



ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

**Masarykův ústav vyšších studií
Katedra inženýrské pedagogiky**

Genderová rovnost v zaměstnávání a odměňování

Gender equality in employment and remuneration

Bakalářská práce

Studijní program: Ekonomika a management
Studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích
Vedoucí práce: Mgr. Hana Marčíková

Žaneta Hlaváčová

Praha 2015



ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

Masarykův ústav vyšších studií
Kolejni 2637/2a, 160 00 Praha 6

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

studijní program: Ekonomika a management
studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích
akademický rok: 2014/2015

Jméno a příjmení studenta: Žaneta Hlaváčová
Zadávací katedra: Katedra inženýrské pedagogiky
Téma bakalářské práce: Genderová rovnost v zaměstnávání a odměňování
Téma bakalářské práce v anglickém jazyce: Gender equality in employment and remuneration

Zásady pro vypracování:

- Zpracujte současný stav na základě existujících statistik a výzkumů dané problematiky a uveďte, jak na tuto problematiku nahlízejí různí autoři s ohledem na související problémy, které daný jev provází např. nezaměstnanost či diskriminace
- Proveďte průzkum ve vybrané organizaci a dotazníkové šetření. S ohledem na výsledky navrhněte vhodné metody řešení a formulujte jednotlivé kroky
- Zpracujte a vyhodnoťte data získaná analýzou dokumentů a dotazníkovým šetřením
- Porovnejte výsledky teoretické analýzy s výsledky průzkumu a určete, jak si na tom firma stojí
- Na základě porovnání navrhněte konkrétní doporučení pro vybranou organizaci v oblasti nábory a odměňování s ohledem na gender

Rozsah grafických prací: Dle potřeby a pokynů vedoucího bakalářské práce

Rozsah práce bez příloh: Dle předpokladu cca 30-50 stran

Základní odborná literatura:

ABRAMS, Lynn. *Zrození moderní ženy: Evropa 1789-1918*. 1. vyd. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2005. ISBN 80-7325-060-8.

BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*, 1st ed.; C.H.Beck: Praha, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1

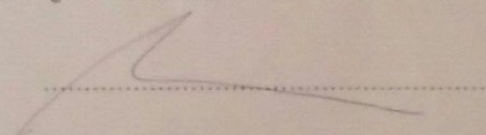
BOUČKOVÁ, Pavla. (ed.). *Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele*. Praha: Otevřená společnost o.p.s., 2007. ISBN 978-80-903331-8-4.

BUCHTOVÁ, Barbora., et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada publishing, a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.

HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*, 1. Vyd. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.

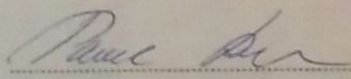
Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Hana Marčíková

Podpis vedoucího bakalářské práce:



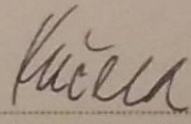
Termín zadání práce: 5. prosince 2014

Termín odevzdání práce: 5. května 2015



Ing. Bc. Pavel Andres, Ph.D.
vedoucí katedry inženýrské pedagogiky

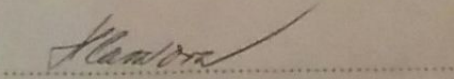
L.S.



Prof. Ing. Vladimír Kučera, DrSc., Dr.h.c.
ředitel ústavu

V Praze dne 5. prosince 2014

Podpis studenta stvrzující přijetí zadání práce:



Vzor citačního záznamu

HLAVÁČOVÁ, Žaneta. *Genderová rovnost v zaměstnávání a odměňování*. Praha: ČVUT 2015. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií, Katedra inženýrské pedagogiky.

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 zpřístupnění 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

Ráda bych poděkovala Mgr. Haně Marčíkové za odborné vedení mé bakalářské práce a Mgr. Janě Matějkové za poskytnutí podkladů pro praktickou část této práce.

Abstrakt

Bakalářská práce se bude zabývat problematikou genderu ve dvou klíčových personálních činnostech, a to sice zaměstnávání a odměňování. Vysvětlí základní pojmy a přiblíží, jak gender souvisí s diskriminací či nezaměstnaností. Na teoretické úrovni popíše řešení, kterým je work-life balance. Skrze popis historie a legislativních úprav, se dostane k současné situaci na trhu práce v České republice. Praktická část této práce zhodnotí názor vzorku respondentů na tematiku genderu a zanalyzuje tento jev v konkrétní firmě s návrhem zlepšení.

Klíčová slova

Gender, segregace, genderové role, rovné příležitosti, odměňování

Abstract

My bachelor thesis identifies the problems in gender difference in two key aspects - employment and remuneration. It explains the basic concepts and approaches to gender related discrimination and unemployment. At the theoretical level it describes the solutions which is called as work-life balance. Starting with history and the subsequent legislative changes, it ends describing the current situation in the labor market in the Czech Republic. The practical part evaluates the view of a scope of respondents regarding gender issues and analyzes this phenomenon in an environment of a specific company with a few suggestion of improvement.

Key words

Gender, segregation, gender roles, equal opportunities, remuneration

Obsah

Úvod	3
1 Základní pojmy	4
1.1 Diskriminace.....	6
1.2 Gender a nezaměstnanost.....	9
1.3 Work-life balance.....	12
1.4 Historie.....	13
2 Odměňování	16
2.1 Historie odměňování.....	18
3 Situace na trhu práce v České republice	20
3.1 Segregace na trhu práce.....	20
3.2 Nezaměstnanost.....	22
4 Genderová rovnost v praxi	25
Cíl práce.....	25
4.1 Dotazníkové šetření.....	25
4.1.1 Popis vzorku respondentů.....	26
4.1.2 Výsledky dotazníkového šetření.....	27
4.1.3 Vyhodnocení hypotéz.....	32
4.2 Genderová rovnost v zaměstnávání a odměňování ve firmě.....	32
4.2.1 Představení firmy a výzkumných otázek.....	33
4.2.2 MANA a rovné příležitosti.....	33
4.2.3 Doporučení pro firmu a vyhodnocení výzkumných otázek.....	39
Závěr	40
Seznam bibliografických citací	42
Tištěné zdroje.....	42
Internetové zdroje.....	44
Seznamy	45
Seznam použitých zkratk.....	45
Seznam tabulek.....	46
Seznam grafů.....	46
Seznam příloh.....	46

Úvod

Jako téma bakalářské práce jsem si zvolila „Genderovou rovnost v zaměstnávání a odměňování“. Toto téma jsem si zvolila z důvodu, že je poslední dobou stále diskutovanější a já osobně vidím v zavádění rovných příležitostí stále dost nedostatků. Bakalářská práce je strukturována na teoretickou a praktickou část.

V teoretické části jsou vymezeny základní pojmy vztahující se k tématu této práce, vycházející z odborné literatury s genderovou tematikou. Dále pracuje s pojmy diskriminace a nezaměstnanost, které s aplikováním genderové rovnosti úzce souvisí, jak vysvětlují na dostupných statistikách. Ukáží na příčinnou souvislost odchodů na rodičovskou dovolenou se ztíženou opětovnou zaměstnavatelností žen. Dále vysvětlují, jak vytváření genderových rolí a stereotypů napomáhá k segregaci na trhu práce na základě pohlaví. Jako řešení nabízím sladění pracovního a osobního života především formou flexibilních pracovních úvazků.

Krátkou exkurzí do historie a legislativy Evropské unie a České republiky se pokusím vysvětlit situaci na českém trhu práce, a na konkrétních údajích ukázat vývoj až do současnosti. Na teoretické úrovni se snažím přijít na důvody nerovného přístupu a zacházení s muži a ženami na našem území. S nižší mírou zaměstnanosti žen a jejich nižšími příjmy pracuji jako s ukazateli zmíněné nerovnosti.

Praktická část se zabývá rozšířeností povědomí o problematice genderu a zjišťuje zkušenosti respondentů s diskriminací na trhu práce na základě pohlaví. Následuje analýza a výsledky dotazníkového šetření. V druhé polovině praktické části popisují situaci v konkrétní soukromé firmě a srovnávám rozdíly v odměňování a zaměstnávání mužů a žen. Závěrem doporučuji kroky ke zlepšení situace v dané firmě, aby dosáhla rovných příležitostí, o které se snaží.

1 Základní pojmy

Na úvod je potřeba říci, že gender figuruje na trhu práce jako důležitý faktor. Než se budu této problematice dále věnovat, je potřeba si osvětlit základní pojmy.

Někdy bývá pojem gender mylně zaměňován s pojmem pohlaví. Bobek a kol. (2007, s. 231) uvádí, že „*pohlaví jsou biologické vlastnosti, které jsou u žen jiné než u mužů*“ zatímco genderem se rozumí „*sociálně utvářený soubor vlastností, chování, zájmů, vzhledu atd., který je v určité společnosti spojován s obrazem ženy nebo muže.*“ Z právního hlediska se pak termín pohlaví vztahuje ke geneticky podmíněným rozdílům mezi muži a ženami, které se týkají např. těhotenství, kojení či rozdílů ve fyzické síle. Ostatní rozdíly mezi mužem a ženou jsou tedy sociálního, a ne biologického charakteru a jsou vytvářeny během vývoje jedince společností a reprodukovány prostřednictvím socializace jedince, který se právě díky ní učí být mužem či ženou (Koldinská, 2009, s. 20).

V tuto chvíli už mluvíme o genderu, který má ve společnosti jakousi organizační úlohu. Každá společnost vytváří ideální mužské a ženské charakteristiky – genderové role – a strukturuje tak společnost podle osob, činností, prostorů apod. na ženské a mužské. Toto genderové dělení svým způsobem usnadňuje organizaci společenského života, může však omezit uplatnění jednotlivých lidí (Bobek, 2007, s. 231).

Zjednodušeně lze říci, že gender v sobě zahrnuje sociální dimenzi pohlaví. V různých společnostech a kulturách se totiž utvářely role a společenské úkoly mužů a žen, které vyplynuly právě z rozdílných biologických vlastností (Koldinská, 2009, s. 20). Což je pravým opakem pohlaví, jehož univerzální pojetí se nemění podle místa a času zatímco genderové pojetí rolí, chování a norem je rozdílné v různých společnostech, obdobích ba dokonce i v různých sociálních skupinách (Ferrarová, 2007, s. 23).

Vznik těchto představ o rozdílném chování mužů a žen provází vznik stereotypů, a to jak o pohlaví, tak i o genderu. Stereotypy, jak uvádí Bobek a kol. (2007, s. 23), jsou „*iracionální představy o skutečnosti.*“ Mohou být pozitivního či negativního charakteru, a jedná se o zjednodušující popisy toho, jak má vypadat maskulinní muž a femininní žena. Tyto genderové stereotypy jsou univerzálně platné, neboť se předpokládá, že tyto charakteristiky, které tvoří genderový stereotyp, sdílí všichni příslušníci daného pohlaví, a nepřipouští se fakt, že normální muž by nesl určité rysy ženskosti a naopak (Renzetti, 2003, s. 20-21).

Pro účely této práce se budu věnovat tomu, jak stereotypní názory na muže a ženy ovlivňují zaměstnavatele při posuzování kvalit jednotlivce. Bobek a kol. (2007, s. 231) zdůrazňuje, že při posuzování vlastností jsou ženy znevýhodněny oproti mužům dvakrát - „zaprvé proto, že je u nich automaticky předpokládána absence určitých kvalit, a za druhé skrze automatické předpokládání těchto kvalit u mužů.“ Mluvíme o takzvaném skleněném stropu a skleněném výtahu. První pojem se používá v souvislosti s nemožností dosáhnout kariérního růstu a povýšení, jako by existovala neviditelná bariéra – skleněný strop (Ferrarová, 2007, s. 24). Druhý méně známý pojem označuje jev, kdy jsou muži rychle povyšováni, ačkoli to mnohdy neodpovídá jejich zkušenostem a schopnostem. (*Projekt aktivně pro rovné šance* [online]. [cit. 2014-10-28]). Tomuto se snažíme předcházet pomocí genderové rovnosti, což je koncept, který říká, že všichni lidé mají svobodu rozvíjet svoje osobní schopnosti a činit tak bez omezení, která určují přísné genderové role, a že rozdílné chování, aspirace a potřeby žen a mužů budou považovány za rovné a budou stejně hodnoceny a podporovány (Ferrarová, 2007, s. 24).

Respektování principu rovných pracovních příležitostí (a to nejen ve vztahu muži – ženy) řadíme do oblasti společenské odpovědnosti firem. Společensky odpovědné firmy jsou takové, které přistupují se stejným respektem ke každému zaměstnanci, bez ohledu na jeho pohlaví, věk, etnický původ, sexuální orientaci, národnost, zdravotní postižení či víru.

S rovnými pracovními příležitostmi ještě šířeji souvisí diverzity management, který se cíleně snaží prosazovat pravidla různorodosti – tedy diverzity – ve firmě. Nástrojem je podpora silných stránek všech zaměstnanců, bez ohledu na jejich individuální odlišnosti, ve prospěch firmy. V takovýchto pracovních týmech pak dochází k vzájemnému obohacování jeho členů, k růstu empatie a vzájemné tolerance (Kunz, 2012, s. 23).

Opakem je, pokud na základě stereotypů o mužích či ženách, znevýhodňujeme jedno z pohlaví. V tom případě mluvíme o diskriminaci. Zaměstnavatel se chová diskriminačně v případě, kdy při přijímání uchazeče na volné pracovní místo převáží předpokládané chování ženy či muže nad posouzením odborných schopností a dovedností kandidátů (Koldinská, 2009, s. 20).

1.1 Diskriminace

Diskriminace je podrobně vymezena v antidiskriminačním zákonu, v souvislosti s pracovním trhem je klíčové spíše to, jak diskriminaci definuje zákoník práce. Odstavec 1 §16 zákoníku práce říká, že „zaměstnavatelé jsou 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.“ Odstavec 3 § 16 zákoníku práce dále vymezuje, že „za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný touto 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.“

Literatura rozděluje diskriminaci na přímou a nepřímou. Ferrarová (2007, s. 2) vysvětluje, že „přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s jinou osobou. S tím, že za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství.“ Na pracovním trhu dochází k diskriminaci podle pohlaví zejména v odměňování. Boučková a kol. (2007, s. 8) upřesňuje, že „k přímé diskriminaci dojde, jestliže je jeden zaměstnanec odměňován z důvodu svého pohlaví nevýhodněji než jiný zaměstnanec vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty pro téhož zaměstnavatele.“ Ačkoli legislativně je toto zakázáno v § 110 zákoníku práce, který uvádí, že „za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat, nebo odměna z dohody.“ K odpovědnosti zaměstnavatele za platovou diskriminaci postačuje, jestliže se prokáže rozdíl v odměně muže a ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (Boučková a kol., 2007, s. 10).

Nepřímá diskriminace bývá někdy nesprávně označována jako diskriminace skrytá. Skrytá diskriminace však může být přímá i nepřímá. Nepřímá diskriminace je však výsledkem použití zdánlivě neutrálního a neospravedlnitelného pravidla, jehož důsledkem bývá znevýhodnění jednoho pohlaví (Boučková a kol., 2007, s. 14).

Ferrarová (2007, s. 8) k tomu dodává, že „o nepřímou diskriminaci se nejedná, pokud toto rozhodnutí, kritérium nebo praxe jsou věcně odůvodněny oprávněným účelem a prostředky k jejich dosahování jsou přiměřené a nezbytné.“ V praxi se potom nepřímá diskriminace v odměňování projevuje například tak, že u zaměstnavatele existují dvě různé skupiny zaměstnanců, a to muži a ženy, konající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a jedna z těchto skupin je nevýhodněji odměňována na základě určitého pravidla. Přitom nejde o náhodný či krátkodobý jev a není to ospravedlněno oprávněným účelem nebo nejsou zvolené prostředky přiměřené a nezbytné. Často se jedná o skupiny zaměstnanců pracujících na plný úvazek zvýhodněných oproti skupině zaměstnanců pracujících na kratší úvazek (Boučková a kol., 2007, s. 11). Bobek a kol. (2007, s. 242) shrnuje: „Zaměstnavatel může porušit zákaz diskriminace, pokud zásadně přijímá ženy a může pouze do určitých povolání (vnitropodniková horizontální segregace), systematicky ženy znevýhodňuje v kariérním postupu (vnitropodniková vertikální segregace), či pokud jejich práci méně odměňuje. K porušení zákazu diskriminace může dojít nejen tak, že zaměstnavatel znevýhodňuje ženy, protože jsou ženy (přímá diskriminace), ale i pokud používá jiná kritéria, která ve svém důsledku ženy jako skupinu výrazně více znevýhodňují, aniž by toto jednání bylo objektivně odůvodněno (nepřímá diskriminace).“

V souvislosti s pohlavím se také často mluví o tzv. pozitivní diskriminaci, což je soubor opatření zaměřených na určitou skupinu, který má vyloučit diskriminaci a předcházet jí nebo napomoci vyrovnat znevýhodnění vycházející z genderových rolí (Ferrarová, 2007, s. 23). Bobek a kol. (2007, s. 23) dodává, že „cílem pozitivních opatření bývá zvýšit rozsah účasti znevýhodněných či nedostatečně zastoupených skupin na společenském, politickém či ekonomickém poli činnosti.“

Jednou z forem pozitivní diskriminace je čím dál populárnější zavádění kvót. Ferrarová (2007, s. 24) popisuje kvóty jako „opatření s cílem napravit předcházející nerovnost obvykle ve vztahu k rozhodovacím pozicím nebo k přístupu ke školení či zaměstnání, které definuje určitý podíl míst pro určitou skupinu. Např. některé politické strany v zemích EU uplatňují kvóty na kandidátních listinách tzv. zipovým systémem, tzn., že se na nich střídá vždy žena a muž.“ I u nás stále častěji zařazují politické strany zavedení kvót do svých předvolebních programů. Úspěšnost kandidujících žen však byla například v rámci voleb do Poslanecké sněmovny České republiky od roku 1996 nižší než úspěšnost kandidujících mužů. K nárůstu podílu žen ze všech kandidujících došlo ve volbách do PSP ČR v roce 2002. Od té doby se tento podíl drží na úrovni 26-28 %. Dosud nejvyšší zastoupení mezi poslanci mají ženy od květnových voleb v roce 2010,

kdy představují 22 % všech zvolených. Tyto údaje svědčí o tom, že v rovnosti v rámci politiky je ještě dlouhá cesta (Český statistický úřad: *Ženy a muži v datech 2011* [online]. 2011 [cit. 2014-11-1]).

Právě proces reorganizování, zlepšování, rozvíjení a vyhodnocování politických procesů tak, aby bylo ve všech úrovních a ve všech stádiích zpracováno hledisko rovnosti žen a mužů prostřednictvím aktérů, kteří se podílejí na politickém rozhodování, je klíčový a nazýváme ho gender mainstreamingem. Jedná se o nástroj systematického prosazování politiky rovných příležitostí pro muže a ženy. Podstatou je, aby přijetí jakéhokoli rozhodnutí předcházelo vyhodnocení jeho dopadu na muže a na ženy (Ferrarová, 2007, s. 5 a 23). Koldinská (2009, s. 21-22) to konkretizuje jako „*integraci perspektivy rovnosti pohlaví do každé etapy procesu politiky – do její formulace, realizace, sledování a vyhodnocování.*“

Ferrarová (2007, s. 10) dále uvádí, že právě institucionalizace „*je nutnou podmínkou pro prosazení skutečné rovnosti žen a mužů na všech úrovních a ve všech oblastech společnosti. Institucionální mechanismus pro prosazování, uplatňování a kontrolu rovného zacházení se ženami a muži v České republice zatím neexistuje v takové podobě jako v některých jiných zemích EU (Švédsko, Finsko, Dánsko, Francie, Belgie, Itálie, Nizozemsko).*“

V současné době je rovnost žen a mužů v České republice zajišťována Ministerstvem práce a sociálních věcí, konkrétně Oddělením rovných příležitostí žen a mužů. Jeho úkolem je vytváření celostátních koncepcí, strategie a akčních plánů národní politiky rovných příležitostí a rovného zacházení žen a mužů. Zároveň zajišťuje a vyhodnocuje plnění mezinárodních závazků České republiky, vyplývajících ze směrnic Evropské Unie, úmluv OSN, OECD, Rady Evropy a Mezinárodní organizace práce. Spolupracuje s nestátními neziskovými organizacemi a odbornými pracovišti. (Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 2014-10-07]). Jednou z těchto nevládních organizací je Gender studies, o.p.s., která od roku 2004 pravidelně vyhlašuje soutěž Firma roku: rovné příležitosti, v níž se snaží ocenit nejlepší firmy z České republiky, které do svých zaměstnaneckých politik integrovaly opatření na podporu rovných příležitostí mužů a žen. Cílem této soutěže je propagace rovných příležitostí a sladování soukromého a pracovního života v Česku, ocenit nejlepší české firmy v otázce rovných příležitostí, posílení dobrého jména firem aktivních v této oblasti, a to nejen na trhu práce, snaha pomoci překonat sociální překážku uplatnění žen v práci, stimulace a motivace zaměstnavatelů v Česku a v neposlední řadě i poskytnutí zpětné vazby pro přihlášené firmy o stavu jejich

personálních politik v této oblasti. Každoročně je posuzována inovativnost, počet žen v řídicích pozicích ve vztahu k celkovému počtu zaměstnaných žen, komunikace napříč firmou o genderových programech, genderová diverzita a přenositelnost programů a iniciativ do jiných firem. V minulých letech získala hlavní cenu v této soutěži například společnost T - Mobile, a.s., Česká spořitelna, a.s., IBM ČR, AIR PRODUCTS spol s.r.o. nebo Hewlett - Packard, s.r.o. (Kunz, 2012, s. 77 a 90-91).

Základním dokumentem, který představuje jeden z nejobsáhlejších globálních politických rámců k dosažení cílů genderové rovnosti a posílení postavení žen, je Pekingská akční platforma přijatá na Mezinárodním společenství v Pekingu v roce 1995. Tato platforma určuje 12 stěžejních oblastí zájmů a představuje cíle a doporučené kroky ke zlepšení přístupu žen k jejich právům. Česká republika se zavázala tato opatření naplňovat (Kubálková a Čáslavská, 2010, s. 10). Jednotlivým indikátorům a výsledkům zprávy Peking + 15 se budu věnovat níže.

1.2 Gender a nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jedním z ukazatelů vyspělosti státu a jeho cílem je nezaměstnanost snižovat. Buchtová a kol. uvádí (2002, s. 109), že *„uplatnění na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracích s nejistou budoucností. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí. Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. U nás k nim patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti.“*

Pro tuto práci bude klíčová pouze nezaměstnanost žen. Jejich nepříznivé postavení na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezátíženost starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale dávají přednost vícesměnným provozům. Bývá tak pro ženy s dětmi obtížné skloubit práci s péčí o rodinu. S malou ochotou zaměstnávat ženy s dětmi souvisí i fakt, že mají časté pracovní absence,

kteřé narušují plynulost pracovního procesu, což se dále projevuje na jejich negativním hodnocení od zaměstnavatele (Buchtová a kol., 2002, s. 113).

Ohroženy jsou však i bezdětné ženy, protože zaměstnavatelé ženu do zaměstnání často nepřijmou nebo zvolí nevýhodnou formu zaměstnání (např. pracovní smlouvu na dobu určitou), jelikož předpokládají, že mladá žena v produktivním věku bude chtít mít děti, s čímž je pro zaměstnavatele spojena spousta problémů (Bobek a kol. 2007, s. 232). Jedná se o individuální práva každého zaměstnance – právo na mateřskou či rodičovskou dovolenou, povinnost vytvářet příznivé pracovní podmínky apod. (Boučková, 2007, s. 5).

Jeden z těchto problémů řeší § 241 zákoníku práce, který říká, že *„Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.“* Zákoník práce dále omezuje vysílání pečující osoby na pracovní cesty nebo povinnost vyhovět rodiči, požádá - li o vhodnou úpravu pracovní doby příp. o kratší pracovní dobu, poskytování přestávek ke kojení matce (Boučková, 2007, s. 48). Bobek a kol. (2007, s. 81) k tomu dodává *„že ačkoli je smyslem této výjimky zajistit právo žen na práci v podmínkách jejich biologické odlišnosti od mužů zvýšenou ochranou v době těhotenství či mateřství, v mnohých případech se její implementace do zákonných norem stává skrytým důvodem pro nepřijetí žen do pracovního poměru. Patrně i z tohoto důvodu je tato výjimka předmětem kritiky, a to jak z pohledu přílišného paternalismu, tak i z důvodu jejího diskriminačního charakteru vůči mužům.“*

Může se zdát, že tyto faktory nemají vliv na uplatnění žen na trhu práce, protože zákoník práce je upravuje a žena má tak stejná práva jako muž. Faktem však zůstává, že na rodičovskou dovolenou odcházejí spíše ženy než jejich partner. Bývá to obvykle z důvodu nižšího příjmu, z tlaku okolí či partnera, představ společnosti i zaměstnavatele o ženské roli, která má být v první řadě matkou (Bobek, 2007, s. 232). Boučková (2007, s. 48) však uvádí, že *„V době kdy rodič čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou, ztrácí na čas více či méně kontakt se svým pracovním prostředím, což může mít negativní vliv na jeho profesionální růst, zvyšování odbornosti, ale též na funkční postup apod. Vycházíme ze zjištění, že v oblasti péče o domácnost a děti je nerovnováha mezi muži a ženami stále značná. Uvedený fakt přirozeně ztěžuje právě ženám dosažení rovnosti s muži v pracovním životě. Snaha o umožnění péče o rodinu nejen ženám, ale i mužům, tak aby se uvedená nerovnováha snižovala, je tak především na zaměstnavateli. Jeho opatření by zejména měla zamezit zaostávání žen v prohlubování kvalifikace a růstu mezd. U mužů je naopak potřeba odstranit překážky, které mužům brání v čerpání rodičovské dovolené.“*

Pohlaví je tedy, co se týče nezaměstnanosti, důležitým faktorem. Mimo výše uvedené je to z důvodu psychologického a sociálního významu. Ztratí-li žena práci, na změnu její role se nahlíží jinak než na změnu role muže jako živitele rodiny. Rodina, podle některých, představuje pro ženu alternativní pracovní pole, které tlumí zátěž z nezaměstnanosti. Žena má vždy možnost stáhnout se v době ztráty práce do rodinné oblasti a najít tam seberealizaci. Nezaměstnanost ženy je tedy z tohoto pohledu méně zatěžující než nezaměstnanost muže, a to z finančního hlediska i pro rodinu. Také psychosociální zátěž je u nezaměstnaných mužů podstatně silnější než u nezaměstnaných žen. Avšak hlavní význam pohlaví se patrně projevuje v hodnotě životní spokojenosti a společenského uznání. Nezaměstnané ženy více než muži uvádějí, že se cítí podrážděné, unavené, depresivní a sklíčené. Zřídka se cítí v dobré náladě, uvolněně, často jsou nervózní, a především jsou více nespokojeny se svým vzděláním a zdravím než muži (Buchtová, 2002, s. 100).

Jelikož je nezaměstnanost žen celosvětovým problémem, v řadě vyspělých zemí se hledá řešení v rozsáhlé nabídce zkrácených pracovních úvazků, zavádění pružné pracovní doby, v dostupné péči o děti apod. (Buchtová, 2002, s. 113). Český statistický úřad (údaje z roku 2011) uvádí, že zatímco v České republice pracovalo na částečný úvazek 28,4 % všech zaměstnaných žen a 9,3 % mužů, v některých státech Evropské unie, jako je například Belgie, Dánsko, Irsko, Švédsko či Norsko, je tento podíl podstatně vyšší a pohybuje se okolo 50 %.

Tento problém je úzce propojen s politikou, a proto by se jeho řešením měl zabývat především stát. Příznivé dopady nízké nezaměstnanosti nejen žen se mohou projevovat ekonomickým růstem či příznivějším demografickým vývojem. Například dostupnost veřejné dopravy nebo možnost využívání školek výrazně zvyšuje zaměstnanost žen. Rozvoj služeb pro rodinu zase vytváří nové pracovní příležitosti (Ferrarová, 2007, s. 6).

1.3 Work-life balance

„Právní nástroje, které mají zajišťovat sladění pracovních podmínek a rodinného života v nejširším smyslu, vycházejí nejen ze zásad rovnosti, ale rovněž z populační politiky a politiky podpory rodiny. Zaměřují se v souladu s konceptem mainstreamingu, definovaného též v Evropské sociální chartě z roku 1997 jako budování genderové rovnosti, též na změny přístupu zaměstnavatelů při sladování pracovních povinností s potřebami osobního života zaměstnanců, tedy zejména s životem rodinným (work-life balance), což se projevuje zavedením konkrétních povinností zaměstnavatele, na něž má zaměstnanec buď přímý právní nárok ze zákona, nebo je lze alespoň vyjednat kolektivně.“ (Boučková, 2002, s. 4).

Právě work life balance je moderním nástrojem v podnikovém řízení, který může zajistit snazší zaměstnatelnost žen. Kašparová a Kunz (2013, s. 76) tvrdí že *„i když jsou ženy, resp. matky okruhem zaměstnanců, na které v současné době směřuje nejvíce pozornosti v otázce work-life balance, netýká se WLB pouze podpory rodičů s malými dětmi, ale týká se všech zaměstnanců bez rozdílu (bez ohledu na věk, pohlaví, rodinný stav aj.).“*

Jednou z klíčových složek work-life balance jsou flexibilní formy pracovních úvazků. Patří sem sdílení pracovního místa (job sharing), zkrácené úvazky, pružná pracovní doba, práce z domova (homeworking) a stlačený pracovní týden. Dalšími nástroji na podporu WLB jsou opatření ke snazšímu opětovnému začlenění navrátilivších se zaměstnanců, různé formy zajištění péče o děti zaměstnanců (včetně podnikových školek či spolupráce s okolními zařízeními), udržování kontaktu se zaměstnanci i v době jejich rodičovské dovolené, poskytování různých benefitů (sick days, vitaminové balíčky atd.) nebo podnikové akce zahrnující členy rodiny zaměstnanců (Kašparová a Kunz, 2013, s. 78).

Šikýř (2014, s. 140) uvádí, že práce z domova neboli distanční práce *„představuje situaci, kdy zaměstnanec odpracuje většinu pracovní doby mimo pracoviště zaměstnavatele. (...) Zaměstnavatel má možnost snížit provozní náklady, zvýšit produktivitu práce a zlepšit využití zaměstnanců, i když současně musí řešit některé organizační, technické nebo pracovněprávní problémy distanční práce. Zaměstnanci mohou snížit cestovní náklady, získat časovou suverenitu a optimálně spojit pracovní a osobní život.“*

Sdílení pracovního místa popisuje Šikýř (2012, s. 170) jako „*situaci, kdy zaměstnavatel uzavře pracovní smlouvu na jedno pracovní místo se dvěma nebo více zaměstnanci, kteří si sami rozdělují sjednanou práci a sami si rozvrhují pracovní dobu.*“

Další možností jak efektivně umožnit uspokojování osobních či rodinných potřeb zaměstnanců je pružná pracovní doba. Zaměstnanec si volí sám začátek i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem (Pemová a Ptáček, 2013, s. 35).

„*Stlačený pracovní týden (compressed workweek) znamená, že zaměstnanec odpracuje fond týdenní pracovní doby za méně než obvyklých 5 dní*“ (Kašparová a Kunz, 2013, s. 78).

1.4 Historie

Historický úvod do postavení žen se může zdát být zbytečným. Společnost se domnívá, že nespravedlnost, která v právu existovala dříve, již byla odstraněna. To samé si však myslela společnost před dvěma sty lety, kdy ženy neměly přístup k vyššímu vzdělání, před sto lety, kdy ženy stále ještě neměly volební právo, před šedesáti lety, kdy rodinné právo podřizovalo ženy mužům, či před desetiletím, kdy mohly být ženy prakticky beztrestně znevýhodňovány v pracovněprávních vztazích (Bobek a kol., 2007, s. 224).

Abramsová (2005, s. 8) uvádí, že „*na počátku stojí francouzská revoluce 1789, která způsobila, že se Evropa začala vážně zabývat osvícenskými myšlenkami o rovnost lidí a o lidských právech. Na začátku se zdálo, že jako osvícenství, tak i francouzská revoluce nabízejí ženám možnost, aby vstoupily do politiky v rovnoprávném postavení s muži. Slova o lidských právech, občanských právech a povinnostech nadchla radikální ženy natolik, že začaly obhajovat povznesení úlohy žen i práva, která následovala. Avšak ve všech prohlášeních převážně mužských osvícenských myslitelů nebyla ani ojedinelá zmínka o tom, že by tato práva měly dostat i ženy, a to dokonce ani jako hypotetická práva.*“ Tato doba dala také vznik celoevropské ideologii, která se nazývala ideologií oddělených sfér. Ta tvrdila, že zatímco ženy mají obývat pouze sféru domácnosti neboli rodinného krbu, mužům je vyhrazeno místo ve sféře práce, politiky a zábavy (Abramsová, 2005, s. 9). Můžeme tedy říci, že na konci 18. století se zformulovaly představy o ženství a daly tak základ vzniku genderovým stereotypům, které přetrvávají dodnes.

Na počátku 19. století se zejména díky lékařským objevům v anatomii odděluje pohlaví od rodu. Základem chápání se stalo tělo a fyziologické rozdíly mezi muži a ženami sloužily k legitimizaci genderových rolí. Žena vystoupila do popředí zejména díky schopnosti reprodukce, a bylo jí opakováno, že ženství spočívá ve skromnosti, trpělivosti, v rodinném životě a mateřství (Abramsová, 2005, s. 45). Právě díky biologickým odlišnostem žen oproti mužům byly v polovině 19. století poprvé zavedeny rozdílné pracovní podmínky pro ženy a děti. (Bouček a kol., 2007, s. 81). Ochrana žen a dětí je přitom úzce spojena – zákaz práce žen v šestinedělí, zákaz noční práce, maximální pracovní doba aj. (Bouček a kol., 2007, s. 225). Již roku 1883 zajišťoval německý zákon o zdravotním pojištění mateřské dávky dělnicím v továrnách po dobu tří týdnů od narození dítěte. Švédský zákon přijatý v roce 1900 uzákonil pro dělnice v průmyslu čtyřtýdenní mateřskou dovolenou. Protože však nepřicházela ženám v době mateřské dovolené žádná finanční podpora, byli po dobu čerpání této dovolené závislé na muži. Podobné zákony vznikaly později i ve Francii, Itálii, Norsku, Británii, Dánsku, Švédsku a Nizozemí (Abramsová, 2005, s. 124).

Abramsová (2005, s. 47) dále dodává, že žena devatenáctého století se učila být *„dobrou manželkou a matkou, šetrnou hospodyní, pracovitou ženou, cudnou společnicí svého manžela a svědomitou matkou svých dětí. Žena byla posuzována v první řadě na základě své role a chování doma.“* To trvalo již od 18. století, kdy byly ženy postupně vytlačovány z řemeslné výroby, a v době industrializace se objevila snaha vyloučit ženy z mužské výsady, kterou představovala výdělečná činnost. Tyto omezené pracovní příležitosti a velmi nízké mzdy prakticky vylučovaly, aby ženy zůstávaly svobodné (Abramsová, 2005, s. 93 – 94). Co se týče právě zaměstnávání žen, Abramsová (2005, s. 174) uvádí, že ženy pracovaly vždy a ženská práce byla synonymem práce špatně placené, nekvalifikované a nedocené. Typy práce, které mohly ženy dostat, byly velice omezené. Dále se prohlubovalo rozdělování práce na mužskou a ženskou, kladl se důraz na roli žen v rodině a na trhu práce měli nízké postavení.

Situace českých žen v 19. Století v Habsburské monarchii se výrazně nelišila od situace žen na západě Evropy. Ženy nebyly plnohodnotnými subjekty práva. Proto stejně jako na západě Evropy vznikala v českých zemích ženská hnutí. Prvním byl Americký klub dam (1862 – 1906), Ženský výrobní spolek (1871), Spolek pro ženské studium Minerva (1890), Výbor pro volební právo žen (1905), která usilovala zejména o zrovnoprávnění žen a mužů v manželství, zajištění plných majetkových práv a rovného přístupu ke vzdělání, a zejména o zaručení pasivního a aktivního volebního práva -

tzv. první vlna feminismu (Uhrová, 1994, s. 17-25). „*Těchto práv bylo postupně dosahováno: roku 1897 byl dívkám umožněn přístup ke vzdělání a všeobecné volební právo pro muže i ženy bylo ústavně zakotveno v roce 1920*“ (Bouček, 2007, s. 224). Ten dále dodává, že veškeré spolky a skupiny, které se zabývali ženskými otázkami, a které daly za vznik těchto práv, byly v období komunismu umlčeny (2007, s. 225). Uhrová (1994, s. 17 – 25) uvádí, že „*Od roku 1948 dochází v Česku i na Slovensku ke slučování ženských spolků, které vrcholí založením Československého svazu žen v roce 1950. I ten byl záhy zrušen a byl obnoven až v roce 1967.*“ Zatímco se v 60. letech 20. století v USA a západní Evropě ustavuje druhá vlna feminismu, neprobíhá v tehdejším Československu o feminismu a genderových otázkách téměř žádná veřejná diskuze. Ženy byly stejně jako muži zbaveny svobody shromažďování a svobody projevu, tudíž byly jakékoli diskuze o problémech nerovnosti vyloučeny. Z ideologického hlediska totiž neměl problém nerovnosti existovat. Na druhé straně došlo k modernizaci ženského postavení: rovnost mužů a žen byla součástí státní ideologie, přístup žen ke všem povoláním byl zaručen (tedy i žen s dětmi, starých žen a mužů atd.), politická participace žen byla zajištěna kvótami, společné vzdělávání a přístup žen ke vzdělání se stal samozřejmostí. Také snaha zajistit hlídání dětí umožnily vysokou participaci žen na trhu práce. Ani komunistický režim se přesto nikdy neoprostil od tradičních představ o rolích mužů a žen. Péče o děti v rámci mateřské dovolené byla umožněna pouze ženám a byl zde i zákaz zaměstnávání žen určitými pracemi (Bobek a kol., 2007, s. 225-226).

2 Odměňování

Právě vysoká nezaměstnanost či podzaměstnanost žen, jejich malá účast na rozhodování v řídicích pozicích a koncentrace žen do určitých sektorů zaměstnání často podmiňuje nerovnost v odměňování žen a mužů (Boučková, 2007, s. 4).

Armstrong (2007, s. 520) uvádí, že do odměn řadíme „zejména základní mzdu či plat, zásluhovou odměnu, zaměstnanecké výhody a nepeněžní odměny.“ Dále uvádí, že zvolí - li zaměstnavatel vhodný a férový přístup k odměňování, zvýší se angažovanost a oddanost talentovaných lidí tím, že jim dá najevo, jak si cení jejich přínosu, i tím, že tento přístup bude fungovat spravedlivě, zásadově a důsledně (2007, s. 329). Boučková (2007, s. 5) dodává, že rovnost v odměňování v konečném důsledku pozitivně ovlivňuje stabilitu zaměstnanců a snižuje tak náklady na nábor nových pracovníků, zlepšuje motivaci zaměstnanců a tím jejich výkonnost, a zvyšuje dobré jméno firmy. Z toho vyplývá, že rovnost v odměňování je klíčovým faktorem nejen pro zaměstnance, ale hlavně pro zaměstnavatele, a to nejen z hlediska genderu, a mělo by tak být jeho prioritou o rovnost usilovat.

Ačkoli § 16 zákoníku práce říká, že „Zaměstnavatelé jsou 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“, to, že ženy vydělávají méně než muži, zůstává všeobecně známým faktem. Podíváme se tedy blíže na příčiny této nerovnosti. Havelková (2007, s. 17) uvádí, že „rozdíl ve výdělku žen a mužů je zčásti objektivně odůvodnitelný produktivními charakteristikami zaměstnanců a zaměstnankyň, charakteristikami zaměstnavatelů či segregací trhu práce. Velká část rozdílu v odměňování mezi ženami a muži ale zůstává nevysvětlena a lze ji připsat rozdílnému zacházení či rozdílnému odměňování z důvodu pohlaví.“ Ferrarová (2007, s. 24) vysvětluje segregaci trhu práce jako „koncentraci žen a mužů v určitých typech zaměstnání a na různých úrovních činností, přičemž možnosti žen jsou více omezeny než možnosti mužů (tzv. horizontální segregace). Ženy také vykonávají práci nižší úrovně (tzv. vertikální segregace).“ Jako příklad horizontální segregace můžeme uvést muže ve stavebnictví a ženy ve zdravotnictví či školství, kde mají téměř 100% podíl z celkového počtu pracovníků těchto povolání. Vertikální segregace

je rozvrstvení žen a mužů na různých pozicích v zaměstnání (Bobek a kol., 2007, s. 229). Muži tedy častěji než ženy dosahují vyšších postů, které jsou lépe odměňovány.

Tento jev lze vysvětlit pomocí teorie dvojí ekonomiky, která zdůrazňuje, že jiné množství finančních prostředků se pohybuje v centrální části ekonomiky a jiné na periferii. V periferních odvětvích (méně významná odvětví strukturovaná do malých podniků, s malou odborovou organizovaností a s obecně nižšími výdělky) jsou ženy zastoupeny výrazněji než v centrální části ekonomiky (Havelková, 2007, s. 21).

Boučková a kol. (2007, s. 16) píše, že ve státní sféře může rozdíl mezi nejnižším a nejvyšším možným příplatkem za vedení činit až 30 % příslušného platového tarifu, a je zde tedy vysoké riziko diskriminace. Mezi nejvíce rizikové skupiny v platové nerovnosti podobně jako u nezaměstnanosti patří mladé ženy – z důvodu péče o dítě nebo předpokladu založení rodiny - a staří lidé (v odměňování spíše ženy). Havelková (2007, s. 19) tvrdí, že „rozdíl v odměňování jde napříč všemi vzdělanostními a věkovými skupinami a úrovněmi pracovního zařazení. Výše příjmu se proměňuje v závislosti na věku: rozdíl mezi muži a ženami se zvyšuje po dosažení 30. roku věku a snižuje se po čtyřicítce. Ke zvýšení rozdílu pak dochází v kategorii nad 60 let, neboť ženy jsou již na rozdíl od mužů v důchodu, a pokud vydělávají, pak jen doplňkově ke starobní penzi. Z hlediska vzdělání platí, že čím vyšší vzdělání, tím větší výdělkový rozdíl. Tento rozdíl narůstá bez ohledu na placený čas – vysokoškolsky vzdělané ženy vydělávají méně než muži, a to přesto, že měsíčně pracují více hodin.“ Tyto rozdíly v odměňování vysvětluje jako důsledek ženských charakteristik, postojů a preferencí. Jedna z teorií říká, že to, že jsou muži placeni více, je výsledkem toho, že jsou trhem práce vyhodnoceni jako produktivnější. Rozdíl ve výdělcích přikládá tato teorie rozdílné úrovni zkušeností žen a mužů, nižší účasti žen na školeních, neochotou žen pracovat přesčas a jezdit na služební cesty a profesionálnímu zakrnění v období péče o děti. Řešením je změnit rozhodování žen na trhu práce, nikoli zásah státu. Jedná se o individualistickou teorii. Naopak institucionální teorie upozorňuje, že ne všechny rozdíly lze vysvětlit takto. Jak již bylo uvedeno výše, i když žena dosáhne nejvyššího možného vzdělání, dostane se do vedoucí pozice a pracuje déle než její kolegové, bude v průměru stejně vydělávat méně. Tato teorie tvrdí, že ke snížení rozdílu nedojde snahou účastníků, ale zásahem státu (Havelková, 2007, s. 21). Podle Jurajdy (2004, s. 1) lze rozdíl v odměňování rozdělit na tři části. Na část, kterou lze přičíst rozdílným produktivním charakteristikám žen a mužů, část vyplývající ze segregace trhu práce, kterou lze přičíst porušením principu rovného zacházení

zaměstnavateli, a nevysvětlitelnou část, která představuje horní hranici částky upírané ženám v důsledku diskriminace v odměňování.

2.1 Historie odměňování

Již článek 23 odst. 1 a 2 Všeobecné deklarace lidských práv z roku 1948 obsahoval princip stejné odměny za stejnou práci: *„Každý, bez jakéhokoliv rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci. Každý kdo pracuje, má nárok na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby to bylo potřeba, jinými prostředky sociální ochrany.“* V Československu vstoupil tento princip v účinnost v roce 1958 v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 100/1951. Tomu v Československu předcházelo přijetí Ústavy 9. května z roku 1948, která v článku III. odst. 2 a 3 stanovila, že: *„Stát zaručuje všem svým občanům, mužům i ženám, svobodu osobnosti a jejího projevu a pečuje o to, aby se všem dostalo stejných možností a stejných příležitostí. Všichni občané mají stejné právo na vzdělání, právo na práci, na spravedlivou odměnu za vykonanou práci a na odpočinek po práci.“* Ústava z roku 1960 obsahovala podobná ustanovení. Ústavní zákon č. 100/1960 Sb. čl. 20 odst. 3 říká: *„Muži a ženy mají stejné postavení v rodině, v práci i ve veřejné činnosti.“* Čl. 21 odst. 1 dále hlásá: *„Všichni občané mají stejné právo na práci a na odměnu za vykonanou práci podle jejího množství, jakosti a společenského významu.“*

Článek 7 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech č. 120/1976 Sb. jenž vstoupil v platnost v roce 1976, uváděl, že: *„Státy, smluvní strany Paktu, uznávají právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které zajišťují zejména:*

- a) *Odměnu, která poskytuje jako minimum všem pracovníkům:*
 - (i) *Spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování, přičemž zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky ne horší, než jaké mají muži, se stejnou odměnou za stejnou práci;*
 - (ii) *Slušný život pro ně a jejich rodiny, v souladu s ustanoveními tohoto Paktu.“*

Ačkoli byl vždy požadavek rovného zacházení v odměňování žen a mužů právně zakotven, reálné rovnosti nebylo nikdy docíleno. Havelková (2007, s. 27) tvrdí, že *„rozdíl mezi mzdami žen a mužů se po období od roku 1970 do roku 2000 pohyboval téměř*

beze změn kolem 20 %.“ Dále uvádí, že rok 2000 byl bodem zvratu, přesto však nedošlo k zásadnímu zlepšení (2007, s. 19).

Spravedlivé odměňování pro samostatnou Českou republiku bylo ukotveno v roce 1993 v Listině základních práv a svobod ve článku 28 2/1993 Sb.: *„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.“* To, jak na odměňování pohlíží zákon dnes, již bylo zmíněno výše. Bouček a kol. (2007, s. 227) také uvádí, že *„K přijímání antidiskriminačních ustanovení v ČR dochází až v pozdním období transformace – první euronovela zákoníku práce byla přijata v roce 2000. Motivací pro přijetí změn nebyla společenská diskuze, ale zejména povinnosti vyplývající z Asociační dohody, která měla být zárukou brzkého vstupu do Evropské unie.“*

3 Situace na trhu práce v České republice

Pro pochopení důležitosti usilování o genderovou rovnost na trhu práce je důležité podívat se na konkrétní data, která nám ukazují jak současnou situaci, tak vývoj. Český statistický úřad pravidelně sleduje různé společenské procesy, které se týkají genderu. Pro potřeby této práce se zaměřím na vývoj určitých ukazatelů od vzniku samostatné České republiky, tedy od roku 1993. Jak uvidíme v následujících kapitolách, v čase dochází buď k minimálnímu, nebo žádnému zlepšení situace, v některých případech dokonce ke zhoršení vybraných ukazatelů.

3.1 Segregace na trhu práce

Jak bylo zmíněno výše, segregace povolání na ryze mužská a ženská je jedním z důvodů pro archivaci genderových stereotypů podmiňujících nerovnost. Následující tabulka nám ukazuje, jak je rozdělení do povolání determinující pro děje zmíněných dříve v této práci – diskriminaci v odměňování, nezaměstnanost apod. Znepokojující je zejména fakt, že v čase nedochází k žádnému či minimálnímu zlepšení, u určitých skupin dokonce ke zhoršení situace. Můžeme pozorovat například minimální zastoupení žen vůči mužům ve vedoucích pozicích a zákonodárství či v ozbrojených silách. Více jsou ženy zastoupeny v obecně méně placených povoláních – úředníci, pracovníci ve službách a prodeji a velkou mírou taktéž v kategorii pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci. Dále můžeme pozorovat, že i nadále jsou muži soustředěni v „ryze mužských povoláních“ typu techničtí a odborní pracovníci, řemeslníci a opraváři či obsluha strojů a zařízení.

Tabulka 1 Ženy a muži podle jednotlivých sektorů

		1993	1995	2000	2005	2010	2012
Ženy	<i>Zákonodárci a vedoucí pracovníci</i>	37,3	49,5	46,4	63,5	56,4	51,6
Muži		98,5	110,0	109,8	112,8	113,7	122,3
Ženy	<i>Specialisté</i>	202,2	215,5	222,7	219,5	204,9	317,7
Muži		176,9	175,9	177,1	188,0	204,5	223,9
Ženy	<i>Techničtí a odborní pracovníci</i>	457,9	447,3	436,6	497,3	563,8	342,9
Muži		338,3	349,2	343,8	397,9	454,9	396,0
Ženy	<i>Úředníci</i>	276,0	295,6	271,6	263,9	274,5	326,3
Muži		65,3	64,1	69,4	78,2	87,1	92,9
Ženy	<i>Pracovníci ve službách a prodeji</i>	308,6	326,6	308,9	308,7	310,6	375,1
Muži		128,4	148,3	154,7	169,3	167,1	203,1
Ženy	<i>Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství</i>	32,9	36,9	25,9	20,3	14,8	17,0
Muži		31,2	29,4	26,0	23,1	18,4	17,3
Ženy	<i>Řemeslníci a opraváři</i>	174,8	159,7	136,5	98,4	68,2	76,7
Muži		796,0	773,1	647,0	582,9	546,6	536,1
Ženy	<i>Obsluha strojů a zařízení, montéři</i>	151,8	155,5	150,0	165,0	156,1	159,5
Muži		420,5	431,2	405,2	439,4	460,5	464,3
Ženy	<i>Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci</i>	285,1	272,0	227,6	198,9	180,8	158,9
Muži		179,7	176,2	153,4	135,8	115,9	89,7
Ženy	<i>Zaměstnanci v ozbrojených silách</i>	1,0	0,7	0,9	1,6	0,9	2,1
Muži		69,6	53,6	55,2	13,1	13,9	16,2
Ženy	<i>Nezjištěno</i>	1,7	1,4	1,2	0,8		
Muži		4,8	2,6	1,8	0,9		
Ženy	<i>Zaměstnaných celkem</i>	1929,3	1960,8	1828,3	1838,0	1831,1	1827,7
Muži		2309,4	2313,6	2143,3	2141,5	2183,2	2161,8

Uvedené počty jsou v tisících osob

Zdroj: ČSÚ Práce a mzdy 4-15. Zaměstnanci v NH podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO (VŠPS)

Tabulka: Vlastní tvorba

Pro možnost dalšího srovnání uvádím i podíl mužů a žen zaměstnaných ve zdravotnictví. Můžeme zde vidět markantní rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů, který se každým rokem zvyšuje. Za poslední sledovaný rok bylo 13 % ze všech zaměstnaných žen zaměstnáno právě ve zdravotnictví a obsadily tak 80 % všech pracovních pozic v tomto odvětví.

Tabulka 2 Zaměstnanci ve zdravotnictví

	1993	1995	2000	2005	2010	2011	2012
Ženy	218,3	220,7	227,7	255,0	271,2	264,5	266,8
Muži	58,2	56,7	57,4	66,7	68,7	60,3	66,7

Uvedené počty jsou v tisících osob

Zdroj: ČSÚ Práce a mzdy 4-7. Zaměstnání podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE (VŠPS)

Tabulka: Vlastní tvorba

3.2 Nezaměstnanost

Dalším výše zmíněným ukazatelem byla nezaměstnanost, je tedy potřeba si ukázat její vývoj. V tabulce je zobrazena nezaměstnanost podle věkových skupin. Tato tabulka ukazuje, že do roku 2000 počty nezaměstnaných výrazně rostly, a to jak žen, tak mužů. V následujících letech (2001-2005), počty nezaměstnaných kolísaly, do roku 2008 došlo k jejich poklesu. Od roku 2009 vykazují počty nezaměstnaných opět rostoucí trend. V roce 2010 bylo nezaměstnáno 192,9 tisíc žen a 190,8 tisíc mužů. Více než pětina nezaměstnaných žen (22 %) a čtvrtina mužů (25 %) byla ve věku 50 a více let. Pouze 15 % žen a 23 % nezaměstnaných mužů spadalo do věkové kategorie 15-24 let. Dlouhodobě nezaměstnané osoby představovaly 42 % nezaměstnaných žen a 40 % nezaměstnaných mužů (Český statistický úřad: Ženy a muži v datech 2011 [online]. 2011 [cit. 2014-11-1]). Výrazně vyšší rozdíl mezi nezaměstnaností žen a mužů vidíme zejména ve věkové skupině od 25 do 39 let, kdy podíl nezaměstnaných žen vůči mužům stoupá. Můžeme tedy premisy autorů citovaných výše, že rodičovství či předpoklad rodičovství u žen, má dopad na uplatnění na trhu práce, považovat za pravdivé. Právě věkové rozmezí 25-39 let můžeme totiž označit za reprodukční věk. Oproti tomu opačný podíl, kdy je vyšší nezaměstnanost u mužů než u žen, je patrný ve věkové kategorii 60+. To lze přisoudit faktu, že ačkoli se rodí více než chlapců než dívek, v populaci převažují ženy a to díky tomu, že se dožívají v průměru vyššího věku než muži a v nejvyšších věkových skupinách je tento trend nejvýraznější. (Český statistický úřad: *Demografická ročenka ČR 2013*. [online]. 2011 [cit. 2014-11-1]).

Tabulka 3 Nezaměstnanost podle věkových skupin

	Věk	1993	1995	2000	2005	2010	2012
Ženy	15-19	13,9	14,4	37,6	42,2	40,2	43,6
Muži		10,1	12,1	30,2	44,6	38,6	48,3
Ženy	20-24	8,0	6,2	13,8	15,7	16,1	16,7
Muži		5,3	5,2	14,5	15,8	15,8	16,7
Ženy	25-29	8,9	8,5	13,7	11,7	10,2	10,0
Muži		3,0	3,4	6,5	6,4	8,8	8,2
Ženy	30-34	5,9	5,5	13,6	10,9	10,0	9,4
Muži		3,1	2,6	6,0	4,2	3,8	4,5
Ženy	35-39	4,2	3,8	9,1	9,3	7,6	8,1
Muži		2,5	3,0	5,6	4,5	3,9	3,7
Ženy	40-44	3,8	3,4	8,5	8,0	7,2	6,9
Muži		2,3	2,5	5,6	4,9	4,1	3,4
Ženy	45-49	2,9	2,9	8,4	7,4	6,1	6,0
Muži		2,5	2,0	5,8	5,7	5,6	4,4
Ženy	50-54	2,6	2,4	7,5	9,0	7,6	7,1
Muži		1,6	1,9	6,0	6,1	5,7	5,1
Ženy	55-59	4,5	3,9	5,2	6,5	7,2	6,8
Muži		1,8	1,8	5,2	5,3	7,5	6,5
Ženy	60+	6,4	3,7	5,6	4,6	3,2	3,1
Muži		6,2	4,5	3,2	2,2	3,3	3,7
Ženy	Celkem	5,4	4,8	10,6	9,8	8,5	8,2
Muži		3,4	3,4	7,3	6,5	6,4	6,0

Uvedená čísla jsou v procentech

Zdroj: ČSÚ Práce a mzdy 4 -27. Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání (VŠPS)

Tabulka: Vlastní tvorba

Dalším faktorem, který bezesporu ovlivňuje zaměstnatelnost žen je výše dosaženého vzdělání. Následující tabulka ukazuje právě nezaměstnanost podle vzdělání. Zatímco vyššího vzdělání dosahují v průměru častěji muži než ženy (ženy převažují v kategoriích s maximálně dosaženým základním vzděláním a středoškolským vzděláním s maturitou), ve věkové kategorii 25-34 let je tomu naopak. Nadpoloviční většinu všech vysokoškoláků v této kategorii tvoří ženy (Český statistický úřad: Ženy a muži v datech 2011 [online]. 2011 [cit. 2014-11-1]). I přes tento fakt, je rozdíl mezi nezaměstnaností žen a mužů v této věkové kategorii nejmarkantnější (viz tabulka výše) – tedy ženy navzdory vyššímu podílu vysokoškolského vzdělání bývají častěji než muži bez práce.

Tabulka 4 Nezaměstnanost podle dosaženého vzdělání

	Vzdělání	1993	1995	2000	2005	2010	2012
Ženy	Základní či bez vzdělání	8,7	9,6	20,1	24,4	23,6	25,9
Muži		9,3	12,6	25,4	30,0	26,8	31,6
Ženy	Střední bez maturity	5,8	5,1	12,1	12,9	11,4	10,9
Muži		3,1	3,0	7,3	6,5	6,4	6,0
Ženy	Střední s maturitou	4,0	3,0	7,9	6,2	5,9	5,8
Muži		2,5	2,0	4,7	3,9	4,7	4,1
Ženy	vysokoškolské	2,2	1,9	3,7	2,7	3,0	3,4
Muži		1,8	0,8	2,2	2,1	2,6	2,4
Ženy	Celkem	5,4	4,8	10,6	9,8	8,5	8,2
Muži		3,4	3,4	7,3	6,5	6,4	6,0

Uvedená čísla jsou v procentech

Zdroj: ČSÚ Práce a mzdy 4 -27. Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání (VŠPS)

Tabulka: Vlastní tvorba

Tabulka 5 Zaměstnanost podle počtu dětí

Ženy 20-49 let						Muži 20-49 let					
1 dítě		2 děti		3 děti a více		1 dítě		2 děti		3 děti a více	
2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012	2010	2012
32,1	36,3	39,7	43,3	33,8	34,9	95,9	94,4	94,5	95,9	88,3	83,9

Uvedená čísla jsou v procentech

Zdroj: ČSÚ Práce a mzdy 4 -31. Mezinárodní srovnání – míry zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí

Tabulka: Vlastní tvorba

Mezinárodní srovnání uvedené v tabulce číslo 5 provedené Eurostatem ukazuje míru zaměstnanosti žen a mužů v závislosti na počtu dětí. Srovnána je zde stejná věková kategorie, přesto jsou výsledky velice rozdílné. Zatímco zaměstnanost žen s dětmi se pohybuje za uvedené roky a nezávisle na počtu dětí kolem 36 %, zaměstnanost mužů je 92 %. Což by sice mohlo svědčit o tom, že muži zvládají lépe zkoordinovat pracovní a rodinný život, mnohem více pravděpodobné je, že to souvisí s častějšími odchody žen na rodičovskou dovolenou, jak uvidíme níže v této práci.

4 Genderová rovnost v praxi

V následující části se budu zabývat analýzou toho, jak výše probírané jevy vypadají v praxi. První část bude empirická, založená na dotazníkovém šetření, druhá část bude analytická provedená na základě analýzy dokumentů konkrétní firmy.

Cíl práce

V první části této práce si kladu za cíl zjistit míru povědomí o genderové problematice a zkušeností respondentů s genderovou nerovností. Pomocí dotazníkových otázek zjistit v jaké situaci bylo s respondenty na pracovním trhu nerovně zacházeno a v jaké míře. Hlavním úkolem je zjistit, zda jsou ženy na trhu práce skutečně diskriminovány více než muži jak vyplynulo z teoretické části této práce. Pomocí dotazníkového šetření nejprve na vzorku náhodných respondentů, později analýzou vnitřních dokumentů v konkrétní firmě u jejich zaměstnanců. V druhé části se zaměřím na firmu vyskytující se v oblasti zdravotnictví, v němž jak bylo uvedeno výše, mají většinový podíl právě ženy. Na základě nejpreferovanější formy pracovního úvazku, který zjišťuji v dotazníkovém šetření, se pokusím formulovat doporučení pro firmu pro ideální podporu skloubení rodinného a pracovního života svých zaměstnanců, což je jedna z nejdůležitějších podmínek pro snazší zaměstnatelnost žen.

4.1 Dotazníkové šetření

Pro potřeby této práce jsem se zajímala o rozšířenosti genderové diskriminace (zda se bude přímá zkušenost s diskriminací shodovat se statistickými informacemi uvedenými v teoretické části) a o povědomí veřejnosti k této problematice. Sběr dat probíhal formou dotazníků k získání názorů lidí, vzhledem k nemožnosti distribuování v dané firmě, byl proto dotazník rozeslán skrze internetový portál pro realizaci průzkumů náhodným respondentům.

Návratnost činila 79,3 %, což přisuzuji malému povědomí o této problematice, s celkovým počtem 241 respondentů. Vzhledem k větvicím se otázkám, bylo potřeba navýšit celkový počet respondentů, jelikož některé otázky by vzhledem ke struktuře respondentů zůstaly zcela nezodpovězeny. Dotazník tvořilo celkem 20 otázek, z toho 6 otázek na identifikační znaky (viz příloha č. 1).

Při tvorbě dotazníků jsem pracovala se třemi hlavními hypotézami.

- Hypotéza č. 1: Ženy se častěji než muži setkaly s diskriminací na trhu práce.
- Hypotéza č. 2: Lidé ve věkové kategorii 18–26 mají výrazně nižší zkušenost s genderovou diskriminací než respondenti v jiných věkových kategoriích.
- Hypotéza č. 3: Průzkum potvrdí statistické údaje o většinovém odchodu žen na rodičovskou dovolenou.

4.1.1 Popis vzorku respondentů

Jak již bylo zmíněno výše, průzkumu se zúčastnilo 241 respondentů, z toho 168 žen a 73 mužů.

Tabulka 6 Struktura souboru

Kritérium	Odpověď	počet	%
Pohlaví	<i>Žena</i>	168	69,71
	<i>Muž</i>	73	30,29
Věk	<i>Méně než 18</i>	8	3,32
	<i>18 – 26</i>	120	49,79
	<i>26 – 35</i>	56	23,24
	<i>35 – 55</i>	40	16,6
	<i>55 a více</i>	17	7,05
	Vzdělání	<i>Základní</i>	15
<i>Středoškolské bez maturity</i>		9	3,73
<i>Středoškolské s maturitou</i>		112	46,47
<i>Vysokoškolské</i>		105	43,57
Hrubý měsíční příjem	<i>0 – 10 000 Kč</i>	87	36,1
	<i>10 001 – 20 000 Kč</i>	65	26,97
	<i>20 001 – 30 000 Kč</i>	50	20,75
	<i>30 001 – 40 000 Kč</i>	27	11,2
	<i>40 001 Kč a více</i>	12	4,98
Sociální postavení	<i>Zaměstnanec</i>	112	46,47
	<i>Student</i>	90	37,34
	<i>Soukromý podnikatel, OSVČ</i>	16	6,64
	<i>Nezaměstnaný</i>	11	4,56
	<i>Důchodce</i>	9	3,73
	<i>Rodičovská dovolená</i>	3	1,24

Tabulka: Vlastní tvorba

Z tabulky je zřejmé, že největší skupinu respondentů tvoří lidé ve věku 18–26 let, celkem 138, což může být pro potřeby šetření zajímavé vzhledem k faktu, že právě lidé v této věkové skupině jsou často absolventy a mnohokrát tedy hledají první uplatnění

na trhu práce. V současné době (viz tabulka č. 3) jsou nezaměstnaností postiženy právě muži a ženy ve věku 15–24 let.

Nejpočetnější skupinu dále tvoří respondenti se středoškolským vzděláním s maturitou (112), následováni vysokoškolsky vzdělanými (105), kteří naopak tvoří kohortu nejméně postiženou nezaměstnaností.

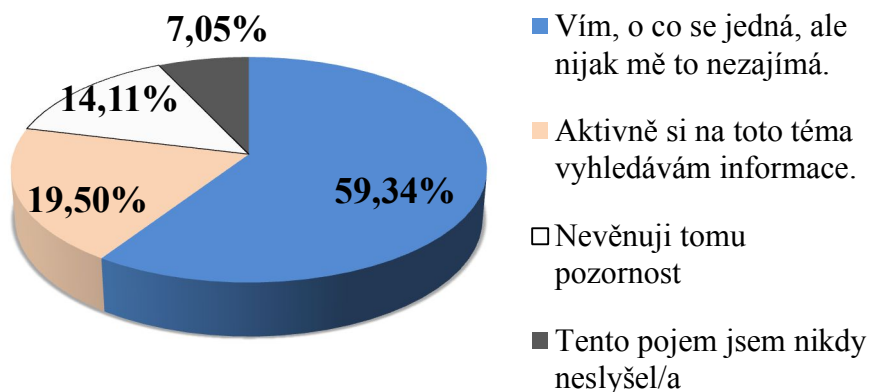
Otázky na identifikační znaky jsem pokládala z důvodu, abych při vyhodnocení zjistila rozmanitost vzorku respondentů a jejich rozložení. V některých skupinách respondentů se navíc ukázalo, že odpovídají na určité otázky jinak než ostatní skupiny, jak popisují v následující podkapitole.

4.1.2 Výsledky dotazníkového šetření

Vezmeme – li v potaz samotné výsledky konkrétních otázek na téma genderové rovnosti v odměňování a zaměstnávání, zjistíme, že:

Méně než 20 % respondentů se aktivně zajímá o problematiku genderu a rovných příležitostí, a dalších 20 % tomuto buď nevěnuje pozornost, nebo tento pojem slyšelo poprvé. Převážná většina (59 %) ví, o co se jedná, ale dále se o to nezajímá (viz graf č. 1).

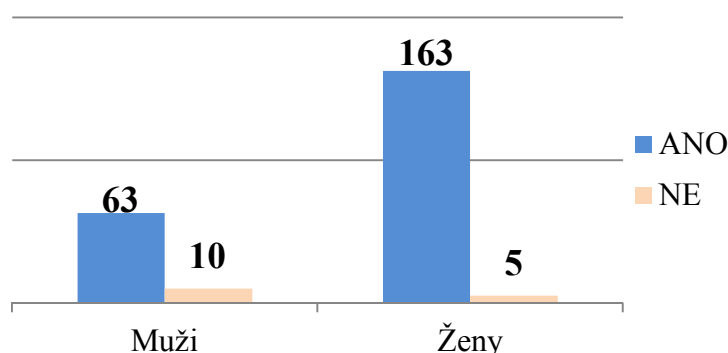
Graf 1 Míra povědomí o genderové problematice



Zdroj: vlastní tvorba

Poměrně nepřekvapivým zjištěním bylo, že téměř většina (93,78 %) se domnívá, že ženy a muži si zaslouží být za stejnou práci rovně odměňováni. Více překvapujícím zjištěním bylo, že celkem 13,7 % ze všech dotázaných mužů, s daným výrokiem nesouhlasilo a tvořili tak zbylých 6,2 % respondentů odpovídajících na tuto otázku (graf č. 2).

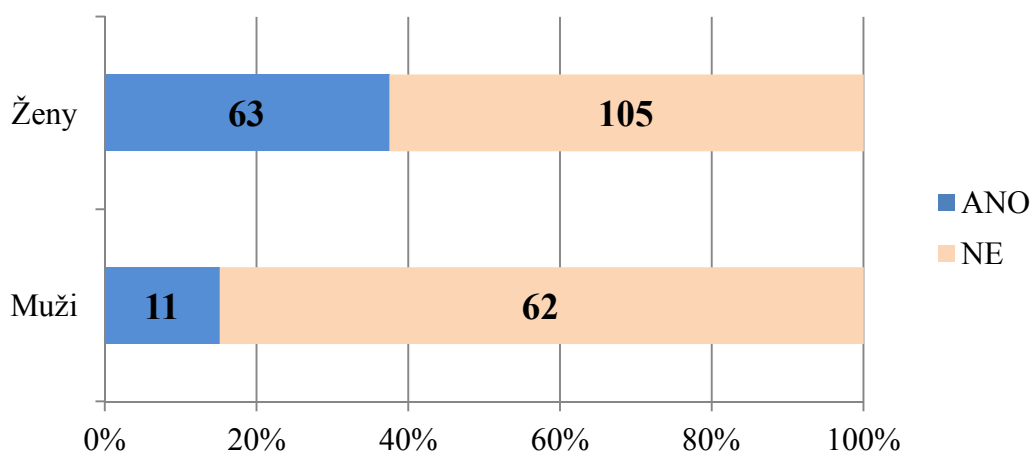
Graf 2 Míra souhlasu a nesouhlasu s rovným odměňováním



Zdroj: vlastní tvorba

Velký podíl respondentů (69, 29 %) nesouhlasil s pozitivní diskriminací. Tento výsledek přisuzují špatně formulované otázce, která nepřímou naváděla na zavádění povinných kvót pro stejné zastoupení mužů a žen na pracovišti, což je poslední dobou poměrně kontroverzní téma a nebrala v potaz jiné formy pozitivní diskriminace. Ze zbylých 30, 71 % tvořila většina naopak ženy (celkem 63 žen, tj. 37,5 % dotázaných žen - graf č. 3).

Graf 3 Souhlasíte s pozitivní diskriminací?



Zdroj: vlastní tvorba

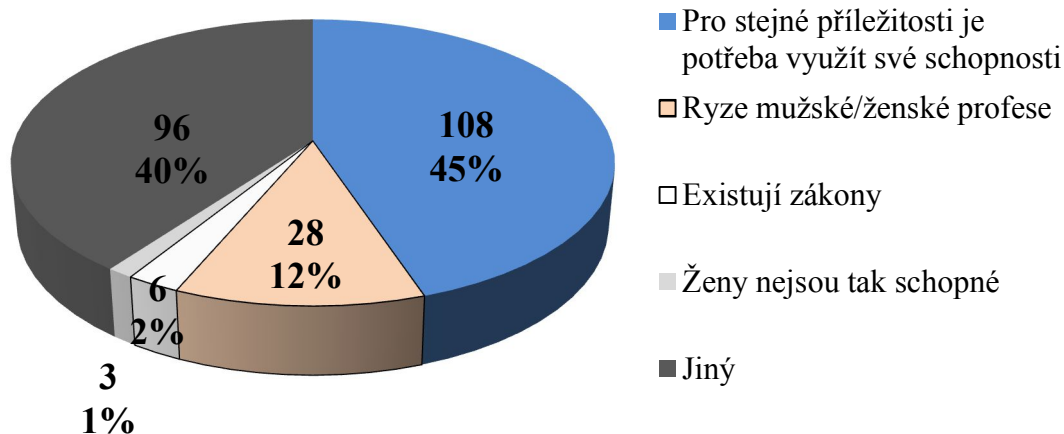
Jako odpověď proč tomu tak je, následovala další polouzavřená otázka. Z celkových 167 respondentů, kteří na tuto otázku odpovídali, se většina (téměř 65 %) domnívá, že dosáhnout rovných příležitostí lze díky svým schopnostem. Druhá skupina (17 %) věří, že existují ryze mužská a ryze ženská zaměstnání, která není opačné pohlaví schopné vykonávat. Z této skupiny 27 respondentů disponovali všichni vysokoškolským vzděláním

či středoškolským s maturitou. Osobně mi přišlo zarážející, že téměř pětina respondentů stále dbá na genderové role a stereotypy, a na tomto faktu nemění nic ani vzdělání.

Pouze 4 % se domnívají, že zákony pro rovné příležitosti jsou upraveny dostatečně natolik, aby nebylo potřeba zavádět žádná další opatření. 2 % věří, že ženy nejsou schopné tolik jako muži. Zbytek respondentů (22) zvolilo vlastní odpověď, které jsem pro potřeby vyhodnocení seřadila do skupin podle podobnosti tvrzení. První skupinu jsem shrnula do výroku „Je potřeba začít od základu a změnit myšlení a postoje společnosti“ do níž spadá 9 odpovědí. Po šesti odpovědích bylo ve skupinách „Kvóty nezajistí rovné příležitosti“ a „Lidé mají být přijímáni na základě svých schopností, nikoli kvót“.

Ani do jedné ze skupin nešla zařadit odpověď „Ženy mají vařit, prát a uklízet“ (viz graf č. 4).

Graf 4 Důvod nesouhlasu s pozitivní diskriminací



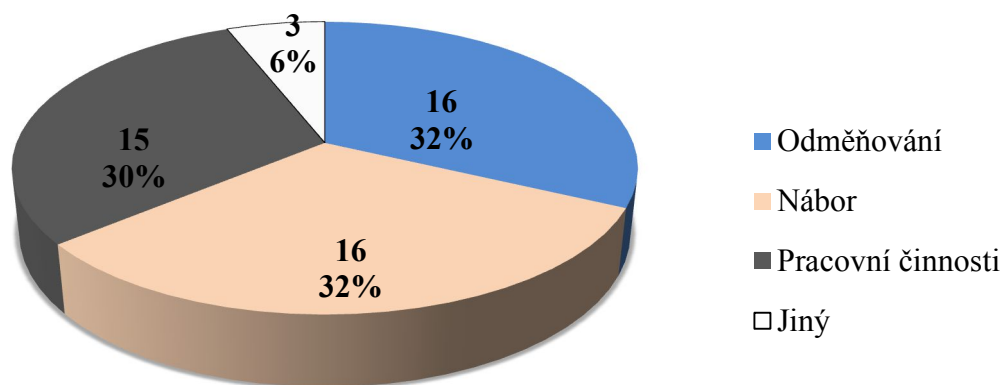
Zdroj: vlastní tvorba

Potěšujícím zjištěním bylo, že více než polovina respondentů (56 %), se nikdy nesešla s diskriminací na pracovišti kvůli svému pohlaví. 23 % respondentů uvedlo, že znají někoho ze svého okolí se zkušeností s genderovou diskriminací a 21 % respondentů se s diskriminací setkala osobně. Na této otázce se potvrdila jedna z mých hypotéz, že ženy se častěji než muži setkaly s diskriminací na trhu práce. Takto odpovědělo celkem 24 % všech dotázaných žen a o 10 % méně dotázaných mužů.

Následující polouzavřená otázka zjišťovala, v jaké situaci bylo s těmito 50 respondenty nerovně zacházeno. Stejný podíl respondentů (32 %) odpověděl, že v odměňování a stejný podíl, že při pracovním pohovoru či při náboru.

O 2 % respondentů méně se s diskriminací setkala při pracovních pohovorech či úkolech (viz graf č. 5).

Graf 5 Situace, ve kterých bylo s respondenty nerovně zacházeno



Zdroj: vlastní tvorba

26 % z těchto respondentů řešilo situaci rozhovorem s nadřízeným a 24 % odchodem od zaměstnavatele. 22% respondentů situaci nijak neřešilo a 4% přestoupila na jinou pracovní pozici u téhož zaměstnavatele. Zbytek odpovědí byl opět roztříděn podle podobnosti otevřených odpovědí. Nejpočetnější skupina (24 %) si „pomyslela své a odešla“. 12 % respondentů se domnívá, že takováto situace řešení nemá, stejný podíl respondentů upozornil zaměstnavatele/potenciálního zaměstnavatele na protizákonnost jeho diskriminujícího chování.

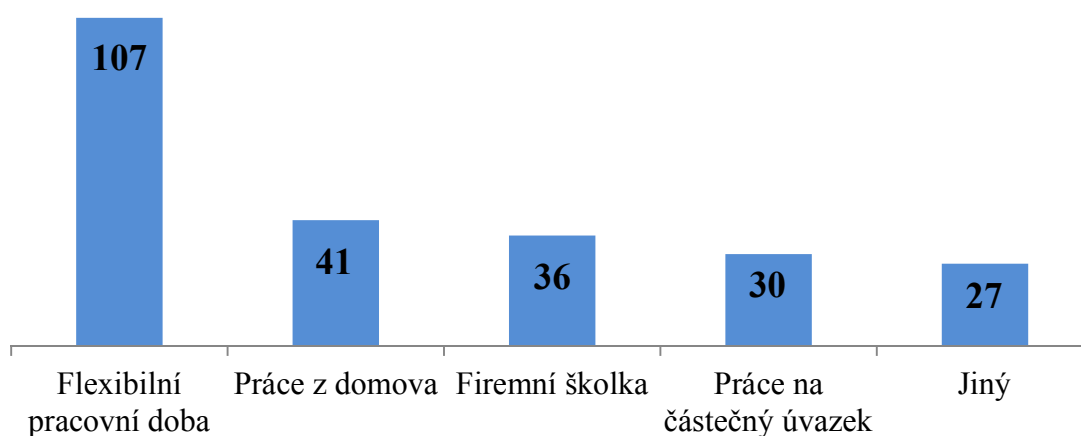
Téměř tři čtvrtiny respondentů (74 %) jsou bezdětné. Tuto informaci, jsem použila jako větvící pro roztřídění respondentů a další zjišťování názorů a zkušeností s rodičovskou dovolenou. Byla bych ráda, kdyby tento vzorek respondentů s dětmi byl větší, nepodařilo se mi to však bez toho, aniž bych dále navyšovala počet respondentů. Z celkových 63 respondentů s dětmi nastoupila na rodičovskou dovolenou vždy žena. Jako důvody ženy i muži uváděli nižší příjem partnerky (17), starší ročníky nemožnost volby (19) z důvodů povinné vojenské služby partnerů nebo nemožnosti mužů čerpat rodičovskou dovolenou. Spousta žen také uvedla jako důvod, že chtěly doma zůstat s dětmi, ať už z důvodu, že jim to tak přijde přirozené a normální, nebo že partner nejevil o výchovu dítěte zájem (27). Většinou to však byla kombinace více faktorů. Z těchto

63 žen, které nastoupily na rodičovskou dovolenou pouze 18 % uvedlo, že jim návrat do práce po mateřské dovolené činil potíže.

52 % respondentů uvedlo, že největší problém po návratu z rodičovské dovolené mělo ve skloubení zaměstnání s péčí o rodinu, 16 % činila největší potíž orientace v nových pracovních postupech či technologiích. Zbytek (32 %) respondentů se rozhodlo pro otevřenou odpověď. Pouze 12 respondentů uvedlo, že žádný problém s návratem do zaměstnání neměli. Zbytek jako důvod uváděl velkou míru stresu spojenou se zajištěním hlídání dětí a jejich nemocností či se sháněním mateřské školky. 6 % ze všech respondentů, kteří nastoupili na rodičovskou dovolenou, mělo problém s hledáním nového zaměstnání.

Po potřeby doporučení pro firmu, jež mi poskytla údaje pro tvorbu méj bakalářské práce (aplikovatelné pro všechny firmy), jsem do dotazníku zahrнула otázku, jaký krok od zaměstnavatele by respondenti nejvíce ocenili v souvislosti s výchovou dítěte. Téměř polovina (44 %) ze všech respondentů uvedla, že by ocenila flexibilní pracovní dobu, 17 % by preferovalo práci z domova, 15 % by jako ideální řešení vidělo zřízení firemní školky a pouze 12 % práci na částečný úvazek (vzhledem k faktu, že je to nejrozšířenější forma Work-life balance, jak uvádím výše v této práci, mi toto zjištění přijde alarmující). Zanedbatelný podíl (méně než 1 %) zaškrtl možnosti jako je stlačený pracovní týden, fixní pracovní doba, nebo kombinaci vícero možností (viz graf č. 6).

Graf 6 Nejžádanější forma práce



Zdroj: vlastní tvorba

4.1.3 Vyhodnocení hypotéz

Prvním předpokladem bylo, že se ženy častěji než muži setkávají s diskriminací na trhu práce kvůli pohlaví. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že celkem 23,8 % (40 ze 168) všech dotázaných žen tuto zkušenost má, zatímco stejně kladně odpovědělo jen 13,7 % (10 ze 73) všech dotázaných mužů. Na základě těchto odpovědí lze potvrdit, že ženy mají tuto negativní zkušenost častěji než muži.

Druhou hypotézou bylo tvrzení, že mladší respondenti, ve věku do 26 let, budou mít výrazně nižší zkušenosti s genderovou diskriminací než respondenti jiných věkových kategorií. Podkladem pro tuto hypotézu byl předpoklad, že rovné příležitosti mají v aplikaci do praxe ve firmách stoupající trend a tudíž se s ní mladí lidé, kteří se na svou první pracovní pozici hlásili v nedávné době, nemohli setkat.

Hypotézu se verifikovat nepodařilo, protože věková kategorie 26–35 se setkala s diskriminací v práci v 5 % více případů než jiná věková kategorie. Lidé do 26 let se setkali s diskriminací v 19,2 % případů, následováni lidmi staršími 55, kteří tuto zkušenost uvedli ve 23,5 % situací. Věkovou kategorií s nejčtenější zkušeností s genderovou diskriminací byla skupina respondentů ve věku 35–55, kteří odpověděli na otázku kladně v 37,5 %.

Další hypotézou určenou k verifikaci bylo tvrzení o většinovém odchodu žen na mateřskou dovolenou. Z celkových 48 ženských respondentů s dětmi nastoupila na rodičovskou dovolenou 98 % z nich, zatímco všichni mužští respondenti (15) odpověděli, že na rodičovskou dovolenou nastoupila jejich partnerka. Hypotézu se tedy podařilo verifikovat, nelze ji však považovat za generalizující odpověď vzhledem ke struktuře souboru respondentů.

4.2 Genderová rovnost v zaměstnávání a odměňování ve firmě

Firma, která mi laskavě poskytla podklady pro mou bakalářskou práci, si přeje zůstat v anonymitě. Z tohoto důvodu ji budu v této práci uvádět jako společnost MANA. Vzhledem k tomu, že se jedná o citlivé údaje, firma mi poskytla anonymizované interní informace a pro potřeby této práce nebyla jména jednotlivých zaměstnanců uvedena. Pro zjištění potřebných výsledků jsem použila analýzu dostupných dokumentů.

4.2.1 Představení firmy a výzkumných otázek

Jedná se o síť soukromých zdravotnických zařízení, která administrativně spadají pod mateřskou akciovou společnost. MANA provozuje celkem šest akreditovaných poboček se sídly v Praze, Plzni, Poděbradech, Litomyšli, Ostravě a Olomouci. Do analýzy jsem zahrnula i centrálu, která zaměstnává administrativní pracovníky a management. Celkem tato společnost zaměstnává 601 pracovníků. Společnost jsem zvolila z důvodu, že bude možné porovnat rozdíly ve složení a mzdách zaměstnanců na základě lokality a také z důvodu, že se jedná o společensky odpovědnou firmu, která přistupuje zodpovědně k životnímu prostředí a zahrnuje do svého zeleného programu i své zaměstnance. Zároveň se zapojila do projektu Evropského sociálního fondu v ČR s názvem Lidské zdroje a zaměstnanost, který si kladl za cíl zvyšování vzdělávání, dovedností a kompetencí svých zaměstnanců. Prioritou projektu bylo zvýšit adaptabilitu zaměstnanců v sektoru zdravotnictví s přihlédnutím k vyššímu věkovému průměru zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniku. Součástí vyhodnocení projektu byl i interní audit v oblasti řízení lidských zdrojů a uplatňování rovných příležitostí mužů a žen. Výsledky tohoto auditu se mi nepodařilo získat, pokusím se tedy o vlastní analýzu toho, jak byla firma ve svých cílech, co se týče rovných příležitostí, úspěšná. Před samotnou analýzou jsem si stanovila výzkumné otázky a to s ohledem na teoretická východiska uvedená výše v této práci a pokusím se zjistit, zda je tomu tak i v praxi.

- Výzkumná otázka č. 1: Ženy budou tvořit většinu mezi zaměstnanci (viz tabulka č. 2.).
- Výzkumná otázka č. 2: Nejvyšší rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami budou na vyšších pozicích (THP, primář).

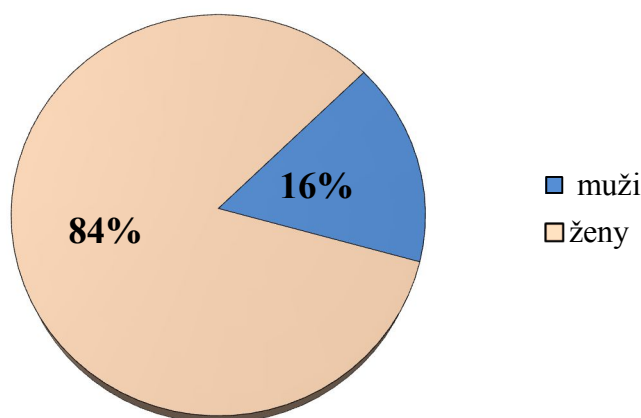
4.2.2 MANA a rovné příležitosti

První co mě o společnosti zajímalo, bylo, jak se prezentuje navenek. Zaměřila jsem se na inzeráty, které vystavuje na svých internetových stránkách či na různých pracovních portálech. Inzerované pozice byly jak na hlavní, tak zkrácený úvazek (DPP a DPČ). Všechny nabízené pozice byly uvedeny v nediskriminujících variantách, například v podobě lékař/lékařka. Dále následovala analýza interních údajů, z nichž mi společnost poskytla informace o pohlaví, pracovním zařazení, místě výkonu práce, titulu a mzdě za měsíc březen 2015. Data jsem roztřídila do těchto kategorií podle pracovních pozic:

Asistent ochrany veřejného zdraví (1); Farmaceut (9); Farmaceutický asistent (7); Fyzioterapeut (32); Fyzioterapeut – vedoucí (4); Hlavní sestra (3); Informátor, spojovatel (3); Klinický logoped (3); Klinický psycholog (7); Lékař bez specializace (7); Lékař se specializovanou působností (160); Odborný pracovník v laboratorních metodách se specializací (6); Ošetřovatel (1); Pomocný pracovník ve zdravotnictví (1); Porodní asistent (1); Primář (5); Radiologický asistent (21); Radiologický asistent – vedoucí (3); Řidič dopravy nemocných a raněných (5); Řidič sanitního vozidla (2); Sanitář (16); Sanitář u lůžka (2); THP (technicko-hospodářský pracovník - 57); Údržbář, řidič (5); Všeobecná sestra (173); Všeobecná sestra – vedoucí (9); Zdravotní laborant (42);

Při své analýze jsem dále zjistila, že MANA vyplatila za měsíc březen na mzdách celkem 14 456 487 Kč. Na mateřské či rodičovské dovolené je v současné době 15 zaměstnankyň, které jsem do své analýzy dále nezahrnovala. Z celkových 601 zaměstnanců je 502 zaměstnanců ženského pohlaví a pouze 99 mužského, což víceméně odpovídá statistikám o rozložení pohlaví zaměstnanců ve zdravotnictví.

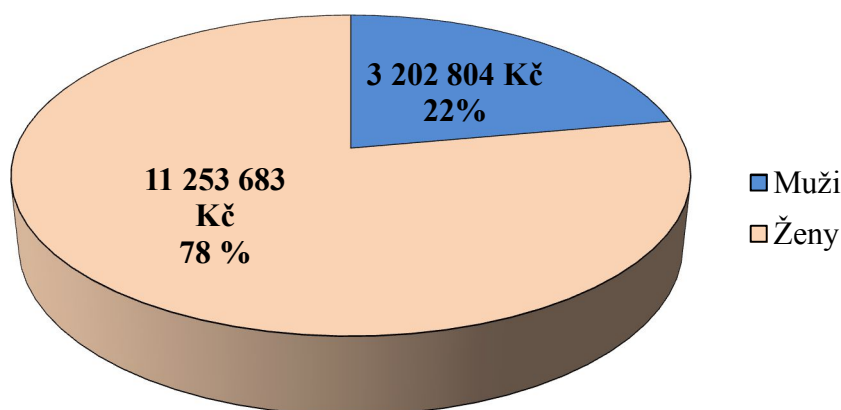
Graf 7 Rozdělení zaměstnanců



Zdroj: vlastní tvorba

Jak, ale můžeme vidět na dalším grafu, rozdělení mezd neodpovídá rozdělení podle pohlaví. Zatímco 16 % mužů bere 22 % peněz vyplacených na mzdách, 84 % žen bere jen 78 % z této částky.

Graf 8 Rozdělení mezd

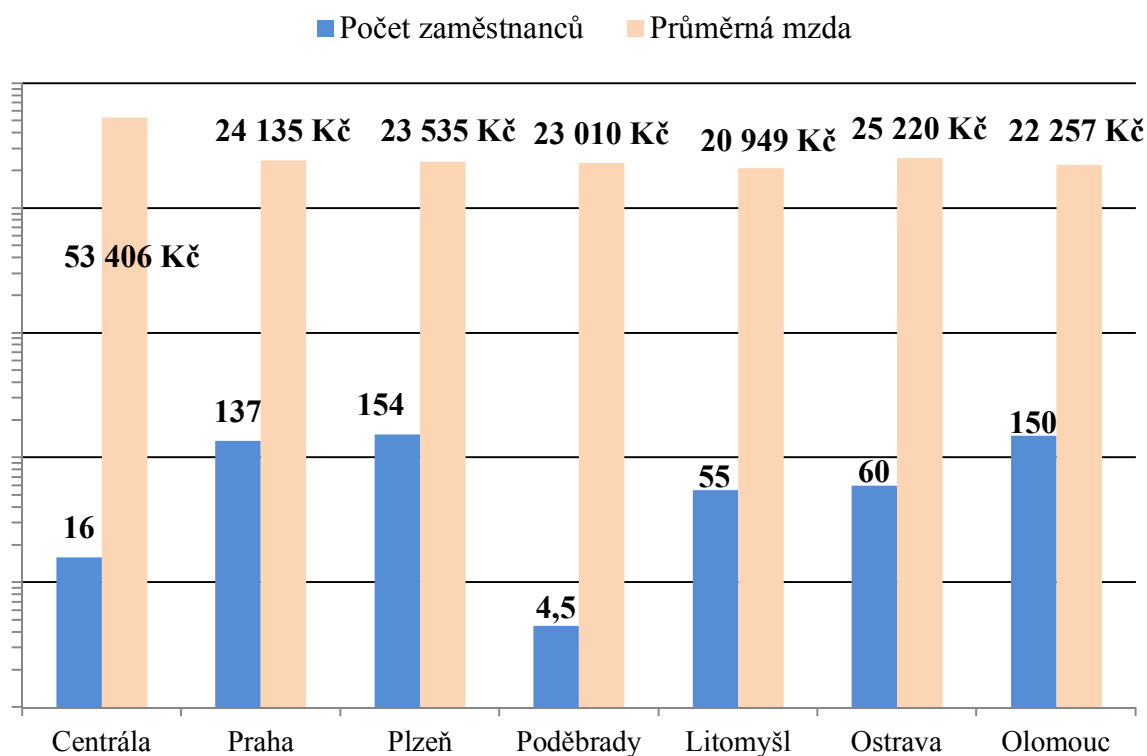


Zdroj: vlastní tvorba

Co se týče rozdílů ve mzdách podle jednotlivých krajů, průměrná mzda se pohybuje v přibližně stejných hodnotách. Vyšší výdělky můžeme vidět ve větších městech, stejně jako je tomu i v jiných odvětvích. Poměrně velký skok ale můžeme pozorovat ve výši mezd pracovníků na centrále, kteří berou 6 % z celkově vyplácených mezd. V této provozovně se také objevuje nejvyšší rozdíl v minimální a maximální vyplácené mzdě, protože zahrnuje jak zaměstnance z vrcholového managementu, tak administrativní pracovníky (sekretářky apod.). Tento rozdíl ve vyplácené mzdě činil 86 750 Kč.

Z počátku zarážející byly rozdíly v průměrné mzdě pouze na této provozovně na základě pohlaví. Zatímco muži brali v průměru 67 300 Kč, ženy jen 30 250 Kč. Vysvětlením je, že ani jedna z žen zaměstnaných na centrále nedosáhla vysokoškolského vzdělání, proto zde nevidím problém v platové diskriminaci za práci stejné hodnoty. Problém je spíše v tom, že z celkových 10 zaměstnanců v top managementu není ani jedno obsazeno ženou. Ženy zaměstnané na této provozovně jsou zaměstnány buď v úrovni středního managementu, nebo na administrativních pozicích.

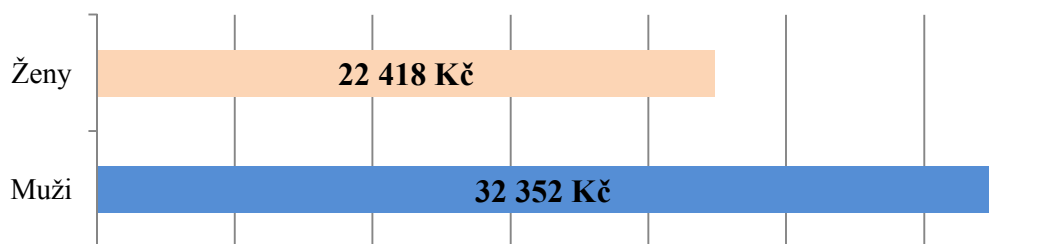
Graf 9 Průměrné mzdy podle místa výkonu práce



Zdroj: vlastní tvorba

Rozdíly ve výši průměrné mzdy podle pohlaví činí téměř 10 000 Kč. Mzda žen je v průměru nižší bez ohledu na provozovnu s výjimkou poděbradské provozovny, kde brali muži v průměru 15 860 Kč, zatímco průměrná mzda žen činila 24 500 Kč. To je však způsobeno nižšími výdělky mužů zaměstnanými na zkrácený úvazek. Největší rozdíl byl, jak jsem již zmínila na centrále, který činil 37 050 Kč. Následován Olomoucí s rozdílem v průměrné mzdě 8402 Kč, Ostravou s 6785 Kč, Plzní s 6732 Kč, Prahou s 5793 Kč a nejmenším rozdílem 3961 Kč v Litomyšli.

Graf 10 Průměrné mzdy podle pohlaví

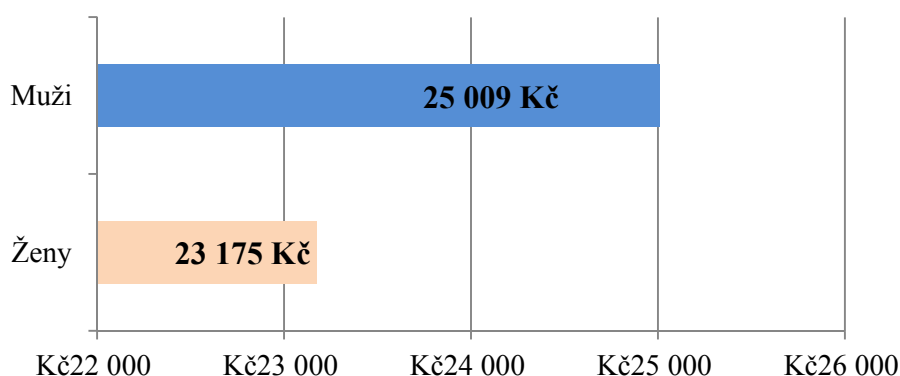


Zdroj: vlastní tvorba

Domnívám se, že tyto rozdíly ve výši průměrné mzdy jsou způsobeny odlišnostmi pracovních pozic a výši dosaženého vzdělání, zaměřím se tedy dále na analýzu podle těchto kritérií.

Vezmu - li v úvahu pouze zaměstnance s vysokoškolským titulem, nejsou už rozdíly ve výši mzdy tak dramatické a to ani v jedné z kategorií (viz tabulka č. 7).

Graf 11 Průměrná mzda zaměstnanců s titulem



Zdroj: vlastní tvorba

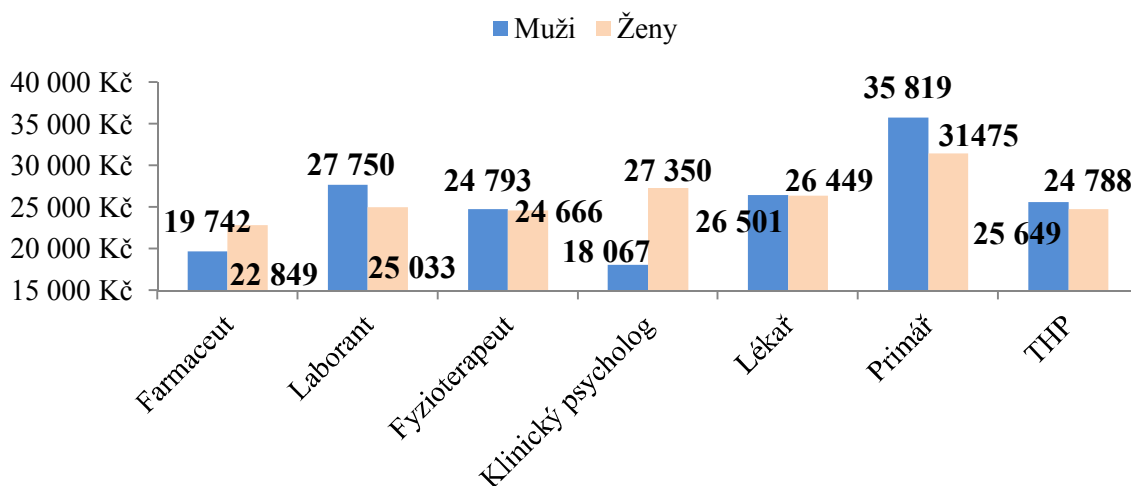
Tabulka 7 Průměrné mzdy zaměstnanců podle dosaženého titulu

Titul	Pohlaví	Průměrná mzda	Titul	Pohlaví	Průměrná mzda
Dis.	Žena	23 269 Kč	Mgr.	Žena	23 233 Kč
	Muž			Muž	24 168 Kč
Bc.	Žena	24 080 Kč	Mudr.	Žena	22 994 Kč
	Muž	25 413 Kč		Muž	24 241 Kč
Doc.Mudr.	Žena	-	PhDr.	Žena	32 000 Kč
	Muž	36 615 Kč		Muž	13 200 Kč
Ing.	Žena	23 694 Kč	Rndr.	Žena	-
	Muž	50 750 Kč		Muž	31 000 Kč
Judr.	Žena	-	PharmDr.	Žena	31 000 Kč
	Muž	100 000 Kč		Muž	31 000 Kč
Celkem	Ženy	23 175 Kč	Muži	25 009 Kč	

Zdroj: vlastní tvorba

Jediné velké výkyvy ve mzdách žen a mužů můžeme pozorovat u inženýrského titulu a u doktorandského titulu z filosofické fakulty. V prvním případě se zřejmě jedná skutečně o platovou diskriminaci vzhledem ke stejnému pracovnímu zařazení mužů a žen, a v druhém případě je zde opět promítnut zkrácený úvazek. V případě jednotlivých kategorií povolání jsem vzala v úvahu pouze skupiny, v nichž jsou zastoupena obě pohlaví.

Graf 12 Průměrné mzdy podle jednotlivých pracovních pozic



Uvedené částky jsou v Kč

Zdroj: vlastní tvorba

V jednotlivých kategoriích žádné extrémní výkyvy nejsou, až na klinické psychology, kde je tento propad opět způsoben typem úvazku. Obecně však lze konstatovat, že ženy berou v průměru méně nehledě na pracovní zařazení. Co však nepoznáme ve chvíli, kdy mzdy průměrujeme, jsou výkyvy mezi jednotlivými osobami. Při podrobném studování dat objevíme například, že na provozovně v Litomyšli, je žena s nižším vzděláním na stejné pozici hodnocena o 30 % lépe než její mužský kolega. Opačný případ je naopak mezi odbornými pracovníky v laboratorních metodách, kde bere mužský zaměstnanec mnohonásobně vyšší mzdu než jeho kolegyně s vyšším vzděláním. Největší rozdíl ve výši mzdy je u primářů plzeňské polikliniky, kde zaměstnanec bere o 60 % více než jeho ženská kolegyně.

4.2.3 Doporučení pro firmu a vyhodnocení výzkumných otázek

Vzhledem k tomu, že jsem neměla možnost zjišťovat spokojenost zaměstnanců s odměňováním dotazníkovým šetřením, nelze říci, zda firma nutně potřebuje svůj systém odměňování měnit. Doporučila bych však změnit systém zaměstnávání a nábory vzhledem k absenci opačného pohlaví na mnoha pracovních místech, které firma vytvořila. Tedy začít obsazovat muže do ekvivalentní pozice jako zdravotní bratry, radiologické asistenty či sanitáře. Naopak úplná absence žen je ve vedoucích pozicích. Poměr zaměstnaných žen a mužů je sice dost nevyvážený, ale koreluje s údaji Českého statistického úřadu o počtu žen zaměstnaných ve zdravotnictví, který činí 80 % ze všech zaměstnanců, jak jsem uváděla výše v této práci. Celkový podíl žen ve firmě MANA činí 84 %, výzkumný předpoklad číslo 1 se tedy verifikoval.

Bez ohledu na spokojenost s výší mzdy, 400 zaměstnanců nedosahuje republikového průměru, což by mohlo mít za následek vysokou míru fluktuace v budoucnu. Průměrná mzda za poslední sledované období činila 25 219 Kč (Český statistický úřad [online]. [cit. 2015-4-5]). Co se týká odměňování na základě genderu, veškerá literatura uvádí, že ženy berou v průměru o 15 % méně než muži. Ve firmě MANA tento rozdíl činí přibližně 30 %, což je údaj, který rozhodně stojí za povšimnutí. Výše jsem upozornila na výkyvy ve výši odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty, na které by se měla firma zaměřit i bez ohledu na to, že se výši tohoto rozdílu její zaměstnanci, vzhledem k nemožnosti poskytovat údaje o výši své mzdy další osobě, pravděpodobně nikdy nedozvědí. Výzkumnou otázku číslo 2 se podařilo verifikovat pouze částečně. Rozdíl ve výši mezd žen a mužů na pozici primáře činil 4 344 Kč, jiné vyšší pozice nelze vzhledem k rozmanitosti pracovních pozic v rámci kategorie technicko-hospodářských pracovníků generalizovat, a díky úplné absenci žen v top managementu nelze mluvit o jejich nižších příjmech. Jedinou formu flexibilní úpravy pracovní doby, kterou firma používá, je práce na zkrácený úvazek, který však zůstává nevyužit ženami na rodičovské dovolené. Doporučila bych po diskusi s těmito zaměstnankyněmi vymyslet vyhovující formu, která by jim umožnila skloubit práci s péčí o dítě a rodinu. Na základě výsledků mého dotazníkového šetření by nejvíce vhodnou a žádanou formu představovala práce s flexibilní pracovní dobou, což je zejména u zaměstnanců spadajících do kategorie THP reálné.

Závěr

Ve své práci jsem se zabývala problematikou genderu na trhu práce a zaměřila jsem se na průvodní jevy jako je diskriminace v zaměstnávání a odměňování, a s genderem související nezaměstnanost. Na základě studia odborné literatury z této oblasti, jsem se v první kapitole zaměřila na vysvětlení rozdílu mezi genderem a pohlavím a objasnila, jak mohou genderové role a stereotypy omezovat trh práce. Vysvětlila jsem často používané, ale často mylně vykládané pojmy jako skleněný strop a skleněný výtah. Nastínila jsem, jak problematika genderu souvisí s novými trendy v personalistice, tedy se společenskou odpovědností, diverzity managementem a konceptem work-life balance. V souvislosti s diskriminací jsem zmínila její formy, přímou a nepřímou, pozitivní a negativní, a uvedla legislativní úpravu v České republice. Dále jsem uvedla důvody, kvůli kterým jsou ženy na trhu práce ohroženy nezaměstnaností. Krátce jsem zabředla do historie a vývoje postavení žen v minulosti. V závěru teoretické části jsem shrnula situaci na českém trhu práce. Z analýzy existujících statistik vyplynulo, že ženy jsou častěji zaměstnávány na hůře placených pozicích, a že stále existují ryze mužské profese. Nejvýraznější rozdíl v zaměstnanosti podle pohlaví je ve věkové kategorii od 25 do 39 let, kdy podíl nezaměstnaných žen oproti mužům stoupá, a to i s ohledem na dosažené vzdělání. Opačná situace, kdy jsou nezaměstnaností ohroženi spíše muži, je patrná ve věkové kategorii 60+. Na základě údajů o zaměstnanosti žen a mužů s dětmi vyšel najevo 60% rozdíl a tak jsem se v praktické části zaměřila na dotazníkové šetření, které mělo mimo jiné zjistit i míru odchodů mužů na rodičovskou dovolenou, vzhledem k tomu, že statistické údaje za poslední dobu nebyly k dispozici.

Praktická část je analyticko-empirická. V první části jsem na základě formulování hypotéz sestavila dotazník, který dále vyhodnocuji. Nejzajímavějším výsledkem tohoto šetření pro mě byl fakt, že téměř 70 % respondentů nesouhlasí s pozitivní diskriminací. Téměř pětina respondentů podporuje genderové role a stereotypy, a zatímco s genderovou diskriminací má osobní zkušenost pouze 14 % mužů, u žen je toto procento vyšší (24 %). Nejčastěji to bylo právě při náborech či odměňování. Z respondentů, kteří nastoupili na rodičovskou dovolenou, to byly vždy ženy, a 52 % z nich uvedlo jako největší problém po opětovném nástupu do práce skloubit ji s péčí o děti. Kvůli doporučení pro firmu, jejíž situaci v oblasti rovných příležitostí jsem analyzovala (ale použitelné pro libovolnou firmu), jsem zjišťovala, co by respondenti v souvislosti s péčí o rodinu nejvíce ocenili.

Téměř polovina respondentů uvedla, že by ocenila flexibilní pracovní dobu a jen 12 % respondentů by ocenilo práci na částečný úvazek, ačkoli je v našich podmínkách nejčastěji se vyskytující variantou.

V druhé polovině praktické části jsem pracovala s výzkumnými otázkami, jejichž odpověď sem hledala v interních dokumentech konkrétní firmy. Z této analýzy vyplynulo, že i přes projekt k uplatnění rovných příležitostí, kterého se firma účastnila, má ještě hodně nedostatků. Prvním nedostatkem je úplná absence žen ve vrcholových pozicích a absence mužů na specifických pracovních pozicích. Firma zaměstnává jen 16 % mužů, kteří berou 22 % peněz vyplacených na mzdách, a 84 % žen. Objevila jsem tedy významný rozdíl ve výši průměrné mzdy, která u mužů činila 32 352 Kč, zatímco u žen jen 22 418 Kč. Rozdíl ve mzdách mužů a žen činí tedy přibližně 30 % což je podstatně více, než se můžeme dočíst v odborné literatuře.

Dále bych firmě doporučila zvýšit vyplácené mzdy, protože 400 zaměstnanců z celkových 602 nedosahuje průměrné republikové mzdy, což by v budoucnu mohlo mít za následek vysokou míru fluktuace.

Výsledkem teoretické i praktické části je, že ženy jsou oproti mužům stále znevýhodňovány, ačkoli můžeme sledovat postupné zlepšování. Nejvyšší potenciál vidím ve snaze zaměstnavatelů o sladění pracovního a osobního života a provádění personálních auditů zaměřených na rovné příležitosti. Pouze pokud zaměstnavatel ví, jak na tom s uplatňováním rovných příležitostí je, může být schopen učinit pozitivní krok vedoucí ke zlepšení.

Seznam bibliografických citací

Tištěné zdroje

ABRAMS, L. 2005. *Zrození moderní ženy: Evropa 1789-1918*. 1st ed. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury. ISBN 80-7325-060-8.

ARMSTRONG, M. 2007. *Řízení lidských zdrojů*. 10th ed. Praha: Grada publishing a.s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KÚHN, Z.; 2007. *Rovnost a diskriminace*, 1st ed. Praha: C.H.Beck. ISBN 978-80-7179-584-1.

BOUČKOVÁ, P. (ed.). 2007. *Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele*. Praha: Otevřená společnost o.p.s. ISBN 978-80-903331-8-4.

BUCHTOVÁ, B., et al. 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1st ed. Praha: Grada publishing, a.s. ISBN 80-247-9006-8.

FERRAROVÁ, E. 2007. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender studies. ISBN 978-80-86520-03-2.

HAVELKOVÁ, B. 2007. *Rovnost v odměňování žen a mužů*, 1st ed. Praha: Auditorium. ISBN 978-80-903786-2-9.

JURAJDA, Š. 2004. *Czech Gender Segregation and Wage Gap with Anti-Discrimination Legislation*. Praha: CERGE-EI.

KAŠPAROVÁ, K., KUNZ, V. 2013. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. 1st ed. Praha: Grada publishing a.s. ISBN 978-80-247-4480-3.

KOLDINSKÁ, K. 2009. *Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1st ed. Praha: C.H.Beck. ISBN 978-80-7400-343-1.

KUNZ, V. 2012. *Společenská odpovědnost firem*. 1st ed. Praha: Grada publishing a.s. ISBN 978-80-247-3983-0.

KUBÁLKOVÁ, P., ČÁSLAVSKÁ, T. W. (ed.). 2010. *Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15)*. Praha: Otevřená společnost o.p.s. ISBN 978-80-87110-19-5.

PEMOVÁ, T., PTÁČEK, R., et al. 2013. *Soukromá a firemní školka od A do Z*. 1st ed. Praha: Grada publishing a.s. ISBN 978-80-247-4699-9.

RENZETTI, C. M. 2003. *Ženy, muži a společnost*. 1st ed. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0525-2.

ŠIKÝŘ, M. 2014. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. 1st ed. Praha: Grada publishing a.s. ISBN 978-80-247-5212-9.

ŠIKÝŘ, M. 2012. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 1st ed. Praha: Grada publishing a.s. ISBN 978-80-247-4151-2.

UHROVÁ, E. 1994. *Kam kráčely feministky?* In *Alty a soprány*. Praha: Gender studies centre.

Zákoník práce 2013 podle stavu k 21. 1. 2013

Internetové zdroje

Český statistický úřad [online]. [cit. 2014-11-1]. Dostupné z: www.czso.cz

Český statistický úřad [online]. 2011 [cit. 2015-4-5]. Dostupné z:
<https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2014-eckeqbgnpo>

Český statistický úřad: *Demografická ročenka ČR 2013*. [online]. 2011 [cit. 2014-11-1].
Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/130067-14>.

Český statistický úřad: *Ženy a muži v datech 2011* [online]. 2011 [cit. 2014-11-1].
Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n_2011.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 2014-10-07]. Dostupné z:
<http://www.mpsv.cz/cs/12162>

Projekt aktivně pro rovné šance [online]. [cit. 2014-10-28]. Dostupné z:
<http://aktivne.arr.cz/pro-zamestnavatele/slovník-pojmu>

Seznamy

Seznam použitých zkratk

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

DPČ – Dohoda o provedení činnosti

DPP – Dohoda o provedení práce

EU – Evropská unie

NH – Národní hospodářství

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

OSN – Organizace spojených národů

PSP ČR – Poslanecká sněmovna České republiky

THP – technicko-hospodářský pracovník

USA – Spojené státy americké

WLB – work-life balance

Seznam tabulek

Tabulka 1 Ženy a muži podle jednotlivých sektorů	21
Tabulka 2 Zaměstnanci ve zdravotnictví	21
Tabulka 3 Nezaměstnanost podle věkových skupin	23
Tabulka 4 Nezaměstnanost podle dosaženého vzdělání	24
Tabulka 5 Zaměstnanost podle počtu dětí	24
Tabulka 6 Struktura souboru	26
Tabulka 7 Průměrné mzdy zaměstnanců podle dosaženého titulu	37

Seznam grafů

Graf 1 Míra povědomí o genderové problematice	27
Graf 2 Míra souhlasu a nesouhlasu s rovným odměňováním	28
Graf 3 Souhlasíte s pozitivní diskriminací?	28
Graf 4 Důvod nesouhlasu s pozitivní diskriminací	29
Graf 5 Situace, ve kterých bylo s respondenty nerovně zacházeno	30
Graf 6 Nejžádanější forma práce	31
Graf 7 Rozdělení zaměstnanců	34
Graf 8 Rozdělení mezd	35
Graf 9 Průměrné mzdy podle místa výkonu práce	36
Graf 10 Průměrné mzdy podle pohlaví	36
Graf 11 Průměrná mzda zaměstnanců s titulem	37
Graf 12 Průměrné mzdy podle jednotlivých pracovních pozic	38

Seznam příloh

Příloha 1 – Dotazník na téma genderové rovnosti	47
-------------------------------------------------------	----

Příloha 1 – Dotazník na téma genderové rovnosti

Dobrý den,

Dostal se Vám do ruky dotazník, který bude sloužit jako podklad k mojí bakalářské práci.

Tématem je genderová rovnost v zaměstnávání a odměňování. Dotazník je anonymní a

jeho vyplnění Vám nezabere více než deset minut. Vybírejte vždy jen jednu odpověď.

Předem děkuji za Váš čas, který vyplněním dotazníku strávíte a za Vaši ochotu.

Žaneta Hlaváčová

1. Problematicke genderu a rovných příležitostí:

- a) Jsem nikdy nevěnoval/a pozornost
- b) Víím, o co se jedná, ale nijak mě to nezajímá
- c) Aktivně si na toto téma vyhledávám informace
- d) Tento pojem slyším poprvé

2. Myslíte si, že ženy a muži by měli být za stejnou práci stejně odměňováni?

- a) Ano
- b) Ne

3. Souhlasíte s pozitivní diskriminací tj. například se zaváděním povinných kvót pro stejné zastoupení žen a mužů na pracovišti?

- a) Ano
- b) Ne

Pokud jste na otázku odpověděl/a ano, pokračujte prosím otázkou číslo 5, pokud ne pokračujte k následující otázce.

4. S těmito pozitivními opatřeními nesouhlasím, protože:

- a) Pokud chtějí mít lidé různého pohlaví stejné příležitosti, musejí si je zasloužit svými schopnostmi
- b) Zákony rovné příležitosti upravují dostatečně, není potřeba zavádět žádná další opatření
- c) Ženy nejsou tolik schopné jako muži
- d) Muži nejsou tolik schopní jako ženy
- e) Věřím, že existují ryze mužská a ryze ženská zaměstnání, která není opačné pohlaví schopno vykonávat
- f) Jiný (vypište)

5. Setkal/a jste se někdy Vy osobně s diskriminací práci kvůli vašemu pohlaví?

- a) Ano
- b) Nikdy
- c) Ne, ale znám někoho ze svého okolí s touto negativní zkušeností

Pokud jste na tuto otázku odpověděl/a ano, pokračujte prosím následující otázkou, pokud ne, pokračujte otázkou číslo 9.

6. V jaké situaci s Vámi bylo nerovně zacházeno v souvislosti s vaším pohlavím?

- a) Při pracovním pohovoru či při náboru
- b) V odměňování
- c) Při pracovních činnostech či úkolech
- d) Jiný (vypište).....

7. Popište prosím tuto zkušenost co nejpřesněji:

.....

8. Jak jste danou situaci řešil/a?

- a) Přestupem na jinou pracovní pozici u téhož zaměstnavatele
- b) Odchodem od zaměstnavatele
- c) Rozhovorem s vaším nadřízeným
- d) Jiný (vypište)

Závěrem poprosím o vyplnění několika sociodemografických otázek, které budou sloužit k vyhodnocení dotazníku.

9. Vaše pohlaví

- a) Žena
- b) Muž

10. Jaký je Váš věk?

- a) Méně než 18
- b) 18 – 26
- c) 26 – 35
- d) 35 – 55
- e) Více než 55

11. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- a) Základní
- b) Středoškolské bez maturity
- c) Středoškolské s maturitou
- d) Vysokoškolské

12. Jaké je Vaše sociální postavení?

- a) Student
- b) Zaměstnanec
- c) Soukromý podnikatel, OSVČ
- d) Rodičovská dovolená
- e) Důchodce
- f) Nezaměstnaný

13. Jaký je Váš průměrný hrubý měsíční příjem?

- a) 0 – 10 000 Kč
- b) 10 001 – 20 000 Kč
- c) 20 001 – 30 000 Kč
- d) 30 001 – 40 000 Kč
- e) 40 001 Kč a více

14. Ve kterém kraji bydlíte?

- a) Praha
- b) Středočeský kraj
- c) Jihočeský kraj
- d) Jihomoravský kraj
- e) Ústecký kraj
- f) Pardubický kraj

- g) Královéhradecký kraj
- h) Plzeňský kraj
- i) Zlínský kraj
- j) Vysočina
- k) Moravskoslezský kraj
- l) Olomoucký kraj
- m) Karlovarský kraj
- n) Liberecký kraj

15. Máte děti?

- a) Ano
- b) Ne

Pokud jste na tuto otázku odpověděl/a ano, pokračujte prosím následující otázkou, pokud ne, pokračujte otázkou číslo 20.

16. Na rodičovskou dovolenou jste nastoupil/a:

- a) Vy
- b) Váš partner/ka
- c) Ani jeden z Vás

17. Z jakého důvodu tomu tak bylo (vypište):

.....

18. Měl/a jste po návratu z rodičovské dovolené potíže s opětovnou aklimatizací na pracovní prostředí:

- a) Ano
- b) Ne
- c) Po rodičovské dovolené jsem se již do zaměstnání nevrátil/a

Pokud jste odpověděl/a ano, pokračujte následující otázkou, pokud ne, pokračujte otázkou číslo 20.

19. Co pro Vás bylo po návratu z rodičovské dovolené největším problémem:

- a) Skloubit zaměstnání s péčí o rodinu
- b) Orientace v nových pracovních postupech či technologiích
- c) Jiný (vypište)

.....

20. V souvislosti s výchovou dítěte (i v budoucnu) byste nejvíce ocenil/a:

- a) Práci na částečný úvazek
- b) Flexibilní pracovní dobu
- c) Práci z domova
- d) Sdílení pracovního místa
- e) Stlačený pracovní týden
- f) Firemní školku
- g) Jiný (vypište)

Zdroj: Vlastní tvorba

Evidence výpůjček

Prohlášení:

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

Žaneta Hlaváčová

V Praze dne

podpis:

Jméno	Katedra / Pracoviště	Datum	Podpis