



**ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE**

---

**Masarykův ústav vyšších studií**

## **Problematika zaměstnávání žen**

## **The issue of women's employment**

Bakalářská práce

Studijní program: Ekonomika a management

Studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích

Vedoucí práce: PhDr. Blanka Jirkovská

**Markéta Pokorná**

---

**Praha 2016**

## I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: Pokomá Jméno: Markéta Osobní číslo: 423487  
Fakulta/ústav: Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)  
Zadávající katedra/ústav: Katedra managementu  
Studijní program: Ekonomika a management  
Studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích

## II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:  
Problematika zaměstnávání žen

Název bakalářské práce anglicky:  
The issue of women's employment

Pokyny pro vypracování:  
Cíl práce - Analýza rovnosti příležitostí v organizaci. Vyhodnocení výsledků organizací a porovnání zkoumaného jevu. Návrh řešení daného problému. Přínos práce - Získání povědomí o citlivosti organizace v otázce genderu. Analyzovat vnitřní organizační procesy a strukturu organizace z pohledu ženské problematiky. Navrhnout organizaci konkrétní realizovatelné změny, které povedou k prosazování genderové rovnosti v praxi. Osnova - 1. Vymezení pojmů 2. Rovné příležitosti mužů a žen 3. Zaměstnávání žen z pohledu zákona 4. Diskriminace žen na trhu práce 5. Praktická část

Seznam doporučené literatury:  
Horská S. Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání. 2000., Pisár P. a kol. Rovnost příležitostí na trhu práce 2008., Bačovská D., Zárasová Z. Vaše pracovní právo! aneb jak se úspěšně bránit diskriminaci 2008., Huňková M., Rytířová K., Navrátilová J. Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání. 2003.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:  
PhDr. Blanka Jirkovská, Katedra inženýrské pedagogiky

Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:  
\_\_\_\_\_

Datum zadání bakalářské práce: 8.1.2016 Termín odevzdání bakalářské práce: 8.5.2016  
Platnost zadání bakalářské práce: 2.7.2017

B. Jirkovská Podpis vedoucí(ho) práce  
21 Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry  
Jucora Podpis děkana(ky)

## III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

17-01-2016  
Datum převzetí zadání

M. Jirkovská  
Podpis studenta(ky)

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou 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:

.....

podpis:

## **Poděkování**

Děkuji PhDr. Blance Jirkovské za odborné vedení práce, věcné připomínky, vstřícnost a dobré rady při konzultacích a vypracování bakalářské práce.

Dále bych chtěla poděkovat ředitelkám základních škol paní Ing. Monice Bártové a paní Mgr. Janě Dimunové za možnost provést dotazníkové šetření a zveřejnit anonymní výsledky.

**Anotace:**

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání žen v pedagogických profesích. Obecným cílem práce je popis teoretických poznatků, dílčím cílem práce je analýza rovnosti příležitostí mužů a žen v organizacích. V teoretické části popisujeme rozdíly v přístupu k mužům a ženám na trhu práce. Na základě teoretických poznatků zaměřených na diskriminaci a rovné příležitosti mužů a žen byla provedena praktická část práce formou dotazníku, který se zaměřuje na diskriminaci žen na pracovišti. Cílem dotazníkového šetření bylo zmapovat, zda jsou ženy ve feminizovaném oboru spokojeny a zda v něm nedochází k jejich diskriminaci.

**Klíčová slova:**

Rovné příležitosti, rovnoprávnost, diskriminace, segregace trhu, mateřství, rodičovská dovolená

**Abstract:**

This bachelor thesis is about the issue of female employment in pedagogical professions. The general aim of the project is a description of the theoretical background, the sub-objective of the project is the analysis of equality of opportunities between women and men in organizations. In the theoretical part we describe differences in approach to men and women in labor market. The practical part of this bachelor thesis is based on theoretical backgrounds focused on discrimination and equal opportunities for men and women done by questionnaire, which is focused on discrimination of women at work. The purpose of this survey was to find out if women in feminised field are satisfied and if there is no discrimination against them.

**Keywords:**

Equal opportunity, equality, discrimination, market segmentation, maternity, parental leave

# Obsah

Úvod.....	3
1 Výklad pojmů .....	4
1.1 Rovné příležitosti .....	4
1.2 Rovnost .....	4
1.3 Diskriminace .....	4
1.4 Diskriminace na trhu práce .....	5
1.5 Přímá diskriminace.....	5
1.6 Nepřímá diskriminace .....	5
1.7 Sexuální obtěžování .....	6
2 Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání.....	6
2.1 Rovné příležitosti .....	6
2.2 Rozdíly v odměňování mužů a žen .....	7
2.2.1 Platová nerovnost.....	7
2.2.2 Poměr platů mužů a žen.....	7
2.2.3 Den rovného odměňování.....	10
3 Segregace práce .....	11
4 Diskriminace .....	13
4.1 Sexuální obtěžování .....	13
4.2 Diskriminace před vstupem do zaměstnání.....	15
4.2.1 Diskriminační inzeráty.....	15
4.2.2 Příjímání pohovor .....	15
4.3 Věková diskriminace.....	17

4.4	Diskriminace žen po rodičovské dovolené .....	18
5	Právní úpravy .....	18
5.1	Rovné zacházení a zákaz diskriminace .....	18
5.2	Antidiskriminační zákon .....	19
5.3	Zvláštní ochrana žen a matek .....	20
6	Odměňování mužů a žen ve školství .....	20
7	Praktická část .....	22
7.1	Dotazníkové šetření.....	22
7.2	Cíl výzkumu .....	22
7.3	Charakteristika Základní školy v Krátké ulici .....	22
7.4	Charakteristika Základní školy ve Školní ulici .....	23
7.5	Použitá metoda výzkumu .....	25
7.6	Vyhodnocení dotazníku .....	25
	Závěr .....	41
	Seznam použité literatury .....	42
	Seznam tabulek a grafů.....	45
	Přílohy.....	46

# Úvod

Problematika zaměstnávání žen je aktuálním celosvětovým problémem. Mně, jako ženě, je tato problematika blízká, proto jsem se rozhodla, že ji použiji jako téma své bakalářské práce. Získání povědomí o rozdílnosti možností mužů a žen na trhu práce, by mělo být v zájmu každého zaměstnavatele.

Obecným cílem této práce je popis dostupných teoretických poznatků. Specifickým cílem práce je analýza rovnosti příležitostí mužů a žen v organizacích provedená pomocí dotazníkového šetření. Dále provedeme vyhodnocení výsledků organizací a porovnání zkoumaného jevu s teoretickými hypotézami. Na základě analýz provedeme návrh řešení nalezeného problému. Dílčím cílem této bakalářské práce je zmapování spokojenosti žen zaměstnaných v pedagogickém odvětví.

Bakalářská práce se skládá ze dvou částí. Z části teoretické, která se zabývá základní terminologií a také rovným postavením mužů a žen na trhu práce. Pojednává o segregaci trhu, diskriminaci žen na pracovišti a vymezení rovnosti žen z pohledu zákona. V závěru teoretické části je popsána problematika zaměstnávání žen v pedagogickém sektoru. V praktické části jsou zpracovány výsledky provedeného dotazníkového výzkumu.



# 1 Výklad pojmů

V této části bakalářské práce se seznámíme s hlavními pojmy, které se týkají problematiky daného tématu.

## 1.1 Rovné příležitosti

Téma rovnosti mužů a žen se stalo v Evropě natolik frekventované, že si vyžádalo zpracování vlastního výkladového slovníku. S organizačním přispěním Slovinska byl tento slovník doplněn o adekvátní názvy příslušných pojmů. V dané oblasti je nejčastěji užíván pojem „rovné příležitosti pro muže a ženy“, což podle výše zmíněného slovníku doslova znamená „absenci překážek bránících občanům na základě jejich příslušnosti k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a v sociální oblasti“. (Horská, 2000)

## 1.2 Rovnost

Podle E. Kvapilové a S. Porubánové (2003) je rovnost žen a mužů chápána jako svoboda v rozvoji osobních schopností žen a mužů, jako aplikace rozhodnutí bez omezení rodovými stereotypy či předsudky. Jde o jeden ze základních předpokladů sociální spravedlivosti. Jeho naplnění stěžuje existence předsudků a stereotypů, navzdory tomu, že jsou formálně deklarované a legislativně zakotvené.

Rada Evropy chápe pojem rovnost mužů a žen jako stejné zviditelnění, stejnou pravomoc a účast příslušníků obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života. Rovnost žen a mužů je opakem nerovnosti, ne rozdílem mezi pohlavími. Cílem rovnosti mužů a žen je prosazovat účast obou pohlaví ve společnosti. Znamená to poskytovat rovnost příležitostí, účastí a výsledku. (Pisár a kol., 2008)

## 1.3 Diskriminace

Diskriminaci dělíme na přímou, nepřímou, sexuální obtěžování a pronásledování. Za diskriminaci považujeme i pokyn k diskriminaci či navádění k diskriminaci.

D. Bačovská a Z. Zárasová (2008) ve své brožuře uvádí, že diskriminace je v obecném smyslu slova znevýhodnění jednoho subjektu na základě jeho odlišných (tzv. diskriminačních) znaků neboli důvodů, jakými může být věk, pohlaví, rasa nebo jazyk či rodinný stav a jiné znaky, oproti jinému subjektu.

Podle Pisára a kol. (2008) znamená diskriminace (na základě pohlaví) apriorní zamezení přístupu ke zdrojům, možnostem a příležitostem na základě kategorizace jedinců podle pohlaví, bez zjišťování a ověřování jejich individuálních schopností a možností. Diskriminace na základě pohlaví představuje nerespektování principů rodové rovnosti, souvisí s upevňováním a reprodukováním rodových stereotypů a s tradičním chápáním mužských a ženských rolí.

## **1.4 Diskriminace na trhu práce**

*„Za diskriminaci na trhu práce můžeme považovat jakékoliv rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jehož cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.“* (Bačovská, Zárasová, 2008, str. 11)

## **1.5 Přímá diskriminace**

Přímá diskriminace je jednání k osobě či skupině, které je méně výhodné než jednání k jiné osobě či skupině, ve stejné situaci. Na rozdíl od nepřímé diskriminace je lépe rozpoznatelná.

## **1.6 Nepřímá diskriminace**

Nepřímá diskriminace mnohdy bývá navenek skrytá, tudíž je hůře rozpoznatelná. Tato situace nastává, když použitím navenek neutrálních předpisů či ustanovení dochází k znevýhodnění osoby či skupiny osob, ve srovnání s jinými skupinami či osobami.

## 1.7 Sexuální obtěžování

*„Podle Kodexu Komise Evropských společenství se za sexuální obtěžování považuje nežádoucí chování sexuální povahy nebo jiné sexuálně založené chování, které se dotýká důstojnosti žen a mužů na pracovišti“ (Horská, 2000, str. 9)*

## 2 Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání

### 2.1 Rovné příležitosti

Rovnoprávnost mužů a žen je v České republice uzákoněna již po desetiletí. Navzdory tomu, se můžeme setkat s tvrzeními, že i přes veškeré vylepšování právních norem či podpoře státních i nestátních organizací, nejsou v praxi zaručeny rovné příležitosti pro obě pohlaví. (Huňková, Rytířová, Navrátilová, 2003)

*„Základními obecnými předpoklady dosažení stejné míry životního uspokojení je zejména možnost rovného přístupu mužů a žen ke zdrojům veřejných financí, ke zdrojům veřejné moci, resp. k odpovědnosti za její výkon, rovného přístupu ke vzdělání a k zaměstnání.“ (Horská, 2000, str. 6)*

#### Rovné zacházení

Podobně jako v ostatních evropských státech, je i u nás formální rovnost občanů bez rozdílu pohlaví, zaručena Ústavou ČR, resp. Listinou základních práv a svobod, která je její součástí. Na základě zkušeností trvá Evropská unie na tom, aby byl v členských státech zaveden a rozpracován princip, na jehož základě se zaměstnaným ženám dostane od jejich zaměstnavatelů stejného zacházení jako zaměstnaným mužům.

Principem rovného zacházení je zákaz diskriminace zaměstnanců kvůli pohlaví. Zaměstnavatel nesmí poukázat na rodinný nebo manželský stav uchazečky či uchazeče o zaměstnání. Znamená to, že při jednání o výběru budoucího zaměstnance, jsou údaje o tom, zda je budoucí zaměstnanec svobodný/svobodná, ženatý/vdaná nebo zda má děti, pro zaměstnavatele irelevantní. (Horská, 2000)

## 2.2 Rozdíly v odměňování mužů a žen

### 2.2.1 Platová nerovnost

Ženám i mužům zaměstnaným u stejného zaměstnavatele náleží za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejný plat (mzda). Práci stejné hodnoty se rozumí práce, která je srovnatelně složitá, je vykonávána za srovnatelných pracovních podmínek, při stejných nebo srovnatelných schopnostech, srovnatelné pracovní způsobilosti při stejných výsledcích zaměstnanců a srovnatelné pracovní výkonnosti. Zaměstnavatel musí mít pro odlišný postup při odměňování mužů a žen objektivní odůvodnění, jinak se jedná o diskriminaci. (Huňková, Rytířová, Navrátilová, 2003)

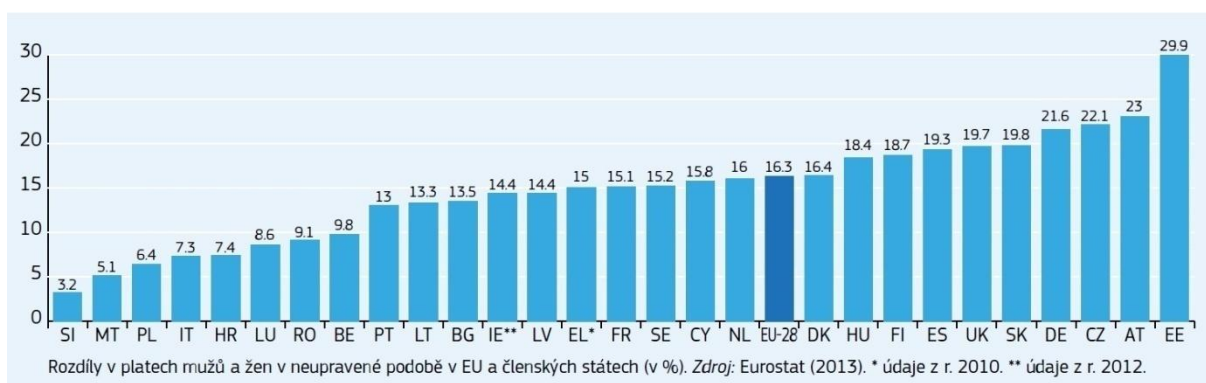
*„Článek 141 Smlouvy o založení Evropského společenství zavazuje členské státy, aby respektovaly zásadu, podle níž budou ženám a mužům poskytovat za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty rovnocennou odměnu. Rovnost v odměňování pak znamená, že muži a ženy zaměstnaní u téhož zaměstnavatele budou při úkolové mzdě odměňováni na základě stejného mzdového tarifu a při hodinové mzdě bude na stejný druh práce použita stejná hodinová sazba. Odměnou se však pro daný účel nerozumí pouze uvedené základní složky mzdy, příp. platu, ale i veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích poskytuje zaměstnanci z titulu pracovního vztahu.“* (Horská, 2000, str. 23)

### 2.2.2 Poměr platů mužů a žen

Pojem „platová nerovnost mezi ženami a muži“ či též „genderová platová nerovnost“ označuje rozdíl mezi platy, které pobírají muži, a výši platů, jež dostávají ženy. Tyto rozdíly jsou měřeny z průměrného rozdílu v hrubém hodinovém výděлку všech zaměstnanců. Ženy v EU si **za hodinu** vydělají v průměru **o zhruba 16 % méně** než muži. V jednotlivých zemích se tento údaj přitom různí.

V České republice je to o 22,1%.

Graf č. 1: Rozdíly v platech mužů a žen v EU a členských státech.



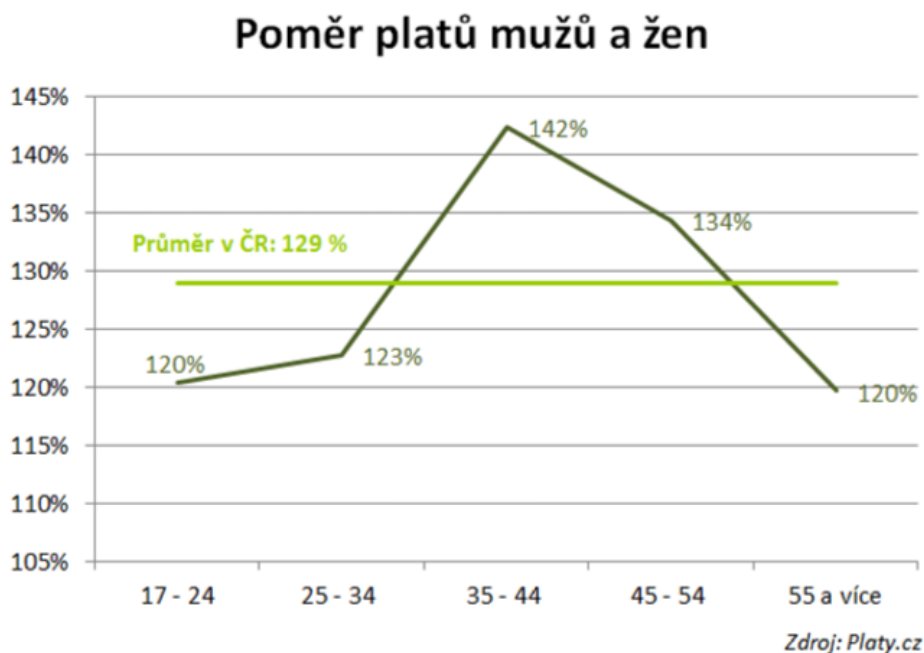
Zdroj: Evropská komise, ©2016

Z grafu č. 1 vyplývá, že Česká republika je třetí nejhorší zemí Evropské unie, co se týče rozdílu odměňování mužů a žen. Tato propast mezi platy pak dopadá více na seniorky, kterým ve stáří hrozí chudoba více než seniorům.

Eurokomisařka pro spravedlnost, ochranu spotřebitele a rovnost pohlaví Věra Jourová tvrdí, že ženy mají nižší příjem z důvodu tzv. „segregovaných povolání“. Pracují totiž především v oborech s nižšími mzdami, jako je školství a zdravotnictví. Ženy také bývají na nižších postech. Často ale dostávají ženy za stejnou práci zapláceno méně než muži, což je podle eurokomisařky v rozporu se zákazem diskriminace. Věra Jourová dále tvrdí, že za nižší výdělků žen může i péče o rodinu a domácnost. Muž se průměrně věnuje domácnosti 9 hodin týdně, zatímco žena se domácnosti věnuje 4 hodiny denně. Podle eurokomisařky Jourové to zamezuje ženám více se zapojit na trhu práce. (Česká tisková kancelář, ©2016, citováno: 23. 4. 2016)

Rozdíly mezi platy mužů a žen jsou nejvyšší kolem čtyřicátého roku života. Zatímco mezi nejmladšími i nejstaršími zaměstnanci jsou rozdíly v platech nižší, u zaměstnanců ve středním pracovním věku se platy výrazně liší.

Graf č. 2: Poměr platů mužů a žen.



Zdroj: Platy.cz, n.r.

Z grafu č. 2 vyplývá, že mezi zaměstnanci do 24 let činí rozdíl 20 %, nižší než průměrný je tento poměr i v kategorii 25 - 34 let, kde činí 23 %. Nepoměr mezi mužskými a ženskými platy však dramaticky roste mezi 35 - 44 lety, kdy je vůbec nejvyšší a činí 42 %. Poté se mírně snižuje (v rozmezí 45 - 54 let jde o 34 %), aby na konci produktivního věku dosáhl vůbec nejnižší hodnoty, těsně pod 20 %. (Platy.cz, n.r., citováno: 29. 3. 2016)

*„Skutečnost, že nejvyšší rozdíl mezi průměrnými platy mužů a žen je ve středním produktivním věku, si vysvětlujeme zejména nastupováním na rodičovskou dovolenou, na níž v ČR odcházejí téměř výhradně ženy. Během ní svou kariéru fakticky na několik let přerušují, zatímco muži naopak právě v tomto věku intenzivně postupují na vyšší posty. V nižším věku se vliv mateřské dovolené projevuje výrazně méně, ve věkové kategorii 55 let a více se už příležitosti vyrovnávají,“ komentuje zjištění analýzy Zdeněk Němec, business analytik služby Platy.cz. “ (Platy.cz, n.r., citováno: 29. 3. 2016)*

### 2.2.3 Den rovného odměňování

V roce 2015 připadl Evropský den rovného odměňování na 2. listopad. Od tohoto dne přestaly ženy pro tento rok symbolicky vydělávat. Evropský den rovného odměňování nám má připomínat nerovné platové podmínky, se kterými se ženy na trhu práce neustále potýkají. V posledních letech se tento rozdíl snížil, ačkoliv spíše vlivem hospodářské krize, která zapříčinila snižování mezd mužů než, že by se zvýšily mzdy žen. Jednou ze zásad EU je stejná odměna za stejnou práci, která však pro ženy v Evropě ještě není skutečností. V současné době Evropská komise připravuje iniciativu, která by měla vést evropské země k takové změně, abychom se nejbližší době obešli bez Evropské dne rovného odměňování.

Klesavý trend nerovného odměňování mezi pohlavími pokračuje v Dánsku, České republice, Rakousku, Nizozemsku a na Kypru. Tento trend v oblasti nerovnoměrného odměňování mužů a žen lze vysvětlit na základě několika faktorů, jako je rostoucí podíl pracujících žen s vysokoškolským vzděláním nebo významný dopad hospodářské krize na hospodářské zpomalení v některých převážně mužských odvětvích, např. ve stavebnictví nebo v technických oborech. Ke změně tedy došlo nejen díky zlepšení platových a pracovních podmínek pro ženy. (Evropská komise, ©2015, citováno: 30. 3. 2016)

### 3 Segregace práce

Nerovná dělba práce mezi muži a ženami má dopady na pozici mužů a žen při volbě povolání, při hledání práce i v pracovním životě muže a ženy. Hovoříme o rodové segregaci na trhu práce a o rodové segregaci povolání. Rodová segregace na trhu práce znamená oddělování (separaci) nebo segregaci lidí podle pohlaví (rodu) v rámci jednotlivých aspektů trhu práce (v oblasti zaměstnávání, rekvalifikace, pracovních podmínek apod.). Dlouhodobě přetrvávajícím fenoménem trhu práce je rodová segregace povolání. Spočívá v relativně rodově homogenním složení zaměstnanců, resp. zaměstnankyň v povoláních (sektorech, odvětvích, segmentů trhu práce) či pracovních pozicích, které jsou stereotypně vnímané jako typicky „mužské“ a „ženské“, s různými charakteristikami (např. odměna za odvedenou práci, flexibilita pracovního času, forma pracovního vztahu, autonomie v pracovní činnosti, status zaměstnání, hierarchická úroveň zaměstnání). Protože tato distribuce (koncentrace) vzniká na základě nerovných vztahů mužů a žen, přičemž práci a zastoupení mužů se bez ohledu na jejich skutečné schopnosti a kvalifikaci přisuzuje vyšší důležitost a kompetence, dochází k rodové nerovnosti. (Křížková, Pavlica, 2004)

Segregace povolání na základě příslušnosti k pohlaví má dvě dimenze: horizontální a vertikální. Horizontální segregace znamená koncentraci mužů a žen v jednotlivých povoláních v rámci celkového trhu práce (jde o segregaci mezi různými povoláními, přičemž možnost žen bývají omezenější než možnosti mužů). Horizontální segregace poukazuje na distribuci (zastoupení, rozložení, rozdělení) mužů a žen průřezem jednotlivých povolání (skrz celé spektrum). Vertikální segregace spočívá v koncentraci mužů a žen na určitých pozicích v rámci jedné kategorie povolání (čím vyšší a zodpovědnější pracovní pozice, tím je v nich méně žen). Existuje více teorií na vysvětlení přetrvávající segregace povolání na základě příslušnosti k pohlaví, přičemž většina z nich rozlišuje mezi faktory nabídky práce a poptávky po práci. Při faktorech nabídky práce se zkoumají důvody, proč ženy upřednostňují stejná povolání (například povolání s flexibilní pracovní dobou, které matce umožňují starat se o dítě, jako důsledek toho, že zodpovědnost a starostlivost o děti není stejně rozdělena mezi oba rodiče). Vysvětlení z hlediska poptávky po práci se zaměřují na otázky, proč zaměstnavatelé preferují muže, nebo ženy pro stejné povolání a proč mají muži a ženy odlišné podmínky kariérního



růstu. Segregace povolání na základě příslušnosti k pohlaví je jednou z příčin (ale ne jedinou příčinou) mzdových rozdílů mezi muži a ženami. (Pisár a kol., 2008)

Nerovnost mezi ženami a muži v přístupu k moci, v míře participace, v přístupu k právům, zdrojům, sociálním výhodám, ke vzdělání, ochraně zdraví apod. se definuje jako rodová propast (gender gap). Rodová propast v odměňování potom označuje rozdíly v odměňování žen a mužů za práci. Průměrná mzda žen je téměř ve všech zemích nižší než průměrná mzda mužů. Zpravidla se pohybuje na úrovni  $\frac{3}{4}$  mzdy mužů, někde i méně. Za jednu z příčin příjmových nerovností mezi muži a ženami se považuje rodová segregace povolání. Kromě koncentrace žen v určitých odvětvích či profesích (v nízkopříjmových) se na celkové nižší mzdě žen podílejí rozdíly ve vzdělání, nižší zastoupení žen ve vedoucích funkcích zabrzděním jejich kariérního postupu z důvodu mateřství, předsudky o menších schopnostech žen. (Pisár a kol., 2008)

Český trh práce je segregován podle pohlaví. Ženy jsou zaměstnávány především ve školství, zdravotnictví a službách, muži zase ve stavebnictví, zemědělství a průmyslu. Segregace českého trhu práce podle pohlaví odráží celý soubor genderových nerovností, které na českém trhu práce existují. Jde zejména o nerovnost v příležitostech mužů a žen získat práci v určité profesi a o mzdovou nerovnost. Stále dochází k nedodržování předpisů, které český legislativní systém v posledních letech přijal po vzoru legislativy Evropské Unie. To znamená, že ženy jsou na trhu práce ještě stále přímo i nepřímo diskriminovány. (Křížková, Pavlica, 2004)

Trond Petersen a Ishac Saporta rozlišují 3 diskriminační procesy:

- ženy jsou přijímány nebo povyšovány do jiných pozic než muži a mají nižší plat i prestiž
- nerovnost mezi muži a ženami na stejné pozici ve stejném podniku nebo zařízení
- povolání, kde převažují ženy, jsou obecně hůře hodnocena i méně výhodná a prestižní. (Petersen, Saporta, 2004)

Pozice, kde převažují na trhu práce muži, se vyznačují vyšší koncentrací výhod. Jde nejen o mzdové ohodnocení práce a vysokou prestiž, ale i o vysoké sociální ocenění výkonu určité pozice, které souvisí s rolí hlavního živitele domácnosti. Z hlediska oboru

jde o to, že každý obor má svůj „gender“ - to znamená, že podle toho kolik mužů a žen v nich pracuje, jsou nastavena pravidla a podmínky práce. Pokud jde o pracovní podmínky a výhody, pak jsou pozitiva připisována oborům, ve kterých jsou zaměstnávání především muži. V současnosti zaměstnavatelé neposkytují výhody nad rámec zákonných opatření, které by usnadnily zaměstnancům skloubit jejich rodinný a pracovní život. Pokud k tomu dochází, výhody používají nejčastěji nejprestižnější obory, tedy ty obory, ve kterých převládají muži. Ženy, které by měly zájem těchto možností pro skloubení práce a rodiny využít, se bohužel k této možnosti nedostanou, a tím paradoxně dochází k umělému udržování a reprodukci role muže jako hlavního živitele rodiny. (Hašková, Křížková, Maříková, Radimská, 2003)

## 4 Diskriminace

Více než 50 % populace si myslí, že jsou ženy v zaměstnání oproti mužům znevýhodňovány. (Huňková, Rytířová, Navrátilová, 2003). Zaměstnavatelé jim neposkytují stejné platy, ženy pocítují na pracovišti nižší autoritu, jsou méně podporovány v kariérním růstu či ve vzdělávání a někdy se stávají terčem chování snižujícího jejich důstojnost. Ne všechna znevýhodnění v zaměstnávání se rovnají diskriminaci postižitelné zákonem, ale o všech je třeba hovořit a jednat proti nim.

Příklady diskriminace definované zákonem:

- rozdíl v platech žen a mužů na identické pracovní pozici
- rozdíl v pracovních podmínkách poskytnutých ženám a mužům
- sexuální obtěžování v případech, kdy dochází ke zneužívání pracovní pozice v rozporu se zásadou rovnosti. (Huňková, Rytířová, Navrátilová, 2003)

### 4.1 Sexuální obtěžování

Případy sexuálního obtěžování se mohou týkat kohokoliv, jak mužů, tak žen, přesto se většinou stávají zaměstnankyním. Jedná se o návrhy se sexuálním podtextem, jejichž odmítnutí má pro oběť negativní důsledky v zaměstnání (finanční ohodnocení, možnost kariérního růstu). Tento jev je úzce spojen s uplatňováním moci – oběti jsou

obtěžovány svým nadřízeným nebo ze strany zaměstnavatele. Proto je pro oběť těžké se bránit. (Huňková, Rytířová, Navrátilová, 2003)

*„Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je buď dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo jednání sexuální povahy, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících pracovněprávních vztahů.“ (Zákon č. 435/2004 Sb.)*

Výsledky zahraničních výzkumů dokazují, že obtěžování a sexuální obtěžování je jevem, se kterým se setkává velký podíl zejména zaměstnaných žen.

Rozlišujeme dvě formy:

1. Obtěžování pro něco – v tomto případě jde zejména o úplatkářství nebo hrozbu ve smyslu zabránění postupu v zaměstnání nebo udržení zaměstnání či pracovní pozice. V tomto případě je sexuální obtěžování součástí fenoménu zvaného „skleněný strop“. Skleněný strop je soubor bariér, které brání především ženám v postupu na vyšší pozice v zaměstnání. Je neviditelný a rozpoznán a zažíván je až při snaze tuto bariéru překročit. V případě tohoto zneužívání jsou pachateli nejčastěji nadřízení muži vůči podřízeným ženám.
2. Nepřátelské prostředí – zahrnuje všechny typy chování, které jakýmkoliv způsobem znepríjemňují a znesnadňují pracovní výkon nebo vytvářejí nepřátelské pracovní prostředí (sexuální nápisy, pornografické fotografie, kalendáře nebo časopisy vystavené na pracovišti). Tento jev nejčastěji nacházíme mezi spolupracovníky. (Křížková, Pavlica, 2004)

## 4.2 Diskriminace před vstupem do zaměstnání

### 4.2.1 Diskriminační inzeráty

S diskriminací se setkáváme již u samotných nabídek k práci. Některá místa jsou stereotypně prisuzována mužům a jiná ženám. Skrytými formulacemi jsou diskriminovány ženy mladé nebo naopak starší, ženy s dětmi či ženy ucházející se o vyšší a finančně lépe hodnocené posty.

Diskriminační inzeráty vypadají takto:

*„Hledáme ředitele...vedoucího...asistentku...prodavačku...sekretářku.“*

Formulace v rozporu se zásadou rovnosti nenabízejí pracovní pozice oběma pohlavím, přičemž ženám jsou vyhrazeny nabídky práce s nižší rozhodovací pravomocí, apod. Dalším příkladem jsou nabídky, které diskriminují na základě pohlaví a dále ve svých textech požadují splnění dalších předpokladů. Například:

„Pro naši mladou dynamicky se rozrůstající firmu hledáme:

*mladé muže ve věku do 35 let...mladé ženy do 30 let... ženy s odrostlými dětmi... bezdětné ženy... atd.“*

Jak má vypadat nediskriminující inzerát:

„Pro divadelní roli Romea hledáme:

*mladého muže ve věku do 30 let.“*

„Pro předvádění dívčí módní konfekce hledáme:

*mladou ženu ve věku do 30 let.“* (Huňková, Rytířová, Navrátilová, 2003, str. 7)

### 4.2.2 Přijímací pohovor

Zkušenosti ukazují, že zaměstnavatele u ženy – uchazečky o zaměstnání, mnohdy nezajímá úroveň jejího vzdělání, odborná kvalifikace či pracovní praxe apod., ale

otázky týkající se počtu dětí a jejich věku, jejího věku, rodinného stavu a plánů v soukromém životě. Velmi často se tak stává, že po sdělení počtu dětí či jiné informace týkající se soukromého života kandidátky, je žena z výběrového řízení vyloučena, aniž by se zaměstnavatel dotázal na cokoli dalšího.

Přitom dle rovného zacházení s muži i ženami by měly být požadavky na budoucího zaměstnance/zaměstnankyni zcela shodné. Zaměstnavatel by měl mít předem stanovená kritéria pro výběrové řízení a následná kritéria pro hodnocení předpokladů jednotlivých uchazečů/uchazeček. Na hodnocení uchazečky nesmí mít vliv její rodinný stav nebo míra povinností o rodinu.

Při přijímacím pohovoru by neměly zaznít tyto otázky:

„Plánujete rodinu?“

„Jaký je Váš zdravotní stav, budete mít v nejbližších pěti letech děti?“

„Kdo se Vám stará o děti?“

„Jste vdaná?“ „Žijete s manželem?“ apod. (Huňková, Rytířová, Navrátilová, 2003, str. 7)

Výjimkou jsou činnosti nebo profese, jejichž výkon je v důsledku zákonného zákazu prací ženám (např. práce v podzemí) umožněn výhradně mužům. Ze zdravotních důvodů se princip rovného zacházení žen a mužů nevztahuje na situace, kdy jsou z pracovních činností vyřazeny těhotné ženy, kojící ženy a ženy krátce po porodu. (Horšková, 2000)

Z pohledu práva, jsou otázky zaměstnavatele, týkající se rodinného stavu uchazečky, počtu dětí a jejich věk, zajištění hlídání apod., zcela irelevantní. Zaměstnavatele takové informace nemají vůbec zajímat, až na určité výjimky – např. přestávky na kojení, kratší pracovní doba. (Huňková, Rytířová, Navrátilová, 2003)

### 4.3 Věková diskriminace

Za konec vrcholu ekonomické aktivity člověka bylo považováno období mezi 45. až 55. rokem života. Předpokládalo se, že produktivita pracovníka či pracovnice začíná klesat. Tato představa se odráží v zaměstnanecké politice. Ta znevýhodňuje starší zaměstnance a je podporována důchodovou politikou umožňující předčasný odchod do důchodu. Vedlo to k výraznému odlivu starších lidí z trhu práce. Tito lidé zároveň nejsou vnímáni jako lidé, do kterých by se dalo investovat. S ohledem na budoucí věkovou strukturu obyvatel České republiky se takovýto přístup stává dlouhodobě neudržitelným. Počet obyvatel ve věku 45+ se bude výrazně zvyšovat na úkor podílu zastoupení nižších věkových skupin. (Gender studies o.p.s., 2014)

Většina žen zažívá přerušovanou pracovní kariéru, kvůli sladování soukromého a pracovního života – péče o rodinu. To vede k existenci odlišných kariérních vrcholů u mužů a žen a také k přítomnosti specifických bariér, kterým ženy čelí. Většina žen je v podstatě nucena začínat svou kariéru dvakrát (minimálně). V prvním případě hned po dokončení studia a dosažení vzdělání, podruhé pak po návratu z rodičovské dovolené. Kariéra manažerky tak kulminuje mezi 40. - 49. rokem života, což je asi o deset let později než u jejích mužských kolegů. Kariérní růst žen je tedy omezen i tím, že většina strategických funkcí je již obsazena. (Hašková, Křížková, Maříková, Radimská, 2003)

#### Jak se žije a pracuje ženám 45+

Podle výzkumů provedených organizací Gender studies c rovece 2014 jsou ženy v České republice ve věku 45+ připraveny pečovat o své blízké a skloubit svůj rodinný a pracovní život. Uvítaly by větší možnost využití flexibilní pracovní doby či práce z domova. Nejméně spokojené se sladováním práce a domácnosti jsou ty ženy, které pečují o děti a rodiče zároveň (tzv. sendvičová generace). Více než polovina žen ve věku 45-65 let vnímá svůj věk jako velkou překážku při hledání práce. (Gender studies o.p.s., 2014)

## 4.4 Diskriminace žen po rodičovské dovolené

Již po staletí je muž chápán jako živitel rodiny a matka, jako pečovatelka. S tímto pojetím je spjata myšlenka, že se žena nemůže věnovat naplno své profesi, jelikož je péčí o rodinu vždy nějakým způsobem omezována. Například, když dítě onemocní, předpokládá se, že si vezme v zaměstnání volno matka. Můžeme tedy říci, že jsou-li ženy na trhu práce diskriminovány, pak jsou to nejvíce ženy s malými dětmi, tedy ženy po rodičovské dovolené.

Dalším problémem, kterým musí ženy po mateřské dovolené čelit, je, kam dají své ratolesti v době, kdy budou v práci. V České republice je sice vybudována síť mateřských škol, problémem je, že většina školek je přeplněná a zavírá v brzkých odpoledních hodinách, kdy většina zaměstnanců je ještě v práci. Díky tomuto problému jsou ženy nuceny pracovat na zkrácený úvazek, což přináší jistou finanční újmu. Práce na směnný provoz nepřipadá v úvahu.

V současné době se ženy snaží převést některé rodičovské povinnosti na muže a získat tak širší rámec pracovních možností. Avšak díky předsudkům se někdy na tyto ženy pohlíží jako na tzv. „krkavčí matky“, které se dostatečně nevěnují své rodině.

## 5 Právní úpravy

Problematika diskriminace a rovného zacházení je v nejobecnější rovině řešena již Všeobecnou deklarací lidských práv přijatou v roce 1948 a Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech. (Mzdová praxe, ©2016, citováno: 19. 4. 2016)

### 5.1 Rovné zacházení a zákaz diskriminace

*Podle §16 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zákoníkem práce zakázána jakákoli diskriminace. Pojmy přímá diskri-*

*minace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon. Za diskriminaci se přitom nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu. (Zákoník práce, 2014)*

## **5.2 Antidiskriminační zákon**

Antidiskriminační zákon nebo také zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací je základním dokumentem, který v českém právním řádu zakazuje diskriminaci, vymezuje prostředky ochrany oběti diskriminace. Tento zákon obsahuje výčet základních druhů diskriminace, zakázané důvody diskriminace a oblasti práva, v nichž je diskriminace zakázána. Dále stanovuje možnost procesní obrany před diskriminací. (NRZP, ©2010, citováno: 22. 4. 2016)

*„Předmět úpravy*

*(1) Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech*

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,*
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,*
- c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,*
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,*



*e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,*

*f) sociálního zabezpečení,*

*g) přiznání a poskytování sociálních výhod,*

*h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,*

*i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,*

*j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování. (MPVS, ©2016, citováno: 25. 4. 2016)*

### **5.3 Zvláštní ochrana žen a matek**

Aby docházelo k ochraně zaměstnaných těhotných žen a matek, je potřeba podřídit se závazkům směrnice Rady č. 92/85/EEC z 19. října 1992, o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovník, matek kojících a matek krátce po porodu. Hlavním požadavkem této směrnice je nedovolit, aby díky přijetí této směrnice došlo ke zhoršení stavu dosavadní ochrany. Směrnice je zaměřena na všechny druhy pracovních vztahů, tedy i na vztahy v ozbrojených silách.

Ochrana je zaměřena výhradně na ženy těhotné, kojící matky a matky krátce po porodu. Popisuje ústup od ochrany žen jako takových, který je způsobený stavem obecné ochrany zdraví při práci a rozvojem materiálů, pracovních pomůcek a technologií, v jehož důsledku byla předchozí bezpečnost rizika eliminována. (Horská, 2000, str. 16)

## **6 Odměňování mužů a žen ve školství**

V současné době je aktuálním tématem finanční ohodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň ve školském odvětví. Platy učitelů jsou hodnoceny jako nízké, proto většina řešení odměňování, směřuje k postupnému zvyšování. Obvykle se věří, že změna ve výši platů přinese zvýšení kvality školství, a to díky tomu, že se zvýší motivace učitelů a učitelek. Školství je oblastí s výraznou převahou žen. Ale platí, že ženy ve školství

nedosahují na vedoucí funkce. Tato skutečnost má základ v tom, že se na muže pohlíží jiným způsobem. Dostupné údaje o platech ve školství ukazují, že muži pobírají vyšší částky než ženy. (Pavlík, Smetáčková, 2006)

V Evropské unii je Česko zemí s největším podílem žen mezi vyučujícími základních škol. V evropské osmadvacítce nejvíce mužů působí v dánském školství, představují skoro třetinu pedagogů základních škol. V Česku tvoří učitelky bezmála 98 procent pedagogického sboru. Vyplývá to ze srovnání Eurostatu. (Europa, ©2016, citováno: 27. 4. 2016) Jiné údaje než Eurostat má však české ministerstvo školství. Podle ministerstva školství loni muži v základních školách představovali 14,7 procenta vyučujících. Podíl se v několika posledních letech výrazně neměnil. Od roku 2006 do roku 2008 činil zhruba 14 procent, v roce 2009 a 2010 mírně klesl pod tuto hodnotu. V roce 2011 se dostal na 15 procent, pak ale znovu klesal. (Empresa media, ©2006, citováno: 27. 4. 2016)

I když je žen ve školství výrazně víc, stejně jako v jiných oborech pronikají hůř do vedoucích pozic. Muži sice podle ministerstva školství tvoří asi 15 procent vyučujících základních škol, 35 procent z nich ovšem představují ředitelé škol. Zatímco ředitelka si loni vydělala měsíčně v průměru 39 410 korun hrubého, ředitel měl 42 349 korun, jak ukázala statistika ministerstva školství. (E15, ©2016, citováno: 17. 4. 2016)

Ředitelé/ky škol si jen velmi zřídka uvědomují existenci těchto stereotypů, což značí o to větší nebezpečí. Bez znalostí a možností rozpoznat genderové stereotypy, se tak nemají jak jejich vlivu bránit. Tyto stereotypy mohou mít negativní vliv. Může to vést ke znevýhodňování některých vyučujících v souvislosti s odměňováním. Tendence ke znevýhodňování žen a přímému zvýhodňování mužů opravdu existují. Potvrdily to rozhovory s ředitelkami a řediteli škol. Takové tendence však není možno akceptovat a to ani tehdy, jsou-li motivovány dobrými úmysly či jsou činěny z nevědomosti. (Pavlík, Smetáčková, 2006)

## 7 Praktická část

### 7.1 Dotazníkové šetření

#### **Analýza měření spokojenosti žen v pedagogickém odvětví a odhalení diskriminace na pracovišti**

### 7.2 Cíl výzkumu

Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, zda jsou ženy zaměstnané ve školství, které je považováno za feminizovaný obor, diskriminovány. Dílčím cílem výzkumu bylo mapování spokojenosti žen zaměstnaných v pedagogickém odvětví.

Na základě výsledků se analyzovaly výše uvedené cíle a došlo k porovnání situací na základních školách situovaných ve stejném městě.

### 7.3 Charakteristika Základní školy v Krátké ulici

Základní škola, Klášterec nad Ohří, Krátká 676, okres Chomutov je škola s devíti ročníky. Stavba byla uvedena do provozu v letech 1987 – 1989. Od 1. 10. 1992 je škola samostatným právním subjektem, který hospodaří jako příspěvková organizace. Výuka probíhá na prvním stupni ve třech třídách v ročníku, na druhém stupni toto pravidlo není dodrženo. Hlavní činnost se realizuje v 21 kmenových třídách, dvou odborných učebnách, které slouží k výuce výpočetní techniky v jedné pracovně dramatické výchovy, v odborné učebně českého jazyka a literatury, pracovně hudební výchovy, ve dvou odborných učebnách přírodopisu, odborné pracovně zeměpisu a dějepisu, odborné pracovně fyziky a čtyřech učebnách cizích jazyků. Dále se na škole nachází oddělení školních dílen, dvojice tělocvičen, plavecká učebna, školní knihovna, školní jídelna, škola v přírodě a venkovní sportoviště. Z pohledu vedení školy i z pohledu pedagogických pracovníků je její vybavenost lehce nad průměrem. Podle možností pracovního rozpočtu dochází k obnově zastarávající techniky a učebních pomůcek.

Na základě statistik lze konstatovat, že převážná část absolventů odchází na střední školy. Tento fakt byl brán v úvahu při tvorbě školního vzdělávacího plánu, kde se odráží i velký zájem rodičů o to, co škola nabízí ve výuce cizích jazyků a oblasti práce na PC. Škola také zajišťuje mimoškolní činnosti jako školní družiny a školní klub, v němž je na 20 – 25 kroužků (plavání, florbal, karate, volejbal, gymnastika,...). Školní klub vede žáky k rozvoji nadání a talentu a vedoucí těchto kroužků se svými svěřenci dosahují vynikajících výsledků nejen v regionálních, ale i v republikových soutěžích. Vzdělávací program klade důraz na rozvoj každého jedince. Škola nabízí speciální vzdělávací program pro děti nadané. Žáci se speciálními poruchami učení a chování jsou integrováni do běžných tříd a jsou vzděláváni podle individuálních vzdělávacích plánů, které jsou součástí smlouvy mezi školou a rodiči.

Ve školním roce 2014/2015 se vzdělávalo ve 25 třídách celkem 572 žáků. V témže roce zaměstnávala škola 34 pedagogů, z toho 31 žen a 3 muže. K 30. 6. 2015 byly 3 ženy na rodičovské dovolené. Ředitelkou této školy je Mgr. Jana Dimunová. Zástupkyní pro I. stupeň je Mgr. Soňa Strnadová a zástupcem pro II. stupeň je Mgr. Jiří Hnilička.

## **7.4 Charakteristika Základní školy ve Školní ulici**

Základní škola, Klášterec nad Ohří, Školní 519, okres Chomutov je úplná škola sídlištního typu. Vystupuje jako právní subjekt, příspěvková organizace. Je situována do odpočinkové a klidné zóny na kraji města Klášterec nad Ohří. Výuka je organizována pro 1.- 9. ročník. Výuka na této škole byla zahájena v roce 1973. Hlavní činnost realizuje ve 22 kmenových třídách. Dále se ve škole nachází 3 počítačové učebny, 4 jazykové učebny, laboratoře pro fyziku, chemii a biologii, odborné učebny pro výuku přírodních a humanitních předmětů, knihovna se studovnou, učebna hudební i výtvarné výchovy a dvě tělocvičny. Všechny odborné učebny jsou vybavené moderními technologickými zařízeními, jako jsou DVD přehrávače, dataprojektory a interaktivní tabule.

V samostatné budově se nachází úsek stravování a mimoškolní výchovy (školní družiny, tělocvična, klubovna). Venkovní areál je dotvářen veřejným sportovištěm, které je využíváno nejen školou, ale i sousední mateřskou školou a v odpoledních hodinách slouží široké veřejnosti. V rámci mimoškolních aktivit mohou děti navštěvovat kroužky

jako je stolní tenis, volejbal, florbal, atd. Podle vzdělávacího plánu je nadaným žákům věnována individuální péče a záleží pouze na pedagogovi, jakou metodu výuky použije či jaké úkoly mu zadává. Individuální péče je také věnována žákům se specifickými poruchami učení. Je k nim přistupováno se zřetelem, nebo je s rodiči sestaven individuální vzdělávací plán, podle kterého je žák vyučován.

Ve školním roce 2014/2015 navštěvovalo školu celkem 418 žáků. Zaměstnáno zde bylo 26 pedagogických pracovníků. Z těchto 26 pracovníků byli pouze 3 muži. Jedna učitelka byla v tomto roce na rodičovské dovolené. Ředitelkou této školy je Ing. Monika Bártová a její zástupkyní je Mgr. Doris Homolková.

## 7.5 Použitá metoda výzkumu

K výzkumu bylo použito dotazníkové šetření. Dotazník byl rozdán učitelkám základních škol v tištěné podobě. Respondenti odpovídali na 15 uzavřených a 5 otevřených otázek. Celkově tedy dotazník obsahoval 20 otázek. Vyplnění dotazníku trvalo cca 5-10 minut. Tištěné verze mi byly vráceny do 3 dnů od rozdání. Zpracování dat trvalo přibližně týden. Plné znění dotazníku je uvedeno v příloze č. 1. Vzhledem k tomu, že respondenty byly pouze ženy, dotazník neobsahuje otázku týkající se pohlaví.

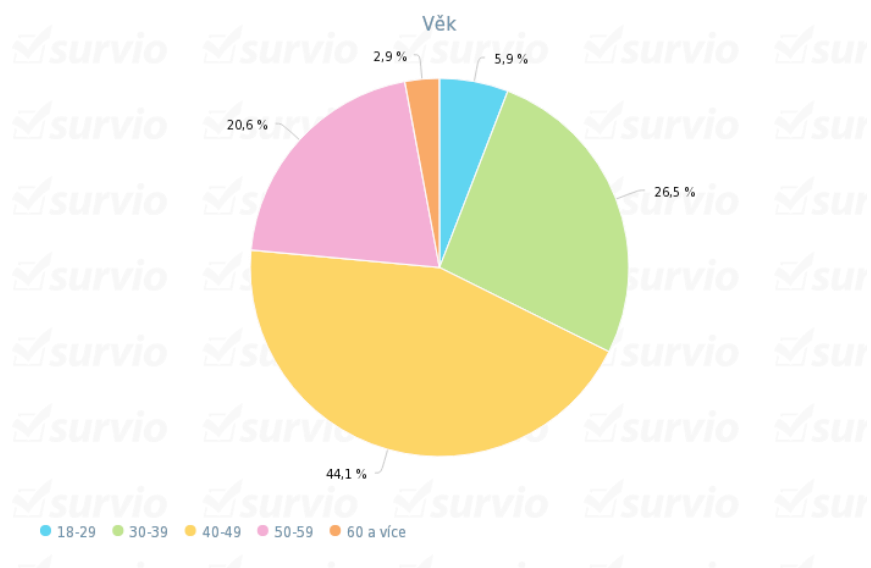
## 7.6 Vyhodnocení dotazníku

Na dotazník odpovědělo celkem 56 žen. Z nichž 22 žen pracuje na ZŠ ve Školní ulici a 34 žen na ZŠ v Krátké ulici. Tři z těchto 34 žen jsou vychovatelkami v družině, a jsou taktéž považovány za pedagogické pracovníky.

### 1) Věk

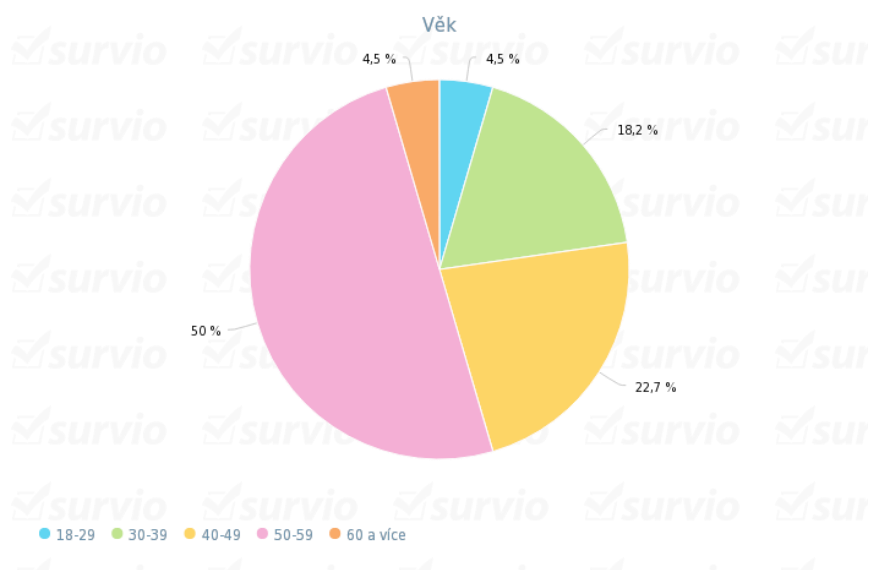
Otázka měla vést ke zjištění věkového složení žen (učitelek) zaměstnaných ve školách. Na Základní škole v Krátké ulici (dále 1. ZŠ) je učitelský sbor mladší než na Základní škole ve Školní ulici (dále 3. ZŠ). Na 3. ZŠ je přesně polovina žen ve věku od 50 do 59 let, na 1. ZŠ jsou ženy ve sboru v průměru o deset let mladší.

Graf č. 3: Věk učitelek na 1. ZŠ.



Zdroj: Survio, ©2012-2016

Graf č. 4: Věk učitelek na 3. ZŠ.



Zdroj: Survio, ©2012-2016

## 2) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Očekávaná odpověď na tuto otázku byla, že všechny ženy mají vysokoškolské vzdělání. Od 1. ledna 2015 musí být, dle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, učitelé/ky odborně způsobilé, aby mohli svou profesi vykonávat. Této způsobilosti dosáhnou tím, že budou mít vysokoškolský titul z pedagogického oboru. Bylo zjištěno, že 3 ženy z 1. ZŠ vyučují bez dokončeného vysokoškolského vzdělání, což umožňuje výjimka v zákoně, která stanovuje, že za pedagogické pracovníky jsou považováni pracovníci, kteří splňují předpoklady pro výkon činnosti dle dosavadních právních předpisů, nejdéle však po dobu 10 let, pokud v této době nezahájí studium, kterým získá potřebný předpoklad, a toto studium úspěšně ukončí. V konkurenční škole již dosáhly všechny učitelky vysokoškolského vzdělání.

## 3) Jaká je délka Vaší pedagogické praxe?

Na obou školách má více než 50 % žen (přesně 52,9 % na 1. ZŠ, 68,2 % na 3. ZŠ) přes 20 let pedagogické praxe. Druhá nejčtenější odpověď se u škol liší. Na 1. ZŠ odpovědělo 17,6 % žen, že jejich délka pedagogické praxe je 5-10 let, kdežto na 3. ZŠ je druhou převažující odpovědí – celkem 13,6 % - délka praxe 15-20 let. Tento jev se dá jednoduše vysvětlit mladistvějším kolektivem 1. ZŠ.

Graf č. 5: Délka pedagogické praxe 1. ZŠ.



Zdroj: Survio, ©2012-2016



4) – 5) Máte děti? Pokud ano, kolik let jste strávila na rodičovské dovolené?

Z 56 žen je pouze 9 bezdětných. Z těchto devíti žen je sedm z nich ve věku do 39 let, jedna žena v důchodovém věku a jedna ve věku středním tj. 40-49.

Graf č. 6: Léta strávená na RD 1. ZŠ.



Zdroj: Survio, ©2012-2016

Z grafu vyplývá, že 55,6 % žen strávilo na rodičovské dovolené více než 4 roky. Dále 22,2 % žen strávilo na mateřské dovolené 4 roky. 14,8 % žen bylo na rodičovské dovolené 3 roky a zbylých 7,4 % pouze 2 roky. Pro zaměstnavatele je tento fakt častou komplikací při zajišťování plynulého chodu školy (řešení zástupu za rodičovskou dovolenou).

6) Z jakého důvodu jste se rozhodla pro práci v pedagogickém odvětví?

Tabulka č. 1: Práce v pedagogickém odvětví – 1. ZŠ.

Klasifikace odpovědí	Počet odpovědí
Práce s dětmi	17
Inspirace rodinou	4
Nevím	4
Společenská prestiž	3
Dovolená	2
Zábava	1
Finanční ohodnocení	1
Studium cizího jazyka	1
Touha od dětství	1

Zdroj: vlastní data

Z tabulky č. 1 vidíme, že polovina žen se pro zaměstnání učitelky rozhodla hlavně kvůli dětem. Další 4 ženy byly inspirovány tím, že například jejich matka či babička nebo někdo známý byl učitelem/učitelkou na základní škole. Stejný počet žen nedokázal na tuto otázku odpovědět. Pouze 3 respondentky se pro povolání učitelky rozhodly kvůli společenské prestiži, dodaly ale, že v době, kdy nastupovaly do zaměstnání, tak povolání učitele bylo na vyšším společenském postu, než je teď. Dvě ženy nastoupily do školství díky dlouhému pracovnímu volnu. Jedna žena uvedla, že ji toto povolání baví, další, že chtěla studovat cizí jazyk a jedna chtěla učit již od dětství. Pouze jedna žena si toto povolání vybrala z důvodu finančního ohodnocení, což poukazuje na to, že učitelé jsou opravdu špatně placeni.

Na 3. ZŠ převažovaly stejné odpovědi jako u školy zmiňované výše. Ženy se pro povolání učitelky rozhodly taktéž nejvíce kvůli dětem, protože je baví předávat zkušenosti jiným, baví je práce s dětmi jako taková. Práce je od dětství zajímala, rády hlídaly

své mladší sourozence. Objevily se zde pouze dvě jiné odpovědi a to „stálost zaměstnání“ a „poslání“.

7) Jaké jsou výhody a nevýhody práce v pedagogickém odvětví.

Tabulka č. 2: Výhody práce v pedagogickém odvětví – 3. ZŠ.

Výhody	Počet odpovědí
Prázdniny	7
Pracovní doba	5
Čas na vlastní děti	5
Vzdělávání	2
Nevím	2
Zázemí	1
Jistota práce	1

Zdroj: vlastní data

Nejčastěji uváděnou výhodou jsou prázdniny. Není se čemu divit. Ve školství činí dovolená 40 kalendářních dnů, které se poskytují v době letních prázdnin. Studijní volno umožňuje pobyt doma také v době podzimních, vánočních, velikonočních či jarních prázdnin, což ocení hlavně ti zaměstnanci, kteří mají doma malé děti. Další výhodou práce v pedagogickém odvětví je pracovní doba strávená na pracovišti, která začíná ráno před 8 hodinou a končí většinou kolem 14 hodiny odpoledne, někdy dříve a někdy později (při takzvaném odpoledním vyučováním, které neprobíhá každý den). Část práce mohou zaměstnanci ve školství vykonávat doma.

Z tabulky č. 2 plyne, že ženy učitelky jsou rády, že mají čas na vlastní děti, což je vlastně důsledkem pracovní doby. Dvě ženy uvedly, že je baví se neustále vzdělávat a předávat dál informace novým generacím – výhodou pro ně je, že se člověk pořád něčemu novému učí. Další dvě ženy neodpověděly vůbec. Jedna žena uvedla,

že výhodou je jistota práce, kterou jim nikdo nevezme. A taktéž jedna žena zmínila, že jedinou výhodou je zázemí, jelikož je ve školách sucho a teplo.

Odpovědi z 1. ZŠ se neliší, také je pro ně největší výhodou dovolená. Další výhodou je pracovní doba, díky které mají ženy čas na své děti, mají volné víkendy a celá odpoledne. Ženy z 1. ZŠ taktéž uváděly mezi výhodami jistotu práce, sebevzdělávání a tvůrčí kreativitu.

Tabulka č. 3: Nevýhody práce v pedagogickém odvětví – 3. ZŠ.

<b>Nevýhody</b>	<b>Počet odpovědí</b>
Psychická zátěž	13
Finanční ohodnocení	5
Nañízená dovolená	4
Nízka prestiž	2
Vzdělávání učitelů	1

Zdroj: vlastní data

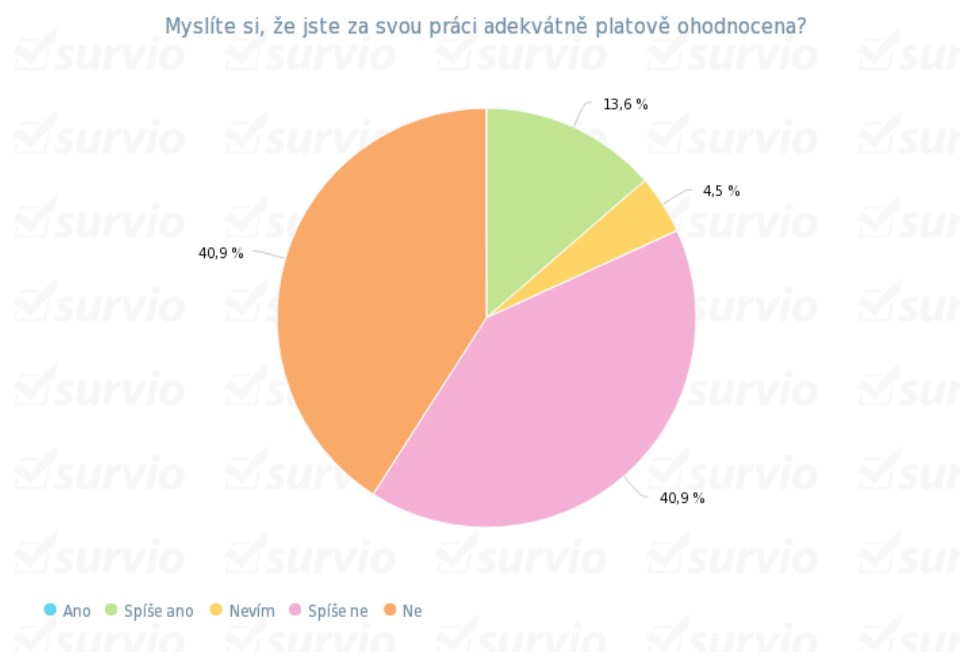
Za největší nevýhodu považují ženy z 3. ZŠ psychickou zátěž, které jsou denně ve svém zaměstnání vystaveny. Ženy uváděly jako velkou zátěž na psychiku hluk, ve kterém musí pracovat a neustále se hromadící administrativu, která se musí včas vyplnit a odevzdat. Překvapivě až na druhém místě, s počtem pouze 5 odpovědí, se umístilo finanční ohodnocení, které je často v médiích zmiňováno jako nedostačující. Z dotazníku se zjistilo, že ačkoliv délka dovolené je největší výhodou práce ve školství, zároveň může být velkou nevýhodou. Zaměstnanci si nemohou vybrat dovolenou, když potřebují, ale mají ji pevně stanovenou. Jako další nevýhody ženy uváděly nízkou prestiž a neflexibilní vzdělávání učitelů.

8) Myslíte si, že jste za svou práci adekvátně ohodnocena?

V teoretické části je psáno o nízké mzdě pedagogických pracovníků. Proto jsem u této otázky očekávala, že většina učitelek nebude se svým platovým ohodnocením spokojena. Výsledky dopadly podle očekávání. Na 3. ZŠ volila 40,9 % žen odpovědi „spíše ne“ a „ne“. Jedna žena odpověděla, že neví jak odpovědět na tuto otázku. A jen

13,6 % respondentek si myslí, že spíše jsou za svou práci adekvátně ohodnoceny. Avšak neobjevila se zde ani jedna žena, která by o tom byla 100 % přesvědčena. Na 1. ZŠ se žen spokojených se svým platem objevilo pouze 5,9 %. Dalších 11,8 % žen se přiklánílo také k pozitivní odpovědi „spíše ano“. Pouze jedna žena nevěděla, jak na tuto otázku odpovědět. Zbytek žen není se svým platem spokojeno.

Graf č. 7: Platové ohodnocení na 3. ZŠ.

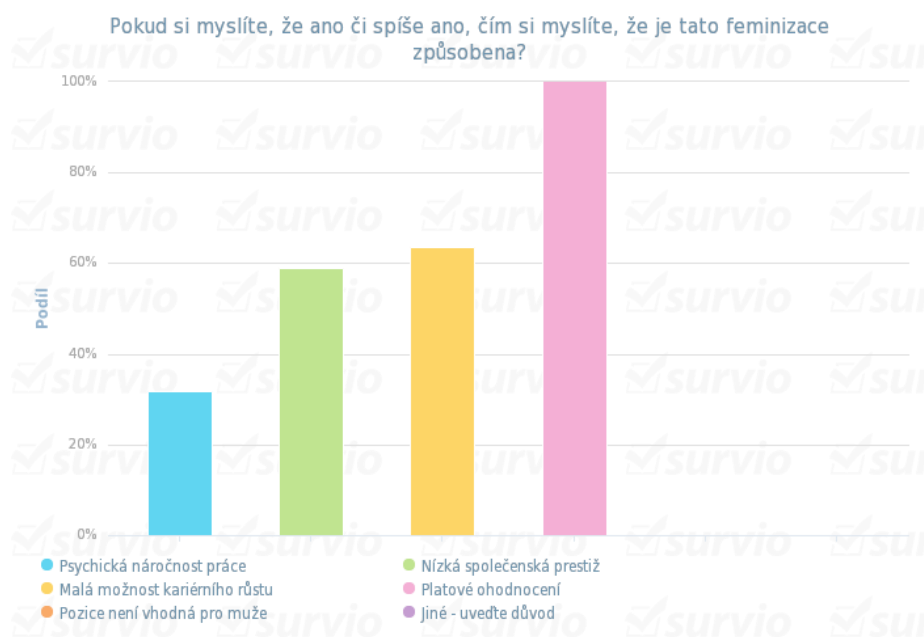


Zdroj: Survio, ©2012-2016

9) – 10) Pracujete v oboru, který je podle Vás feminizovaný, tzn. převládá zde počet zaměstnaných žen? Čím je tato feminizace způsobena?

Podle očekávání odpověděly všechny ženy, že je jejich obor feminizovaný. Již v teoretické části jsme se dočetli o oborech, kde převládají ženy a jako jeden z příkladů zde bylo školství jmenováno.

Graf č. 8: Čím je způsobena feminizace žen ve školství – 3. ZŠ.



Zdroj: Survio, ©2012-2016

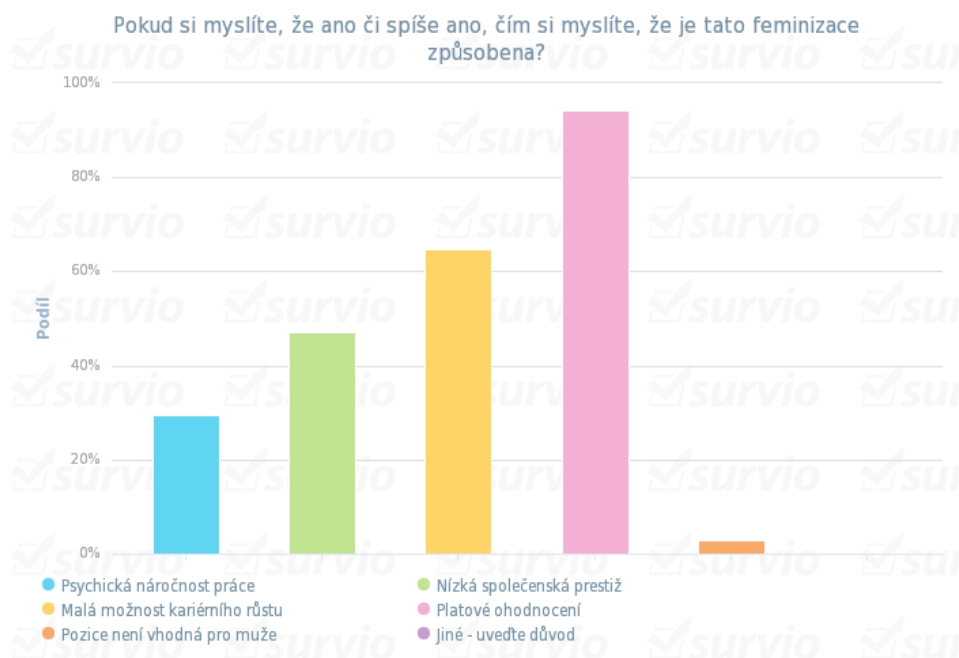
U této otázky byl možný výběr více odpovědí. Všechny ženy si myslí, že feminizace v pedagogickém oboru je způsobena platovým ohodnocením (viz graf č. 6), dalších 63,6 % žen si myslí, že je feminizace způsobena tím, že ve školství je pouze malá možnost kariéřního růstu. Z teoretického pohledu by kariéřní růst nemusel mužům bránit v práci ve školství, poněvadž podle statistik jsou to právě muži, kteří obsazují vyšší a lépe placená místa. Jedním z důvodů, proč je pedagogický obor feminizovaný, je nízká společenská prestiž. K tomuto důvodu se přiklonilo 59,1 % žen. Na posledním místě s 31,8 % hlasů je podle žen ze 3. Základní školy psychická náročnost práce.

Na 1. ZŠ byly podobné výsledky. Nejvíce žen (94,1 %) si myslí, že v jejich oboru je málo mužů, kvůli nedostatečnému platovému ohodnocení. Stejně jako na 3. ZŠ, i zde skončila na druhém místě malá možnost kariéřního růstu s 64,7 % hlasů. Dalších

47,1 % žen vybralo nízkou společenskou prestiž. Jen jedna žena (2,9 %) uvedla, že pozice není vhodná pro muže. Zbylých 29,4 % žen se přiklání k psychické náročnosti práce.

Znamená to, že všechny ženy z učitelského sboru se shodly na stejném pořadí důvodů feminizace v pedagogickém oboru. Téměř všechny ženy si myslí, že je tento problém způsoben platovým ohodnocením. Potvrzuje to, že v naší současné společnosti stále přetrvávají genderové stereotypy a muži tak mají potřebu vydělávat více peněz než ženy, aby mohli zabezpečit rodinu, když odejde žena na rodičovskou dovolenou.

Graf č. 9: Čím je způsobena feminizace ve školství – 1. ZŠ.



Zdroj: Survio, ©2012-2016

11) Setkala jste se při přijímacím pohovoru na Vaši současnou pozici s diskriminací?

S diskriminací při přijímání na současnou pozici se setkaly pouze dvě ženy ze 3. základní školy.

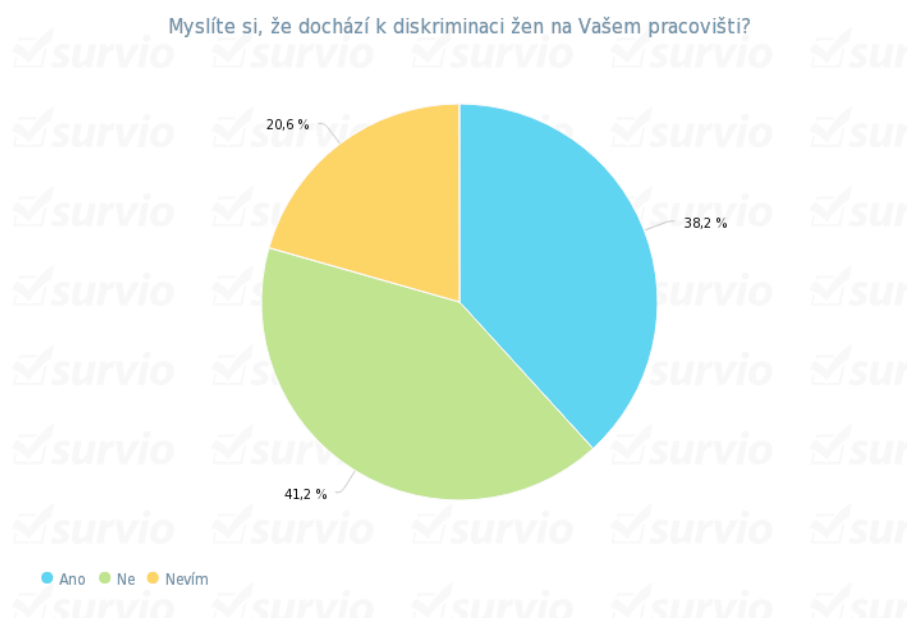
## 12) Kdo je Vaším přímým nadřízeným?

Na 3. ZŠ je přímým nadřízeným všech učitelek žena. Na 1. ZŠ je na každém stupni jiný přímý nadřízený. Na 1. stupni je zástupkyní ředitele žena a na stupni 2. je jím muž. Odpovědi respondentek s tím korespondují.

13) – 15) Setkala jste se ve svém zaměstnání s tím, že by ženy pobíraly nižší plat než muži? Dochází k diskriminaci žen Vašem pracovišti?

Až doposud se odpovědi na otázky na zkoumaných školách výrazně procentuálně nelišily. Avšak nyní se zkušenosti žen různí. Na 3. ZŠ se 77,2 % žen s tímto problémem ve svém zaměstnání nesešlo. Naopak na 1. ZŠ se 79,4 % žen setkalo s tím, že muži pobírali vyšší plat než ženy, za práci stejné hodnoty, se stejnou kvalifikací a vykonávanou ve stejné kvalitě. Z odpovědí vyplývá, že by na 1. ZŠ mohlo docházet k diskriminaci na pracovišti. Tento předpoklad však vyvrací další otázka, týkající se diskriminace.

Graf č. 10: Diskriminace žen na pracovišti na 1. ZŠ.



Zdroj: Survio, ©2012-2016



Většina žen (41,2 %) odpověděla, že k diskriminaci nedochází. Dalších 38,2 % žen si myslí, že k diskriminaci dochází. Zbýlých 20,6 % žen nedokázalo na tuto otázku odpovědět.

Zajímavé je, že více než 50 % respondentek, které jsou přesvědčeny, že muži na jejich pracovišti pobírají více peněz než ženy, odpovědělo na otázku ohledně diskriminace záporně (odpověď „ne“) nebo se k této otázce jasně nevyjádřily (odpověď „nevím“). Znamená to, že nejsou dobře seznámeny s tím, co je a není diskriminace.

Na 3. ZŠ dle tohoto dotazníku nedochází k diskriminaci, odpovědělo tak celých 90,9 % žen. Pouze jedna žena si myslí, že dochází k diskriminaci žen na pracovišti a jedna žena nedokázala odpovědět na tuto otázku (4,5 %).

#### 16) Jaké jdou důvody diskriminace žen?

Tabulka č. 4: Důvody diskriminace žen na 1. ZŠ.

Důvody diskriminace	Počet odpovědí
Zájem udržet muže ve školství	10
Podřízené chování vůči vedení	3

Zdroj: vlastní data

Ženy, které si myslí, že dochází k diskriminaci na jejich pracovišti, se v podstatě shodly na tom, že k diskriminaci dochází z důvodu udržení mužů v pedagogickém odvětví. Muži jsou, podle nich, lépe placeni (dostávají vyšší osobní ohodnocení), aby ze školství neodešli. Převládá názor, že děti potřebují ve školách mužskou autoritu a mužský vzor a je v zájmu ředitelů/ředitelek si muže učitele udržet.

Dalším důvodem proč si ženy z 1. ZŠ myslí, že jsou diskriminované, je to, že se ženy, na rozdíl od mužů, nedokážou postavit proti vedení. Ženy nebývají tak dravé a nekompromisní, jelikož jsou rády, že mají práci a bojí se, aby o ni nepřišly.

17) Slyšela jste o existenci antidiskriminačního zákona?

Pozitivní je, že v obou školách mají ženy představu o existenci antidiskriminačního zákona. Více než polovina žen odpověděla, že o tomto zákoně někdy slyšela. I tak by bylo dobré, kdyby se ženy o jejich právech a možnostech v zaměstnání dozvěděly mnohem více.

18) Umožňuje Vaše organizace práci na zkrácený úvazek nebo pružnou pracovní dobu?

Na 3. ZŠ uvedlo 86,4 % žen, že organizace umožňuje práci na zkrácený úvazek. Toto zjištění je velmi potěšující z toho důvodu, že v organizaci mohou pracovat i matky s malými dětmi a také je vidět dobrá informovanost žen o pracovních možnostech. Dobře informované jsou i ženy na 1. ZŠ, kde 76,5 % respondentek ví, že jejich organizace umožňuje práci na zkrácený úvazek.

19) Proč v ČR zůstávají na rodičovské dovolené častěji ženy?

V České republice zůstává na rodičovské dovolené pouze 1 % mužů. Tato otázka měla zjistit, z jakého důvodu tomu tak je.

Tabulka č. 5: Muži na rodičovské dovolené 3. ZŠ.

Klasifikace důvodů	Počet odpovědí
Finance	11
Zvyk	7
Mateřská láska	2
Stereotyp	1
Nevím	1

Zdroj: vlastní data

Podle žen z 3. ZŠ je hlavním důvodem, proč zůstávají ženy na rodičovské dovolené častěji než muži, finanční zabezpečení rodiny. Muži zpravidla vydělávají více než ženy a je jejich údělem živit svou rodinu. Matka je pečovatelka, otec živitel. Dalším důvodem této problematiky je zvyk (tradice). Tím chtějí říct, že je to zavedeno po dlou-

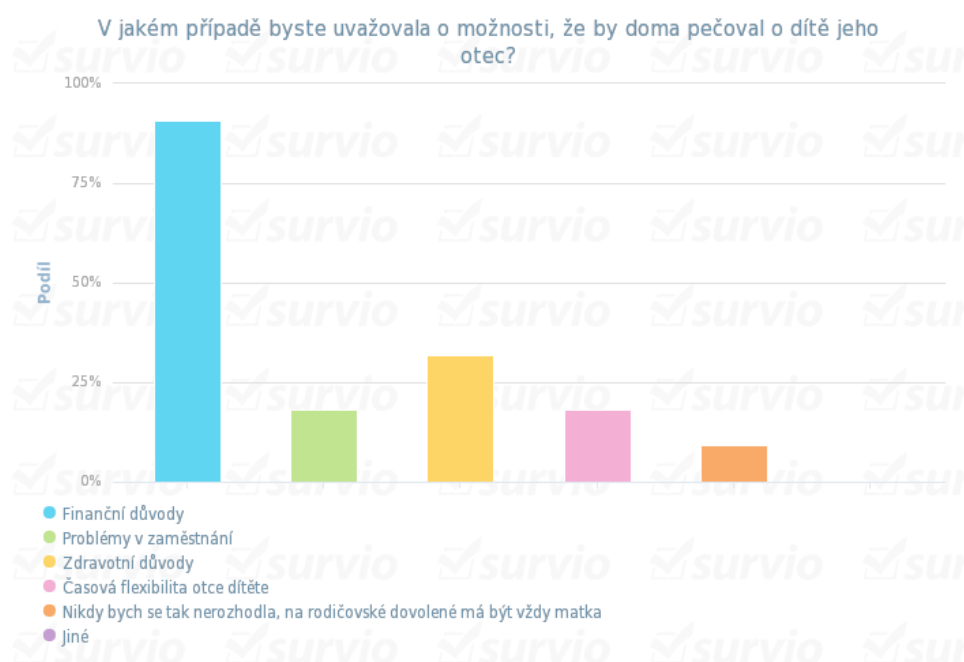
há staletí. Žena porodí dítě a zůstává s ním doma. Dvě ženy uvedly, že by si rodičovskou dovolenou nikdy nenechaly ujít, jelikož nikdo nemůže dát dítěti víc než matka se svou mateřskou láskou. Jedna žena nevěděla jak odpovědět na tuto otázku a další žena odpověděla, že s dítětem zůstávají doma matky ze stereotypu.

Stejně jako učitelky na 3. ZŠ odpovídaly i učitelky z druhé zkoumané školy. Nejčastěji uvedly, že právě finanční důvody způsobují, že na rodičovskou dovolenou odchází častěji žena než muž.

20) V jakém případě byste uvažovala o možnosti, že by doma pečoval o dítě jeho otec?

Vzhledem k tomu, jak ženy odpovídaly na předchozí otázku (viz otázka č. 19), se dá předpokládat, že pokud by měly ženy větší plat, uvažovaly by nad tím, že by zůstali na rodičovské dovolené muži.

Graf č. 11: Otec na rodičovské dovolené na 3. ZŠ.



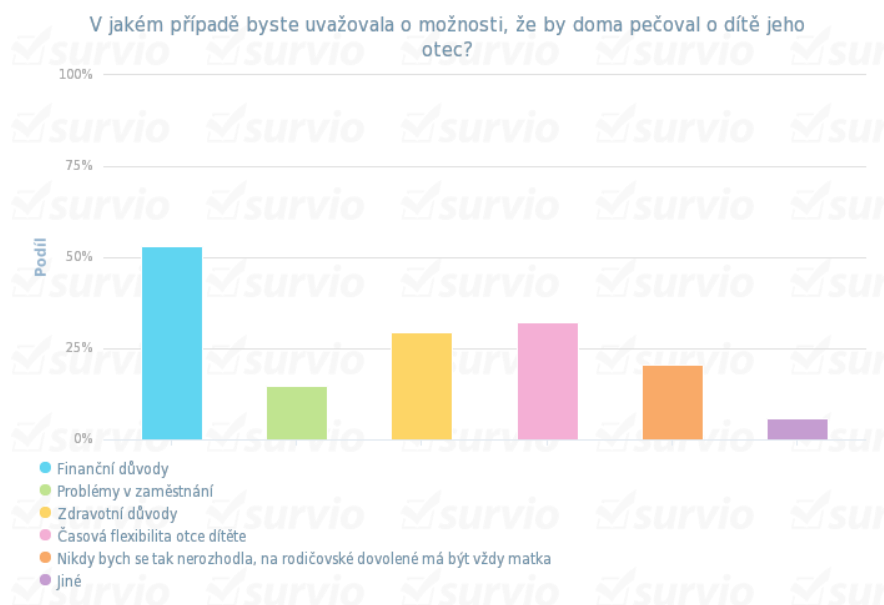
Zdroj: Survio, ©2012-2016

Očekávání se vyplnilo. Nejvíce žen odpovědělo, že pokud by žena vydělávala více peněz než muž, uvažovala by nad tím, že by doma o dítě pečoval jeho otec. Odpovědělo tak celých 90,9 % žen. Druhým důvodem, proč by se zamýšlely nad touto variantou, jsou zdravotní důvody. Na třetím místě jsou problémy v zaměstnání a časová flexibilita otce dítěte.

Ženy, které v předchozí otázce uvedly, že matky zůstávají častěji na rodičovské dovolené než otcové, z důvodu mateřské lásky a citu, který dítěti může dát jenom matka, u této otázky odpověděly, že by se nikdy nerozhodly pro to, aby zůstal na rodičovské dovolené otec dítěte.

Na 1. ZŠ odpovídaly ženy téměř shodně. Taktéž by se pro péči otce rozhodovaly z finančních důvodů. Na druhém místě skončila časová flexibilita otce dítěte. Poté zdravotní důvody a problémy v zaměstnání. Sedm žen je dokonce rozhodnuto, že by nikdy nechtělo, aby na rodičovské byl místo nich otec dítěte. Jedna žena uvedla, že by nad touto možností uvažovala, pokud by to bylo přání otce dítěte a jedna žena by se rozhodovala podle zájmu dítěte.

Graf č. 12: Otec na rodičovské dovolené na 1. ZŠ.



Zdroj: Survio, ©2012-2016

### **Základní škola v Krátké ulici**

Vyhodnocení dotazníku z této organizace bylo uspokojivé. Většina žen je se svou pracovní pozicí spokojena a práci vykonávají z dobrého důvodu – vzdělávání dětí, předávání vlastních vědomostí a zkušeností mladé generaci. Nedělají svou práci pro peníze. Pozitivní je také vyšší podíl mladých žen v kolektivu. Vzniká zde ale vážný problém. Téměř polovina učitelek si myslí, že jsou vůči mužům na škole diskriminovány. Pocit diskriminace může být u žen způsoben tím, že na této škole vykonává mladý muž jednu z vedoucích funkcí. Navrhovala bych, aby si paní ředitelka o tomto problému se svými zaměstnanci promluvila, jelikož diskriminace může být vážným důvodem k odchodu ze zaměstnání. Dále bych navrhovala zvýšení informovanosti žen, jelikož některé ženy nevědí o svých možnostech – např. práce na zkrácený úvazek.

### **Základní škola ve Školní ulici**

I zde byly výsledky více než uspokojivé. Z odpovědí učitelek bylo vidět, že svoji práci dělají rády, mají z ní radost a rády se do práce vrací. Ačkoliv se ženy na této škole necítí diskriminované vůči mužům, některé se cítily diskriminované při přijímacím pohovoru, kdy jim byly kladeny nevhodné otázky. Navrhovala bych poučení zaměstnance, který vede přijímací pohovory, aby znovu nedošlo ke stejné chybě.

## Závěr

Díky této práci jsem si prohloubila znalosti problematiky zaměřené na příležitosti žen na pracovním trhu a uvědomila jsem si, jak je těžké prosadit se na trhu práce.

Hlavním cílem této práce bylo zkoumání rovnosti pracovních příležitostí mužů a žen na Základní škole v Krátké ulici, v Klášterci nad Ohří a na Základní škole ve Školní ulici, taktéž v Klášterci nad Ohří, a porovnání zkoumaných jevů s teoretickými předpoklady. Dalšími cíli bylo zmapování spokojenosti žen zaměstnaných v pedagogickém odvětví a návrh řešení problému.

Cíl zkoumání rovnosti příležitostí na základních školách byl naplněn tím, že jsem zjišťovala, zda nedochází k diskriminaci žen na pracovišti. Porovnávala jsem zkoumané jevy se znalostmi získanými v teoretické části. Na konci sedmé kapitoly je popsán návrh řešení problému na obou školách, které se zúčastnily mého projektu.

Díky provedenému zkoumání jsem zjistila, že ženy jsou v pedagogickém sektoru spokojené. Překvapilo mne, že neprojeví větší nespokojenost s platovým ohodnocením. U obou organizací se vyskytly rovněž problémy. Na Základní škole ve Školní ulici se jedná o problém s diskriminací při pracovním pohovoru, kdy ženám byly pokládány nevhodné otázky. Na Základní škole v Krátké ulici se zase ženy cítí být diskriminovány vůči mužům, což může být způsobeno tím, že na této škole je ve vedoucí funkci mladý muž.

Myslím si, že by bylo zajímavé zaměřit se také na postavení mužů, zda i u nich dochází k diskriminaci a jakýma očima zkoumanou problematiku vidí mužské pohlaví. Srovnání mužských a ženských názorů by mohlo být velice zajímavé. Také bych se zaměřila na problémy zaměstnávání žen cizinek, které jsou v současné době aktuální. Zajímala bych se o to, zda jsou ženy, které se zachraňují před válkou hledáním azylu v České republice, ochotny pracovat za zdejších pracovních podmínek a zda by byly přínosem pro náš stát.

## Seznam použité literatury

1. BAČOVSKÁ, D., ZÁRASOVÁ, Z. *Vaše pracovní právo! aneb jak se úspěšně bránit diskriminaci*. Vyd. 1. Praha: profFem o.p.s, 2008. ISBN 978-80-903626-6-6.
2. HAŠKOVÁ, H., KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H. a RADIMSKÁ, R. *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003. ISBN 80-7330-048-6.
3. HORSKÁ, S. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000, 39 s. ISBN 80-85529-83-1.
4. HUŇKOVÁ, M., RYTÍŘOVÁ, K., NAVRÁTILOVÁ, J. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. V Brně: Nesehnutí Brno, 2003, 20 s. ISBN 80-903228-1-6.
5. KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-726-1117-8.
6. KVAPILOVÁ, E., PORUBÄNOVÁ, S. *Rodová rovnost: Prečo ju potrebujeme*. Bratislava: Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny, 2003. ISBN 80-89048-10-2.
7. PAVLÍK, P., SMETÁČKOVÁ, I. *Analýza odměňování žen a mužů ve školství: jak vzniká odlišnost v platech učitelek a učitelů?*. Praha: Otevřená společnost, 2006. ISBN 80-903-3316-8.
8. PETERSEN, T., SAPORTA, I. *The Opportunity Structure for Discrimination*. 2004. ISBN 852-901.
9. PISÁR, P. A KOL. *Rovnosť príležitostí na trhu práce*. 1. vyd. Banská Bystrica: Regionálne európske informačné centrum, 2008. ISBN 9788080834340.
10. *Rovné příležitosti do firem: speciální vydání*. Praha: Gender Studies, 2014. ISBN 978-80-86520-49-0.:
11. *Zákoník práce: 2014 : redakční uzávěrka 14.10.2013*. Ostrava: Sagit, 2013. ÚZ. ISBN 978-80-7488-010-0.
12. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

## Internetové zdroje:

1. Projekty. *Národní rada osob se zdravotním postižením ČR* [online]. Praha, c2010 [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/projekty/ukoncene-projekty/851-prehled-antidiskriminacni-legislativy.html>
2. Novinky.cz. *Seznam.cz* [online]. Česká tisková kancelář, c2016 [cit. 2016-04-23]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/385235-v-rozdilu-vydelku-zen-a-muzu-je-cesko-treti-nejhorsizemi-eu-rekla-jourova.html>
3. Práce a právo. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, c2016 [cit. 2016-04-25]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198\\_2009](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009)
4. Zprávy. *E15.cz* [online]. Praha, c2016 [cit. 2016-04-17]. Dostupné z: <http://zpravy.e15.cz/domaci/udalosti/skoro-98-procent-pedagogu-na-ceskych-skolach-jsou-zeny-je-to-nejvic-v-eu-1103805>
5. Rovné zacházení a diskriminace v práci. *Mzdová praxe* [online]. JUDr. Jaroslav Jakubka, c2009 [cit. 2016-04-19]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5137v7161-rovne-zachazeni-a-diskriminace-v-praci/?search\\_query=](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5137v7161-rovne-zachazeni-a-diskriminace-v-praci/?search_query=)
6. Informace a analýzy. *Platy.cz* [online]. [cit. 2016-03-29]. Dostupné z: <http://www.platy.cz/analyzy/rozdily-mezi-platy-muzu-a-zen-jsou-nejvyssikolem-ctyriceti-let/50126>
7. Zastoupení v České republice. *Evropská komise* [online]. c2015 [cit. 2016-03-30]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/ceskarepublika/news/151030\\_rovne\\_odmenovani\\_muzu\\_zen\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/news/151030_rovne_odmenovani_muzu_zen_cs.htm)



8. Zastoupení v České republice. *Evropská komise* [online]. c2015 [cit. 2016-03-30]. Dostupné z:  
[http://ec.europa.eu/ceskarepublika/news/150416\\_den\\_rovneho\\_odmenovani\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/news/150416_den_rovneho_odmenovani_cs.htm)
9. EMPRESA MEDIA. *Týden.cz* [online]. Praha, 2014 [cit. 2016-04-27]. Dostupné z: [http://www.tyden.cz/rubriky/domaci/skolstvi/na-ceskych-zakladkach-uci-z-98-procent-zeny-nejvic-z-eu\\_313503.html?showTab=nejtenejsi-3](http://www.tyden.cz/rubriky/domaci/skolstvi/na-ceskych-zakladkach-uci-z-98-procent-zeny-nejvic-z-eu_313503.html?showTab=nejtenejsi-3)
10. Europa. *Eurostat* [online]. [cit. 2016-04-27]. Dostupné z:  
<http://ec.europa.eu/eurostat>
11. Survio. *Survio* [online]. 2016 [cit. 2016-05-15]. Dostupné z:  
<http://www.survio.com/cs/>

# Seznam tabulek a grafů

## Grafy:

Graf č. 1: Rozdíly v platech mužů a žen v EU a členských státech.

Graf č. 2: Poměr platů mužů a žen.

Graf č. 3: Věk učitelek na 1. ZŠ.

Graf č. 4: Věk učitelek na 3. ZŠ.

Graf č. 5: Délka pedagogické praxe 1. ZŠ.

Graf č. 6: Léta strávená na RD 1. ZŠ.

Graf č. 7: Platové ohodnocení na 3. ZŠ.

Graf č. 8: Čím je způsobena feminizace žen ve školství – 3. ZŠ.

Graf č. 9: Čím je způsobena feminizace ve školství – 1. ZŠ.

Graf č. 10: Diskriminace žen na pracovišti na 1. ZŠ.

Graf č. 11: Otec na rodičovské dovolené na 3. ZŠ.

Graf č. 12: Otec na rodičovské dovolené na 1. ZŠ.

## Tabulky:

Tabulka č. 1: Práce v pedagogickém odvětví – 1. ZŠ.

Tabulka č. 2: Výhody práce v pedagogickém odvětví – 3. ZŠ.

Tabulka č. 3: Nevýhody práce v pedagogickém odvětví – 3. ZŠ.

Tabulka č. 4: Důvody diskriminace žen na 1. ZŠ.

Tabulka č. 5: Muži na rodičovské dovolené 3. ZŠ.

# Přílohy

Příloha č. 1: Dotazník.

## Dotazník

### **Problematika zaměstnávání žen se zaměřením na pedagogické pracovníky**

Dobrý den,

jmenuji se Markéta Pokorná a studuji ČVUT v Praze, obor Personální management v průmyslových podnicích. Pro zpracování bakalářské práce na téma Problematika zaměstnávání žen se zaměřením na pedagogické pracovníky, Vás prosím o vyplnění krátkého anonymního dotazníku. Cílem je zmapovat spokojenost žen v pedagogickém odvětví a zároveň odhalit, zda nedochází k jejich diskriminaci.

#### 1. Věk

- 18-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60 a více

#### 2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Střední (bez maturity)
- Střední s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

3. Jaká je délka Vaší pedagogické praxe?

- Do 5 let
- 5-10
- 10-15
- 15-20
- 20 a více

4. Máte děti?

- Ano
- Ne

5. Pokud ano, kolik let jste strávila na rodičovské dovolené?

- 2 roky
- 3 roky
- 4 roky
- Více než 4 roky

6. Z jakého důvodu jste se rozhodla pro práci v pedagogickém odvětví?

7. Jaké má podle Vás výhody a nevýhody práce v pedagogickém odvětví?

8. Myslíte si, že jste za svou práci adekvátně platově ohodnocena?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

9. Pracujete v oboru, který je podle Vás feminizovaný, tzn. převládá zde počet zaměstnaných žen?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

10. Pokud si myslíte, že ano či spíše ano, čím si myslíte, že je tato feminizace způsobena? (možný výběr více odpovědí)

- Psychická náročnost práce
- Nízká společenská prestiž
- Malá možnost kariérního růstu
- Platové ohodnocení
- Pozice není vhodná pro muže
- Jiné – uveďte důvod

11. Setkala jste se při přijímacím pohovoru na Vaši současnou pozici s diskriminací? (Například byly Vám kladeny otázky typu: Máte děti? Jak jsou staré? Jak častou jsou nemocné? ...)

- Ano
- Ne

12. Kdo je Vaším přímým nadřízeným?

- Muž
- Žena

13. Setkala jste se ve svém zaměstnání s tím, že by ženy pobíraly nižší plat než muži? (Za práci stejné hodnoty, se stejnou kvalifikací a vykonávanou ve stejné kvalitě jako muži.)

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

14. Pokud ano, odhadněte prosím procentuelní rozdíl mezi platem mužů a žen.  
\_\_\_\_\_ % ve prospěch mužů
15. Myslíte si, že dochází k diskriminaci žen na Vašem pracovišti?
- Ano
  - Ne
  - Nevím
16. Pokud ano, jaké jsou, podle vás, důvody diskriminace žen?
17. Slyšela jste o existenci antidiskriminačního zákona?
- Ano
  - Ne
18. Umožňuje Vaše organizace stálým zaměstnancům práci na zkrácený úvazek nebo pružnou pracovní dobu?
- Ano, umožňuje práci na zkrácený úvazek
  - Ano, umožňuje pružnou pracovní dobu
  - Umožňuje práci na zkrácený úvazek i pružnou pracovní dobu
  - Neumožňuje ani jednu z možností
  - Nevím
19. Proč v České republice zůstávají častěji na rodičovské dovolené ženy?
20. V jakém případě byste uvažovala o možnosti, že by doma pečoval o dítě jeho otec?
- Finanční důvody
  - Problémy v zaměstnání
  - Zdravotní důvody
  - Časová flexibilita otce dítěte
  - Nikdy bych se tak nerozhodla, na rodičovské dovolené má být vždy matka
  - Jiné – uveďte důvod

Tímto bych Vám chtěla poděkovat za Váš čas a za vyplnění. Přeji hezký den.

Markéta Pokorná

Kontakt:

Tel. č.: 725241512

E-mail: [pokorm12@cvut.cz](mailto:pokorm12@cvut.cz)

# Evidence výpůjček

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

Jméno a příjmení

V Praze dne:

podpis:

.....

Jméno	Katedra / Pracoviště	Datum	Podpis



