

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Gender, rovnost mužů a žen v podniku

Renata Jirásková

Bakalářská práce

2010

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Renata JIRÁSKOVÁ**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management podniku - Management malých a středních podniků**
Název tématu: **Gender, rovnost mužů a žen v podniku.**
Zadávací katedra: **Ústav veřejné správy a práva**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Gender - základní problematika
Historie gender studies
Gender a rovné příležitosti v konkrétní firmě
Výzkum v konkrétní firmě

Rozsah grafických prací: —
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

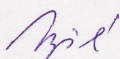
Seznam odborné literatury:

- BRANNON, Linda. Gender : Psychological Perspectives. 5th edition. Allyn & Bacon, 2007. 576 p. ISBN 978-02-05521-14-2
DOLEŽALOVÁ, Alexandra. Ženy na trhu práce : Realita a perspektivy. 1.vyd. Gender Studies, o.p.s, 2007. 57 s. ISBN 978-80-86520-23-0
HUŇKOVÁ, Markéta, RYTÍŘOVÁ Kristýna, NAVRÁTILOVÁ Jolana. Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání. 1.vyd. Brno : NESEHNUTÍ, 2005. 24 s. ISBN 80-903228-1-6
KŘÍŽKOVÁ, Alena, VÁCLAVÍKOVÁ Lenka. Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích. 1.vyd. Praha : Akademie věd České republiky, Sociologický ústav, 2002. 48 s. ISBN 80-7330-035-4
VALDROVÁ, Jana. Gender a společnost. 1.vyd. Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, 2006. ISBN 80-7044-808-3.
VELÍŠKOVÁ, Hana. Rovné šance jako konkurenční výhoda. 1.vyd. Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů a Gender Studies, o.p.s., 2007. 58 s. ISBN 978-80-86520-19-3

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Tomáš Šimek**
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: **30. června 2009**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2010**



doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.



Ing. Robert Baťa, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 23. listopadu 2009

Prohlašuji:

Tuto bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré použité literární prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji bakalářskou práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence a užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne: 15.3.2010

Renata Jirásková

Poděkování

Zde bych ráda poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce Mgr. Tomáši Šimkovi za cenné připomínky, ochotu a čas, který mi byl věnován.

Dále bych ráda poděkovala společnosti MAGIC ENGLISH, s.r.o. a především jejím zaměstnancům za ochotu a čas strávený při vyplňování dotazníků.

ANOTACE

Tato práce se zabývá genderem, rovností mužů a žen v podniku MAGIC ENGLISH, s.r.o. V první části jsou charakterizovány základní pojmy, zákony a instituce týkající se genderové problematiky. Je zde analyzována situace na trhu práce v ČR z hlediska genderu.

V praktické části je vyhodnoceno dotazníkové šetření u zaměstnanců společnosti MAGIC ENGLISH, s.r.o. a provedeno vyhodnocení získaných výsledků.

KLÍČOVÁ SLOVA

Gender, rovnost mužů a žen, rovné postavení, společnost Gender Studies, o.p.s., společnost MAGIC ENGLISH, s.r.o., dotazníkový průzkum

ANNOTATION

This work focuses on gender, equality of men and women in company MAGIC ENGLISH, s.r.o. Firstly, basic concepts, laws and institutions concerning the gender problems are described. Situation of the Czech labor market is analyzed from the gender point of view.

In the practical part the questionnaire from employees of the company MAGIC SCHOOL, s.r.o. is evaluated and evaluation of the results is made.

KEYWORDS

Gender, equality of men and women, equal role, the company Gender Studies, o.p.s., the company MAGIC ENGLISH, s.r.o., questionnaire

TITLE

Gender, equality of men and women in a company

Obsah

1	ÚVOD	9
2	GENDER - ZÁKLADNÍ PROBLEMATIKA	10
2.1	ZÁKLADNÍ POJMY	10
2.1.1	<i>Gender</i>	10
2.1.2	<i>Genderová socializace</i>	10
2.1.3	<i>Genderové stereotypy</i>	11
2.1.4	<i>Genderové role</i>	11
2.1.5	<i>Gender kontrakt</i>	11
2.1.6	<i>Pozitivní akce</i>	11
2.1.7	<i>Segregace pracovního trhu dle genderu</i>	12
2.1.8	<i>Rovné příležitosti pro muže a ženy</i>	12
2.1.9	<i>Rovné zacházení s muži a ženami</i>	13
2.1.10	<i>Nepřímá diskriminace</i>	13
2.1.11	<i>Sexuální obtěžování</i>	14
2.1.12	<i>Gender mainstreaming</i>	14
2.1.13	<i>Gender budgeting</i>	14
2.2	ZÁKONY A INSTITUCE ZABÝVAJÍCÍ SE PROBLEMATIKOU GENDERU	14
2.2.1	<i>Zákony</i>	14
2.2.1.1	Listina základních práv a svobod	15
2.2.1.2	Zákoník práce	19
2.2.1.3	Zákon o zaměstnanosti	19
2.2.2	<i>Instituce</i>	20
2.2.2.1	Soud	20
2.2.2.2	Úřad práce	21
2.2.2.3	Veřejný ochránce práv – ombudsman	21
2.2.2.4	Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů	22
2.2.2.5	Výbor pro rovné příležitosti žen a mužů v rodinném a pracovním životě	22
2.2.2.6	Další organizace	23
2.3	SITUACE NA TRHU PRÁCE V ČR Z POHLEDU GENDERU	26
2.4	ODMĚŇOVÁNÍ VE FIRMÁCH Z HLEDISKA GENDERU	33
2.4.1	<i>Vliv vzdělání</i>	36
2.4.2	<i>Vliv věku</i>	37
3	HISTORIE GENDER STUDIES V ČESKÉ REPUBLICĚ	39
4	GENDER A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI V KONKRÉTNÍ FIRMĚ	43
4.1	CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI MAGIC ENGLISH, S.R.O.	43
4.2	DOTAZNÍKOVÝ PRŮZKUM VE SPOLEČNOSTI	43
4.2.1	<i>Ukázka dotazníku</i>	44
4.2.2	<i>Zpracování výsledků dotazníkového šetření</i>	47
5	ZÁVĚR	70
	PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY	73

1 Úvod

Problematika genderu je v posledních letech stále více aktuální. Zabývá se nerovnostmi mezi pohlavími. V rámci této bakalářské práce se budu zabývat částí genderu týkající se rovnosti mužů a žen v zaměstnání.

Cílem této práce v rámci teoretické části je objasnit, co přesně pojem gender zahrnuje, čím se zabývá, jakou používá terminologii. Budou představeny zákony a instituce zabývající se problematikou genderu. Bude provedena analýza situace na trhu práce z hlediska genderu.

Cíl praktické části je provést dotazníkové šetření v podniku a na jeho základě vyhotovit závěry o genderové problematice v tomto podniku: Zda se dodržují rovné příležitosti pro muže i ženy, zda je odměňování rovnocenné a další faktory týkající se genderu.

2 Gender - základní problematika

Problematika genderu je velmi obsáhlým tématem. Zasahuje jak do sociologie, psychologie tak i do ekonomických disciplín. Z toho důvodu bude zapotřebí si nejdříve objasnit některé základní pojmy genderové problematiky. Dále budou popsány instituce, které se genderu týkají. V závěru této kapitoly bude popsána situace v České republice na trhu práce z pohledu genderu – rovnosti mužů a žen na trhu práce.

2.1 Základní pojmy

Jak již bylo řečeno, problematika genderu se týká několika vědních disciplín, a proto je nezbytné vysvětlit zde některé nejčastější pojmy s genderem spojené.

2.1.1 Gender

Výchozím bodem pro definici genderu je, že jde o sociální konstrukci. Gender tedy není danost či jednou provždy určená role ale spíše proces, ve kterém daná společnost přisuzuje kategoriím pohlaví (muž - žena) různá očekávání, symboly, ideály, možné identity a chování, jež pak mají zásadní důsledky pro pozici jednotlivce v rodině, na pracovním trhu a ve společnosti jako celku. Tyto charakteristiky jsou označeny jako femininní či maskulinní a často bývají natolik pevně zakořeněny v dané kultuře, že působí jako biologicky podmíněné a tedy nezměnitelné. Avšak už při srovnání různých společností je patrné, že být ženou či mužem neznamena v různých kulturních prostředích totéž. [2]

2.1.2 Genderová socializace

Socializace je proces, v němž se jedinec učí společenským normám a hodnotám. V genderové rovině to znamená, že se chlapci učí být chlapci a dívky se učí být dívkami. Učení se genderu probíhá zejména v dětství na základě genderově podmíněných očekávání rodičů a blízkého okolí. V důsledku strategie „pokus-omyl“ se dítě učí, co je pro něj jako pro chlapce či dívku „vhodné“ – které hračky, oblečení, aktivity, chování mu jsou na základě jeho pohlaví „přiděleny“. Tyto tlaky okolí jsou velice silné, což je patrné zejména u chlapců, kterým jsou např. zpravidla přidělovány striktně chlapecké hračky na rozdíl od dívek, jimž je dovoleno hrát si i s autíčky či vojáčky, tedy hračkami přidělenými chlapcům. V tomto procesu není dítě pouze pasivním subjektem, ale přímo se účastní a učí se osobou. Svému genderu se neučíme pouze v dětství, ale v celém průběhu života. [2]

2.1.3 Genderové stereotypy

Genderové stereotypy jsou zjednodušující představy a popisy „femininní ženy“ a „maskulinního muže“, tzn. jak má správná žena či muž vypadat, jak se má chovat, co má cítit, jak má „myslet“ atd. Tyto představy jsou založeny na předpokladu, že osoba nemá žádné charakteristiky opačného pohlaví, tzn. je „ryze mužský/ženský“. Ačkoli se dnes již neprosazuje naprosté dodržování těchto stereotypů, jak tomu bylo v minulosti, stále jsou osoby, které nejsou považovány za konformní s touto představou, stigmatizovány a často považovány za deviantní. [5]

2.1.4 Genderové role

Role, které jsou předpokládány od osoby na základě jejího genderu. Ačkoli každý hraje dle situace roli nezávisle na genderu, je zde předpoklad, že existují mužské genderové role a ženské genderové role. Proto se od mužů a žen očekává jiné chování a jednání v každé situaci. [2]

2.1.5 Gender kontrakt

Je souborem jasně formulovaných i pomyslných pravidel, uplatňovaných a vymáhaných v každodenním životě, která ženám a mužům přisuzují různou práci, hodnotu, odlišné povinnosti a zodpovědnosti. Tato genderová „smlouva“ je nepsanou dohodou, regulující vztahy mezi muži a ženami. Její reálná podoba je historicky a geograficky proměnlivá. V některých oblastech života může znevýhodňovat muže a v jiných zase ženy. Její projevy nabývají různých podob, od formálního vyloučení mužů nebo žen z některých sfér sociálního života až po skryté formy jejich vyloučení z některých sociálních aktivit a pozic. Termín vznikl s odkazem k novodobé přirozenoprávní teorii společenské smlouvy a na základě teorie genderových rolí, jež pojednává o jejich vzájemném vztahu působení i reprodukce. [2]

2.1.6 Pozitivní akce

Kroky a opatření zaměřené na určitou skupinu (např. ženy), které mají za cíl zvrátit dosavadní nerovnosti a odstranit diskriminaci vycházející ze stávajících postojů, chování a struktur. Někdy také nazýváno pozitivní diskriminace. [2]

2.1.7 Segregace pracovního trhu dle genderu

Pojem segregace se v genderových analýzách vztahuje ke koncentraci mužů a žen v rozdílných sektorech, povoláních či pracovních pozicích. Protože tato koncentrace vzniká na základě nerovných vztahů mužů a žen, přičemž práci a zastoupení mužů se bez ohledu na skutečné schopnosti a kvalifikaci přisuzuje vyšší důležitost a kompetence, dochází ke genderové nerovnosti. Zdůvodnění genderové nerovnosti často spočívá v tom, že ženy a muži mají tendenci pracovat v odlišných povoláních s rozdílnou úrovní odměňování. Výzkumy však ukazují, že rozdíly v odměňování či v možnosti získat pracovní místo, pozici či postup v zaměstnání nejsou přímo vázány na rozdílnou úroveň kvalifikace a odpovědnosti vyžadované pro danou pozici, ale jsou přímo vázány na gender. Při zkoumání genderových nerovností je důležitý koncept dělby práce, který rozlišuje mezi horizontální segregací, která označuje segregaci mezi různými povoláními a sektory, a vertikální segregací, která se vztahuje ke koncentraci mužů a žen na různých pracovních místech dle stupňů nebo podle jiných pracovních hierarchií. Složitost genderové segregace je prokazována studii, které odhalily, že i tehdy, proniknou-li ženy do uzavřených struktur pracovního trhu a jsou úspěšné v mužských povoláních, často dochází k tzv. resegregaci a konstituci mužských a ženských ghet uvnitř povolání. V literatuře často dochází k záměně pojmu segregace s pojmem segmentace, který se také vztahuje k trhu práce. Správné je užití pojmu segmentace (případně segment) tam, kde chceme označit rozdělení trhu na části dle různých ekonomických charakteristik, například sektor, typ, resort, odvětví (například též lze užití označení hůře placený segment pracovního trhu) bez vztahu k sociálně či jinak konstruovaným kategoriím, pojmům a označením. [2]

2.1.8 Rovné příležitosti pro muže a ženy

Tento pojem znamená absenci překážek bránících občanům na základě jejich příslušnosti k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a v sociální oblasti. V širším slova smyslu vytváření rovných příležitostí zahrnuje i možnost přijímat a provádět opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho pracovní kariéře, neboli dočasná mimořádná opatření k urychlení zrovnoprávnění žen a mužů, jinými slovy možnost přijímat tzv. pozitivní opatření (akce). Vytvářením rovných příležitostí pro muže a ženy se fakticky naplňují práva formálně deklarovaná ve Smlouvě o založení Evropského společenství,

stanovená směrnicemi Evropského společenství a rozpracovaná právními řády členských států, jakož i doporučení orgánů Evropské unie, aplikovaná na území členských států. Rovné příležitosti v praxi vytvářejí orgány veřejné správy na všech územních úrovních, zaměstnavatelé, případně jiné subjekty v rámci svých aktivit (např. politické strany). Rámec pro přijímání opatření k vytváření rovných příležitostí je zpravidla stanoven právním předpisem nebo kolektivní smlouvou. K přijímání pozitivních opatření bývá veřejnost, zejména zaměstnavatelé, státem motivováni, a to i poskytováním finančních příspěvků. [9]

2.1.9 Rovné zacházení s muži a ženami

Pojem je komunitárním právem v zásadě definován jako stav, v němž neexistuje diskriminace z důvodu pohlaví, ať přímá nebo nepřímá, s odvoláním zejména na manželský nebo rodinný stav. Povinnost zacházet s muži a ženami "rovně", resp. spravedlivě, je ve svém důsledku adresována zaměstnavateli a v zásadě se vztahuje jen k oblasti vztahů působících při provádění pracovní činnosti. V širším slova smyslu zahrnuje kromě vztahů při zaměstnání konaném v závislém postavení i vztahy při výkonu samostatné výdělečné činnosti, včetně vztahů spolupráce při tomto výkonu; dále pak působí i ve vztazích vznikajících v sociálním zabezpečení. Zřejmou vazbu zde tvoří podmíněnost příslušných nároků ze zákonných systémů sociálního zabezpečení dobou trvání zaměstnání a dále pak existence zákonných či smluvních závazků zaměstnavatelů přispívat ve prospěch svých zaměstnanců do příslušných penzijních systémů, ať už zákonných (státních) nebo tzv. zaměstnaneckých. Jednoznačná preference slovního spojení "rovné zacházení" oproti spojení "stejně zacházení", plyne z výše zmíněného respektu k biologickým a fyzickým odlišnostem obou pohlaví. Tyto odlišnosti zakládají nezbytnost existence specifické ochrany, kterou z důvodu těhotenství a mateřství požívají v pracovních vztazích ženy. Zaměstnavatelé tedy se zaměstnanci obou pohlaví zásadně nemohou zacházet stejně, neboť jsou zákonem vázáni, aby ženám předmětnou ochranu zajišťovali. [9]

2.1.10 Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace je stav, kdy zjevně neutrální opatření, kritérium nebo praxe, znevýhodňuje podstatně větší podíl osob jednoho pohlaví, ledaže takové opatření, kritérium nebo praxe je vhodné a nezbytné a může být ospravedlněno objektivními faktory, které se netýkají pohlaví. Právní úpravu obsahu pojmu nepřímá diskriminace si vynutila praxe, a to především soudní. [9]

2.1.11 Sexuální obtěžování

Je nežádoucí chování sexuální povahy nebo jiné sexuálně založené chování, které se dotýká důstojnosti žen a mužů na pracovišti. Sexuální obtěžování vykazuje následující znaky:

- je pro osobu, která je mu vystavena nevídané, nevhodné a urážlivé,
- reakce na takové chování má souvislost s průběhem a kvalitou pracovního vztahu,
- vytváří pro osobu, která je mu vystavena ponižující, zastrašující nebo nepřátelské pracovní prostředí. [9]

2.1.12 Gender mainstreaming

Je relativně novým, zato však velmi četně užívaným pojmem. Podstatou této metody je postup, kterým je do každé veřejně správní činnosti automaticky projektován požadavek dbát na vytváření a zachování rovných příležitostí mužům a ženám. Nedílnou součástí této metody je provádění genderové analýzy, zahrnující zejména vyhodnocení stavu z hlediska bilance, zda konečný výsledek provádění dané činnosti má nebo bude mít vliv na stav rovných příležitostí mužů a žen, resp. zda její stávající úroveň neovlivní negativně. Pokud má daná činnost dopad na sledovaný aspekt, pak metoda mainstreamingu zahrnuje neprodlené přijetí adekvátního opatření. [9]

2.1.13 Gender budgeting

Gender budgeting je součástí politické strategie zrovnoprávnění tender mainstreamingu. Gender budgeting se zaměřuje na genderovou analýzu a hodnocení rozdělování zdrojů z hlediska rovného postavení žen a mužů. Jedná se především o peníze, čas, placenou nebo neplacenou práci. Cílem gender budgetingu je rovné postavení žen a mužů při rozdělování zdrojů. [9]

2.2 Zákony a instituce zabývající se problematikou genderu

Problematika genderu je natolik významná, že musí být zanesena i v zákonech a existují i instituce, které se tímto tématem zabývají.

2.2.1 Zákony

V této části budou vymezeny nejdůležitější zákony týkající se rovného postavení mužů a žen a celkově genderu. Je mnoho zákonů, které v sobě mají zakomponovány složky

genderu. Většina států i sdružení států jako je například Evropská unie má ve své legislativě tyto zákony. Postupně budou popsány následující zákony, týkající se výhradně ČR:

- Listina základních práv a svobod
- Zákoník práce
- Zákon o zaměstnanosti

2.2.1.1 Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod je deklarací základních lidských práv a svobod. Byla přijata spolu s ústavním zákonem č. 23/1991 Sb. Federálním shromážděním. Po zániku České a Slovenské Federativní Republiky byla republikována usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993. Podle Ústavy České republiky je součástí ústavního pořádku.

Práva a svobody obsažené v Listině jsou přirozenoprávního původu, to znamená, že nebyly vytvořeny zákonodárcem, ale jiným způsobem, což má za následek to, že není možné je zákonem zrušit nebo nadměru omezit.

Listina začíná preambulí, v níž se Federální shromáždění odvolává na návrhy národních rad (ČNR a SNR), neporušitelnost přirozených práv člověka, práv občana, svrchovanost zákona, obecně sdílené hodnoty lidství a demokratickou a samosprávnou tradici „našich národů“, trpké zkušenosti z dob, kdy lidská práva a základní svobody byly „v naší vlasti“ potlačovány, a naději na zabezpečení těchto práv společným úsilím svobodných národů, právo českého národa a slovenského národa na sebeurčení, odpovědnost FS vůči budoucím generacím za osud veškerého života na Zemi, vůli, aby se ČSFR důstojně zařadila mezi státy, jež tyto hodnoty ctí. Další text je rozdělený do šesti hlav:

- Hlava první - obecná ustanovení
- Hlava druhá - lidská práva a základní svobody
- Hlava třetí - práva národnostních a etnických menšin
- Hlava čtvrtá - hospodářská, sociální a kulturní práva
- Hlava pátá - právo na soudní a jinou právní ochranu
- Hlava šestá - ustanovení společná

Základní práva a svobody jsou v Listině označeny jako nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. Z této formulace a z preambule Listiny vyplývá, že Listina tato práva a svobody nezakládá (nevytváří), ale deklaruje jako přirozená práva existující nezávisle na Listině. Některá práva jsou přiznána každému, některá jen státním občanům. Listina deklaruje základní principy demokratického právního státu:

- rovnost lidí v důstojnosti a v právech
- nezávislost státu na náboženství nebo ideologii
- státní moc lze uplatňovat jen podle zákona
- práva lze omezovat jen zákonem a při zachování základních práv a svobod
- právo na soudní a jinou právní ochranu
 - výlučnost soudů v rozhodování o vině a trestu
 - právo na právní pomoc v řízení před veřejnými orgány, právo na obhajobu
 - právo vyjádřit se ke všem důkazům
 - právo na veřejné projednání bez průtahů
 - presumpce nevin
 - retroaktivita práva v trestních věcech se uplatňuje jen ve prospěch žalovaného
 - nelze dvakrát trestně stíhat tentýž čin
- právo na náhradu škody způsobené nezákonným postupem státu
- právo (občanů) na odpor v případě narušení řádu základních práv a svobod (čl. 23)
- právo na život, lidský život je hoděn ochrany již před narozením (v návaznosti na to, že každý má právo na život, čl. 6 odst. 1, a nikdo nesmí být zbaven života, odst. 2, účinnost je však relativizována odstavcem 4)
- trest smrti se nepřipouští (čl. 6 odst. 3)
- nedotknutelnost osoby a zákaz mučení a krutého, nelidského nebo ponižujícího zacházení nebo trestu
- právo na ochranu zdraví, bezplatnou zdravotní péči na základě veřejného pojištění, na zdravotní pomůcky za podmínek stanovených zákonem (čl. 31)
- právo na příznivé životní prostředí
 - zákaz ohrožovat nebo poškozovat životní prostředí, přírodní zdroje, druhové bohatství přírody a kulturní památky nad míru stanovenou zákonem
- fyzickou osobní svobodu lidí
 - zákaz zbavení svobody pro neschopnost dostát smluvnímu závazku
 - stíhání nebo zbavení svobody je možné jen z důvodů a způsobem, které stanoví zákon, v mezích daných Listinou
 - zákaz nucených prací nebo služeb včetně vojenské služby s výjimkami uvedenými v Listině
 - svoboda pohybu a pobytu (některá z práv se vztahují jen na občany)

- soukromí, sebeurčení a ideová svoboda
 - svoboda myšlení, svědomí, náboženského vyznání, vědeckého bádání a umělecké tvorby
 - svoboda náboženského projevu, svoboda projevu obecně
 - právo na informace, zákaz cenzury, právo vyhledávat, přijímat a rozšiřovat ideje a informace
 - nedotknutelnost osobního soukromí a obydlí, právo na ochranu lidské důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti a jména, před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života a před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo zneužíváním údajů o své osobě, ochrana tajemství uchovávaných i zasílaných písemností a zpráv
 - právo odepřít výpověď, jestliže by jí někdo způsobil nebezpečí trestního stíhání sobě nebo osobě blízké
 - právo (občanů) na tajné hlasování ve volbách
- právo každého na vzdělání
 - pro občany bezplatnost vzdělání ve státních základních a středních školách, podle možností též na vysokých
- omezení práv ve vzdělání
 - povinnost školní docházky po dobu, kterou stanoví zákon (jiné formy vzdělání než školní docházku, například domácí vzdělávání, zde Listina neuznává)
 - nestátní školy lze zřizovat a vyučovat na nich jen za podmínek stanovených zákonem (což je omezení svobody šířit informace pro vyučující a svobody vyhledávat informace pro žáky)
- majetková práva
 - právo vlastnit majetek a omezení práv plynoucích z vlastnictví
 - rovnost všech vlastníků a ochrany vlastnictví
 - právo na dědění
 - omezení možnosti vyvlastnění a právo na náhradu
 - zákonná regulace daní a poplatků
- skupinová a politická práva
 - povinnost veřejných orgánů poskytovat informace o své činnosti

- právo na úplné a včasné informace o stavu životního prostředí a přírodních zdrojů
- právo občanů podílet se na veřejné správě přímo nebo volbami zástupců, rovnost přístupu občanů k veřejným funkcím
- petiční právo (nejen pro občany, ale pro každého)
- shromažďovací právo
- sdružovací právo
- svobodná soutěž politických sil
- národnostní a etnická práva občanů, kteří jsou příslušníky etnických menšin
 - právo svobodně rozhodovat o své národnosti, které není ničím omezeno ani podmíněno (čl. 3 odst. 2)
 - ochrana před újmou kvůli etnické příslušnosti
 - právo etnických menšin na rozvoj, vlastní kulturu, sdružování
 - právo na užívání vlastního jazyka, vzdělání ve vlastním jazyce, užívání jazyka v úředním styku
 - právo účasti na řešení věcí týkajících se etnických menšin
- hospodářská práva
 - právo na svobodnou volbu povolání a svobodné podnikání
 - právo každého na získávání prostředků pro život prací a právo občanů na hmotné zajištění, pokud bez své viny nemohou předchozí právo vykonávat
 - právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky
 - právo na ochranu výsledků tvůrčí duševní činnosti
 - právo na stávkou za zákonem stanovených podmínek
 - právo na hmotné zabezpečení ve stáří, při nezpůsobilosti k práci, při ztrátě živitele a ve hmotné nouzi
- ochrana rodiny a dětí
 - zvláštní ochrana rodičovství, rodiny, dětí, mladistvých, žen v těhotenství, právo rodičů na pomoc státu
 - právo rodičů pečovat o děti a vychovávat je, regulace omezení rodičovských práv
 - právo odepřít výpověď, jestliže by jí někdo způsobil nebezpečí trestního stíhání sobě nebo osobě blízké [11]

2.2.1.2 Zákoník práce

V ustanovení § 1 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších změn a doplňků (dále jen „zákoník práce“), je jakákoli diskriminace (z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině) v pracovněprávních vztazích výslovně zakázána. Zakázáno je též takové jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Výjimku tvoří pouze případy, o nichž tak stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis (např. stanovený zákaz práce ženám v dolech při těžbě nerostů), nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec/zaměstnankyně vykonává, a který je pro výkon konkrétního zaměstnání nezbytný (např. povolání modelky pro předvádění dámské konfekce).

V ustanovení § 1 odst. 3 zákoníku práce je potom zakotvena povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. [11]

2.2.1.3 Zákon o zaměstnanosti

V ustanovení § 4 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších změn a doplňků (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), je stanoveno, že při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizací nebo organizací zaměstnavatelů, Diskriminace na základě těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Výjimku tvoří pouze případy, o nichž tak stanoví zákon (např. práce zákonem zakázané těhotným ženám), nebo jsou-li dány věcné důvody spočívající v povaze konkrétního zaměstnání, jež jsou pro výkon konkrétního zaměstnání nezbytné (např. za diskriminaci nelze považovat, když pro obsazení divadelní role krále Leara je hledán výlučně starší muž).

Podle ustanovení § 12 odst. 1 zákona o zaměstnanosti není dovoleno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter a odporují dobrým mravům.

Tato zákonná norma tedy stanoví, že zaměstnavatel je povinen dodržovat zásady rovnosti i vůči svým budoucím zaměstnancům a zaměstnankyním tzn. i když se o místo teprve ucházíte, jinak se za své diskriminační jednání vystavuje možnosti postihu ze strany úřadu práce či zahájení soudního řízení. [11]

2.2.2 Instituce

Existuje celá řada institucí zabývajících se genderem a ochranou práv proti diskriminaci a nerovnosti. Budou zde popsány ty nejvýznamnější instituce, a dále uvedeny některé další.

2.2.2.1 Soud

Podle ustanovení § 7 odst. 3 zákoníku práce nesmí zaměstnavatel zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Osobě, která byla kvůli svému pohlaví diskriminována v pracovněprávních vztazích, dává ustanovení § 7 odst. 4, 5 a 6 zákoníku práce možnost domáhat se u soudu:

- aby bylo upuštěno od tohoto jednání, kterým je porušována zásada rovného zacházení mezi muži a ženami
- aby byly odstraněny následky tohoto porušování
- aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění (např. omluva)

Pokud byla snížena důstojnost této osoby nebo její vážnost na pracovišti natolik, že upuštění od porušování, odstranění jeho následků, popř. přiměřené zadostiučinění není postačující, může žalovat i o:

- náhradu této nemajetkové újmy v penězích (výši této náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo).

Výše zmiňovanou osobou může být kromě zaměstnance/zaměstnankyně i osoba, která již zaměstnancem/zaměstnankyní není (např. protože byla propuštěna), nebo osoba, které bylo znemožněno se zaměstnancem/zaměstnankyní stát (tj. nepřijatý uchazeč/uchazečka).

V případě této žaloby platí tzv. **obrácené důkazní břemeno**: zaměstnanec/zaměstnankyně žalující svého zaměstnavatele za diskriminaci není povinen/povinna skutečnost, že byl/a diskriminován/a na základě svého pohlaví, prokazovat. Stačí, když uvede skutečnosti, z nichž lze dovodit, že k ní došlo. Na zaměstnavateli naopak leží, aby prokázal, že princip rovného zacházení nebyl z jeho strany porušen.

Jinými slovy řečeno - soud má tvrzení o tom, že byl účastník přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, brát za prokázané až do té doby, pokud v řízení nevyjde najevo opak. Např. bude-li uchazečka o zaměstnání žalovat zaměstnavatele, že ji nepřijal, protože má děti a je žena, stačí, aby prokázala, že se o volné pracovní místo skutečně ucházela a že toto místo bylo pro ženu vhodné (tedy, že neexistovala zákonná výjimka). Pokud by chtěl být zaměstnavatel v tomto sporu úspěšný, je na něm, aby dokázal skutečnost, že uchazečku o zaměstnání na základě pohlaví nediskriminoval. Například prokázáním skutečnosti, že na podobné pozice v dané firmě jsou ženy s dětmi běžně přijímány.

V případě, že zásahem soudu v řízení o diskriminaci bylo porušeno vaše ústavně zaručené základní právo nebo svoboda, můžete se v poslední instanci obracet na Ústavní soud ČR nebo na Evropský soud pro lidská práva. [2]

2.2.2.2 Úřad práce

Pokud se dozvíte o jakémkoli porušování principů rovnosti v zaměstnání, můžete o něm informovat příslušný úřad práce, ačkoli nejste postiženou osobou. Za podání podnětu k úřadu práce se neplatí žádný poplatek a lze je učinit dokonce i anonymně. Této možnosti lze využít zejména u diskriminačních inzerátů. Pokud úřad práce zjistí, že zaměstnavatel skutečně svoji povinnost podle ustanovení § 1 zákoníku práce porušil, může mu udělit pokutu až do výše 250 000Kč (při opakovaném selhání až do výše 1 000 000Kč).

Nejvhodnější je, když je toto upozornění na diskriminační chování zaměstnavatele zasláno poštou, nebo předáno v písemné podobě přímo na podatelnu úřadu práce se sídlem v místě, v jehož obvodu má sídlo předmětný zaměstnavatel. Je vhodné rovněž zaslat kopii tohoto upozornění na adresu Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV ČR, Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2; email: posta@mpsv.cz). [2]

2.2.2.3 Veřejný ochránce práv – ombudsman

Ombudsman pomáhá ochraňovat osoby před jednáním úřadů a jiných institucí, které vykonávají státní správu, pokud:

- je v rozporu s právem,
- neodpovídá principům demokratického státu,
- jsou tyto instituce nečinné (prodlevy v řízení).

Osoba, na které se státní orgány provinily v řízení o diskriminaci, se může obrátit na veřejného ochránce práv formou stížnosti. Stěžovat si lze na tyto instituce: Ministerstvo práce a sociálních věcí, úřady práce a soudy (a to pouze na jejich nečinnost). [2]

2.2.2.4 Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (dále jen "Rada") je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Rada byla zřízena usnesením vlády ČR č. 1033 ze dne 10. října 2001.

Rada připravuje návrhy směřující k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže. Rada zejména:

- projednává a doporučuje vládě základní koncepční směry postupu vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže,
- koordinuje základní směry resortních koncepcí v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže,
- stanovuje okruh priorit pro projekty resortů na podporu realizace rovných příležitostí pro ženy a muže,
- identifikuje ve společnosti aktuální problémy v rovných příležitostech pro ženy a muže,
- hodnotí efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů.

Zasedání Rady se konají podle potřeby, nejméně však třikrát ročně. Informace o činnosti Rady jsou přístupné veřejnosti na webových stránkách Úřadu vlády. Rada nemá pravomoc prošetřovat stížnosti občanů na porušování principů rovnosti žen a mužů. Organizační, odborné a administrativní práce a zveřejňování informací o práci Rady zajišťuje sekretariát Rady, který je organizační součástí Úřadu vlády. [8]

2.2.2.5 Výbor pro rovné příležitosti žen a mužů v rodinném a pracovním životě

Výbor pro rovné příležitosti žen a mužů v rodinném a pracovním a životě (dále jen „Výbor“) je stálým orgánem Rady vlády České republiky pro rovné příležitosti žen a mužů (dále jen “Rada”) podle čl. 6 statutu Rady schváleného usnesením vlády č. 1386/2007 ze dne

12. prosince 2007. O zřízení výboru se usnesla Rada na svém jednání dne 13. září 2007. Výbor byl zřízen k 1. lednu 2008.

Výbor je poradním orgánem Rady, a to pro oblast rovných příležitostí žen a mužů v rodinném a pracovním životě. Výbor zejména:

- předkládá Radě návrhy opatření směřujících k odstraňování překážek v rovných příležitostech žen a mužů v rodinném a pracovním životě,
- předkládá Radě návrhy opatření směřujících k vytváření rovných příležitostí žen a mužů v rodinném a pracovním životě,
- za účelem koordinace postupů v oblasti vytváření rovných příležitostí žen a mužů v rodinném a pracovním životě spolupracuje s orgány veřejné správy (státní správy a územní samosprávy), odbornou veřejností a nestátními neziskovými organizacemi,
- sleduje statistické údaje o rovných příležitostech žen a mužů v rodinném a pracovním životě,
- zpracovává pro Radu koncepční podklady, stanoviska a doporučení k návrhům právních předpisů v oblasti rovných příležitostí žen a mužů v rodinném a pracovním životě. [8]

2.2.2.6 Další organizace

Předchozí jmenované organizace jsou vládními organizacemi. Existuje ale i desítky nevládních organizací, většinou neziskových. Uvedeme některé z nich:

- *Aperio – Společnost pro zdravé rodičovství*

Šmilovského 5, 120 00 Praha 2

tel./fax: 222 513 099,

e-mail: aperio@aperio.cz

<http://www.aperio.cz>

Usiluje o zlepšení služeb v mateřství a rodičovství a podporuje rovné zacházení se ženami a muži v rodině a na pracovním trhu.

- *Asociace pro rovné příležitosti žen a mužů*

Řípská 15, 130 00 Praha 3

tel.: 222 512 606

Podílí se aktivně na utváření podmínek pro rovné příležitosti mužů a žen ve všech aspektech veřejného a profesního působení. Úkolem asociace je sledování stávajících zákonů související s oblastí rovných práv při sladování s legislativou EU

- Český helsinský výbor

Ostrovského 253/3, 150 00 Praha 5
tel.: 220 515 223, fax: 257 323 508,
e-mail: sekr@helcom.cz
<http://www.helcom.cz>

Hlavním posláním Českého helsinského výboru je především těchto několik bodů z oblasti lidských práv:

- sledování zákonodárné činnosti týkající se lidských a občanských práv, připomínkování návrhů zákonů a předkládání alternativních návrhů pokud souvisejí s ochranou lidských práv,
- monitoring stavu lidských práv v ČR se zvláštním důrazem na vybrané oblasti, pravidelné vypracovávání zpráv o stavu lidských práv v ČR,
- sledování situace těch skupin obyvatelstva, u nichž ochrana lidských práv vyžaduje zvláštní pozornost,
- bezplatné právní poradenství jednotlivcům, jejichž lidská práva byla porušena,
- výchova k lidským právům, pořádání diskusí a seminářů s touto tematikou, školící programy pro profesní skupiny i pracovníky a aktivisty nevládních organizací,
- publikační činnost,
- informační a dokumentační činnost, knihovnické služby.

- Český svaz žen

Panská 7, 111 53 Praha 1
tel./fax: 224 211 017, e-mail: info@csz.cz
<http://www.csz.cz>

Posláním a cílem Českého svazu žen je prosazovat práva žen, působit na různých úrovních v jejich zájmu a k jejich ochraně.

- Evropská kontaktní skupina

Žitná 45/1656, 110 00 Praha 1

tel./fax: 222 211 799

<http://www.ekscr.cz/>

Evropská kontaktní skupina je nezisková organizace, která prosazuje rovné příležitosti mezi muži a ženami, bojuje proti rasismu a diskriminaci cizinek a cizinců a mění zažitý genderové stereotypy a předsudky v ČR i v Evropě.

- Gender Studies, o. p. s.

Gorazdova 20, 120 00 Praha 2

tel./fax: 224 915 666,

e-mail: gender.office@ecn.cz

<http://www.genderstudies.cz>

Gender Studies, o.p.s. je nevládní neziskovou organizací, která slouží především jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti. Cílem organizace je shromažďovat a dále zpracovávat a rozšiřovat informace související s genderovou tematikou. Prostřednictvím specifických projektů GS aktivně ovlivňuje změny týkající se rovných příležitostí v různých oblastech, jako jsou například institucionální mechanismy, trh práce, politická participace žen, informační technologie apod. GS také provozuje knihovnu obsahující množství publikací a materiálů k feminizmu, gender studies, právům žen a mužů atp.

- Otevřená společnost, o. p. s.

Seifertova 47, 130 00 Praha 3

tel.: 222 540 979,

e-mail: ops@osf.cz

<http://www.osops.cz>

Otevřená společnost, obecně prospěšná společnost, je neziskovou organizací, která přispívá ke konsolidaci občanské společnosti v České republice rozvojem principů a prosazováním politik založených na kultuře práva a právního státu, demokratické formy správy státu a ochrany lidských práv.

- proFem, o.p.s.

Gorazdova 20, 120 00 Praha 2

tel./fax: 224 917 224,

e-mail: info@profem.cz

<http://www.profem.cz>

Hlavním posláním proFem o.p.s., konzultačního střediska pro ženské projekty, byla začátkem 90. let podpora ženských organizací, center a skupin při vytváření vlastních organizačních struktur, při hledání finančních zdrojů a při získávání kontaktů se zahraničními organizacemi podobného zaměření.

Posláním proFem o.p.s. se v průběhu let stala stále více i podpora žen formou vlastních projektů v těch oblastech, kde docházelo a stále ještě dochází k diskriminaci žen a porušování jejich lidských práv – zde především v oblasti násilí na ženách, ale i v oblasti pracovního trhu.

2.3 Situace na trhu práce v ČR z pohledu genderu

V této kapitole provedeme rozbor a porovnání některých vybraných údajů z trhu práce v České republice. Budou zde srovnáváni muži a ženy:

- v obsazenosti jednotlivých druhů profesí,
- z hlediska dosaženého vzdělání,
- v platových pásmech.

Nejdříve se budeme zabývat obsazenosti jednotlivých druhů profesí muži a ženami i jejich postavením v zaměstnání. Kvůli přehlednosti budou srovnány jen roky 1993, 2000 a 2008.

Tab. 1: Obsazenost jednotlivých druhů profesí muži a ženami

	1993			2000			2008		
	Muži	Ženy	% poměr Ž k M	Muži	Ženy	% poměr Ž k M	Muži	Ženy	% poměr Ž k M
Celkem	2 735,4	2 138,1	78,2%	2 675,7	2 055,9	76,8%	2 863,2	2 139,3	74,7%
postavení v zaměstnání (CZ - ICSE)									
Zaměstnanci	2 309,4	1 929,3	83,5%	2 143,3	1 828,3	85,3%	2 275,9	1 907,9	83,8%
Zaměstnavatelé	101,6	28,9	28,4%	150,8	45,4	30,1%	138,3	40,4	29,2%
Pracující na vlastní účet	213,5	94,7	44,4%	343,2	142,9	41,6%	431,5	164,8	38,2%
Členové produkčních družstev	105,5	76,1	72,1%	32,4	18,3	56,5%	8,0	4,1	51,7%
Pomáhající rodinní příslušníci	5,3	9,0	170,2%	5,6	20,9	371,3%	9,5	21,9	229,9%
klasifikace zaměstnání (KZAM)									
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	159,8	54,2	33,9%	218,5	72,3	33,1%	240,0	93,6	39,0%
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	220,0	226,2	102,8%	241,1	263,7	109,4%	266,5	290,1	108,8%
Techn., zdravot. a pedagog. pracovníci	390,5	482,8	123,6%	405,2	477,7	117,9%	531,8	603,1	113,4%
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	71,3	289,2	405,7%	75,1	289,7	386,0%	91,0	262,1	288,0%
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	160,9	356,6	221,7%	194,5	373,3	192,0%	198,0	380,9	192,3%
Kvalifikovaní dělníci v zem. a les.	60,9	66,8	109,7%	56,5	39,3	69,5%	42,1	26,3	62,4%
Řemeslníci a kvalifik. výrobci, zpracovatelé	916,2	198,6	21,7%	815,3	150,3	18,4%	828,2	106,7	12,9%
Obsluha strojů a zařízení	485,7	157,3	32,4%	452,6	154,1	34,0%	502,7	174,0	34,6%
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	194,0	301,8	155,5%	159,9	233,4	146,0%	147,1	201,5	137,0%
Příslušníci armády	69,9	1,0	1,5%	55,2	0,9	1,6%	15,2	0,9	6,0%
Nezjištěno	6,2	3,5	56,2%	1,9	1,3	68,1%		.	

Zdroj: ČSÚ

Na předchozí tabulce můžeme vidět celkové počty pracujících jak mužů, tak žen ve vybraných letech. V roce 2000 došlo k úbytku zaměstnaných mužů i žen a to z toho důvodu, že rok 1993 není příliš vzdálen od doby centrálně plánované ekonomiky s maximální zaměstnaností. V roce 2008 se počty zaměstnaných opět zvýšily. Poměr zaměstnaných žen vůči mužům je ve vybraných letech téměř stejný pohybující se kolem 76%.

Další část tabulky se zabývá postavením v zaměstnání. Je zde 5 skupin:

- zaměstnanci,
- zaměstnavatelé,
- pracující na vlastní účet,
- členové produkčních družstev,
- pomáhající rodinní příslušníci.

Největší rovnosti mezi muži a ženami je dosahováno na úrovni zaměstnanců, kdy téměř konstantně je dosahováno průměrného zastoupení žen na mužích 84%. Naproti tomu, nejhůře z hlediska genderu vychází poměr žen a mužů zaměstnavatelů, který se pohybuje kolem 29% bez větších výkyvů. Poměr žen k mužům pracujících na vlastní účet se zmenšuje. V roce 1993 byl na 44% o sedm let později na 41% a v roce 2008 na 38%. U členů produkčních družstev poměr klesl od roku 1993 z 72% na necelých 52% v roce 2008. Jedinou oblastí, kde ženy značně převyšují nad muži, jsou pomáhající rodinní příslušníci, kde pracuje dvou a třináásobek žen než mužů. Z této části tabulky vyplývá, že ženy pracují spíše v zaměstnaneckém poměru, pouze menší část z nich pracuje jako zaměstnavatelka, či pracující na vlastní účet.

Poslední část tabulky člení muže a ženy podle klasifikace jejich zaměstnání. V řadách zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků se poměr žen k mužům v posledním sledovaném roce 2008 zvýšil na 39% z předchozích téměř neměnných 33%. Velmi vyrovnanou oblastí v poměru obsazení muži i ženami jsou vědeckí a odborní duševní pracovníci, kde se poměr žen k mužům pohybuje v rozmezí 100 – 110%. Další vyrovnanou oblastí ale s mírnou převahou žen jsou techničtí, zdravotní a pedagogičtí pracovníci. I když s mírně klesající tendencí, v roce 2008 byl poměr žen k mužům 113%. V oblasti nižších administrativních pracovníků (úředníci) značně převyšují ženy v poměru okolo 290% v roce 2008. Obdobně je tomu i v oblasti provozních pracovníků ve službách a obchodě, kde pracuje zhruba dvojnásobek žen než mužů. U řemeslníků a kvalifikovaných výrobců, stejně tak i obsluha strojů a zařízení, se vyznačuje výrazným zastoupením mužů oproti ženám. U pomocných a nekvalifikovaných pracovníků převyšují ženy v poměru od 130% do 150%.

V oblasti příslušníků armády došlo pouze k relativnímu zvýšení počtu žen k mužům z 1,5% na 6% a to jen kvůli snížení počtu mužů v armádě. Závěrem porovnání těchto údajů lze konstatovat, že ženy zastupují převážně méně kvalifikované profese, naproti tomu rovnováha mezi muži a ženami existuje v řadách vědců, pedagogů a zdravotníků.

Další tabulka se zabývá dosaženým vzděláním.

Tab. 2: Dosažené vzdělání u mužů a žen

	1993			2000			2008		
	Muži	Ženy	% poměr Ž k M	Muži	Ženy	% poměr Ž k M	Muži	Ženy	% poměr Ž k M
Celkem	2 735,4	2 138,1	78,2%	2 675,7	2 055,9	76,8%	2 863,2	2 139,3	74,7%
Základní vzdělání a bez vzdělání	245,8	407,0	165,6%	168,9	248,0	146,9%	121,6	168,2	138,4%
Střední bez maturity	1 451,7	772,3	53,2%	1 364,0	692,6	50,8%	1 355,0	656,8	48,5%
Střední s maturitou	704,3	776,1	110,2%	796,0	897,1	112,7%	935,0	976,2	104,4%
Vysokoškolské	333,2	182,4	54,8%	346,8	218,0	62,9%	451,4	338,0	74,9%

Zdroj: ČSÚ

Předchozí tabulka udává počty mužů a žen vzhledem k jejich dosaženému vzdělání. Vzdělání je zde klasifikována do následujících stupňů:

- základní vzdělání a bez vzdělání,
- střední bez maturity,
- střední s maturitou,
- vysokoškolské.

V oblasti základního vzdělání a bez vzdělání je nachází více žen než mužů a to v poměru kolem 140%. Střední vzdělání bez maturity dosahuje relativně konstantního poměru žen k mužům kolem 50%. Střední vzdělání s maturitou je z hlediska množství žen a mužů nejvíce vyrovnané s mírnou převahou žen. V rámci vysokoškolského vzdělání dochází k postupnému zlepšování situace. V roce 1993 byl poměr žen k mužům necelých 55% a v roce 2008 se již tento poměr zvýšil na téměř 75%.

Následující tabulka se zabývá mzdovými pásmy v porovnání mužů a žen.

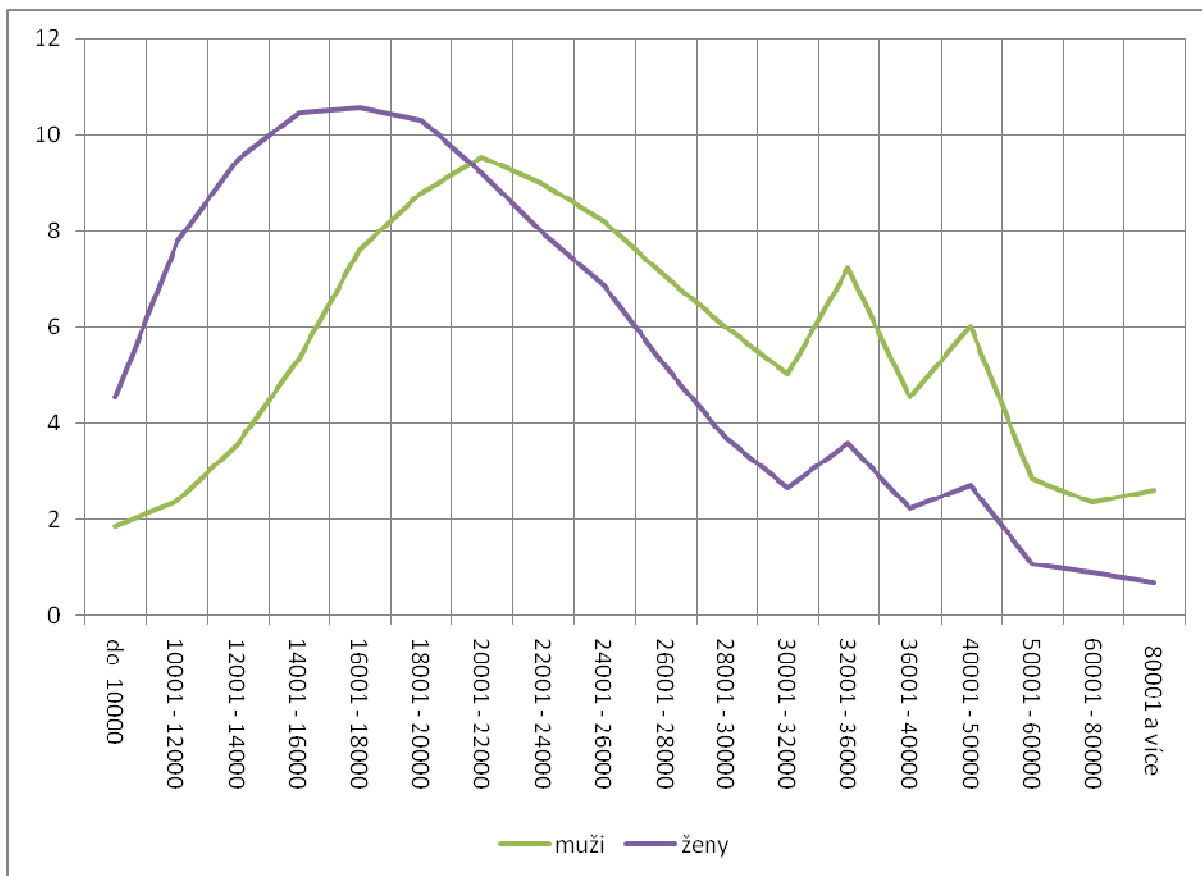
Tab. 3: Mzdová pásma u mužů a žen

PÁSMO MEZD	Podíly zaměstnanců v %		
	celkem	muži	ženy
CELKEM	100,00	100,00	100,00
intervaly mezd v Kč			
do 10000	3,01	1,86	4,55
10001 - 12000	4,68	2,37	7,77
12001 - 14000	6,09	3,57	9,48
14001 - 16000	7,53	5,35	10,46
16001 - 18000	8,88	7,63	10,57
18001 - 20000	9,45	8,80	10,32
20001 - 22000	9,40	9,54	9,20
22001 - 24000	8,54	8,97	7,96
24001 - 26000	7,65	8,22	6,88
26001 - 28000	6,27	7,06	5,19
28001 - 30000	5,01	5,99	3,70
30001 - 32000	4,01	5,01	2,67
32001 - 36000	5,68	7,24	3,59
36001 - 40000	3,55	4,53	2,24
40001 - 50000	4,63	6,04	2,73
50001 - 60000	2,09	2,84	1,08
60001 - 80000	1,74	2,36	0,91
80001 a více	1,80	2,61	0,70
průměrné mzdy v Kč	26 349	29 628	21 939

Zdroj: ČSÚ data v roce 2008

Z důvodu přehlednosti je z výše uvedené tabulky vytvořen graf, na jehož ose x jsou uvedena mzdová pásma a na ose y procentuální zastoupení mužů a žen v daném mzdovém pásmu.

Graf 1: Mzdová pásma u mužů a žen



Zdroj: vlastní zpracování

Graf velmi názorně a přehledně ukazuje na nerovnosti v příjmech u mužů a žen. Do výše mzdy 20 000Kč je výrazná převaha žen. V mzdovém pásmu 20 001 až 22 000Kč jsou poměry mužů a žen vyrovnány, tj. dochází k průsečíku obou křivek grafu. Od výše mzdy 20 001Kč dále začínají převažovat muži.

2.4 Odměňování ve firmách z hlediska genderu

Problematiku odměňování upravuje v ČR především zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, uplatňovaný v podnikatelské sféře, a zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, uplatňovaný v nepodnikatelské sféře.

V zákoně o mzdě je stanoveno, že mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat. Zásadní význam pro rovnost mužů a žen v odměňování má systém hodnocení prací, který stanoví závaznou posloupnost prací podle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, dalším hlediskem je míra odborných a pracovních zkušeností - praxe (stupnice platových tarifů podle platových tříd a stupňů, katalog prací). Nejnižší platové rozdíly mezi muži a ženami existují ve věkové skupině do 29 let. Zlom nastává ve věkové skupině 30 - 39 let, kdy mediánové mzdy žen dosahují pouze 74.4 % výše platů mužů (GPG = 25.6 %).

GPG (Gender Pay Gap), se počítá jako rozdíl mediánové hrubé mzdy mužů, brané jako 100 % a poměru hrubého mediánového platu žen k hrubému mediánovému platu mužů.

V následujících věkových skupinách se začnou mediánové platy žen mediánovým platům mužů přibližovat, až ve věkové skupině 50 - 59 let dosahují 84.2 % jejich úrovně.

Ve věkové skupině 60 let a více dosahují mediánové mzdy žen ještě 82.7 % mediánových mezd mužů, v kategorii 65 let a více však klesnou až na 73.9 %.

Největší rozdíl mezi platy žen a mužů lze zaznamenat u řemeslníků a kvalifikovaných výrobců, zpracovatelů a opravářů (kromě obsluhy strojů a zařízení), kde mediánové platy žen v roce 2004 dosahovaly 68.3 % mediánových mezd mužů (GPG = 31.7 %) a u zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků (69.2 %). Největší platová rovnost je u dělnické práce v zemědělství, lesnictví a příbuzných oborech, ženy zde pobírají 87.1 % mediánového platu mužů, a také v nižší administrativě, kde činí mediánový plat žen 84.8 % mediánového platu mužů.

V zákoníku práce je výslovně zakotveno, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Za nerovné zacházení se však nepovažuje rozlišování, které stanoví zákoník práce (např. zvláštní pracovní podmínky žen a mladistvých) nebo zvláštní právní předpis, nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný. Pouze tímto taxativním vymezením může zaměstnavatel zdůvodnit rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci nebo skupinami zaměstnanců ve výše uvedených oblastech.

V souladu se směrnicí Rady ES č. 75/117/EEC upravuje zákon o mzdě zásadu stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty pro muže i ženy. Zákon stanovuje, že podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže i ženy. Zaměstnancům, kteří

vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce:

- stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti,
- ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách,
- při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance,
- při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce,
- a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle stupně vzdělání, rozsahu dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody a za zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti, zdravotní závadnosti nebo obtížnosti práce dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

Pracovní schopnosti a pracovní způsobilost zaměstnance se posuzují podle odborné a duševní způsobilosti, smyslových předpokladů, popřípadě podle tělesné způsobilosti konat danou práci. Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Žena, která má nižší výdělek než muž, který vykonává stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, může na základě ustanovení tohoto zákona uplatnit u soudu nárok na vyrovnání neoprávněného rozdílu. Oprávněnost rozdílu výše mzdy mezi mužem a ženou je povinen prokázat v případě soudního sporu zaměstnavatel. Ten musí prokázat, že použil hlediska, která nevedou k výdělkové diskriminaci podle pohlaví, a že podle těchto hledisek byla poskytnuta odpovídající výše mzdy. Mzda se může lišit podle kvalifikační náročnosti práce dané požadovaným stupněm vzdělání, rozsahem dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce (podle odborné praxe), podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti apod.

Zákon o platu a odměně za pracovní pohotovost upravuje zákaz diskriminace v odměňování v nepodnikatelské sféře. Podle tohoto zákona přísluší zaměstnanci za vykonanou práci plat. Platem se rozumí peněžitá plnění poskytovaná zaměstnanci za práci, tedy všechny

složky platu upravené zákonem a prováděcími nařízeními vlády, tj. platový tarif, příspěvek za vedení, za zastupování, za noční práci, za práci v sobotu a v neděli, hodnostní, zvláštní a osobní příspěvek, příspěvek za dělenou směnu, plat za práci přesčas a za práci ve svátek, další plat a odměny.

Obdobně jako v zákoně o mzdě je zde stanoveno, že mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat. Zásadní význam pro rovnost mužů a žen v odměňování má systém hodnocení prací, který stanoví závaznou posloupnost prací podle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, dalším hlediskem je míra odborných a pracovních zkušeností - praxe (stupnice platových tarifů podle platových tříd a stupňů, katalog prací). Diskriminace zjištěná úřadem práce v rámci jeho kontrolní činnosti může mít za důsledek uložení pokuty. Fyzické i právnické osobě, která poruší zákaz diskriminace a ustanovení týkající se rovného zacházení podle tohoto zákona, může úřad práce uložit pokutu až do výše 1 000 000Kč.

Navzdory rozsáhlé zákonné úpravě, která platovou diskriminaci na základě pohlaví zakazuje, je reálná situace v ČR jiná. Platová nerovnost existuje. Její úroveň se liší v závislosti na oboru činnosti, na pracovní pozici, na úrovni vzdělání a věkové kategorii. Faktem ale zůstává, že i při srovnatelných podmínkách vydělávají ženy méně než muži.

Nejvyšší výdělky jsou Českým statistickým úřadem (ČSÚ) dlouhodobě zaznamenávány v kategorii zákonodárců a vedoucích a řídicích pracovníků. Na druhém místě jsou mzdy vědeckých a odborných duševních pracovníků, třetí pak technici, zdravotníci a pedagogičtí pracovníci. Nejméně vydělávají pomocní a nekvalifikovaní dělníci a dělnice. Největší rozdíl mezi platy žen a mužů lze pozorovat v kategorii řemeslníků a kvalifikovaných výrobců, zpracovatelů a opravářů (kromě obsluhy strojů a zařízení), kde se mzdy žen pohybují kolem 68% mzdy mužů. V kategorii zákonodárců a vedoucích a řídicích pracovníků byl rozdíl jen o málo nižší a to 30%. Největší platová rovnost panuje ve skupině dělníků v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech, kde ženy pobírají 88% platu mužů a také mezi nižšími administrativními pracovníky, kde je podíl mezd žen 85% z mezd mužů. [10]

2.4.1 Vliv vzdělání

Na základě svých šetření konstatuje Český statistický úřad, že ženy vydělávají v ČR méně než muži a to bez ohledu na skutečnost, že mají stejné vzdělání. Výše platu sice u obou pohlaví roste úměrně s výší vzdělání, avšak mzda českých žen dosahuje dlouhodobě pouze 81% úrovně mzdy mužů.

Největší nerovnosti byly zjištěny u středoškoláků bez maturity (GPG 29,5%) a u vysokoškoláků s magisterským a vyšším než magisterským vzděláním (GPG 25,9%). Nejmenší nerovnosti pak byly u středoškoláků s maturitou (GPG 19,5%) a u lidí s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním (GPG 23,6%). [10]

2.4.2 Vliv věku

Do 29 let věku včetně jsou rozdíly v platech mužů a žen nejnižší. Zlom nastává ve věkové skupině 30 - 39 let, kdy mzdy žen dosahují pouze 74,4% výše platů mužů. ČSÚ připouští, že tento skok je zčásti způsoben tím, že si ženy v tomto životním období volí takové zaměstnání, které jim umožňuje sladit profesní život s rodinným. Je ovšem otázkou, do jaké míry tak činí ve jménu svobodné volby a osobních preferencí, či zda jsou do této pozice tlačeny společenskými stereotypy.

V následujících věkových skupinách se začnou platy žen platům mužů přibližovat, až ve věkové skupině 50-59 let dosahují 84,2% jejich úrovně. V kategorii 60 a více let představují mzdy žen ještě 82,7% mezd mužů, v kategorii 65 a více let je to však již jenom 73,9%, což je vůbec největší rozdíl v neprospěch žen. To může být způsobeno i tím, že si ženy v tomto věku častěji pouze přivydělávají k důchodu, zatímco pro muže je obvykle zaměstnání i v tomto životním období hlavním zdrojem příjmů.

Platová nerovnost je jedním z nejpálčivějších problémů, kterým ženy na pracovním trhu čelí. Spravedlnost je sice zaručena *de iure*, neboť podle platného zákoníku práce náleží ženám i mužům u téhož zaměstnavatele za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejná mzda, realita je však, jak bylo uvedeno výše, jiná.

Závěrem této kapitoly bych ráda zmínila, jak je tato problematika řešena v Severním Irsku. *Komise pro rovnost* (Equality Commission) zde po mnoha negativních zkušenostech s různými typy mzdových tarifů, stupňů, tříd či tabulek, které navzdory obecnému přesvědčení platové diskriminaci zcela nebrání, zavedla nový nástroj, který považuje v současné situaci za nejefektivnější. Tímto nástrojem je přezkoumání platů z genderového hlediska (*gender pay review*). V první fázi je třeba identifikovat, na kterých postech v organizaci vykonávají ženy a muži stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, dále shromáždit údaje o mzdách a odhalit případné nerovnosti a v konečné fázi zjednat nápravu.

Komise pro rovnost vytvořila instruktážní příručku pro zaměstnavatele a odbory, aby jim usnadnila tento typ analýzy mezd a založila samostatnou organizaci *Northern Ireland Equal Pay Forum*, která sdružuje rostoucí počet zaměstnavatelů, zástupců odborů a

personalistů, kteří tak mohou sdílet zkušenosti a znalosti spojené s odstraňováním platové nerovnosti. [10]

3 Historie gender studies v České republice

V České republice se dostalo genderu pozornosti až v posledních letech. V roce 1995 se Česká republika přihlásila k závěrům čtvrté světové konference o ženách, konané v Pekingu. Tím se zavázala k tomu, že se bude zabývat řešením otázek rovného postavení mužů a žen. Tzv. „**Akční platforma**“ je programem, který se zaměřuje na práva žen a jejich posílení, má za úkol zlepšování možností pro ženy, aby mohly využívat svých lidských práv. Podstatou „Akční platformy“ je vymezit a pojmenovat základní soubor okruhů, kterých se tyto problémy týkají, a podpořit je příslušnými opatřeními. Dokument se zabývá charakteristikou, vysvětlením a připomenutím pozice žen ve společnosti v mezinárodním měřítku. Shrnuje také dosavadní úspěchy v této oblasti od konference konané v Nairobi a zjišťuje, že mnohé cíle nebyly dosaženy. Stanovuje 12 kritických oblastí diskriminace žen, ke každé oblasti jsou přiřazeny problémy a dané oblasti a jejich případné řešení v podobě různých strategických cílů. Na Českou republiku se vztahuje 7 cílů. Mezi jinými je v ní zakotven např. strategický cíl H.3. nese název „Vytvořit a rozšířit údaje a informace rozdělené dle pohlaví pro plánování a vyhodnocování.“ Je zde také uveden požadavek na národní, regionální a mezinárodní statistické služby a příslušné vládní úřady se spoluprací s výzkumnými a dokumentačními organizacemi.

Ze zvláštního zasedání Valného shromáždění OSN v New Yorku v červnu 2000 vzešla Zpráva ad hoc pracovního výboru 23. zvláštního zasedání Valného shromáždění OSN (tzv. Peking + 5) k závěrům Pekingské konference. Zahrnuje dosažené a nedosažené cíle „Akční platformy“ v období let 1995-2000. Česká republika se ke všem těmto přijatým dokumentům, týkajících se postavení mužů a žen připojila a převzala tím závazky.

V roce 2001 vláda uložila usnesením vlády č. 456 ze dne 9. května 2001 (s účinností od roku 2002) všem ministerstvům zpracovat vlastní resortní postupy pro prosazování rovnosti žen a mužů.

Od 1. 1. 2002 tedy pracuje na každém ministerstvu minimálně jeden pracovník, jehož náplní práce je problematika mužů a žen, úzce spolupracující s Českým statistickým úřadem. Od července 2002 pracuje Stálá komise Poslanecké sněmovny pro rodinu a rovné příležitosti. Vedoucí Samostatného oddělení specifických statistik, kam patří i generová problematika je členkou Resortní koordinační skupiny MPSV ČR a její podskupiny pro rovné příležitosti žen a mužů. Od podzimu 2003 do června 2004 měl ČSÚ svého zástupce v pracovní skupině Ministerstva financí ČR k přípravě informativní metodiky genderového budgetingu. Souhrnné zprávy programu „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen za posledních

6 let uvedly mnoho podařených úkonů, které se povedly udělat naší republice v příslušném roce v dané problematice. Např. Souhrnná zpráva za rok 2001 uvádí jako úspěch ve směru pozitivního vývoje vytvoření poradního orgánu Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Důležitost přítomnosti sociálních partnerů poukazuje na Výbor pro rovnost v rámci struktury ČKMOS, kde je zastoupeno 20 odborových svazů. Nadále také uvádí, že přes mnohé dílčí pokroky je stále povědomí o rovných šancích v ČR mizivé. Faktický stav v podnicích poukazuje na zcela opačný jev, než o jaký se Rada snaží. Samotné vytvoření legislativního rámce nestačí k dodržování rovných šancí. Zpráva poukazuje na čelení překážkám, které staví tradiční role, kultura a sociální prostředí. Vyjadřuje nutnost obecného povědomí o této problematice a klade důraz na rozšíření tohoto povědomí také na regionální úrovni.

Zpráva z roku 2002 upozorňuje na blížící se vstup ČR do EU. Partnerem v programu „Zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro zavedení, posílení a kontrolu prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy“, nám bylo Švédsko, které má v tomto oboru velké zkušenosti. Hlavní výsledkem byl návrh na vytvoření institucionálního mechanismu pro zajištění žen a mužů. V podstatě šlo o to, implementovat přesvědčení české společnosti o rovných šancích do praxe.

Z výzkumů vyplynulo, že občané v zásadě souhlasí s rovným přístupem, ovšem v praxi to vypadá zcela jinak. Odpovědnost ženy jako spoluživitele a zároveň odpovědnost za rodinu vede k dvojnásobnému zatížení ženy, proto by se měly učinit opatření, umožňující seberealizaci žen tím, že se zavedou opatření, aby i otcové měli možnost o své potomky pečovat a žena mohla pracovat. V roce 2002 změnili i zaměstnavatelé Svaz průmyslu a dopravy ČR svůj dosavadní postoj k problematice rovných příležitostí. Začal šířit obecné povědomí mezi svými zaměstnanci, aktivně se zapojil do různých programů. Pro tripartitní jednání mezi zaměstnavateli, odbory a vládou slouží Rada hospodářské a sociální dohody, kterou tvořilo 7 členů vlády, 7 členů odborů a 7 členů zaměstnavatelů. Od 1. ledna 2002 musely všechny resorty zřídit jedno pracovní místo alespoň na poloviční úvazek pro zaměstnance, který by se v rámci tohoto úvazku plně věnoval agendě rovných příležitostí pro muže a ženy. Ocenění se dočkal resort zemědělství, který spolu s Českou zemědělskou univerzitou poukázal na fenomén vesnické ženy, která musí čelit tradičnímu dělení mnohem častěji než žena ve městě.

Pro ČR se rok 2003 stal zlomovým, protože se občané v referendu vyslovili pro vstup ČR do EU. Mimo jiné je základním požadavkem EU povinnost zohlednit genderový aspekt v každém projektu, v každé žádosti o dotace aj. v tomto roce byl ukončen twinningový projekt ČR a Švédska s názvem „Zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro zavedení,

posílení a kontrolu prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy“. Vzešlo několik doporučení. Mezi jinými se doporučovalo zřídit funkci ministra pro rovné šance, změnit název ministerstva práce a sociálních věcí na ministerstvo práce, rovnosti žen a mužů a sociálních věcí. Ministerstvo práce a sociálních věcí zadalo v rámci grantové politiky výzkum s názvem *Obraz ženy v médiích a reklamě a jeho vliv na veřejné mínění rovnosti žen a mužů*. Výzkumem bylo mimo jiné zjištěno, že v mediálním prostředí vytvářejí z velké části obraz o ženách ženy (autorky) samy. Je to příznivější pohled než názor veřejného mínění. Muži též mají sklon ženu prezentovat v lepším světle. Ale vcelku stále přetrvávají genderové stereotypy ve společnosti. S tradičními rolami pracuje i reklama, která jich někdy zneužívá pro prodej určitého produktu nějaké cílové skupině, na kterou právě zabírá již zmíněná taktika.

Rok 2004 se nesl ve znamení vstupu ČR do EU, čímž se automaticky podepsala pod všechny projekty spojené s genderem. V tzv. Deklaraci tisíciletí jsou obsaženy určité cíle, kterých chtějí členské země dosáhnout do roku 2015. Jde o osm kroků zvaných Rozvojové cíle tisíciletí. Bodu 3 – Prosazovat rovnost mužů a žen a poskytovat ženám více možností prosadit se ve společnosti se věnovalo hodně pozornosti. Aktivním přístupem vznikla některá legislativní doporučení Rady vlády pro rovné příležitosti. Konkrétně např. požadavek, aby všechny materiály, které jsou předmětem jednání Rady vlády obsahovaly ve statistických a jiných údajích o fyzických osobách též členění na ženy a muže.

Rok 2005 přinesl v mnohém pokrok vpřed, nicméně provedené výzkumy zjistily, že přístup občanů je stále pasivní, co se rovných příležitostí týče. Obecné povědomí však nabývá na rozměrech.

V roce 2006 Česká republika úspěšně obhajovala Třetí periodickou zprávu o plnění závazků plynoucích z Ústavy o odstranění všech forem diskriminace žen před Výborem OSN pro odstranění diskriminace žen. Ministerstvo práce a sociálních věcí zahájilo v květnu 2006 twinning light projekt EU „Prosazování rovnosti žen a mužů se zaměřením na sociální partnery – Implementace rovného zacházení na pracovišti.“ Byl zaměřen na vzdělávání a osvětu o rovných příležitostech pro muže a ženy v zaměstnání, zejména kolektivní vyjednávání a rovné odměňování. Byl ukončen v lednu 2007 odbornou konferencí. „Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů v praxi“ byl projekt zahájený MPSV v září 2006. Doba trvání projektu byla 15 měsíců. Je mezinárodního typu, do kterého se zapojily i ostatní státy Evropy, kromě České republiky také Itálie, Bulharsko, Maďarsko a Rakousko. Cílovou skupinu tvoří úředníci samosprávných celků, zastupitelstva samosprávných celků a široká veřejnost na místní úrovni. MPSV se v roce 2006 zúčastnilo komunitárního programu

EU pro rovnost žen a mužů „Role mužů při prosazování rovnosti žen a mužů“. Úlohou projektu bylo hledání odpovědí na otázky, zda je mužům umožněno plnohodnotně se realizovat v rámci pracovního, osobního a rodinného života, jaké záruky jsou jim poskytovány v ČR, SR a Lucembursku, a jak svých šancí využívají či nikoliv. Ukázkovým orgánem ve státní správě, který správně pochopil podstatu prosazování rovných příležitostí žen a mužů, je ministerstvo obrany. V tomto resortu roste podíl žen ve významných funkcích, ministerstvo obrany spolupracuje se všemi známými neziskovými organizacemi zabývajícími se rovným zacházením žen a mužů. Česká republika v roce 2006 nadále pokračovala v Evropské iniciativě EQUAL, Operačním programu rozvoj lidských zdrojů a Jednotném programovém dokumentu pro cíl 3, které jsou součástí politiky zaměstnanosti EU.³¹. [12]

4 Gender a rovné příležitosti v konkrétní firmě

Tato kapitola a následující, se zabývají praktickou částí bakalářské práce. Bude zde zkoumána rovnost mužů a žen v konkrétním podniku – MAGIC ENGLISH, s.r.o. na základě dotazníkového šetření. Nejdříve bude krátce charakterizována společnost MAGIC ENGLISH, s.r.o., poté zanalyzovány výsledky dotazníkového průzkumu mezi zaměstnanci společnosti. Nakonec bude proveden závěr celé bakalářské práce.

4.1 Charakteristika společnosti MAGIC ENGLISH, s.r.o.

Společnost MAGIC ENGLISH, s.r.o. je zapsána do obchodního rejstříku vedeného Krajským soudem v Hradci Králové oddíl C, vložka 22666. Zápis proběhl 3. srpna 2006. Sídlo společnosti se nachází v Náchodě, Běloveská 1596, PSČ 547 01.

Jediným zakladatelem společnosti je Lucie Kačerová, která splatila celý základní kapitál ve výši 200 000Kč.

Předmětem podnikání společnosti MAGIC ENGLISH, s.r.o. je:

- výuka jazyků,
- překladatelská a tlumočnická činnost,
- výroba, rozmnožování, nahrávání a distribuce zvukových a zvukově-obrazových záznamů,
- specializovaný maloobchod a maloobchod se smíšeným zbožím,
- velkoobchod.

V současné době společnost zaměstnává 42 lektorů/lektorek.

4.2 Dotazníkový průzkum ve společnosti

Byl vypracován dotazník, který vyplnilo všech 42 lektorů/lektorek společnosti MAGIC ENGLISH, s.r.o. .

Dotazník obsahuje celkem 24 otázek a je složen ze tří částí. Každá část prošetřuje jinou část problematiky genderu. První část tvoří pouze otázka č. 1, která informuje o pohlaví dotazovaného respondenta. Slouží k určení rozdílnosti odpovědí mezi muži a ženami. Druhá část je tvořena otázkami 2 až 15, které se týkají genderu obecně, povědomí o této problematice a názorech respondentů. Třetí část se skládá z otázek 16 až 24, které jsou již zaměřeny na generovou problematiku ve vybraném podniku.

Dotazník, který vyplňovali pracovníci společnosti MAGIC ENGLISH, s.r.o. je znázorněn na následujících stranách.

4.2.1 Ukázka dotazníku

Vážená/ý paní/pane,

Prosím Vás o vyplnění následujícího dotazníku, jehož výsledky budu analyzovat v mojí bakalářské práci na téma Gender, rovnost mužů a žen v podniku. Dotazník je anonymní, tudíž nebudou zveřejňovány žádné osobní údaje. Vyplnění dotazníku by nemělo trvat déle než 15 minut. Předem Vám chci poděkovat za Vaši ochotu a čas strávený při vyplňování dotazníku.

Renata Jirásková
Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

1. Jaké je Vaše pohlaví?

- Muž
 Žena

2. Setkal/a jste se někdy s problematikou genderu?

- Ano
 Ne
 Nejsem si vědom/a

3. Přemýšlíte o nerovnosti v postavení žen a mužů?

- Ano, často
 Ano, občas
 Párkrát mě to napadlo
 Nikdy

4. Myslíte si, že ženy a muži dnes mají rovné postavení?

- Ano, a je to správně
 Ne, ale měli by mít
 Ne, a ani by mít neměli

5. Setkal/a jste se někdy ve svém okolí se slovem "feminista/feministka", použitým jako nadávka?

- Ano a nevidím na tom nic špatného (sám/sama jsem to pronesl/a)
 Ano, a rozčílilo mě to
 Ne, a nesouhlasil/a bych s tím
 Ne, ale nevadilo by mi to
 Nevím

6. Všiml/a jste si ve svém okolí náznaku nadřazenosti jednoho pohlaví vůči druhému?
- Ano
 - Ne
 - Nevím
7. Schvalujete neměnné stereotypní role žen a mužů?
- Ne, mělo by se to změnit
 - Ano
 - Nemám jednoznačný názor (nikdy jsem o tom nepřemýšlel/a)
8. Zastáváte názor, že pro ženu by měla být na prvním místě rodina a pro muže kariéra?
- Ano
 - Ne
 - Nemám na tuto otázku názor
9. Souhlasíte s názorem, že dokonalá žena je pouze atraktivní, mladá, vysoká a štíhlá?
- Ano, naprosto
 - Ne, ale nijak zvlášť nad tím nepřemýšlím
 - Ne, rozčiluje mě to
10. Souhlasíte s názorem, že dokonalý muž je pouze ten, co je úspěšný v kariéře a dobrodruh?
- Ano
 - Ne, ale nijak zvlášť nad tím nepřemýšlím
 - Ne, rozčiluje mě to
11. Všimli jste si někdy nadřazenosti jednoho pohlaví nad druhým v médiích?
- Ano, a rozčiluje mě to
 - Ano, ale nevadí mi to
 - Ne
 - Nevím
12. Snažíte se být dokonalou ženou/dokonalým mužem tak, jak nám to předhazují média?
- Jak v čem
 - Ne, nikdy
13. Myslíte si, že by otec či nejstarší muž v domě coby hlava rodiny měl mít hlavní slovo?
- Ano
 - Ne, je to individuální, kdo má hlavní slovo
 - Ne, oba rodiče/manželé by měli rozhodovat stejným dílem
14. Je podle Vás správné zobrazení tradičních genderových rolí v knihách a pořadech pro děti?
- Ano, je to přirozené
 - Ne, rozhodně je to špatně
 - Nevím
15. Byl/a jste vychováván/a dle genderových stereotypů?
- Ano
 - Ne
 - Nevím

16. Když jste nastupoval/a na Vaši současnou pracovní pozici, všiml/a jste si při pohovoru náznaku nerovnosti mezi muži a ženami? (Výhodnější podmínky pro jedno z pohlaví ...)

- Ano, všiml/a
- Rozhodně ne
- Nevím

17. Je Vaše mzdové ohodnocení srovnatelné se mzdou na obdobné pozici, ale u opačného pohlaví?

- Ano
- Ne, mám nižší mzdu
- Ne, mám vyšší mzdu

18. Odpovídá Vaše mzda Vaší kvalifikaci a schopnostem?

- Ano
- Ne, mám nižší mzdu
- Ne, mám vyšší mzdu

19. Máte pocit, že Váš nadřízený zastává jiný postoj k ženám, než k mužům?

- Ano, zvýhodňuje muže
- Ano, zvýhodňuje ženy
- Ne
- Nevím

20. Srovnáte-li možnosti profesního uplatnění u Vás v podniku, podle pohlaví:

- Ženy i muži mají zhruba stejné možnosti
- Ženy mají lepší možnosti než muži
- Muži mají lepší možnosti než ženy

21. Jsou odměny a osobní ohodnocení u Vás v podniku rozdělovány bez ohledu na pohlaví?

- Ano, jsou spravedlivě rozděleny
- Ne, muži dostávají více
- Ne, ženy dostávají více

22. Pokud byste žádal/a o mateřskou dovolenou, bylo by jí Vaším zaměstnavatelem vyhověno bez problémů?

- Ano
- Ne

23. Jak vycházíte se svým zaměstnavatelem?

- Bez problémů
- Občas s problémy
- Nevycházíme spolu

24. Jste spokojen/a u svého současného zaměstnavatele z pohledu rovných příležitostí pro muže a ženy?

- Ano
- Ano, s výhradami
- Ne

4.2.2 Zpracování výsledků dotazníkového šetření

Otázka č. 1: Jaké je Vaše pohlaví?

Tab. 4: Dotazník – otázka č. 1

	Muži	Ženy
a) Muž	17	0
b) Žena	0	25

Zdroj: Vlastní zpracování

Cílem první otázky bylo rozčlenění respondentů do dvou kategorií – muži a ženy. Tohoto členění se bude využívat v porovnání jejich vzájemných odpovědí v následujících částech dotazníku. Celkem je tedy dotazováni 17 mužů a 25 žen.

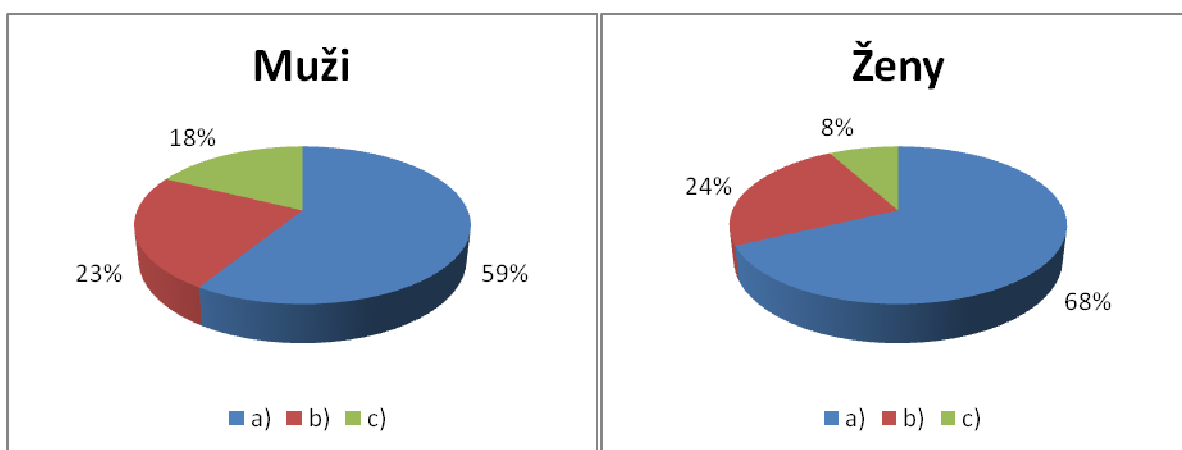
Otázka č. 2: Setkal/a jste se někdy s problematikou genderu?

Tab. 5: Dotazník – otázka č. 2

	Muži	Ženy
a) Ano	10	17
b) Ne	4	6
c) Nejsm si vědom/a	3	2

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 2: Dotazník – otázka č. 2



Zdroj: Vlastní zpracování

S problematikou genderu se setkala o 9% více žen než mužů, Přibližně stejný počet mužů i žen se s problematikou neseťkal. Pouze 3 muži a 2 ženy si nejsou vědomi, jestli se s genderem již setkali, či nikoli.

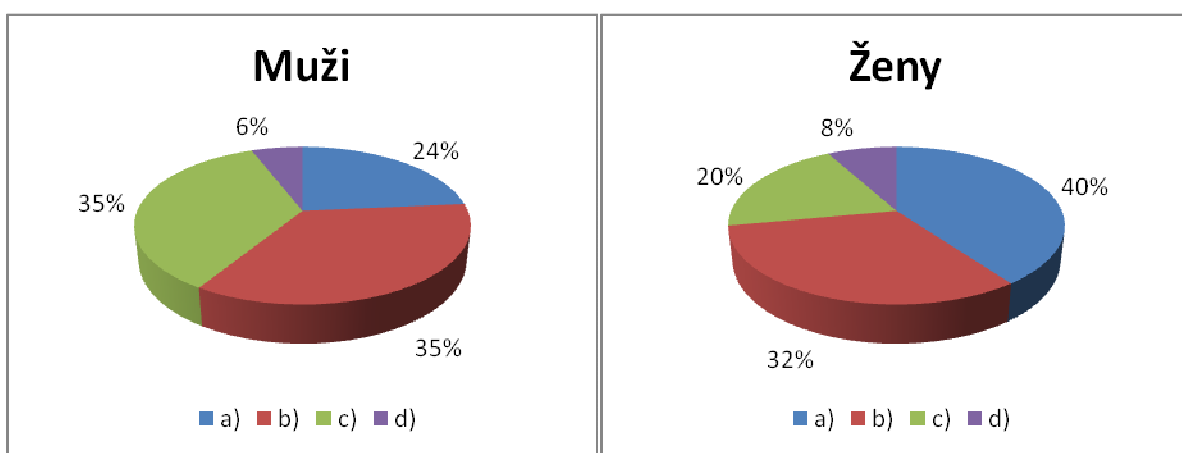
Otázka č. 3: Přemýšlíte o nerovnosti v postavení žen a mužů?

Tab. 6: Dotazník – otázka č. 3

	Muži	Ženy
a) Ano, často	4	10
b) Ano, občas	6	8
c) Párkrát mě to napadlo	6	5
d) Nikdy	1	2

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 3: Dotazník – otázka č. 3



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka, zda přemýšlíte o nerovnosti v postavení žen a mužů již ukazuje výraznější rozdíly v odpovědích. Celých 40% žen o nerovnostech v postavení mužů a žen přemýšlí často, což je o celých 16% více, než je tomu u mužů. Přibližně stejný počet, tj. 32% žen a 35% mužů o nerovnostech přemýšlí občas.

Pokud bychom sloučily odpovědi a) a c) získali bychom stejný počet procentuálních odpovědí u mužů i žen. Celkově ale můžeme usuzovat, že ženy častěji než muži přemýšlejí o nerovnostech v postavení obou pohlaví.

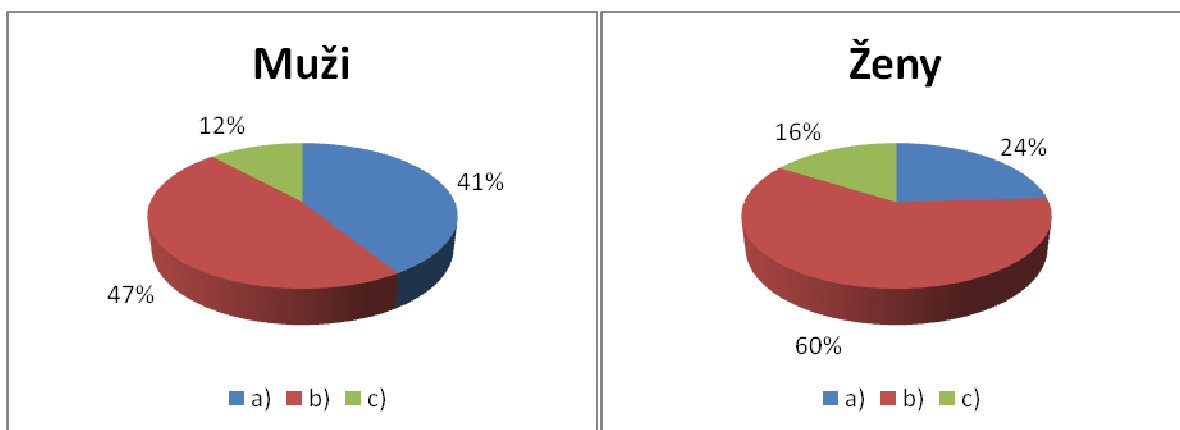
Otázka č. 4: Myslíte si, že ženy a muži dnes mají rovné postavení?

Tab. 7: Dotazník – otázka č. 4

	Muži	Ženy
a) Ano, a je to správně	7	6
b) Ne, ale měli by mít	8	15
c) Ne, a ani by mít neměli	2	4

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 4: Dotazník – otázka č. 4



Zdroj: Vlastní zpracování

Pouze 24% žen si myslí, že existuje rovnost v postavení mužů i žen, což je o 17% méně než u mužů. Celých 60% žen a 47% mužů soudí, že postavení obou pohlaví není rovné a jsou toho názoru, že by být mělo. Přibližně stejný počet 12% mužů a 16% žen říká, že postavení není rovné a ani by být nemělo.

Zde zůstává otázkou, zdali 12% mužů a 16% žen touto otázkou myslí, že muži by měli mít lepší postavení, než ženy, či naopak. Existují totiž ženy, které zastávají zastaralý názor, že muži jakožto živitelé rodiny mají mít v životě i lepší postavení než ženy.

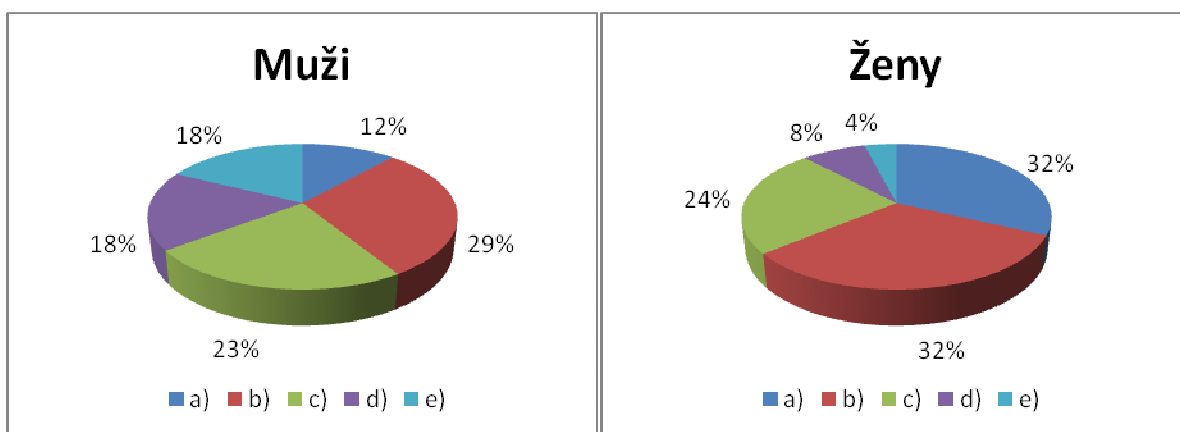
Otázka č. 5: Setkal/a jste se někdy ve svém okolí se slovem "feminista/feministka", použitým jako nadávka?

Tab. 8: Dotazník – otázka č. 5

	Muži	Ženy
a) Ano a nevidím na tom nic špatného	2	8
b) Ano, a rozčílilo mě to	5	8
c) Ne, a nesouhlasil/a bych s tím	4	6
d) Ne, ale nevadilo by mi to	3	2
e) Nevím	3	1

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 5: Dotazník – otázka č. 5



Zdroj: Vlastní zpracování

S pojmem feminista/feministka jako nadávkou se celkově setkalo 64% žen a 41% mužů. Na rozdíl od mužů více žen kvůli tomuto slovu použitému jako nadávka bylo rozčleno a vadilo jim.

32% žen a 41% mužů se se slovem feminista/feministka jako nadávka nesetkalo. Ale pokud by se s ním setkali, opět by to vadilo více ženám než mužům. 18% mužů a 4% žen si není jisto, zda se s tímto slovem použitým jako nadávka setkalo.

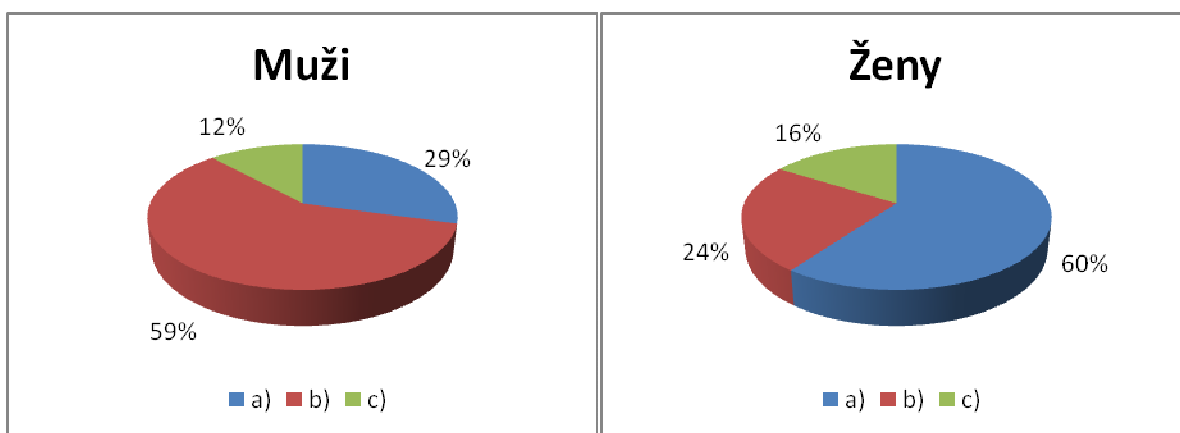
Otázka č. 6: Všiml/a jste si ve svém okolí náznaku nadřazenosti jednoho pohlaví vůči druhému?

Tab. 9: Dotazník – otázka č. 6

	Muži	Ženy
a) Ano	5	15
b) Ne	10	6
c) Nevím	2	4

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 6: Dotazník – otázka č. 6



Zdroj: Vlastní zpracování

Zajímavou otázkou vzhledem k odpovědím mužů a žen, byla otázka číslo 6, kde jsem se ptala respondentů, zdali si ve svém okolí všimli náznaku nadřazenosti jednoho pohlaví nad druhým.

Celých 60% žen, což je o 31% více žen než mužů zpozorovalo náznaky nadřazenosti jednoho pohlaví vůči druhému. Téměř opačná situace nastala v situaci, kdy si dotazovaní nadřazenosti nevšimli. Takto odpovědělo 59% mužů, což je o 35% více mužů než žen.

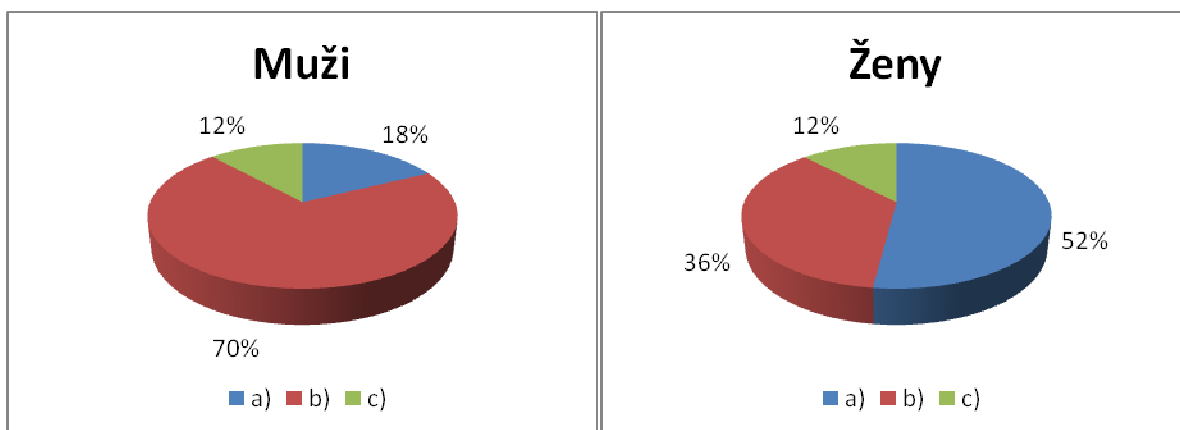
Otázka č. 7: Schvalujete neměnné stereotypní role žen a mužů?

Tab. 10: Dotazník – otázka č. 7

	Muži	Ženy
a) Ne, mělo by se to změnit	3	13
b) Ano	12	9
c) Nemám jednoznačný názor	2	3

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 7: Dotazník – otázka č. 7



Zdroj: Vlastní zpracování

Další velmi výraznou otázkou v procentuálním rozložení odpovědí mužů a žen bylo, zda schvalují neměnné stereotypní role žen a mužů.

Se stereotypními rolami mužů a žen nesouhlasí 52% žen a naproti tomu pouze 18% mužů. Značné množství mužů a to 70% se stereotypními rolami souhlasí a stejně tak činí i 36% žen. Shodné množství mužů a žen 12% nemá na tuto otázku jednoznačný názor.

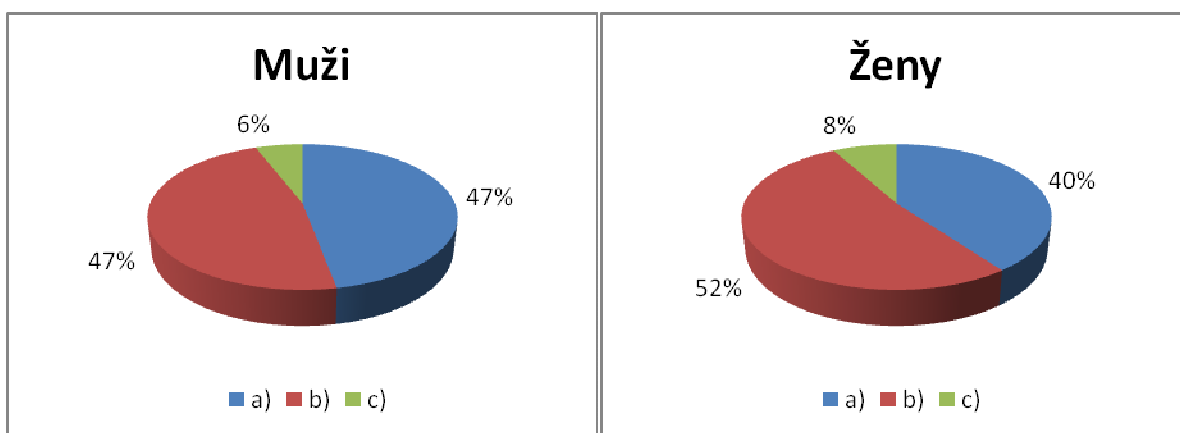
Otázka č. 8: Zastáváte názor, že pro ženu by měla být na prvním místě rodina a pro muže kariéra?

Tab. 11: Dotazník – otázka č. 8

	Muži	Ženy
a) Ano	8	10
b) Ne	8	13
c) Nemám na tuto otázku názor	1	2

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 8: Dotazník – otázka č. 8



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka číslo 8 se podobně jako otázka číslo 7 týkala stereotypního vnímání rolí mužů a žen. Zde jsou odpovědi mezi muži a ženami téměř vyrovnány, proto se budu zabývat spíše rozebráním odpovědí u jednotlivých pohlaví zvlášť.

52% žen nesouhlasí s tímto názorem, což je o 12% více než ženy, které s ním souhlasí, těch je rovných 40%.

U mužů je zcela vyrovnán počet odpovědí, zda souhlasí či nesouhlasí a to na 47%.

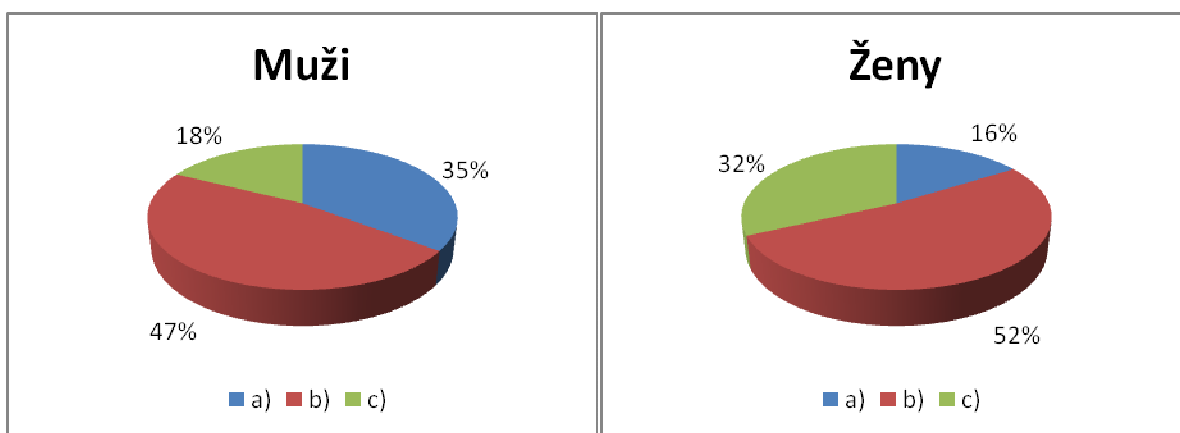
Otázka č. 9: Souhlasíte s názorem, že dokonalá žena je pouze atraktivní, mladá, vysoká a štíhlá?

Tab. 12: Dotazník – otázka č. 9

	Muži	Ženy
a) Ano, naprosto	6	4
b) Ne, ale nijak zvlášť nad tím nepřemýšlím	8	13
c) Ne, rozčiluje mě to	3	8

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 9: Dotazník – otázka č. 9



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka číslo 9 se týkala vnímání žen jako jednoho pohlaví. Byl zde vyřknut názor, že dokonalá žena je pouze ta žena, která je atraktivní, mladá, krásná a štíhlá.

35% mužů s tímto názorem souhlasí, což je o 19% více než žen. 65% mužů a 84% žen s tímto názorem nesouhlasí, z nichž 18% mužů a 32% žen je tímto názorem na představu o dokonalé ženě rozčleněno.

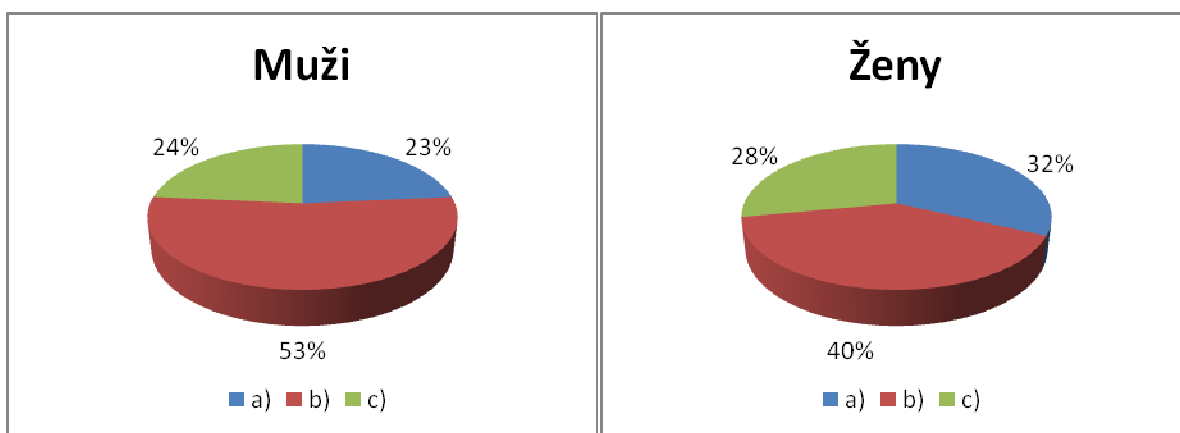
Otázka č. 10: Souhlasíte s názorem, že dokonalý muž je pouze ten, co je úspěšný v kariéře a dobrodruh?

Tab. 13: Dotazník – otázka č. 10

	Muži	Ženy
a) Ano	4	8
b) Ne, ale nijak zvlášť nad tím nepřemýšlím	9	10
c) Ne, rozčiluje mě to	4	7

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 10: Dotazník – otázka č. 10



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka číslo 10 je obdobou otázky číslo 9. Zde se zaměřujeme na představu o dokonalém muži.

Procentuální odpovědi u obou pohlaví jsou relativně vyrovnané, pouze stojí za zmínku rozdíl mezi kladnou odpovědí u mužů a žen. Pouze 23% mužů s tímto pohledem na dokonalého muže souhlasí, což je o 9% méně než žen, jichž souhlasí 32%.

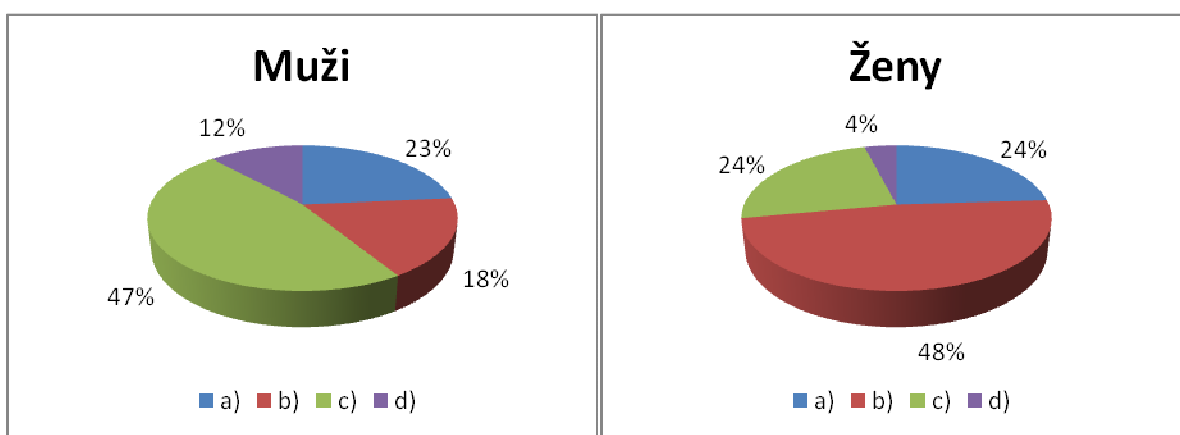
Otázka č. 11: Všimli jste si někdy nadřazenosti jednoho pohlaví nad druhým v médiích?

Tab. 14: Dotazník – otázka č. 11

	Muži	Ženy
a) Ano, a rozčiluje mě to	4	6
b) Ano, ale nevadí mi to	3	12
c) Ne	8	6
d) Nevím	2	1

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 11: Dotazník – otázka č. 11



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka číslo 11 je obdobou otázky číslo 6, kde jsem se ptala na to, zdali si respondenti všimli náznaků nadřazenosti jednoho pohlaví nad druhým ve svém okolí. Zde se ptám, zdali si všimli náznaků nadřazenosti pohlaví v médiích.

Téměř shodný počet respondentů, tj. 23% mužů a 24% žen si nadřazenosti jednoho pohlaví vůči druhému v médiích všimlo a značně jim to vadí. Větší rozdíl je již u odpovědi, kde si respondenti nadřazenosti všimli, ale nevadí jim. Takto odpovědělo pouze 18% mužů ale celých 48% žen. Nadřazenosti si nevšimli celých 47% mužů a pouze 24% žen.

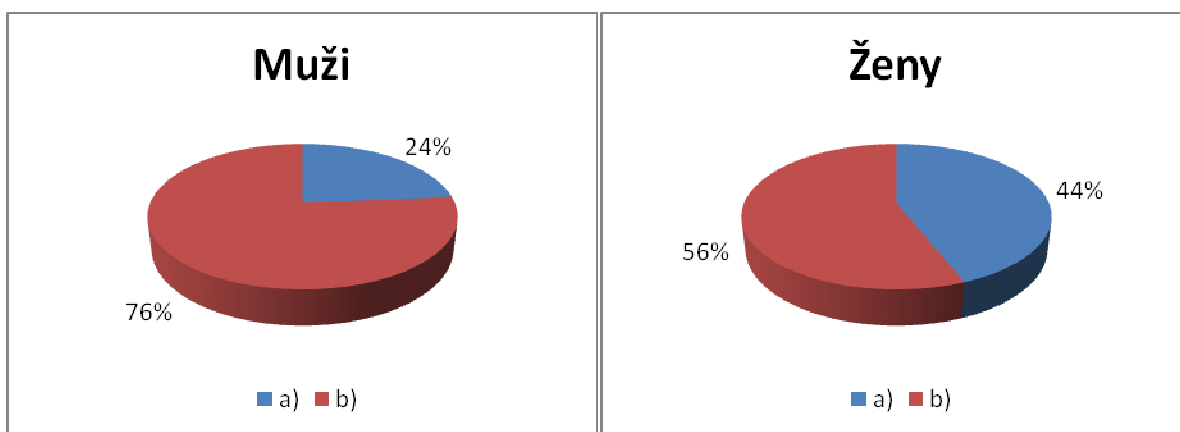
Otázka č. 12: Snažíte se být dokonalou ženou/dokonalým mužem tak, jak nám to předhazují média?

Tab. 15: Dotazník – otázka č. 12

	Muži	Ženy
a) Jak v čem	4	11
b) Ne, nikdy	13	14

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 12: Dotazník – otázka č. 12



Zdroj: Vlastní zpracování

Tato otázka navazuje na otázky číslo 9 a 10, které se zabývaly stereotypním vnímáním dokonalého muže, či ženy. Pokud tedy porovnáme odpovědi z předchozích otázek s odpověďmi na otázku, zdali se respondenti snaží být dokonalým mužem/ženou získáme zajímavé výsledky.

V otázce 9 odpovědělo 23% mužů, že souhlasí s daným vnímáním dokonalého muže, velmi podobný počet mužů, tj. 24% se i snaží být dokonalým mužem. U mužů tedy korespondují odpovědi u obou otázek.

V otázce 10 odpovědělo 16% žen, že souhlasí s daným vnímáním dokonalé ženy, naproti tomu v otázce 12 celých 44% žen přiznalo, že se snaží být dokonalou ženou podle daných stereotypních představ. Zde můžeme vidět značný nesoulad v odpovědích.

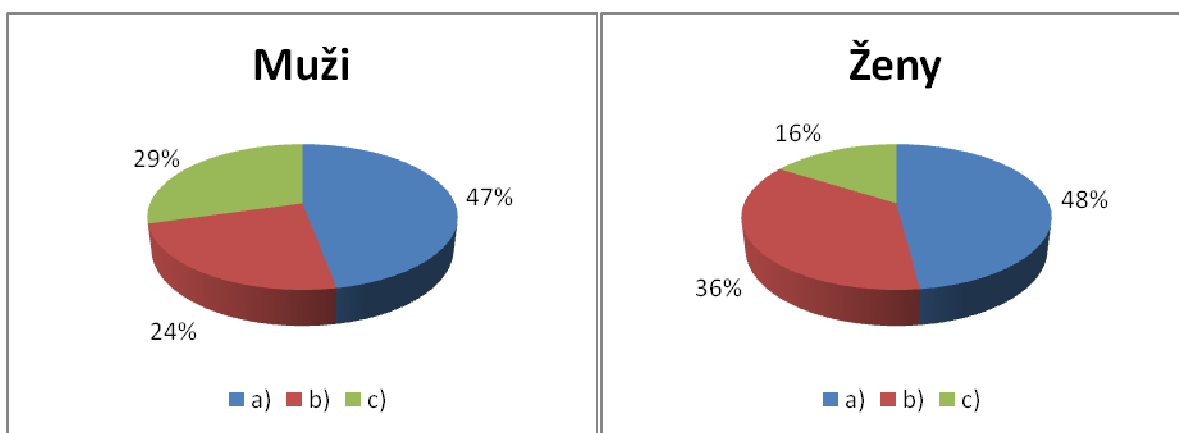
Otázka č. 13: Myslíte si, že by otec či nejstarší muž v domě coby hlava rodiny měl mít hlavní slovo?

Tab. 16: Dotazník – otázka č. 13

	Muži	Ženy
a) Ano	8	12
b) Ne, je to individuální, kdo má hlavní slovo	4	9
c) Ne, oba rodiče/manželé by měli rozhodovat stejným dílem	5	4

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 13: Dotazník – otázka č. 13



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka číslo 12 zjišťovala názor respondentů na pozici muže coby hlavy rodiny. Dotazovaní mohli v odpovědích buď vyjádřit souhlas, či nesouhlas, který se dále dělil na možnosti, že být hlavou rodiny je individuální záležitost, nebo že oba partneři by měli mít stejný podíl na rozhodování.

Téměř shodná procentuální odpověď u mužů 47% i žen 48% byla, že souhlasí s rolí muže jako hlavy rodiny. Jako individuální uvádí hlavu rodiny 24% mužů a o 12% více žen, tj. 36% žen. To, že oba partneři by měli mít stejnou rozhodovací pravomoc tvrdí 29% mužů a 16% žen.

Zde se naskýtá otázka, proč jen tak malý procentuální poměr dotazovaných (29% mužů a 16% žen) uvádí, že by podíl na rozhodování měl být individuální. Dle mého názoru to může být spojeno se dvěma faktory. Prvním je zakořeněnost role muže jako hlavy rodiny z dřívějších dob. Druhou možností je neochota, či nechuť brát na sebe důsledky vlastních rozhodnutí.

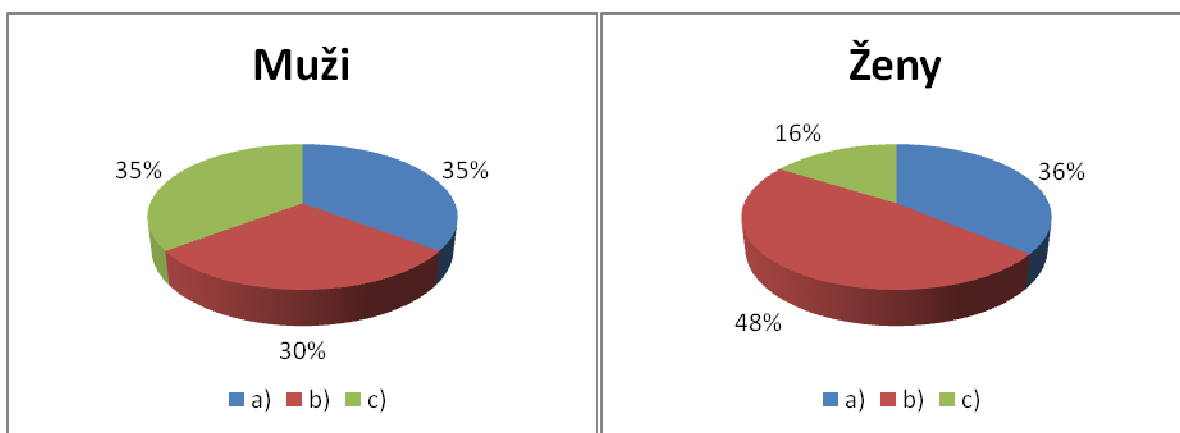
Otázka č. 14: Je podle Vás správné zobrazení tradičních genderových rolí v knihách a pořadech pro děti?

Tab. 17: Dotazník – otázka č. 14

	Muži	Ženy
a) Ano, je to přirozené	6	9
b) Ne, rozhodně je to špatně	5	12
c) Nevím	6	4

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 14: Dotazník – otázka č. 14



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka číslo 14 se zabývala problémem genderových rolí v knihách a pořadech pro děti.

Téměř shodný počet dotázaných, tj. 35% mužů a 36% žen uvádí, že je správné, pokud je v daných oblastech tradiční zobrazení genderových rolí.

Rozdíl nastává v záporné odpovědi, tedy u respondentů, kteří s danou problematikou nesouhlasí. Jedná se o 30% mužů (tj. o 5% méně mužů, než těch, kteří souhlasí) a 48% žen (tj. o 12% více žen, než těch, které souhlasí). Více žen by tedy bylo pro, aby se tradiční genderové role nepromítali tolik do dětských knih a pořadů.

Odpovědí si nebylo jisto 35% mužů a 16% žen.

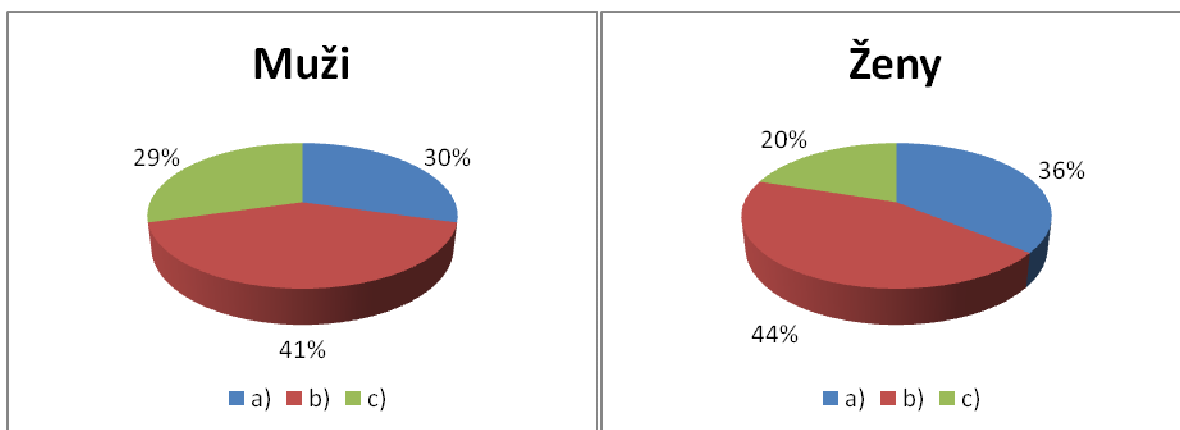
Otázka č. 15: Byl/a jste vychováván/a dle genderových stereotypů?

Tab. 18: Dotazník – otázka č. 15

	Muži	Ženy
a) Ano	5	9
b) Ne	7	11
c) Nevím	5	5

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 15: Dotazník – otázka č. 15



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka číslo 15 se zabývala tím, zdali byli respondenti vychováni ve svém dětství jejich jejich rodiči z hlediska genderových stereotypů.

Kladně odpovědělo 30% mužů a o 6% více žen, tj. 36% žen. Zápornou odpověď Ne zvolilo 41% mužů a 44% žen. Stylem stereotypní genderové výchovy si není jisto 29% mužů a 20% žen.

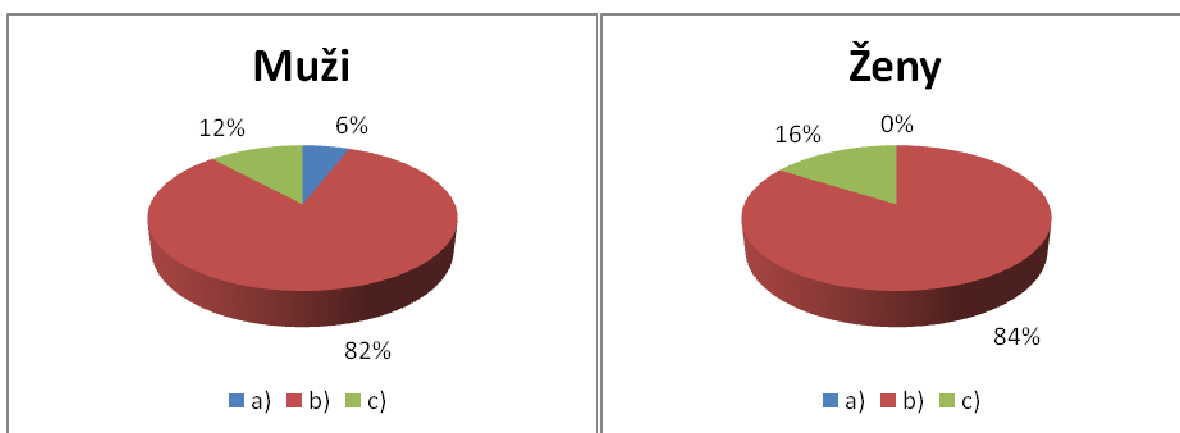
Otázka č. 16: Když jste nastupoval/a na Vaši současnou pracovní pozici, všiml/a jste si při pohovoru náznaku nerovnosti mezi muži a ženami? (Výhodnější podmínky pro jedno z pohlaví ...)

Tab. 19: Dotazník – otázka č. 16

	Muži	Ženy
a) Ano, všiml/a	1	0
b) Rozhodně ne	14	21
c) Nevím	2	4

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 16: Dotazník – otázka č. 16



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka číslo 16 a následující otázky se již zabývají problematikou genderu v konkrétním podniku a ne již jen v obecné rovině. Otázka číslo 16 zjišťuje náznaky nerovnosti mezi pohlavími při nástupu na současnou pracovní pozici.

Genderových nerovností při nástupu na pracovní pozici si všimlo 0% žen a pouze 6% mužů, což v absolutních číslech představuje pouze 1 dotázaného muže. Celých 84% žen a 82% mužů uvedlo, že si žádných genderových nerovností nevšimli.

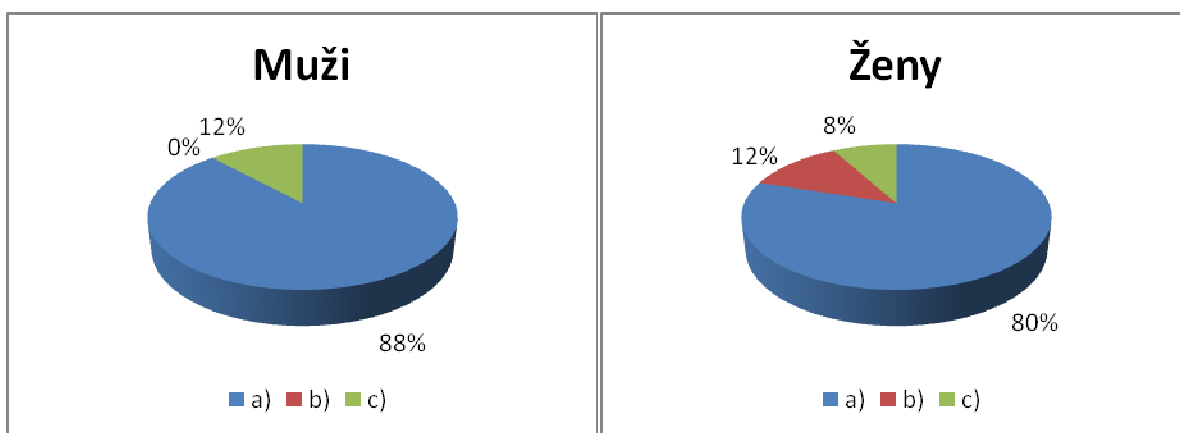
Otázka č. 17: Je Vaše mzdové ohodnocení srovnatelné se mzdou na obdobné pozici, ale u opačného pohlaví?

Tab. 20: Dotazník – otázka č. 17

	Muži	Ženy
a) Ano	15	20
b) Ne, mám nižší mzdu	0	3
c) Ne, mám vyšší mzdu	2	2

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 17: Dotazník – otázka č. 17



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka číslo 17 se ptala na srovnatelnost mzdových ohodnocení u obdobných pozic mezi muži a ženami.

88% mužů a o 8% méně žen, tj. 80% žen uvedlo, že mzdy mužů a žen na stejné pozici jsou vyrovnané. 0% mužů a pouze 12% žen tvrdí, že mají nižší plat než je tomu u opačného pohlaví při výkonu stejného povolání. 12% mužů a 8% žen na druhou stranu uvádí, že mají plat vyšší, než je tomu u opačného pohlaví.

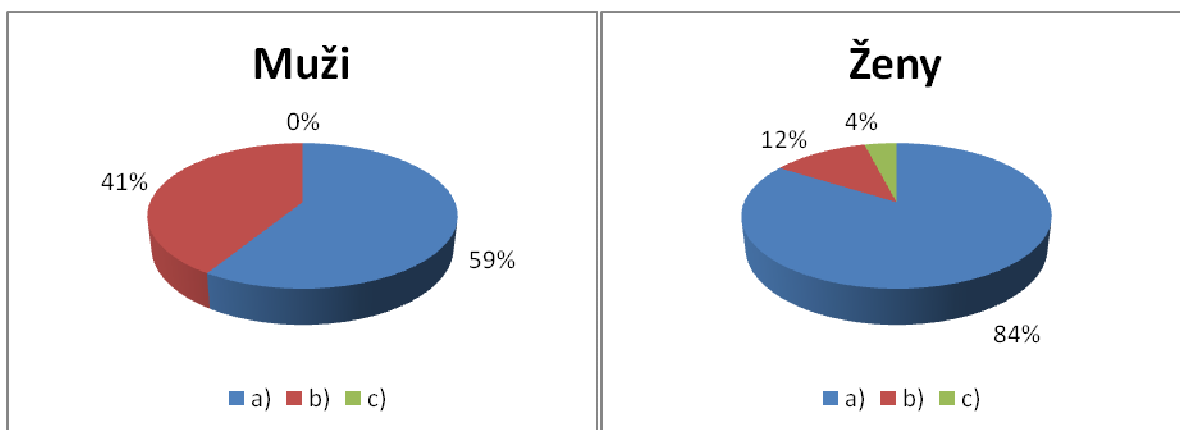
Otázka č. 18: Odpovídá Vaše mzda Vaší kvalifikaci a schopnostem?

Tab. 21: Dotazník – otázka č. 18

	Muži	Ženy
a) Ano	10	21
b) Ne, mám nižší mzdu	7	3
c) Ne, mám vyšší mzdu	0	1

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 18: Dotazník – otázka č. 18



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka číslo 18 zjišťovala u respondentů, zdali odpovídá výše jejich mzdy jejich dosažené kvalifikaci a schopnostem, jinými slovy zdali jsou respondenti spokojeni s výší platu, kterou dostávají.

Celých 84% žen je spokojeno se svou mzdou a tvrdí, že výše jejich mzdy odpovídá jejich schopnostem a kvalifikaci. Naproti tomu jen 59% mužů, což je o 25% mužů méně, než žen je spokojeno s výší mzdy vzhledem k jejich kvalifikaci. Pokud tuto část otázky porovnáme s předchozí otázkou číslo 17, můžeme vidět, že 88% mužů dostává stejnou mzdu jako ženy, ale jen 59% mužů je s touto mzdou spokojeno. Rozdíl je ale u žen, kde 80% z nich si myslí, že dostává stejnou mzdu jako muži a celých 84% z nich je s touto mzdou spokojeno.

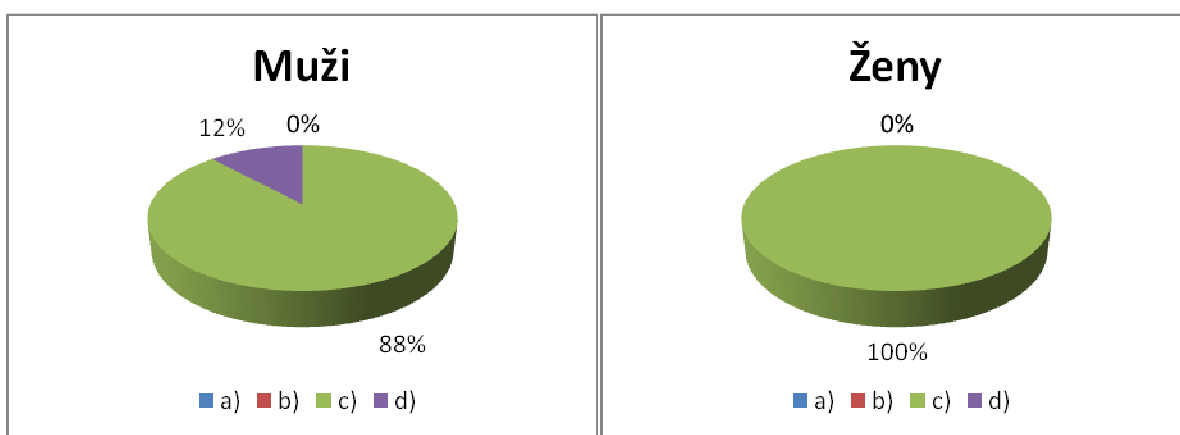
Otázka č. 19: Máte pocit, že Váš nadřízený zastává jiný postoj k ženám, než k mužům?

Tab. 22: Dotazník – otázka č. 19

	Muži	Ženy
a) Ano, zvýhodňuje muže	0	0
b) Ano, zvýhodňuje ženy	0	0
c) Ne	15	25
d) Nevím	2	0

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 19: Dotazník – otázka č. 19



Zdroj: Vlastní zpracování

U otázky číslo 19 se zjišťoval pohled respondentů na rovnocennost postoje nadřízeného k mužům i ženám.

Celých 100% žen a 88% mužů uvedlo, že jejich nadřízený zastává rovnocenný postoj k oběma pohlavím.

Jen 12% mužů si nebylo jistých odpovědí.

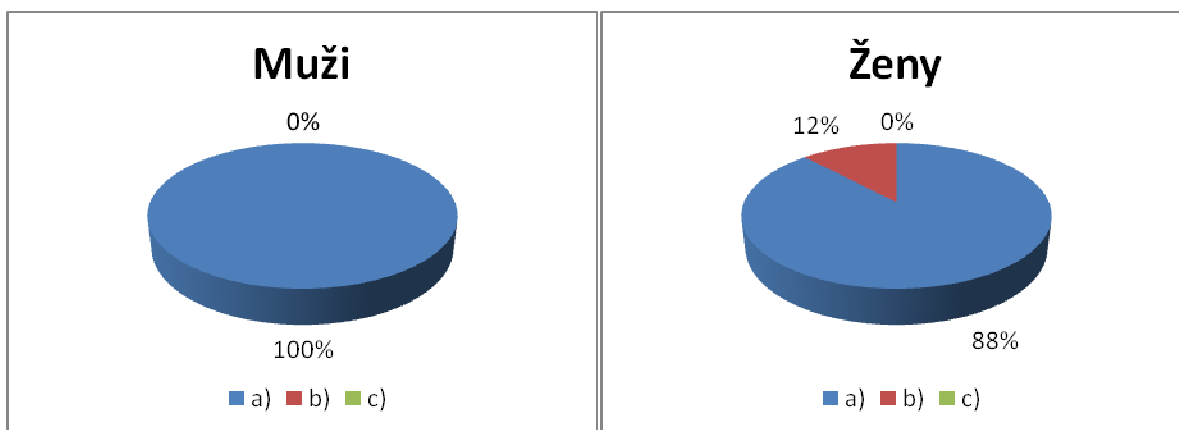
Otázka č. 20: Srovnáte-li možnosti profesního uplatnění u Vás v podniku, podle pohlaví:

Tab. 23: Dotazník – otázka č. 20

	Muži	Ženy
a) Ženy i muži mají zhruba stejné možnosti	17	22
b) Ženy mají lepší možnosti než muži	0	3
c) Muži mají lepší možnosti než ženy	0	0

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 20: Dotazník – otázka č. 20



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka číslo 20 zkoumala možnosti profesního uplatnění v podniku z hlediska genderu.

Celých 100% mužů si myslí, že ženy i muži mají zhruba stejné možnosti uplatnění v daném podniku. Tento názor sdílí i 88% dotázaných žen.

Pouhých 12% žen si myslí, že profesní uplatnění z hlediska genderu není rovnocenné. Uvádějí, že ženy mají lepší možnosti uplatnění než muži. Zde je důležité zamyslet se nad touto odpovědí trochu více. Obecné statistiky totiž uvádějí přesně opačné výsledky, a to, že muži mají lepší uplatnění než ženy, což je ale bráno v obecné rovině. Společnost MAGIC ENGLISH, s.r.o. se zabývá výukou jazyků a jak je známo i ze statistik, v učitelských profesích je více žen, než mužů, tak i z tohoto důvodu může odpověď 12% žen působit zkresleně a nelze ji tudíž aplikovat na obecné měřítko.

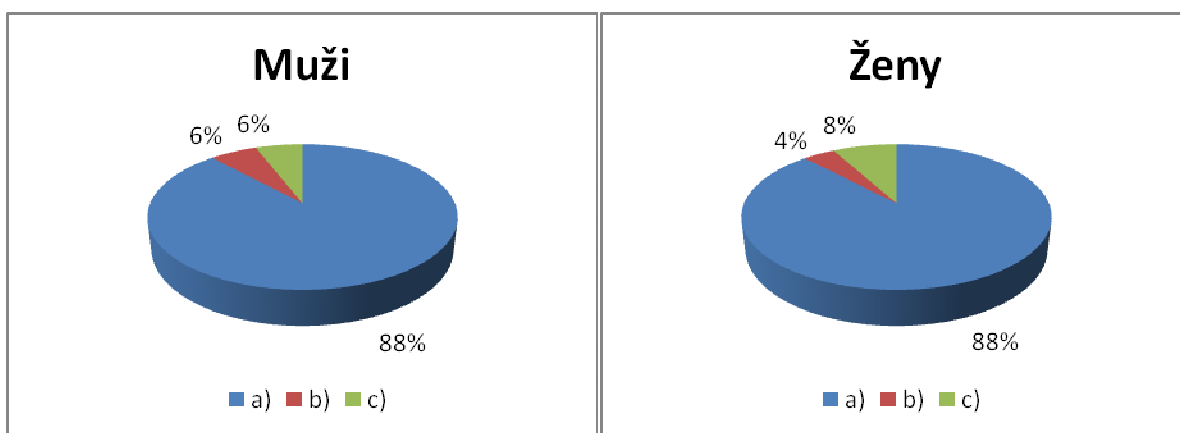
Otázka č. 21: Jsou odměny a osobní ohodnocení u Vás v podniku rozdělovány bez ohledu na pohlaví?

Tab. 24: Dotazník – otázka č. 21

	Muži	Ženy
a) Ano, jsou spravedlivě rozděleny	15	22
b) Ne, muži dostávají více	1	1
c) Ne, ženy dostávají více	1	2

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 21: Dotazník – otázka č. 21



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka 21 se zaměřila na odměny a osobní ohodnocení a to, zda jsou tyto benefity rozdělovány bez ohledu na pohlaví.

Odpovědi jak mužů, tak i žen zde dopadly téměř totožně. 88% mužů i žen uvedlo, že odměny a osobní ohodnocení ve společnosti MAGIC ENGLISH, s.r.o. jsou přidělovány spravedlivě bez ohledu na pohlaví. Pouhá 4% žen a 6% mužů uvedlo, že muži dostávají vyšší ohodnocení než ženy a naopak 6% mužů a 8% žen uvedlo, že ženy dostávají vyšší ohodnocení než muži.

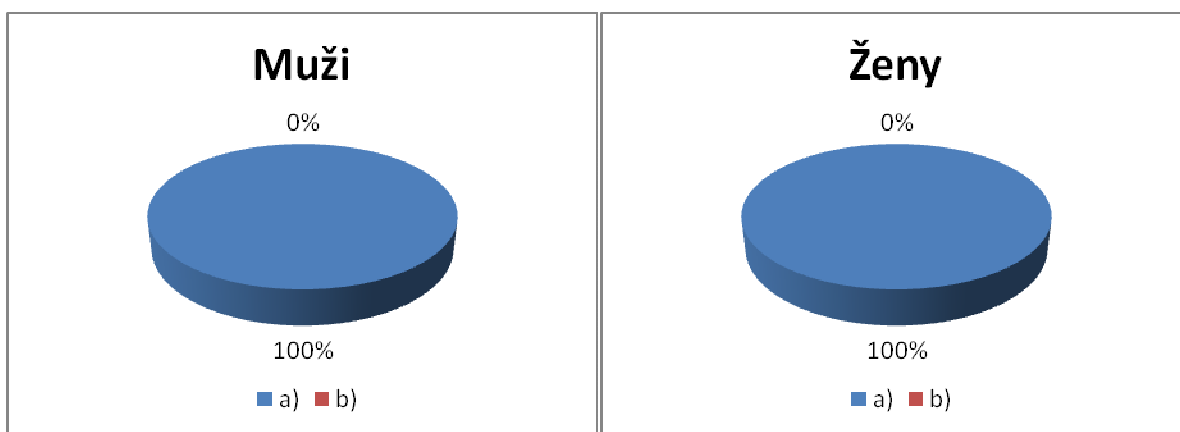
Otázka č. 22: Pokud byste žádal/a o mateřskou dovolenou, bylo by jí Vaším zaměstnavatelem vyhověno bez problémů?

Tab. 25: Dotazník – otázka č. 22

	Muži	Ženy
a) Ano	17	25
b) Ne	0	0

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 22: Dotazník – otázka č. 22



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka číslo 22 se zabývala možností zaměstnance nastoupit na mateřskou dovolenou u zaměstnavatele MAGIC ENGLISH, s.r.o.

Shodně 100% mužů i 100% žen uvedlo, že by požadavku nastoupit na mateřskou dovolenou bylo jejich současným zaměstnavatelem, tj. společností MAGIC ENGLISH, s.r.o. bezproblémově vyhověno.

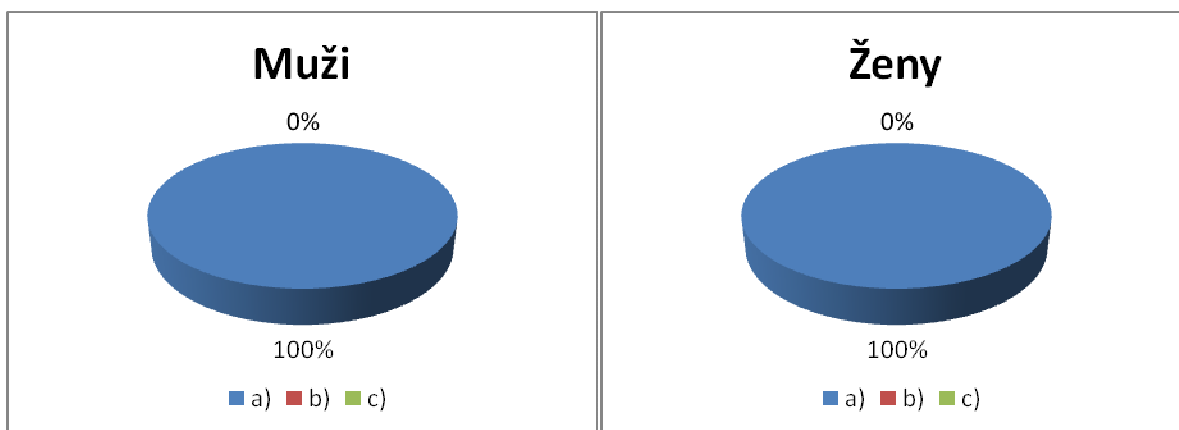
Otázka č. 23: Jak vycházíte se svým zaměstnavatelem?

Tab. 26: Dotazník – otázka č. 23

	Muži	Ženy
a) Bez problémů	17	25
b) Občas s problémy	0	0
c) Nevycházíme spolu	0	0

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 23: Dotazník – otázka č. 23



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka číslo 23 zjišťovala jak zaměstnanci společnosti MAGIC ENGLISH, s.r.o. vychází se svým zaměstnavatelem.

Shodný počet respondentů, tj. celých 100% mužů i žen uvedlo, že se svým zaměstnavatelem vycházejí bez jakýchkoliv problémů. Z výsledků této otázky můžeme usuzovat, že se jedná o kvalitní společnost, která se snaží vycházet se svými zaměstnanci. Takové jednání společnosti ji činí navenek dobrou a uznávanou, a případní zájemci o zaměstnání ji vyhledávají.

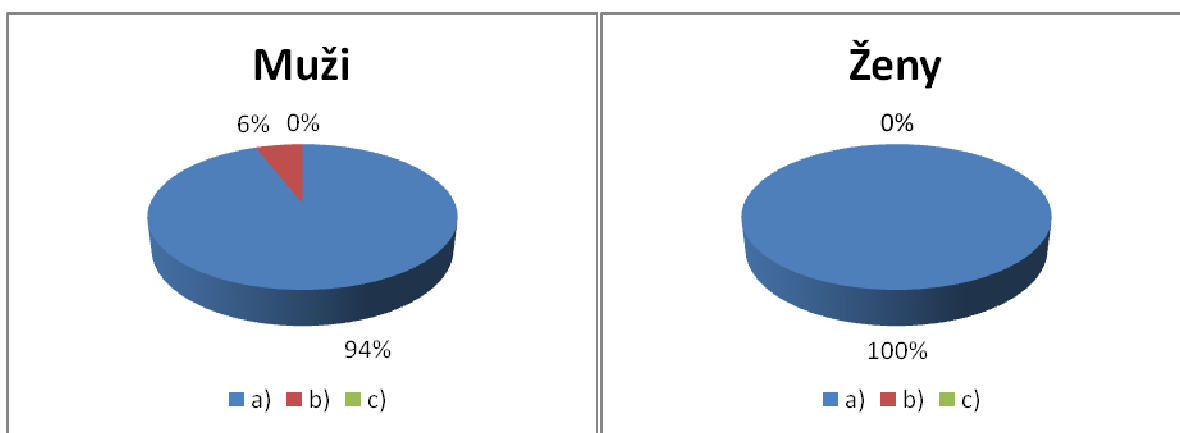
Otázka č. 24: Jste spokojen/a u svého současného zaměstnavatele z pohledu rovných příležitostí pro muže a ženy?

Tab. 27: Dotazník – otázka č. 24

	Muži	Ženy
a) Ano	16	25
b) Ano, s výhradami	1	0
c) Ne	0	0

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 24: Dotazník – otázka č. 24



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka číslo 24 se souhrnně ptala na spokojenost respondentů se svým zaměstnavatelem z pohledu rovných genderových příležitostí.

Naprosto spokojeno je celých 100% žen a 92% mužů. Pouze 6% mužů, což je v absolutních číslech jen 1 muž je také spokojeno, ale s výhradami.

5 Závěr

V rámci této bakalářské práce jsem si vytyčila dva hlavní cíle, které zde budou popsány a vysvětleny jejich závěry.

První cíl se týkal teoretické části práce, kde mým cílem bylo co nejlépe objasnit, co přesně pojem gender zahrnuje, čím se zabývá, jakou používá terminologii. Představit zákony a instituce zabývající se problematikou genderu a provést analýzu situace na trhu práce z hlediska genderu.

Teoretická část je obsažena v kapitolách 2 a 3. Ve druhé kapitole byly nejdříve vysvětleny základní pojmy genderové problematiky. Poté jsem se zaměřila na nejvýznamnější zákony, které se genderu týkají. Patří mezi ně především Listina základních práv a svobod, ta pokud by byla standardně dodržována v celém svém rozsahu, nemohlo by se vůbec mluvit o genderové problematice, tato problematika by neexistovala. Mezi další významné zákony patří Zákoník práce a Zákon o zaměstnanosti. Oba tyto zákony se týkají již specifické části genderové problematiky a to rovnosti mužů a žen v pracovní oblasti. Zákony jsou základem pro eliminování genderových problémů, musí ale existovat i instituce, které se jimi budou řídit a snažit se o jejich implementaci do společnosti. Takovými institucemi jsou soudy, úřady práce, ombudsman, Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a také spousta nevládních organizací. Mezi nejznámější patří Gender Studies, o.p.s. V další části druhé kapitoly jsem se zaměřila na popis stavu českého trhu práce z hlediska genderu a odměňování v podnicích. Na závěr teoretické části byl proveden popis historie gender studies v České republice.

Druhý cíl se týkal praktické části, kde jsem si kladla za úkol provést dotazníkové šetření v podniku a na jeho základě vyhotovit závěry o genderové problematice v tomto podniku. Zjistit, zda se dodržují rovné příležitosti pro muže i ženy, zda je odměňování rovnocenné a další faktory týkající se genderu v podniku.

Praktická část je uvedena v kapitole 4. Nejdříve jsem charakterizovala společnost MAGIC ENGLISH, s.r.o., v níž jsem prováděla dotazníkový průzkum. Dotazník byl vyplněn všemi jejími 42 lektory/lektorkami. Dotazník se skládal ze 3 částí, první část, tj. otázka č.1 měla za cíl rozdělit skupinu respondentů podle pohlaví. Druhá část, tj. otázky 2 až 15 se zabývaly obecným povědomím dotazovaných na oblast genderu. Třetí část, tj. otázky 16 až 24 měly podat informace o současném stavu ve společnosti MAGIC ENGLISH, s.r.o. z hlediska

genderové problematiky a jejího porušování či naopak dodržování. V následující části bakalářské práce budou provedeny závěry dotazníkového šetření v rámci jeho tří částí.

První část, otázka č.1 rozdělila skupinu respondentů na dvě podskupiny z hlediska pohlaví. Celkový počet dotazovaných byl 42, z toho mužů 17 a žen 25. Tomu odpovídá procentuální poměr 40% mužů a 60% žen.

Druhá část, otázky č.2 až č.15 udávají, že s problematikou genderu se setkala o 9% více žen než mužů. O 13% více žen přemýšlí o nerovnosti mezi pohlavími, co se týká pracovní oblasti. Celých 60% žen a 47% mužů si myslí, že postavení obou pohlaví není v pracovní sféře rovnocenné a jsou toho názoru, že by být mělo. 60% žen, což je o 31% více než mužů upozorovalo náznaky nadřazenosti jednoho pohlaví vůči druhému. Pouze 18% mužů, naproti tomu 52% žen neschvaluje stereotypní role žen a mužů. Zajímavé odpovědi poskytly otázky č.9, 10 a 12, které zjišťovaly vnímání stereotypu dokonalého muže a ženy. Porovnáním odpovědí z otázek č.9 a 10 s odpověďmi v otázce č.12 se nám dostane zajímavý důkaz o rozpornosti odpovědí. Pouze 16% žen odpovědělo, že souhlasí se stereotypním vnímáním dokonalé ženy, ale v otázce č.12 již celých 44% žen přiznalo, že se snaží o to, být dokonalou ženou z pohledu jak je stereotypně vnímána. Naproti tomu téměř dokonalá shoda odpovědí byla u mužů. 23% mužů souhlasí se stereotypním vnímáním dokonalého muže a pouze o 1% víc z nich se snaží jím být. Téměř polovina mužů i žen zastává názor, že muž by měl mít v rodině hlavní slovo. V rámci otázky č. 14 jsem se ptala, zda lidé souhlasí s tradičním genderovým pojetím mužů a žen v dětských knihách. Shodně kolem 35% mužů i žen s tím vyobrazením souhlasí, naproti tomu 48% žen je zásadně proti.

Třetí část, otázky č.16 až č.24, které se zabývaly problematikou genderu ve společnosti MAGIC ENGLISH, s.r.o. vypovídají o následujících skutečnostech. Naprostá většina mužů i žen, kolem 83% uvedlo, že si při nástupu na současnou pracovní pozici nevšimlo žádných genderových nerovností. V rámci srovnatelnosti mzdových ohodnocení jsem došla k téměř stejným závěrům u mužů i žen, většina mužů i žen tj. kolem 80% uvádí, že jejich mzda je srovnatelná se mzdou u opačného pohlaví. Pouze 12% žen tvrdí, že jim jejich mzda připadá nižší než mzda mužů. Při následovné otázce č.18, v níž jsem se ptala na spokojenost se mzdou vzhledem ke kvalifikaci odpovědělo 59% mužů a 84% žen, že je s výší své mzdy spokojeno. Pokud se zaměříme na odpovědi mužů, tak 88% z nich uvedlo, že jejich mzda je srovnatelná se mzdou u žen, ale pouze 59% z nich uvedlo, že je spokojeno s výší mzdy. Téměř 30% mužů by tedy uvítalo zvýšení své mzdy nad současnou úroveň. Naproti tomu 80% žen uvedlo, že mají stejnou mzdu jako muži a v následující otázce jich 84% uvedlo, že je se svojí mzdou spokojeno. Na základě těchto dvou otázek můžeme tvrdit, že

ženy jsou spokojeny s výší mzdy, která je podle nich srovnatelná s výší mužů, na druhou stranu muži by uvítaly vyšší mzdy, než jsou současné, tj. vyšší mzdy než mají ženy. Všechny ženy a téměř všichni muži s výjimkou těch, co nevědí, uvedli, že jejich zaměstnavatel zastává rovnocenný postoj k oběma pohlavím. V oblasti pracovního uplatnění si všichni muži a 88% žen myslí, že je stejné pro obě pohlaví, naproti tomu 12% žen uvedlo, že lepší uplatnění je ve společnosti pro ženy. Odměny jsou podle mužů i žen přidělovány spravedlivě a nezávisle na pohlaví. Na otázku povolení mateřské dovolené zaměstnavatelem odpověděli shodně všichni muži i ženy tím, že jejich zaměstnavatel by jim bez problémů vyhověl. Stejná skladba odpovědí, tj. 100% shoda je u otázky č. 23, kde všichni dotázaní odpověděli, že se svým zaměstnavatelem vycházejí bez problémů. Poslední otázka se zabývala spokojeností zaměstnanců se svým zaměstnavatelem z hlediska rovných příležitostí pro muže i ženy. Všichni dotázaní jsou spokojeni, pouze 12% mužů je spokojeno s výhradami.

Z dotazníkového šetření a celkově z průběhu vypracování bakalářské práce tedy podle mého názoru vyplývá, že rozhodně přetrvávají genderové stereotypy o vnímání muže a ženy. V obecné rovině mají ženy nižší mzdy než muži, naproti tomu ve společnosti MAGIC ENGLISH, s.r.o., jsou mzdy vyrovnané. Při přijímacích pohovorech ženy občas dostávají otázky na počet a věk svých dětí, což je může znevýhodnit před muži usilujícími o stejnou pracovní pozici. Celkově muži se lépe dostávají na vedoucí pozice v podnicích, i když v posledních letech se i stále více žen objevuje ve vrcholových managementech.

Současný stav genderové problematiky v pracovní oblasti rozhodně není bezchybný, ale jeho zlepšení je dlouhodobá záležitost. Mohou se měnit zákony, přibývat instituce chránící práva občanů, ale nejdůležitější změny musí proběhnout ve vnímání a myšlení každého jednotlivce. Pokud je člověk ze své podstaty a výchovy přesvědčen, že muži jsou hlava rodiny, že muži mají vydělávat a ženy být doma a starat se o rodinu, nikdy se situace nezlepší. Podle mého názoru by napravení situace napomohlo pokud by se na vedoucích pozicích i ve vedení politických stran objevovalo více žen, tím by se dostalo do povědomí celé společnosti, že ženy jsou stejně úspěšné jako muži a že je zbytečné preferovat na pracovní pozice muže před ženami. Obdobně i na mateřskou dovolenou by mělo chodit více mužů, ať ženy mají možnost prosadit se v profesním životě. Vše to ale závisí na každém z nás, jak k dané problematice budeme přistupovat.

Přehled použité literatury

- [1] VELÍŠKOVÁ, Hana. *Rovné šance jako konkurenční výhoda*. 1.vyd. Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů a Gender Studies, o.p.s., 2007. 58 s. ISBN 978-80-86520-19-3
- [2] HUŇKOVÁ, Markéta, RYTÍŘOVÁ Kristýna, NAVRÁTILOVÁ Jolana. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. 1.vyd. Brno : NESEHNUTÍ, 2005. 24 s. ISBN 80-903228-1-6
- [3] DOLEŽALOVÁ, Alexandra. *Ženy na trhu práce : Realita a perspektivy*. 1.vyd. Gender Studies, o.p.s, 2007. 57 s. ISBN 978-80-86520-23-0
- [4] KŘÍŽKOVÁ, Alena, VÁCLAVÍKOVÁ Lenka. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích*. 1.vyd. Praha : Akademie věd České republiky, Sociologický ústav, 2002. 48 s. ISBN 80-7330-035-4
- [5] VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost*. 1.vyd. Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, 2006. ISBN 80-7044-808-3.
- [6] BRANNON, Linda. *Gender : Psychological Perspectives*. 5th edition. Allyn & Bacon, 2007. 576 p. ISBN 978-02-05521-14-2
- [7] *genderstudies.cz* [online]. [cit 2009-10-08]. Dostupný z WWW: <<http://www.genderstudies.cz>>
- [8] *vlada.cz* [online]. [cit 2009-08-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.vlada.cz>>
- [9] *mocr.cz* [online]. [cit 2009-09-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.mocr.cz>>
- [10] *zpravodaj.feminismus.cz* [online]. [cit 2009-09-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.zpravodaj.feminismus.cz>>
- [11] *business.center.cz* [online]. [cit 2009-10-05]. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz>>
- [12] *mposv.cz* [online]. [cit 2009-09-30]. Dostupný z WWW: <<http://www.mposv.cz>>

Seznam tabulek:

TAB. 1: OBSAZENOST JEDNOTLIVÝCH DRUHŮ PROFESÍ MUŽI A ŽENAMI	27
TAB. 2: DOSAŽENÉ VZDĚLÁNÍ U MUŽŮ A ŽEN	30
TAB. 3: MZDOVÁ PÁSMA U MUŽŮ A ŽEN.....	32
TAB. 4: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 1	47
TAB. 5: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 2	47
TAB. 6: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 3	48
TAB. 7: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 4	49
TAB. 8: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 5	50
TAB. 9: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 6	51
TAB. 10: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 7	52
TAB. 11: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 8	53
TAB. 12: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 9	54
TAB. 13: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 10	55
TAB. 14: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 11	56
TAB. 15: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 12	57
TAB. 16: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 13	58
TAB. 17: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 14	59
TAB. 18: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 15	60
TAB. 19: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 16	61
TAB. 20: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 17	62
TAB. 21: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 18	63
TAB. 22: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 19	64
TAB. 23: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 20	65
TAB. 24: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 21	66
TAB. 25: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 22	67
TAB. 26: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 23	68
TAB. 27: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 24	69

Seznam grafů:

GRAF 1: MZDOVÁ PÁSMA U MUŽŮ A ŽEN.....	33
GRAF 2: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 2	47
GRAF 3: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 3	48
GRAF 4: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 4	49
GRAF 5: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 5	50
GRAF 6: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 6	51

GRAF 7: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 7	52
GRAF 8: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 8	53
GRAF 9: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 9	54
GRAF 10: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 10	55
GRAF 11: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 11	56
GRAF 12: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 12	57
GRAF 13: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 13	58
GRAF 14: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 14	59
GRAF 15: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 15	60
GRAF 16: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 16	61
GRAF 17: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 17	62
GRAF 18: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 18	63
GRAF 19: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 19	64
GRAF 20: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 20	65
GRAF 21: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 21	66
GRAF 22: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 22	67
GRAF 23: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 23	68
GRAF 24: DOTAZNÍK – OTÁZKA Č. 24	69