už z vědy a techniky či z jiných oborů, které dokážou sladit svůj osobní a studijní/pracovní život nejvíce pomáhá si plánovat čas dopředu, pomoc ze strany zaměstnavatele, kurzy a semináře, ale také jiná forma úvazku. Naopak velkým problémem ve sladění osobního a studijního/pracovního života jsou přesčasy, pracovní doba, nedostatečná znalost problematiky ze strany zaměstnavatele a špatná organizace času.

Ženy ve vědě a technice si obor vybraly především z důvodu dlouhodobého zájmu a životního snu. Některé ženy také uvedly, že výběr oboru bylo momentální rozhodnutí či příklad v rodině. Ženy, které nepracují či nestudují ve vědě a technice, nejčastěji uvádějí jako důvod jiného výběru, že se jedná převážně o mužský obor, další ženy by práce ve vědě a technice nebavila, pro jiné je obor příliš náročný. Ženy zmiňovaly také špatné sladění osobního a studijního či pracovního života a nesouhlas okolí či rodiny. Je velmi zajímavé vidět v dotazníku, že některé ženy si vybraly jiný obor kvůli nesouhlasu okolí či rodiny.

S finančním ohodnocením byly ženy ve vědě a technice i ženy z jiných oborů spíše spokojené. Našla se ale větší část žen, které uvedly, že spokojené s finančním ohodnocením nejsou.

To, že existuje diskriminace a stereotypy ve vědě a technice pocítují nejen ženy, které se v tomto oboru pohybují, ale také ženy z jiných oborů. Za diskriminaci ženy ve vědě a technice uvedly velkou řadu příkladů, jako rozdílné odměňování, přehnaná kritika, obsazování vedoucích postů více muži než ženami a další. Stejný názor mají ženy z vědy a techniky, i ženy z jiných oborů, na rovnost. Velmi malá část žen byla toho názoru, že ve vědě a technice rovnost je.

Ženy ve vědě a technice zmiňovaly horší pracovní podmínky a odborný růst, nevhodné chování na pracovišti, nevhodné chování ze strany učitelů či profesorů při studiu, diskriminaci na trhu práce a rozdílné pracovní/studijní podmínky či vytížení.

Zastoupení žen ve vědě a technice, je dle všech dotazovaných žen, stále velmi malé.

Pouze malá část žen uvedla, že je dostatečný počet žen ve vědě a technice, a tak není třeba dělat nějaké velké změny ve prospěch žen. Ženy z jiných oborů také často hlasovaly, že neví, avšak v otázkách na diskriminaci, stereotypy či rovnost měly i tak velmi jasno. Zastoupení žen ve vědě a technice by se tak mohlo zvýšit odstraněním stereotypů, lepšími pracovními podmínkami, rovností v odměňování, odstraněním diskriminace nejen ze strany zaměstnanců a zaměstnavatelů, větší podporou ze strany zaměstnavatele a větší podporou ze strany státu. Ženy ve vědě a technice ohledně změn v jejich prospěch měly velmi jasno, a pouze malá část nesouhlasila. Opět zde ženy z jiných oborů hlasovaly více, že neví, avšak v otázkách na diskriminaci, stereotypy či rovnost měly i tak velmi jasno, a spíše nejsou tak obeznámeny s problematikou.

Příkladem změn, které by měly nastat v prospěch žen, byl rovný přístup k technologiím, rovné odměňování, větší respekt, rovný hlas, větší snaha žen zapojit se do vedoucích pozic, větší podpora ze strany státu a zaměstnavatele ve sladění osobního a pracovního života, větší podpora vzdělání v těchto oblastech už na úrovni základního vzdělání, a hlavně středních škol a gymnázií, kurzy, zlepšit pracovní podmínky, nediskriminovat, neodporovat stereotypy, odstraňovat předsudky, podporovat férovost a rovnost, nedělat z vědy a techniky obor mužský, zavedení školek či jeslí zaměstnavatelem, a větší možnost zkrácených či jiných forem úvazku.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že je třeba udělat určité změny ve prospěch žen ve vědě a technice.

6 Diskuse a doporučení

V kapitole 4 a 5 bylo provedeno šetření na základě kterého byly vytvořeny návrhy změn. Byl zkoumán současný stav pracovních příležitostí a podmínek žen ve vědě a technice. Z rozhovorů a dotazníkového šetření vyplývá, že současný stav neposkytuje ženám úplně ideální podmínky pro studium či práci ve vědě a technice. Pro zaměstnavatele, ať už v soukromé či státní sféře, by měla být spokojenost zaměstnankyň důležitá, neboť spokojený a motivovaný zaměstnanec, je ten nejlepší zaměstnanec.

Z dotazníkového šetření a rozhovorů vyšlo, že pro ženy je velkým problémem diskriminace, stereotypy, špatné sladění osobního a pracovního či studijního života, strach z mateřství či rodičovství, nerovnost v odměňování či kariérních možnostech a obecně dlouhodobým problémem, je menší počet žen ve vědě a technice.

Pokud chtějí zaměstnavatelé přilákat více žen, je třeba nastolit určité změny. Návrhy změn či doporučení by tak měly pomoci nejen zaměstnavatelům, ale i ženám s jejich aktuální situací.

Návrh 1 – Sladění osobního a studijního či pracovního života žen na mateřské či rodičovské dovolené

Z rozhovorů a dotazníkového šetření vyšlo, že je velkým problémem žen ve vědě a technice bylo sladění osobního a studijního či pracovního života. V rozhovoru některé respondentky zmínily problém sladění osobního a pracovního života na mateřské dovolené. Z důvodu neustálých změn a rychle měnícího se prostředí ve vědě a technice, by měli zaměstnavatelé potenciálně nabízet a usnadňovat návrat do pracovního nasazení.

Jedním z návrhů, který by mohly ocenit ženy, které chtějí být či jsou matky, je zavedení jeslí, školek či dětských koutků zaměstnavateli. Je nutné podotknout, že pro zaměstnavatele by to mohlo být velmi výhodné.

Školky, jesle či dětské koutky by byly obrovskou výhodou i pro ženy, které již pracují a nechtějí o svou práci či o kontakt s kolegy přijít. Kvůli rychle měnícímu se prostředí musí být ženy stále ve střehu. Zavedením školek, jeslí či dětského koutku by zaměstnavatel ukázal ženě, že ji podporuje, jak v kariérním, tak osobním rozvoji. Žena by se tak necítila ohrožená z důvodu mateřství. Ženy by se tak mohly prostřednictvím jeslí, školek či dětských koutků, potkat s kolegy a probrat s nimi pracovní záležitosti. Zároveň by se dostaly mezi lidi se stejnými zájmy.

Školky, jesle či dětské koutky jsou nákladnou záležitostí, a proto je třeba důkladně promyslet věkové rozmezí, počet dětí, počet vychovatelek a otevírací dobu. Zaměstnankyně či zaměstnanci by dětské koutky nemuseli hradit, jelikož by to byl benefit ze strany zaměstnavatele. Školky a jesle by byly cenově dostupnější, jelikož by je

provozoval zaměstnavatel. Výhodou jeslí a školek poskytovaných zaměstnavatelem je blízká vzdálenost k pracovišti.

Jesle nemusí fungovat celodenně a mohou být pouze půldenní, mateřská školka by se zaměstnavateli zase více vyplatila celodenní. Pokud by ale zaměstnavatel poskytoval pouze krátkodobou péči, je možné založit pouze dětský koutek.

Tabulka 1 Příklad fungování jeslí a školek v institucích či organizacích

Věkové rozmezí pro jesle	Od 6 měsíců do 3 let
Věkové rozmezí pro školky	Od 3 let do 6 let
Druh jeslí	Půldenní jesle
Druh školky	Celodenní školka
Počet dětí ve třídě v jeslích	Max 10 dětí
Počet dětí ve školce	Max 20 dětí
Otevírací doba	Po-Pá, jesle od 6:30 do 12:00, školka od 7:00 do 17:00
Počet vychovatelek v jeslích a školce	Čtyři vychovatelky (2 pro jesle, 2 pro školku)

Zdroj: Vlastní zpracování

Věkové rozmezí by bylo v jeslích od 3 měsíců do 3 let a ve školce od 3 let do 6 let.

Otevírací doba dětského koutku by stačila na půlden, a to dvakrát týdně. Tedy v pondělí a ve středu od 8:00 do 13:00 hodin. Podle otevírací doby a počtu dětí by pak byl třeba i odpovídající počet vychovatelek.

Nejlépe by byly potřeba čtyři vychovatelky, které by zvládly 20 dětí ve školce a 10 dětí v jeslích. Pět dětí, které ještě nechodí by připadaly na jednu vychovatelku, a 10 dětí, které již chodí, by připadalo na 1 vychovatelku. Zaměstnavatelé by měli být vstřícní a ohleduplní k mateřství a rodičovství.

Tabulka 2 Příklad formuláře pro dětský koutek

Jméno a příjmení zákonného zástupce:	
Trvalé bydliště:	
Telefon a e-mail:	
Jméno a příjmení zákonného zástupce:	
Trvalé bydliště:	
Telefon a e-mail:	
Jméno a příjmení dítěte:	
Datum narození:	

Zdravotní stav dítěte: Trpí dítě na nějakou alergii? Pokud ano, jakou? Je dítě řádně očkováno? Trpí chronickým onemocněním? Vyžaduje Vaše dítě speciální péči?	
Jiné sdělení	

Zdroj: *Vlastní zpracování*

Pro případ, že by žena chtěla využít dětský koutek, by bylo třeba, aby vyplnila formulář. Formulář poslouží nejen k představě o počtu dětí v ten den, ale také kolik bude potřeba vychovatelek. Formulář bude třeba vyplnit vždy před začátkem týdne.

Návrh jeslí a školky či dětského koutku nemá ženy nutit dát pryč své dítě či děti během mateřské či rodičovské dovolené a pracovat. Má je podpořit ve sladění osobního a pracovního či studijního života, má jim pomoci se stále cítit začleněné v kolektivu a nebát se, že je zaměstnavatel bude diskriminovat kvůli mateřství či rodičovství.

Návrh 2 – Kurz v oblasti sladění osobního a studijního/pracovního života

Jak již bylo zmíněno, z dotazníkového šetření a rozhovorů vyplývá, že je velkým problémem žen ve vědě a technice sladění osobního a studijního/pracovního života. Najít takzvaně balanc je v těchto oborech náročné. Proto je třeba udržovat psychickou i fyzickou stránku zaměstnankyň v pořádku.

Zaměstnankyně, které nevědí, jak sladit osobní a pracovní či studijní život, by měly mít možnost kurzů či seminářů, kde by jim byly doporučeny rady, jak na to. Kurz by tedy obsahoval tipy a triky. Kurz by byl zprostředkováván zaměstnavatelem. Opět je zde důležité zmínit, že pokud má nastat změna, musí nastat nejdříve v přesvědčení a hodnotách zaměstnavatele.

Tabulka 3 Tipy pro sladění osobního a studijního či pracovního života

Práce z domova (minimálně 2x týdně)	Vykonávání sjednané práce v pracovní době mimo pracoviště.
Zkrácené či jiné formy úvazku	Nejedná se o formu úvazku, kdy zaměstnanec pracuje plně 40 hodin týdně. Úvazek může mít zaměstnanec poloviční, třetinový či čtvrtinový.
Otcovská dovolená	Možnost otce pomoci své ženě či přítelkyni s péčí o novorozeně. Jedná se o volno s náhradou mzdy.
Flexibilita	Možnost sladění osobního a studijního/pracovního života zaměstnankyně či zaměstnanců.

Plánování si času dopředu	Správný time management a organizování času. Správa kalendáře na každý týden.
Myšlenková mapa	Vytvoření si myšlenkové mapy: Jaké aspekty zaměstnankyni v životě ovlivňují? Zjištění potřeb.
Flexibilní pracovní doba	Dobrym příkladem je možnost, kdy zaměstnanec musí být v práci od 10 hod. do 15 hod., ale dále závisí na něm, kdy si během dne práci odpracuje.
Dobry management rodičovské dovolené	Zaměstnavatel by se měl snažit své zaměstnankyni co nejvíce ulehčit odchod na mateřskou dovolenou, a zpříjemnit příchod z rodičovské dovolené.
Kratší služební doba	Zaměstnanec bude pracovat méně.
Doplňkové služební místo	Je zřízené po dobu trvání kratší služební doby, na základním služebním místě s určenou platovou třídou a činností jako na základním služebním místě.
Stlačený pracovní týden	Týdenní pracovní doba je odpracována v kratší době.

Zdroj: Vlastní zpracování

Aby zaměstnankyně mohly nalézt balanc ve svém životě, je třeba, aby zaměstnavatel reagoval a ptal se na jejich potřeby a požadavky. Zaměstnavatel by se měl svých zaměstnankyň ptát, co jim v jejich práci schází. Je důležité brát v potaz, že zaměstnankyně či zaměstnanci nemusí vědět, jaké mají možnosti, a proto je třeba s nimi možnosti konzultovat. Zaměstnavatel musí brát také v potaz své finanční a legislativní možnosti.

Tabulka 4 Tipy metod pro zjišťování potřeb zaměstnankyň

Neformální diskuse	Diskuse nemá jasně stanovená pravidla.
Skupinové diskuse	Pečlivě vybraní respondenti se účastní diskuse.
Formální rozhovory se zaměstnankyněmi	Rozhovory jsou plánované a s jasně stanovenými pravidly.
Rady ze stran expertů	Rady ze strany odborníků ve svém oboru.
Box či schránka pro zaměstnance a zaměstnankyně	Box či schránka, kam by mohli zaměstnankyně či zaměstnanci, anonymně psát své nápady či problémy.
Pozorování	Je přesně organizované, cílené, plánované a procesy musí být registrované.
Dotazníkové šetření	Anonymní sběr dat.

Zdroj: Vlastní zpracování

Tyto typy metod pro zjišťování potřeb nejen zaměstnankyň, ale i zaměstnanců, by měli velmi pomoci zaměstnavateli s tím, jak uchopit zmiňovanou problematiku.

Návrh 3 – Povinné školení v oblasti diskriminace, rovnosti a stereotypů při nástupu do zaměstnání

Z šetření vyplývá, že je v oblasti vědy a techniky problém s diskriminací, rovností a stereotypy. Aby mohla nastat změna, musí nastat ve vedení a v přesvědčení zaměstnavatele. Pokud vedení zavede školení a bude odmítat diskriminaci, stereotypy a podporovat rovnost, v organizaci bude diskriminace a stereotypů určitě méně. Pokud je instituce či organizace přesvědčena o tom, že je pro ně rovnost mezi ženami a muži důležitá, je třeba, aby o jejich hodnotách věděli i zaměstnanci. Hodnoty zaměstnavatele, které podporují rovnost pohlaví a odstranění diskriminace a stereotypů, přilákají nejen větší počet žen, ale také odstraní možnou šikanu či diskriminaci mezi kolegy na pracovišti. Zaměstnanci budou vědět, že si nic takového nemohou dovolit, a že je toto chování nepřijatelné a neslučitelné s hodnotami zaměstnavatele.

Tabulka 5 Obsah povinného školení v oblasti diskriminace, stereotypů a nerovného zacházení na pracovišti

Úvod do problematiky	Povinnost rovného zacházení, zákazu diskriminace a stereotypů, rizika porušení těchto pravidel. Šikana na pracovišti a její formy. Nelegální a neetické praktiky.
Zákaz a hodnoty společnosti	Pohled zaměstnavatele na diskriminaci, stereotypy a nevhodné chování. Zákaz špatného jednání. Hodnoty zaměstnavatele.
Proč je důležité odstraňovat diskriminaci, stereotypy a nerovné zacházení	Doporučení a předpisy pro zaměstnance. Prevence.
Jak předcházet problémům? Stručná doporučení	Doporučení, jak postupovat při odhalení špatného chování.
Jak podat stížnost?	Jak postupovat, když se mnou není správně zacházeno.
Jak se řeší a prošetřuje stížnost?	Jak se postupuje při podání stížnosti, možná řešení. Ochrana oznamovatele.
Dosavadní rozhodnutí a zkušenosti s problematikou.	Příběhy a zkušenosti přednášejících s danou problematikou. Nejčastější případy a prokazování.
Diskuse	Diskuse s účastníky školení.

Zdroj: Vlastní zpracování

Školení by bylo prezenčně a zabíralo by se danou problematikou. Školení by bylo povinné, jelikož by bylo součástí nástupního procesu každého zaměstnance. Na školení by se probíralo nejen téma diskriminace, stereotypů a nevhodného zacházení, ale také hodnoty společnosti a rizika porušení pravidel.

Lidé se mohou lišit jakkoliv, ale všichni mají mít stejná práva, podmínky a možnosti. Neznalost zákona či nevhodné chování nikoho neomlouvá.

Návrh 4 – Motivace zaměstnavatele k odstraňování stereotypů a diskriminace, zavedení rovného zacházení a pracovních podmínek

Z šetření vyplývá, že je třeba odstraňovat stereotypy, odstraňovat diskriminaci, podporovat rovné zacházení a pracovní podmínky. Tento návrh se týká motivování nejen zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců, aby se tyto hodnoty snažili dodržovat. Složitost a náročnost vědy a techniky je opravdu velká, proto by měl zaměstnavatel dbát na pracovní výsledky zaměstnanců, a podle toho je náležitě a spravedlivě odměňovat bez ohledu na pohlaví. Zaměstnankyně ani zaměstnanci by se neměli cítit diskriminováni nebo by neměli cítit nerovnost vůči skupině. Organizace by měly více dbát na dodržování právních předpisů a odstraňovat diskriminaci jakéhokoli typu. Pomoci by také mohlo posílení kontrol a možnost pro zaměstnance se poradit či zeptat. Zaměstnavatel by měl koukat na potenciál zaměstnance, ne na pohlaví. Je třeba překonávat stereotypy, umožnit více příležitostí a podpory pro ženy ve vědě a technice.

Tabulka 6 Příklady, proč je dobré, aby zaměstnavatel odstraňoval stereotypy a diskriminaci, a zavedl rovné zacházení a pracovní podmínky

Dobré a viditelné pracovní výsledky, produktivita	Motivování zaměstnanci, kteří jsou také spravedlivě odměňováni, dosahují nejlepších výsledků.
Týmová spolupráce a soudržnost	Stejně pracovní podmínky všech zaměstnanců poskytují větší pocit rovnosti a taktéž týmové spolupráce a soudržnosti.
Získávání talentů a šikovných žen	Zaměstnavatel nebude přicházet o schopné a pracovitě zaměstnankyně.
Nízké odchody zaměstnankyň ze zaměstnání	Snížení fluktuace a snížení nákladů, které se týkají nástupního procesu.
Dodržování právních předpisů	Zaměstnavatel má povinnost dodržovat právní předpisy.
Vytváření příjemného pracovního prostředí	Mělo by být v zájmu zaměstnavatele dodržovat a vytvářet příjemné pracovní prostředí pro své zaměstnance.

Spravedlnost a rovnost vede ke spokojeným a férovým zaměstnancům	Spravedlivé odměňování, rovnost v pracovních podmínkách a zacházení, to vše vede ke spokojenému zaměstnanci.
Dobrá vizitka zaměstnavatele	O zaměstnavateli se bude mluvit jako o ideálním, tudíž nebude mít nouzi o šikovné a pracovité zaměstnance. Také bude svým přístupem a hodnotami přitahovat do zaměstnání více žen.

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 7 Jak by měl zaměstnavatel odstraňovat stereotypy a diskriminaci, jak by měl podporovat rovné zacházení a pracovní podmínky

Stejné pracovní podmínky u všech zaměstnanců	Rovné pracovní podmínky všech zaměstnanců by měly být samozřejmostí každého zaměstnavatele.
Spravedlivé odměňování podle pracovních výsledků	Spravedlivé odměňování na základě pracovních výsledků, zaměstnavatel by měl umět své počínání a rozhodnutí odůvodnit.
Spravedlivé odměňování podle funkce	Za stejnou práci dostávat stejné peníze bez ohledu na pohlaví.
Pochvala a uznání	Pochvala a uznání zaměstnankyň před zaměstnanci. Zvyšování sebevědomí zaměstnankyň.
Zaměření zaměstnavatele na výkon	Zaměstnavatel by se měl zaměřovat na pracovní výsledky, nikoli na pohlaví či cokoli jiného.
Kritika	V případě kritiky, kritizovat všechny zaměstnance stejným způsobem. Přehnaná kritika jednoho pohlaví, opět vede k diskriminaci.
Atraktivita a zajímavost práce	Zaměstnankyně by měly vykonávat práci, která je baví. Neměly by dostávat podřadnější pracovní úkoly, které je nemusí bavit. Zaměstnavatel by měl být toho názoru, že je žena stejně dobrá jako muž.
Volnost a pravomoci	Zaměstnavatel by měl svým zaměstnankyním, ale i zaměstnancům dávat najevo, že jim věří. Dávat jim volnost a zvyšovat jejich pravomoci.

Zdroj: Vlastní zpracování

Návrh 5 – Podpora školních kroužků v oblasti vědy a techniky

To, že z rozhovorů a dotazníkového šetření vyplývá, že je třeba zvýšit počet žen ve vědě a technice, je více než jasné. Je nutné, především děvčata, ale samozřejmě i chlapce, již od mladého věku přesvědčovat o možnostech a příležitostech vědy a techniky. Dostupnost kroužků je však stále velmi malá, a kroužků pro druhý stupeň základní školy je ještě méně. Kroužky jsou také často dražší záležitostí.

Kroužek by byl dostupný jednou týdně, na základních školách, na prvním i druhém stupni a měl by 28 lekcí. Tématika by byla pro první a druhý stupeň jiná.

Děti by si také vyzkoušeli práci v týmu. Kroužek by byl cenově dostupný, jelikož by ho vedli studenti z vysokých škol vědecky a technicky zaměřených. Studenti vysokých škol by tak získávali praktické zkušenosti a zároveň by byl kroužek cenově dostupný. Kroužek by byl zábavný a hravý.

Tabulka 8 Obsah kroužku vědy a techniky

Chemie, biologie, fyzika, astronomie
Experimentování
Pokusy s laboratorními pomůckami
Tematické hry
Pracovní listy
Bádání
Práce v týmu a spolupráce
Rozvinutí technického myšlení a tvůrčího potenciálu
Kreativní a praktické myšlení

Zdroj: Vlastní zpracování

Materiály a pomůcky budou v ceně kroužku. Děti by si vyzkoušely, jaké je to být vědcem.

Náplní kroužku by byly zábavné pokusy a experimenty, zkoumání pod lupou a mikroskopem, stavba hasícího přístroje, sestavení sopky, kompasu, lávové lampy apod. Kroužek by nebyl nebezpečný ani složitý, naopak by děti motivoval.

Aby kroužek přilákal i děvčata tým by byl genderově vyvážený a byl by veden vysokoškolskými studenty. Děti by na konci kurzu dostaly odznak malého vědce.

Velká řada dívek má potenciál již v mladém věku, ale kvůli stereotypům či diskriminaci se nakonec rozhodnou pro méně „mužský“ obor. Proto je třeba měnit stereotypní názory a podporovat ženy ve studiu vědy a techniky již od mladého věku. Genderově vyvážený tým vysokoškolských studentů vědy a techniky by tak mohl přilákat více dívek. Zájem o vědu a techniku je třeba rozvíjet od mladého věku.

Návrh 6 – Zviditelňování pracovních příležitostí pro ženy ve vědě a technice

Z šetření vyplývá, že v oblasti vědy a techniky je velká řada stereotypů, které přirozeně odrazují. Ženy vědu a techniku vidí spíše jako mužský obor, tudíž je třeba ukazovat, že jsou vítány i ženy. Dalším možným návrhem, jak by se mohlo zastoupení a počet žen ve vědě a technice zvýšit, je zviditelňování. Ukazovat lepší pracovní podmínky a možnost využití potenciálu. Zároveň je třeba podotknout, že obor je velmi náročný, neboť vyžaduje celoživotní studium. Pokud chtějí instituce a organizace přitáhnout větší počet žen, určitě by pomohlo zviditelňování v médiích či na konferencích. Ženy by tak věděly, že mají možnost být úspěšné a dosahovat skvělých výsledků, kariérního i odborného růstu.

Tabulka 9 Tipy pro zviditelnění žen z vědy a techniky

Sociální sítě	Facebook zaměstnavatele či instituce, Instagram zaměstnavatele či instituce, TikTok zaměstnavatele či instituce a LinkedIn zaměstnavatele či instituce – propagování žen z vědy a techniky. Instituce či společnost by tvořily na sociální síti obsah, který by přilákal větší počet žen.
Noviny, časopisy, internetové portály	Články a rozhovory s ženami z vědy a techniky. Například MF Dnes, Metro, Seznam Zprávy.cz, Novinky.cz, Aktuálně.cz.
Rádio	Rozhovory s ženami z vědy a techniky. Například Radiožurnál.
Televize	Talkshow či debaty. Například Všechnopárty Karla Šípa, Show Jana Krause, Otázky Václava Moravce.
Konference, semináře, veletrhy či odborné akce v oblasti vědy a techniky	Zapojení žen do konferencí, veletrhů, seminářů či odborných akcí zaměřených na vědu a techniku. Diskuse či vystoupení žen na těchto akcích.
Outdoor média	Venkovní reklamy s ženami z vědy a techniky. Na reklamě by byly ženy z instituce, které by lákaly k práci či ke studiu. V případě soukromé sféry by zde byly zaměstnankyně společnosti. Například v metru či na zastávce.

Zdroj: Vlastní zpracování

Média mají opravdu velký dosah a v dnešní době jsou nedílnou součástí našich životů. Jedná se o dražší, ale velmi efektivní záležitost, do které by se zaměstnavatelům vyplatilo investovat.

Návrh 7 – Vytvoření internetového fórum pro ženy se zájmem o vědu a techniku

Z důvodu nízkého počtu zastoupení žen ve vědě a technice, které vyšlo ze šetření, je dalším návrhem vytvoření internetového fórum. Jednalo by se o fórum, které by bylo pro všechny ženy, které mají o vědu a techniku zájem. Bylo by jedno, zdali jsou ženy studentky, zaměstnané, nezaměstnané či na mateřské nebo rodičovské dovolené, své názory, pocity a tipy by zde mohly sdílet všechny. Jednalo by se o web či fórum, kde by spolu ženy mohly komunikovat, radit si a podporovat se. Fórum by bylo online.

Tabulka 10 Fórum pro ženy, které mají zájem o vědu a techniku

Diskuse	Fórum by obsahovalo možnost diskuse v oblasti vědy a techniky. Ženy by zde sdílely své znalosti, byla by také možnost na kladení otázek, hledání rad a diskutování o problémech.
Nabídka škol a univerzit	Přehled škol a univerzit pro studium vědy a techniky.
Online knihovna	Knihy, články či webináře.
Akce a semináře	Fórum by také obsahovalo seznam akcí a seminářů či konferencí v oblasti vědy a techniky.
Nabídka poradenství zkušených žen	Nabídka poradenství zkušených žen. Možnost zvolit si takzvaně mentora, který by poradil.
Tipy pro osobní, studijní či profesní rozvoj	Jak napsat svůj životopis, jak studovat, jak pracovat s časem, jak se připravit na pohovor apod.
Nabídka pracovních příležitostí a možných stáží	Na fórum by také byly nabídky pracovních příležitostí.

Zdroj: Vlastní zpracování

Na vytvoření fórum by se mohly podílet nejen instituce, ale i soukromé společnosti, neziskové organizace či stát. Je třeba, aby jedna ze stran vytvoření fóra iniciovala.

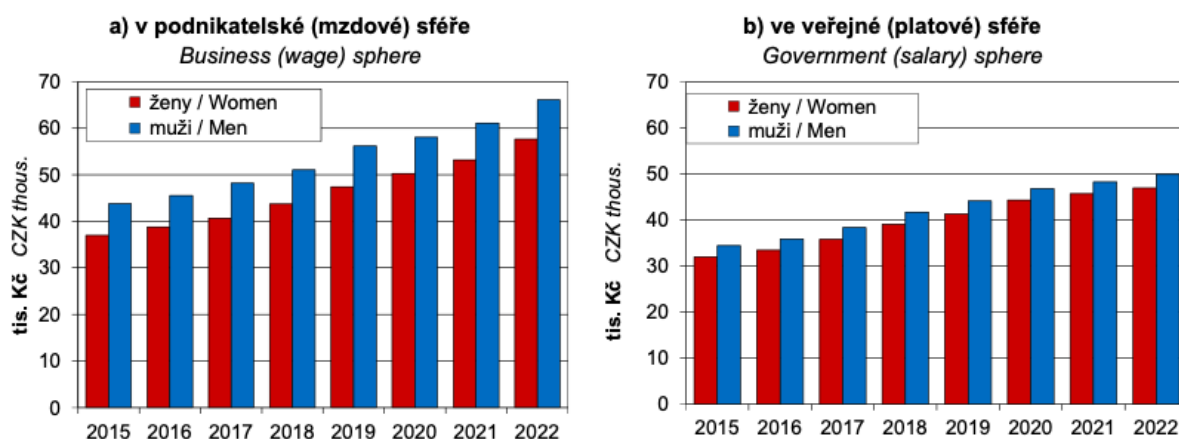
Návrh 8 – Rovnost v odměňování ve vědě a technice

Dle rozhovorů a dotazníkového šetření vyplývá, že velká část žen z vědy a techniky není spokojena s finančním odměňováním. Často se potýkají s nerovností a s nedostatečným oceněním jejich práce. Dvě respondentky s dlouholetými zkušenostmi v rozhovoru uvedly, že byly odměňovány stejně jako mladší mužští kolegové, kteří čerstvě nastoupili do zaměstnání po studiu. Zde je nutné si položit otázku, jak je možné, že měl mladší, čerstvě vystudovaný kolega, stejnou finanční odměnu. Pokud je zaměstnanec odměňován spravedlivě, tedy na základě dobrých výsledků, nelze zde hovořit o diskriminaci v odměňování. Pokud, ale zaměstnavatel mladšího kolegu přeplácí, pouze z důvodu udržení a bez ohledu na výsledky, jedná se o diskriminaci v odměňování. Zaměstnavatel

by se diskriminaci v odměňování měl vyhýbat, jelikož se dopouští nezákonného chování.

Je proto třeba zamezit nerovnému odměňování, které může vést k nespokojenosti a k malému zájmu ze strany žen. Obor vědy a techniky je velmi náročný jak pro studium, tak pro pracovní a osobní život. Ženy, tak musí být spravedlivě odměněny za svou práci.

Dokázat diskriminaci ve finančním odměňování není vůbec snadné. Ženy, které pracují ve státních institucích jsou placeny podle tabulkových platů státních zaměstnanců. U žen, které pracují v soukromé sféře se finanční ohodnocení nedá již vůbec hlídat či korigovat. Stále jsou však velké rozdíly ve finančním ohodnocení žen ve vědě a technice, a to v soukromé i veřejné sféře.



Obrázek 3 Průměrná hrubá měsíční mzda specialistů ve vědě a technice v roce 2022

Zdroj: ČSÚ, 2023

Dle výsledků Českého statistického úřadu lze vidět, že nerovnost v odměňování v technických i vědních oborech v podnikatelské a veřejné sféře je opravdu vysoká, a proto by se měly nastavit změny, které tento rozdíl vyrovnají.

Tabulka 11 Příklady inspirované Akčním plánem rovného odměňování žen a mužů pro rok 2023-2026, pro zajištění rovného odměňování vědeckých a technických pracovníků pro soukromou i veřejnou sféru

Report o odměňování	Reporty, které by byly veřejně dostupné.
Audit o odměňování	Audit, který by byl veřejně dostupný.
Právo na informaci o platu či mzdě pro zaměstnance a zaměstnankyně	Každý zaměstnanec jakéhokoli pohlaví by měl právo na to vědět, jakou mzdu či plat má jeho kolega či kolegyně.
Zrušení mlčenlivosti o mzdě či platu	Zrušení mlčenlivosti o mzdě či platu, které zakazuje sdělovat výši finančního ohodnocení.
Povinnost zveřejnění mzdy v inzerátu	Zaměstnanci či budoucí uchazeči tak budou vědět cenové rozmezí na danou pozici.
Obecně zvýšit dostupnost informací o odměňování žen a mužů	Je třeba, aby toto téma nebylo na dále tabu a začalo se veřejně řešit.
Zvýšit dostupnost informací o výši mzdy	Je třeba o tématu mluvit se zaměstnanci.
Důkazy o spravedlivém odměňování	Snižovat rozdíl v odměňování a doložení spravedlivosti prostřednictvím zpráv a reportů.
Neustále zvyšovat vědomosti a vzdělávání v oblasti diskriminace, rovnosti a stereotypů	Zvyšování vědomostí se týká nejen zaměstnavatele, ale i zaměstnance.
Stát a jeho odpovědnost	Nejlepší by v této situaci bylo zapojení státu, formou kontrol. Zavedení kontrolních orgánů.
Stejná výplata i po mateřské či rodičovské dovolené.	Zaměstnavatel by měl mít povinnost vůči zaměstnanci, zavést stejné odměny po návratu z mateřské či rodičovské dovolené. Pokud chce být dobrým zaměstnavatelem s etickými hodnotami.
Sankce	Zvýšení a nastavení dostatečně velkých sankcí za diskriminaci a nerovnost odměňování. Sankce i za diskriminaci při žádosti grantu.
Zapojení mužů do péče	Větší zapojení otců do péče o rodinu, například formou otcovské dovolené.
Odstranění překážek	Je třeba více podporovat flexibilitu a usnadnit především ženám rychlejší a příjemnější návrat zpět do zaměstnání, například formou kurzů.
Zapojení studentů a studentek	Je třeba zapojit i studenty a studentky v oblasti rovnosti, diskriminace a stereotypů. Návyky jsou důležité již od mladého věku.

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů pro rok 2023-2026

Pro zajištění rovnosti v odměňování by měl udělat změny nejen zaměstnavatel, ale také zaměstnanci. Pokud si zaměstnavatel stojí za tím, že odměňuje své zaměstnance spravedlivě, neměl by pro něj být problém tyto údaje zveřejňovat.

V tabulce jsou vypsány příklady, které by měly pomoci k rovnému odměňování žen a mužů. Například reporty, zrušení mlčenlivosti či pomoc při návratu z rodičovské dovolené. Příklady, které jsou zmíněny výše, by měly zamezit velkým rozdílům a odhalit nevhodné chování zaměstnavatelů především vůči zaměstnankyním. Nerovnost v odměňování zaměstnavatelům odrazuje šikovné a talentované ženy.

Závěr

Cílem diplomové práce bylo prozkoumat pracovní příležitosti a podmínky žen na trhu práce se zaměřením na vědu a techniku, posoudit stávající stav, určit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná řešení.

V teoretické části byly získány poznatky z odborné literatury, odborných článků a dalších zdrojů, v oblasti pracovních příležitostí a podmínek žen ve vědě a technice. V praktické části byly zkoumány pracovní příležitosti a podmínky žen ve vědě a technice s cílem posoudit stávající stav, určit možné příležitosti a navrhnout vhodná řešení.

Rozhovory s ženami z vědy a techniky se týkaly pracovních příležitostí a podmínek ve vědě a technice. Dotazovaným byly pokládány otázky ohledně jejich zkušeností a aktuální situace. Ženy se také svěřovaly s tím, jaká byla jejich cesta, zdali se setkaly s nějakými překážkami, a jak hodnotí aktuální situaci ve vědě a technice.

V rozhovoru byly zaznamenány určité nedostatky a nespokojenost ze strany dotazovaných. Ženy si nejvíce stěžovaly na diskriminaci ze strany kolegů, zaměstnavatele, ale také okolí, na stereotypy, nerovnost v oblasti kariérních možností, ale také finančního odměňování, a na problém se sladěním osobního a pracovního života.

Dotazníkového šetření se účastnily nejen ženy z vědy a techniky, ale také ženy z jiných oborů. Ženy si v dotazníkovém šetření stěžovaly na diskriminaci ze strany kolegů, zaměstnavatele, ale také okolí, na stereotypy, nerovnosti v oblasti kariérních možností, ale také finančního odměňování, a na problém se sladěním osobního a pracovního života. Ženy z jiných oborů než z vědy a techniky také upozorňovaly na nedostatek žen ve vědě a technice a na jejich možnou diskriminaci.

Na základě výsledků rozhovoru a dotazníkového šetření byly navrženy změny a doporučení.

- Zavedení škol, jeslí či dětského koutku v organizacích a institucích. Zavedením školek, jeslí či dětského koutku by zaměstnavatel ukázal ženě, že ji podporuje, jak v kariérním, tak osobním rozvoji. Žena by se tak necítila ohrožená či nepřijímaná z důvodu mateřství či rodičovství.
- Zlepšit podmínky pro sladěování osobního a studijního či pracovního života, například zavedením kurzů realizovaných zaměstnavatel pro zaměstnankyně i zaměstnance. Kurz by obsahoval tipy pro sladěování osobního a studijního či pracovního života. Čím dál více se zaměstnanci zajímají o možnosti sladěování osobního a pracovního života.
- Povinné školení v oblasti diskriminace, stereotypů a nerovnosti pohlaví. Přesvědčení o zákazu diskriminace, stereotypů a nerovnosti, by mělo jít ze strany zaměstnavatele, a proto by měl své zaměstnance upozorňovat na důležitost a zákaz neslušného chování.
- Motivace zaměstnavatele k odstraňování stereotypů a diskriminace, zavedení rovného zacházení a pracovních podmínek.

- Založení a podpora kroužků pro děti na základní škole v oblasti vědy a techniky. Kroužky ve vědě a technice jsou obecně velmi drahé a méně dostupné. Kroužek by tak vedli studenti z vysokých škol. Tým studentů by byl cenově dostupný a genderově vyvážený, a tak by přilákal nejen více děvčat, ale také více chlapců.
- Vytvoření internetového fóra pro ženy se zájmem o vědu a techniku. Jelikož je žen ve vědě a technice menší počet než mužů a je třeba ženy do těchto oborů více přilákat. Je důležité vytvářet ženám ideální a přívětivé podmínky. Jednalo by se o web, kde by mohly ženy z vědy a techniky diskutovat, sdílet svou cestu, rady a vášeň. Zároveň by web zprostředkoval pracovní příležitosti, seznam škol a institucí, online knihovnu a další.
- Zviditelňování žen v médiích a na konferencích by velmi výrazně pomohlo. Ženy by tak věděly, že mají možnost být úspěšné a dosahovat skvělých výsledků, kariérního i odborného růstu.
- Zajistit rovné odměňování. Nerovnost v odměňování je dlouhodobě velmi citlivým problémem, který může ženy odrazovat a demotivovat. Proto je třeba v něm nastolit větší rovnost a pořádek.

Žen ve vědě a technice je podle šetření stále velmi malý počet a jejich podmínky nejsou zcela ideální. Je třeba nastavit změny, které povedou ke zlepšení aktuální situace. Zaměstnavatelé, stát, společnosti i instituce se připravují o šikovné a nadějně ženské talenty z důvodu nedbalosti. Věda a technika je v současné zrychlené době velmi důležitá, a proto je třeba nepřicházet o šikovné, ambiciózní a schopné ženy. Je třeba bourat stereotypy, odstraňovat diskriminaci, bojovat s nerovnostmi a podporovat změny. Dobré prostředí, pracovní podmínky a lepší možnosti, přivedou větší počet žen, a s tím i inovace, nápady, konkurenceschopnost a prosperitu vědy a technice v České republice.

Seznam použité literatury

ADAMSOVÁ, Julia. 2019. *Ženy, které se nebály změnit svět*. Albatros Media. ISBN 978-80-253-4306-7.

ARMSTRONG, Michael. 2007. *Řízení lidských zdrojů*. Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1407-3.

BARTÁKOVÁ, Helena. 2006. *Postavení žen na trhu práce v České republice a v dalších zemích Evropské Unie*. In Sirovátka T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: ALBERT. s. 203-231. ISBN 80-7326-104-9.

BEDNÁŘ, Vojtěch. 2013. *Sociální vztahy v organizaci a jejich management*. Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4211-3.

CIDLINSKÁ, Kateřina. 2018. *Pracovní podmínky z kvalitativní perspektivy*. Online. NKC-gender a věda. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/pracovni-podminky-z-kvalitativni-perspektivy/>.

ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára, HOMFRAY, Šárka a SKALKOVÁ, Jana. 2022. *Nástroje sladování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Grada Publishing. ISBN 978-80-271-3341-3.

ČSÚ. 2016. *Gender: Základní pojmy*. Online. Gender: Základní pojmy. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender__pojmy.

ČSÚ. 2023. *Zaostřeno na ženy a muže - 2023: 8. VĚDA, VÝZKUM, INOVACE*. Online. 2023. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/190557314/3000022308.pdf/6f1f8613-b026-474c-83dc-530abad6e075?version=1.0>.

DOLEŽAL, Jan. 2023. *Projektový management*. Grada Publishing. ISBN 978-80-271-3619-3.

DUKA, Martin, DUKOVÁ, Ivana a KOHOUTOVÁ, Ivanka. 2013. *Sociální politika*. Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3880-2.

DYTRT, Zdeněk a kol.. 2014. *Ženy a management*. BizBooks. ISBN 978-80-265-0150-3.

EIGE. 2023. *Gender Equality Index 2023*. Online. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2023-towards-green-transition-transport-and-energy>.

EVROPSKÁ KOMISE. 2020. *Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025*. Online. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0152>.

EVROPSKÁ RADA A RADA EVROPSKÉ UNIE. 2024. *Horizont Evropa*. Online. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/horizon-europe/>.

EVROPSKÝ PARLAMENT. 2020. *Jak skoncovat s platovou nerovností (video)*. Online. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/topics/cs/article/20200227STO73521/jak-skoncovat-s-platovou-nerovnosti-video>.

EVROPSKÝ PARLAMENT. 2020. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v Evropě: infografika*. Online. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/topics/cs/article/20200227STO73519/rozdily-v-odmenovani-zen-a-muzu-fakta-a-cisla-infografika>.

EVROPSKÝ PARLAMENT. 2020. *Rozdíly v odměňování žen a mužů: definice a příčiny*. Online. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/topics/cs/article/20200109STO69925/proc-jsou-v-odmenovani-zen-a-muzu-rozdily>.

FÁROVÁ, Nina, CIDLINSKÁ, Kateřina, LINKOVÁ, Marcela, MAŘÍKOVÁ, Hana, TENGLEROVÁ, Hana. 2018. *Stres, nejistota, nízké mzdy a nevídané rodičovství*. Online. NKC-Gender a věda. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/stres-nejistota-nizke-mzdy-a-negativni-postoje-k-rodicovstvi/>

FORBES. 2019. *Jak si v IT udržet šťastné zaměstnance? Nemluvte jim do práce a odbourávejte rutinu*. Online. Dostupné z: <https://forbes.cz/jak-si-udrzet-v-it-stastne-zamestnance-nemluvte-jim-do-prace-a-odbouravejte-rutinu/>.

FUNK, Cary. 2018. *Gender Discrimination in Science Is Especially Common*. Online. Scientific American. Dostupné z: <https://www.scientificamerican.com/blog/voices/gender-discrimination-in-science-is-especially-common/?sf179012815=1>.

HAŠKOVÁ, Hana a KŘÍŽKOVÁ, Alena. 2003. *Průzkum veřejného mínění o postavení mužů a žen na trhu práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

HAVIGEROVÁ, Jana Marie. 2011. *Pět pohledů na nadání*. Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3857-4.

HORÁKOVÁ, Milada. 2005. *Proměny trhu práce v České republice po roce 1989 se zřetelem na pracovní migraci*. Online. VÚPSV Praha. Dostupné z: <https://www.slideserve.com/susan/prom-ny-trhu-pr-ce-v-esk-republice-po-roce-1989-se-z-etelem-na-pracovni-migraci>.

HUBINKOVA, Zuzana a kolektiv. 2008. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Grada Publishing, ISBN 978-80-247-1593-3.

JARKOVSKÁ, Lucie, ŠMÍDOVÁ, Iva a LIŠKOVÁ, Kateřina. 2010. *S genderem na trh*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON. ISBN 978-80-7419-030-8.

KOČIANOVÁ, Renata. 2012. *Personální řízení: východiska a vývoj. 2., přeprac. a rozš. vyd.* Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3269-5.

KOLDINSKÁ, Kristina. 2010. *Gender a sociální právo*. C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-343-1.

KOPŘIVOVÁ, Hana. 2023. *Průzkum mezi kandidáty, aneb co IT odborníky přiměje uvažovat o změně*. Online. Recruiter`s diary. Dostupné z: <https://recruitersdiary.cz/blog/23-pruzkum-motivace-ke-zmene-prace-v-it/>.

KOUBEK, Josef. 2015. *Řízení lidských zdrojů*. Management Press. ISBN 978-80-7261-288-8.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ, Renata a VOHLÍDALOVÁ, Marta. 2018. *Genderové nerovnosti v odměňování*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 978-80-7330-329-7.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana, HAŠKOVÁ, Hana a FORMÁNKOVÁ Lenka. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON. 258 s. ISBN 978-80-7419-054-4.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. 2005. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 80-7330-077-X

KUNZ, Vilém. 2012. *Společenská odpovědnost firem*. Grada Publishing. ISBN 978-80-247-7703-0.

LANE KELLER, Kevin a KOTLER, Philip. 2013. *Marketing management*. Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4150-5.

LAUDER, Silvie. 2023. *V pasti pohlaví*. Host. ISBN 9788027517718.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2022. *Rovnost žen a mužů na trhu práce a rovné odměňování*. Online. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/rovnost-zen-a-muzu-rovne-odmenovani-a-logib>.

MPSV. 2023. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023–2026*. Online. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Akcni-plan__2023-2026.pdf/20a8daec-2039-314c-0764-196bc9673067.

NECHANICKÁ, Kateřina a CEJPKOVÁ, Dana. 2023. *Jak vést ženský tým*. Pasparta. ISBN 978-80-88429-67-8.

NKC-GENDER A VĚDA. 2022. *Co děláme?*. Online. NKC-gender a věda. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/co-delame/>.

NKC-GENDER A VĚDA. 2022. *Stereotypy*. Online. NKC-gender a věda. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/stereotypy/>.

PREUSS, Ondřej a ŠEDOVIČ, Nikola. 2023. *Dostupný advokát: Jak na běžné právní situace*. Grada Publishing. ISBN 978-80-271-5165-3.

SEIWERT, Lothar a TRACY, Brian. 2011. *Jak sladit práci a osobní život*. Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4021-8.

SCHMIDT, Marcus. 2011. *40 největších mýtů o budování kariéry*. Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3740-9.

SKÁLOVÁ, Helena a FIALOVÁ, Eva. 2010. *Neviditelný problém. Rovnost a diskriminace v praxi*. Gender Studies. ISBN 978-80-86520-30-8.

SPENCE, Janet T. a HELMREICH, Robert L. 1979. *Masculinity and Femininity: Their Psychological Dimensions, Correlates, and Antecedents*. University of Texas Press. ISBN 9780292750524.

SWEETMAN, Caroline a PORTER, Fenela. 2005. *Mainstreaming Gender in Development*. Oxfam GB. ISBN 0 85598 551 8.

ŠABATOVÁ, Anna, HAMPL, Stanislav, MAŘÍKOVÁ, Hana, URBÁNIKOVÁ, Marína a KVASNICOVÁ, Jana. 2017. *Sladování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR*. Online. ISBN 978-80-87949-66-5. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/101-2017-DIS-JKV-vyzkumna__zprava.pdf?fbclid=IwAR1uqDPvEIsYGcgMq-wffiecE5il-TuPbFi6yzaSnY2-Gfv__yoOtquU1Rg.

ŠNÝDROVÁ, Ivana. 2006. *Manažerka a stres*. Grada Publishing. ISBN 9788024760407.

Tip4u. 2023. *(Ne)výhody práce programátora aneb co ostatní nevidí*. Online. Dostupné z: <http://tip4u.cz/blog/nevyhody-prace-programatora.html>.

TOMŠEJ, Jakub. 2020. *Diskriminace na pracovišti*. Grada Publishing. ISBN 978-80-271-1014-8.

TŘÍSKOVÁ, Hana. 2023. *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2021*. ISBN 978-80-7330-404-1.

URBAN, Jan. 2016. *Přestaňte se v práci stresovat*. Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5820-6.

URBANCOVÁ, Hana a VRABCOVÁ, Pavla. 2023. *Strategický management lidských zdrojů*. Grada Publishing. ISBN 978-80-271-3675-9.

ÚŘAD VLÁDY ČR. 2023. *Ženy a muži v datech 2023*. Online. Praha. ISBN 978-80-7440-327-9. Dostupné z: https://www.tojerovnost.cz/wp-content/uploads/2023/11/FINAL-ZaMvD__2023.pdf?fbclid=IwAR3UCam16eAVkrsDHmiXga3y7PJBfK8yi-JJXlst0dSyIhjOfd6CwnNUSI8.

VALDROVÁ, Jana. 2006. *Gender a společnost*. Univerzita Jana Evangelisty Purkyně. Filozofická fakulta. ISBN 80-7044-808-3.

VOJTÍŠEK, Petr. 2018. *Princip solidarity ve financování služeb sociální péče*. Nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-3709-9.

VYBÍHAL, Václav a kolektiv. 2021. *Mzdové účetnictví 2021*. Grada Publishing. ISBN 978-80-271-3108-2.

WAGNEROVÁ, Alena. 2021. *Žena za socialismu*. Univerzita Karlova, Nakladatelství Karolinum. ISBN 9788024650050.

WIENCLAW, Ruth A. 2011. *Gender Roles & Equality*. SALEM PRESS. ISBN 978-1-42983-466-7.

ZUMMAROVÁ, Adriana Abu a OHNOUTKOVÁ, Barbora. 2013. *Ženy ve vědě a technice*. Online. In: ASOCIACE PRO MEZINÁRODNÍ OTÁZKY PRO POTŘEBY XIX. ROČNÍKU PRAŽSKÉHO STUDENTSKÉHO SUMMITU. Dostupné z: <https://www.amo.cz/wp-content/uploads/2016/01/PSS-Ženy-ve-vědě-a-technice-UNESCO.pdf>.

ŽÁK, Milan. 2020. *Hospodářská politika*. Vysoká škola ekonomie a managementu. ISBN 9788088330264.

Seznam obrázků

Obrázek 1 Průměrná hrubá měsíční mzda 2022	25
Obrázek 2 Výzkumní pracovníci ve vládním a vysokoškolském prostředí v roce 2022	34
Obrázek 3 Průměrná hrubá měsíční mzda specialistů ve vědě a technice v roce 2022 ...	80

Seznam grafů

Graf 1 Věk respondentek	47
Graf 2 Vzdělání respondentek	48
Graf 3 Stávající status respondentek	49
Graf 4 Rozdělení respondentek na základě oboru	49
Graf 5 Sladění osobního a studijního/pracovního života	50
Graf 6 Příklady pro sladění osobního a studijního/pracovního života	51
Graf 7 Příklady problémů sladění osobního a studijního/pracovního života	52
Graf 8 Důvod výběru studia ve vědě a technice	53
Graf 9 Názor na diskriminaci a stereotypy ve vědě a technice	53
Graf 10 Názor na rovnost v oblasti vědy a techniky mezi ženami a muži.....	54
Graf 11 Rovnost v oblasti vědy a techniky mezi ženami a muži.....	55
Graf 12 Spokojenost respondentek s finančním ohodnocením ve vědě a technice.....	56
Graf 13 Názor na zastoupení žen ve vědě a technice.....	56
Graf 14 Příklady pro zvýšení počtu žen ve vědě a technice	57
Graf 15 Názor na změny v oblasti vědy a techniky ve prospěch žen.....	58
Graf 16 Obor studia či práce respondentek, které nepracují či nestudují ve vědě a technice	59
Graf 17 Spokojenost s finančním ohodnocením respondentek z jiných oborů	60
Graf 18 Sladění osobního a studijního/pracovního života	60
Graf 19 Příklady pro sladění osobního a studijního/pracovního života.....	61
Graf 20 Důvody špatného sladění osobního a studijního/pracovního života.....	62
Graf 21 Důvod výběru jiného oboru.....	63
Graf 22 Názor na diskriminaci a genderové stereotypy ve vědě a technice.....	63
Graf 23 Názor na rovnost v oblasti vědy a techniky mezi ženami a muži.....	64
Graf 24 Názor na zastoupení žen ve vědě a technice respondentek z jiných oborů	64
Graf 25 Názor na zastoupení žen ve vědě a technice respondentek z jiných oborů	65
Graf 26 Názor na změny v oblasti vědy a techniky ve prospěch žen.....	66

Seznam tabulek

Tabulka 1 Příklad fungování jeslí a školek v institucích či organizacích.....	71
Tabulka 2 Příklad formuláře pro dětský koutek	71
Tabulka 3 Tipy pro sladění osobního a studijního či pracovního života.....	72
Tabulka 4 Tipy metod pro zjišťování potřeb zaměstnankyň.....	73
Tabulka 5 Obsah povinného školení v oblasti diskriminace, stereotypů a nerovného zacházení na pracovišti.....	74
Tabulka 6 Příklady, proč je dobré, aby zaměstnavatel odstraňoval stereotypy a diskriminaci, a zavedl rovné zacházení a pracovní podmínky.....	75
Tabulka 7 Jak by měl zaměstnavatel odstraňovat stereotypy a diskriminaci, jak by měl podporovat rovné zacházení a pracovní podmínky.....	76
Tabulka 8 Obsah kroužku vědy a techniky.....	77
Tabulka 9 Tipy pro zviditelnění žen z vědy a techniky	78
Tabulka 10 Fórum pro ženy, které mají zájem o vědu a techniku	79
Tabulka 11 Příklady inspirované Akčním plánem rovného odměňování žen a mužů pro rok 2023-2026, pro zajištění rovného odměňování vědeckých a technických pracovníků pro soukromou i veřejnou sféru.....	81

Seznam příloh

Příloha 1 – Otázky pro rozhovor.....	94
Příloha 2 – Otázky v dotazníkovém šetření.....	95

Příloha 1 - Otázky pro rozhovor

1. Proč jste si vybrala kariéru ve vědě či technice?
2. Jaká byla Vaše cesta?
3. Nelitujete svého rozhodnutí a nepřemýšlela jste o změně oboru?
4. Co Vás na Vaší práci baví a naplňuje?
5. Cítíte rovnost v oblasti vědy a techniky mezi ženami a muži?
6. Co byste změnila, kdybyste mohla ve svém oboru?
7. Jak dokážete sladit osobní a studijní/pracovní život?
8. Co by Vám pomohlo zlepšit ve sladění osobního a studijního/pracovního života?
9. Pociťujete ve svém pracovním či osobním životě diskriminaci? Jak bojujete s diskriminací či stereotypy?
10. Proč myslíte, že není větší zastoupení žen v oblasti vědy a techniky? Jak by se mohl počet zastoupení žen zvýšit?

Příloha 2– Otázky v dotazníkovém šetření

1. Kolik Vám je let?

- 18–24 let.
- 25–29 let.
- 30–39 let.
- 40–49 let.
- Nad 50 let.

2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Střední vzdělání s maturitou.
- Vyšší odborné vzdělání.
- Vysokoškolské vzdělání bakalářské.
- Vysokoškolské vzdělání magisterské.
- Vysokoškolské vzdělání doktorské.
- Jiné.

3. Jaký je Váš stávající status?

- Studentka.
- Podnikatelka.
- Na mateřské či rodičovské dovolené.
- Nezaměstnaná.
- Zaměstnaná.
- Jiné.

4. Studujete/pracujete ve vědě či technice?

- Ano
- Ne

SEKCE: ANO STUDUJI/PRACUJI VE VĚDĚ A TECHNICE

5. Dokážete sladit osobní a studijní/pracovní život?

- Ano
- Ne

6. Pokud ano, jak? Co Vám pomáhá? Pokud ne, neodpovídejte. (Možnost zakliknout více odpovědí)

- Kurzy a semináře.
- Plánovat si čas dopředu.
- Zkrácený pracovní úvazek či jiná forma úvazku.
- Pomoc ze strany zaměstnavatele, například flexibilní pracovní doba.
- Jiné, uveďte.

7. Proč nedokážete sladit svůj osobní a pracovní život? Co Vám brání? Pokud dokážete, neodpovídejte. (Možnost zakliknout více odpovědí)

- Pracovní doba.

- Přesčasy.
- Nedostatečná znalost problematiky a podpora ze strany zaměstnavatele.
- Nejsem organizovaná.
- Jiné, uveďte.

8. Proč jste se rozhodla pro studium/práci ve vědě či technice?

- Příklad v rodině.
- Dlouhodobý zájem.
- Životní sen.
- Momentální rozhodnutí.
- Jiné.

9. Pociťujete diskriminaci či genderové stereotypy v zaměstnávání žen ve vědě a technice?

- Ano
- Ne

10. Máte nějaký příklad diskriminace žen ve vědě či technice?

- Otevřená otázka

11. Cítíte rovnost v oblasti vědy a techniky mezi ženami a muži?

- Ano
- Ne

12. Pokud necítíte, máte nějaké zkušenosti? (Možnost zakliknout více odpovědí)

- Nevhodné chování na pracovišti ze strany kolegů či vedení.
- Rozdílné odměňování.
- Nevhodné chování ze strany učitelů či profesorů při studiu.
- Diskriminace na trhu práce.
- Horší podmínky pro kariérní a odborný růst.
- Rozdílné pracovní či studijní podmínky či vytížení.
- Přehnaná a častější kritika.
- Podceňování.
- Jiné, uveďte.

13. Jste spokojená s finančním ohodnocením ve svém oboru?

- Ano
- Ne

14. Myslíte si, že je zastoupení žen ve vědě a technice dostatečné?

- Ano
- Ne

15. Jak by se mohl počet zastoupení žen ve vědě a technice zvýšit? (Možnost zakliknout více odpovědí)

- Lepší pracovní podmínky.
- Větší podpora ze strany státu.
- Odstranění diskriminace nejen ze strany zaměstnanců a zaměstnavatelů.

- Odstranění stereotypů.
- Rovnost v odměňování.
- Větší podpora ze strany státu a zaměstnavatele ve sladění osobního a pracovního života.
- Jiné, uveďte.

16. Měly by nastat změny v oblasti vědy a techniky ve prospěch žen?

- Ano
- Ne

17. Pokud ano, jaké změny? Pokud jste odpověděla ne, neodpovídejte.

- Otevřená otázka

SEKCE: NE NEPRACUJI/NESTUDUJI VE VĚDĚ A TECHNICE

5. V jakém oboru studujete/pracujete?

- Obchod, cestovní ruch.
- Školství, zdravotnictví, sociální péče.
- Stavebnictví, průmysl.
- Zemědělství, lesnictví.
- Administrativa, ekonomie.
- Jiné.

6. Jste spokojená s finančním ohodnocením ve svém oboru?

- Ano.
- Ne.

7. Dokážete sladit osobní a pracovní/studijní život?

- Ano.
- Ne.

8. Pokud ano, jak? Co Vám pomáhá? Pokud ne, neodpovídejte. (Možnost zakliknout více odpovědí)

- Kurzy a semináře.
- Plánovat si čas dopředu.
- Zkrácený pracovní úvazek či jiná forma úvazku.
- Pomoc ze strany zaměstnavatele, například flexibilní pracovní doba.
- Jiné, uveďte.

9. Proč nedokážete sladit svůj osobní a pracovní/studijní život? Co Vám brání? Pokud dokážete, neodpovídejte. (Možnost zakliknout více odpovědí)

- Pracovní doba.
- Přesčas.
- Nedostatečná znalost problematiky a podpora ze strany zaměstnavatele.
- Nejsem organizovaná.
- Jiné, uveďte.

10. Proč jste se nerozhodla pro studium/práci ve vědě či technice? (Možnost zakliknout více odpovědí)

- Nebavilo by mě to.
- Náročné studium a práce.
- Nezajímavé finanční ohodnocení.
- Špatné sladění pracovního a osobního života.
- Práce ve vědě a technice je spíše pro muže.
- Nesouhlas okolí či rodiny.
- Jiné.

11. Myslíte si, že existuje diskriminace či genderové stereotypy v zaměstnávání žen ve vědě a technice?

- Ano.
- Ne.
- Nevím.

12. Myslíte, že je rovnost v oblasti vědy a techniky mezi ženami a muži?

- Ano.
- Ne.
- Nevím.

13. Myslíte si, že je zastoupení žen ve vědě a technice dostatečné?

- Ano.
- Ne.
- Nevím.

14. Jak by se mohl počet zastoupení žen ve vědě a technice zvýšit? (Možnost zakliknout více odpovědí)

- Lepší pracovní podmínky.
- Větší podpora ze strany státu.
- Odstranění diskriminace nejen ze strany zaměstnanců a zaměstnavatelů.
- Odstranění stereotypů.
- Rovnost v odměňování.
- Větší podpora ze strany státu a zaměstnavatele ve sladění osobního a pracovního života.
- Nevím.
- Jiné, uveďte.

15. Měly by nastat změny v oblasti vědy a techniky ve prospěch žen?

- Ano.
- Ne.
- Nevím.

16. Pokud ano, jaké změny? Pokud jste odpověděla ne, neodpovídejte.

- Otevřená otázka