

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

Postavení žen ve vybraných podnicích

Bc. Veronika Hůlková

Diplomová práce
2019

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2018/2019

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Veronika Hůlková**
Osobní číslo: **E17499**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a management podniku**
Název tématu: **Postavení žen ve vybraných podnicích**
Zadávací katedra: **Ústav podnikové ekonomiky a managementu**

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


Cílem práce je analyzovat stávající postavení žen ve vybraných výrobních podnicích, vyhodnocení situace v obou podnicích a návrh doporučení závisející na konkrétní situaci. Celá práce bude vycházet z principů rovného přístupu žen a mužů.

Osnova:

- Základní pojmy (podnik, organizace, právní ukotvení, atd.)
- Žena v pracovním prostředí
- Rovné příležitosti
- Empirická sonda

Rozsah grafických prací: —
Rozsah pracovní zprávy: cca 60 stran
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická
Seznam odborné literatury:

FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-20-9.
HAVELKOVÁ, Barbara. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.
SECKÁ, Milena. Americký klub dam: krůček k ženské vzdělanosti. Praha: Národní muzeum, c2012. ISBN 978-80-7036-366-9.
WICHTERICH, Christa. Globalizovaná žena: zprávy o budoucí nerovnosti. Přeložil Jana ZOUBKOVÁ. V Praze: proFem, 2000. ISBN 80-238-5631-6.
WILSON, S. J. Women, families, and work. 3rd ed. Toronto: McGraw-Hill Ryerson, c1991. ISBN 0-07-549763-8.

Vedoucí diplomové práce: 
Mgr. Jan Mandys, Ph.D.
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání diplomové práce: 3. září 2018
Termín odevzdání diplomové práce: 30. dubna 2019


doc. Ing. Romana Provazníková, Ph.D.
děkanka

L.S.


doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 3. září 2018

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o 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.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012 Pravidla pro zveřejňování závěrečných prací a jejich základní jednotnou formální úpravu, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 30.4. 2019

Veronika Hůlková

PODĚKOVÁNÍ:

Touto cestou bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce Mgr. Janu Mandysovi, Ph.D. za odbornou pomoc, připomínky a cenné rady, které mi při zpracování diplomové práce pomohly.

Dále bych chtěla poděkovat zaměstnancům společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. a BN International, s.r.o. především Karlu Hůlkovi a Dagmar Henclové a dále všem respondentům dotazníkového šetření za věnování několika minut svého času, k zodpovězení dotazníků potřebných k praktické části práce. A v neposlední řadě děkuji především celé své rodině za jejich trpělivost, psychickou podporu a pomoc během celého studia.

ANOTACE

Práce je věnována rozboru postavení žen ve vybraných společnostech se zaměřením na odhalení možných odlišností vůči opačnému pohlaví. Celá práce vychází z rovného přístupu mužů a žen na trhu práce.

KLÍČOVÁ SLOVA

ženy, muži, pohlaví, diskriminace, odlišnosti, gender, nerovnost

TITLE

The position of women in selected companies

ANNOTATION

The work is devoted to the analysis of the position of women in selected societies with a focus on revealing possible differences to the opposite sex. The whole work is based on equal access of men and women in the labor market.

KEYWORDS

women, men, sex, discrimination, differences, gender, inequality

OBSAH

ÚVOD	11
1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	13
1.1 SPOLEČNOST	13
1.2 GENDER	14
1.3 POSTOJE KE GENDERU	17
1.4 GENDEROVÁ SEGREGACE PRACOVNÍHO TRHU	19
1.5 TOKENISMUS	20
1.6 DISKRIMINACE	21
1.7 DISKRIMINACE ŽEN	23
1.8 CO SE NEPOVAŽUJE ZA DISKRIMINACI	26
1.9 ROVNOST	26
2 ŽENA A ZAMĚSTNÁNÍ	29
2.1 KARIÉRA ŽENY	29
2.2 POSTAVENÍ ČESKÝCH ŽEN NA TRHU PRÁCE	30
3 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ	32
3.1 NÁVRAT PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ NA PRACOVNÍ TRH	33
4 PLATOVÁ NEROVNOST MEZI MUŽI A ŽENAMI	35
5 PRÁVA A POVINNOSTI PLYNOUCÍ Z PRACOVNÍHO POMĚRU	37
6 ÚVOD DO PROBLEMATIKY	39
6.1 CHARAKTERISTIKA DOTAZNÍKU	40
6.2 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKU	41
6.3 VYBRANÉ SPOLEČNOSTI	42
7 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO VZORKU	44
8 ANALÝZA DOTAZNÍKU	47
8.1 MATEŘSKÁ DOVOLENÁ	49
8.2 PRACOVNÍ POVINNOSTI, RODINNÝ STAV, PRACOVNÍ DOBA A POČET DĚTÍ	51
8.3 SOUKROMÝ A PRACOVNÍ ŽIVOT	54
8.4 VZDĚLÁNÍ	55

8.5	PRÁCE VYKONANÁ ŽENOU A MUŽEM	60
8.6	NEROVNOST MEZI MUŽI A ŽENAMI	62
8.7	DISKRIMINACE ŽEN V ZAMĚSTNÁNÍ.....	69
8.8	ZAŽITÉ STEREOTYPY A PŘEDPOKLADY	73
8.9	OTEVŘENÁ OTÁZKA	77
9	ZHODNOCENÍ.....	80
10	DOPORUČENÍ	85
	ZÁVĚR	91
	POUŽITÁ LITERATURA.....	92
	SEZNAM PŘÍLOH	96

SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK

Obrázek 1: Rozložení mužů a žen ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s.	44
Obrázek 2: Rozložení mužů a žen ve společnosti BN International, s.r.o.	45
Obrázek 3: Věkové kategorie respondentů společnosti Trelleborg Bohemia, a.s.	45
Obrázek 4: Věkové kategorie respondentů společnosti BN International, s.r.o.	46
Obrázek 5: Počet žen na mateřské dovolené v obou společnostech	50
Obrázek 6: Zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích v obou společnostech.....	57
Tabulka 1: Rozložení mužů a žen v obou společnostech	44
Tabulka 2: Pracovní pozice respondentů v obou společnostech.....	47
Tabulka 3: Délka působnosti respondentů v obou společnostech	48
Tabulka 4: Vzdělání respondentů obou společností	49
Tabulka 5: Návrat žen po mateřské dovolené v obou společnostech	50
Tabulka 6: Pracovní úvazek žen v obou společnostech.....	51
Tabulka 7: Skloubení rodinných a pracovních povinností u žen obou společností.....	52
Tabulka 8: Počet dětí respondentek žijících v domácnosti v obou společnostech	53
Tabulka 9: Rodinný stav respondentek z obou společností.....	54
Tabulka 10: Umožňuje ženám současný zaměstnavatel skloubit rodinný a pracovní život.....	55
Tabulka 11: Je žena přiměřeně finančně ohodnocena s ohledem na dosažené vzdělání	56
Tabulka 12: Koho respondentky upřednostňují na vedoucích pozicích u obou společností	57
Tabulka 13: Byl na ženy ve vaší společnosti vyvíjen tlak ze strany nadřízeného pracovníka .58	
Tabulka 14: Byl na ženy ve vaší společnosti vyvíjen tlak ze strany nadřízeného pracovníka .59	
Tabulka 15: Zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích v obou společnostech.....	59
Tabulka 16: Vykoná žena práci stejně dobře jako muž	60
Tabulka 17: Finanční ohodnocení respondentek obou společností ve srovnání s muži	61
Tabulka 18: Nerovnost mezi muži a ženami ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s.	63
Tabulka 19: Nerovnost mezi muži a ženami ve společnosti BN International, s.r.o.	64
Tabulka 20: Postavení žen ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s.....	65
Tabulka 21: Postavení žen ve společnosti BN International, s.r.o.	66
Tabulka 22: Setkali jste se v současném zaměstnání se znevýhodněním žen oproti ostatním .67	
Tabulka 23: Setkali jste se v současném zaměstnání se znevýhodněním žen oproti ostatním .68	
Tabulka 24: Setkala jste s diskriminací při hledání zaměstnání	70
Tabulka 25: Setkala jste s diskriminací při hledání zaměstnání	70

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

a.s.	Akciová společnost
AB	Aktiebolag
BN	Balatum NV
EU	Evropská unie
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
s.r.o.	Společnost s ručením omezeným

ÚVOD

"Ženě stačí poznat dobře jednoho muže, aby pochopila všechny; muž může znát všechny ženy, a přesto nepochopí jednu jedinou." (H. Rowland)

Odlišnosti mužů a žen jsou znatelně viditelné již na první pohled. Nemusí se však jednat pouze o odlišnosti fyzické. Pro mě jako pro ženu a budoucí matku je pojem diskriminace zásadní problematikou, se kterou se dnešní společnost stále setkává, proto jsem si vybrala toto téma, které je stále aktuální a jeho rozsah se liší v mnoha ohledech. Diskriminace může být ovlivněna nespočtelným množstvím faktorů a i přesto, že se společnost v dnešní době snaží zabránit jí, je zcela běžné, že se s ní většina žen stále setkává.

Jak již bylo zmíněno v předchozím odstavci tato problematika je pro mě zásadní a s jistotou se s ní v budoucnu setkám. Téma jsem si vybrala z důvodu brzkého dokončení studia a výběru zaměstnání. Tuto práci jsem pojala jako průzkum postavení žen ve společnosti s možným výsledkem, který bude sloužit mě či jiným ženám jako okénko do této problematiky.

Cílem práce je analyzovat stávající postavení žen ve vybraných výrobních podnicích, vyhodnocení situace v obou podnicích a návrh doporučení závisící na konkrétní situaci. Celá práce bude vycházet z principů rovného přístupu žen a mužů. Firmy, které byly vybrány pro zpracování této práce, mají podobné charakteristiky, avšak nejsou stejné. Byly zvoleny s ohledem na bydliště, ve kterém se nacházím. Důvodem, jak bylo uvedeno výše, je především prozkoumání situace v konkrétních společnostech, které by mohly být potenciálním místem mého zaměstnání.

Práce je rozdělena na dvě části. V první části jsou vymezeny a charakterizovány základní pojmy, které je nezbytné znát v souvislosti se zbytkem celé práce. Dále je zmíněna problematika spojená se ženou a zaměstnáním, především se jedná o kariéru žen a jejich postavení na trhu práce. Následně jsou přiblíženy pojmy objasňující rozdílnost mateřské a rodičovské dovolené a možný návrat žen zpět do zaměstnání. Důležitou kapitolou v souvislosti s celou prací je platová nerovnost vyskytující se mezi muži a ženami a práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovního poměru.

Druhá část práce je zaměřena na dotazníkové šetření. V úvodní kapitole této části je vymezen úvod do problematiky, objasněna charakteristika dotazníku a stanovené hypotézy, které budou zkoumány. Dále jsou uvedeny charakteristiky obou firem a následná analýza dotazníku dle jednotlivých otázek uvedených v dotazníkovém šetření zodpovězených dotazovanými respondenty.

Závěrem této práce je zhodnocení výsledků získaných na základě odpovědí dotazníkového šetření v souvislosti se stanovenými hypotézami. Dále je navrženo možné doporučení, které se odvíjí od vyhodnocení jednotlivých hypotéz.

1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Následující kapitola je zaměřena na objasnění základních pojmů, které souvisí s vybraným tématem a jejich objasnění je nezbytné pro empirickou část diplomové práce.

1.1 Společnost

Společnost je organizace zakládaná a podnikající za účelem dosažení zisku. Společností se rozumí samostatná hospodářská jednotka, která skrze využití výrobních činitelů vyrábí výrobky, či poskytuje služby určené k prodeji nikoli k vlastní spotřebě. Pokud chce společnost fungovat, musí zvládat majetkovou a ekonomickou samostatnost podnikání. (Kassay 2010, s. 23)

Majetkovou samostatností se rozumí vlastnictví dostatečně velkého kapitálu, aby mohla společnost uskutečňovat svoji činnosti. Dle popisu majetkové samostatnosti, lze společnost také charakterizovat jako souhrn hmotných (fyzické věci, majetková práva) a nehmotných (obchodní jméno společnosti, pověst, postavení na trhu) složek podnikání, které přispívají k zajištění činnosti podniku.

Ekonomická činnost je specifická tím, že stát přímo nezasahuje do vykonávaných činností společnosti. Role státu spočívá v určení obecných pravidel, dle kterých podnikání může probíhat. Společnost může mít několik druhů právní formy podnikání. V následujících odstavcích jsou charakterizovány dvě formy obchodních společností, které souvisí se zvolenými společnostmi pro empirickou část diplomové práce. (Lokajíček 2016)

Společnost s ručením omezeným

Společnost s ručením omezeným nebo také spol. s r.o., či s.r.o. patří k hlavním typům kapitálové obchodní společnosti. Společnost s ručením omezeným odpovídá za porušení svých závazků celým svým majetkem. Spolu s družstvem a dalšími typy obchodních korporací spadá společnost s ručením omezeným mezi obchodní korporace, ale i přesto může mít jediného společníka. Výše základního kapitálu této společnosti činí 1 Kč. (Madati 2019a)

Akciová společnost

Je stejně jako společnost s ručením omezeným obchodní kapitálovou společností. Základní kapitál akciové společnosti je rozdělen na určitý počet akcií. Název akciová společnost může být stejně jako u společnosti s ručením omezeným nahrazený zkratkou akc. spol. nebo a.s. Výše základního kapitálu akciové společnosti musí být minimálně 2 000 000 Kč, což činí 80 000 Eur. (Madati 2019b)

1.2 Gender

Slovo gender pochází z latinského slova „genus“, který označuje rod, původ či druh. (Pražák, Sedláček a Novotný 1929) První zmínky se začaly objevovat teprve v průběhu 20. století ve vztahu s feministickými hnutími, kdy se začali dostávat do popředí otázky typu proč dochází k rozdílnému rozdělování zdrojů, ze kterého plyne mužská dominance a proč jsou rozdíly mezi muži a ženami považovány za důležité.

Co tedy značí slovo gender a jak se liší od slova pohlaví? Pohlaví je biologický výraz objasňující biologickou realitu, důsledkem je tedy fakt, zda je člověk mužem nebo ženou. Na rozdíl tomu gender je výraz, který označuje sociální teorii, která je závislá na konkrétní kultuře a společnosti v určitém místě a čase, ve které se nachází. Gender jako sociální obraz ovlivňuje vlastnosti, postoje, chování, názory a schopnosti mužů a žen k danému pohlaví. To, co konkrétní společnost pojímá jako činnost nebo chování typicky mužské nebo typicky ženské, není pevně vymezeno přírodou ani zákonem či jiným předpisem. Ztvárnění toho, co je typicky mužské a typicky ženské je v jednotlivých kulturách velmi rozdílné. Příkladem lze uvést praní prádla v Indii, kde je tato činnost typická pro muže, zatímco v České republice je činnost typicky ženská. Jedná se tedy o skutečnost, kterou si vytvořili sami lidé a přiřkládají jí určité významy. Rozdíly mezi pohlavím nejsou tedy přirozené nebo dané, ale jsou výsledkem lidského myšlení. (SocioWeb.cz 2014)

Na vývoji teorií genderu se zásadně podílely antropologické¹ výzkumy odlišných kultur. Hlavním důvodem bylo zejména zjištění antropologů a antropoložek, že vymezování genderu

¹ Věda zkoumající původ, chování a vývoj lidského druhu.

je napříč různými kulturami velmi proměnlivé. Přestože každá kultura vychází z biologického pohlaví, tedy primárního dělení na muže a ženy, k neshodě pak dochází v tom, čím se od sebe jednotlivá pohlaví liší, neshodují se tedy v rozdílech jednoho genderu od druhého. Nicméně zpočátku nebyla všudypřítomnost genderu příliš důležitá a velmi často byl v antropologických výzkumech přehlížen. Rázná změna nastala až v 70. letech minulého století, kdy se gender stal významnou částí antropologických výzkumů.

Pro antropology a sociology bylo již od samého počátku velmi důležité vymezit a zároveň vysvětlit pojmy pohlaví a gender. Autorka Ann Oakley (2000a, s. 121) ve své knize „*Pohlaví, gender a společnost*“ uvádí situaci, kdy gender jedince není hodnocen na základě pohlaví. Příkladem jsou zde intersexuálové, tedy jednotlivci, u kterých není možné zcela určit pohlaví nebo jednotlivci u kterých je pohlaví jednoznačné, ale jsou nositeli protější genetické informace. Tento úkaz považuje autorka za dostačující důkaz toho, že gender a pohlaví jsou dva rozdílné pojmy. (Oakley 2000b, s. 121)

Podrobněji se definováním pojmů gender a pohlaví zabývali C. West a Don H. Zimmerman (1987a, s. 125), kteří společně napsali knižní článěk „*Doing gender*“. Ve svém článku se snaží objasnit, jakou formou dochází ve všedním životě k naplňování genderu a realizují jeho analýzu. Autoři uvádí tři kategorie. První kategorií je **pohlaví**. Vymezuje se na základě biologických měřítek, která jsou akceptována společností. Druhou kategorií je **gender**, který považují za běžnou činnost v sociálním působení, které není biologické ani přirozené a tvoří odlišnosti mezi oběma pohlavími. Poslední kategorií je tzv. **pohlavní kategorie**, kterou u jednotlivců určíme za pomoci kritérií, které slouží ke stanovení pohlaví. Například jedinec odpovídající ženskému pohlaví, se tak avšak nemusí jevit dle vnějších charakteristik. (West a Zimmerman 1987b, s. 125)

Genderové stereotypy

Přesto, že se ženy stále více zajímají o čistě mužské profese, a naopak muži se stále více snaží proniknout k činnostem jako je péče o domácnost a o děti, lidé stále vnímají určité činnosti jako ženské a mužské. Typický pohled na ženu očekává, že žena nerozumí technice, je pasivní, velice emotivní a ráda o někoho pečuje. Zatímco muž je stavěný do pozice silného, nepodléhajícího emocím, ambiciózního, agresivnějšího a dobře zvládajícího techniku.

Tato automatická hypotéza konkrétních vlastností a činností u ženy a muže může být označena jako genderový stereotyp. (Linková, Šaldová a Červinková 2002, s. 12-14)

Idea, jak by měl vypadat správný muž a žena, se neodehrávají jen v rovině komunikace mezi jedinci, ale i v rovině orgánů společnosti. Za pomoci nich společnost určuje konkrétní vlastnosti, způsoby chování a jednání, které pokládají za správné. Toto utřídění má vliv na životy mužů i žen žijících ve společnosti. Ačkoli ženy vstoupily v posledních letech na trh práce ve velkém počtu, jejich ocenění, tedy mzda ve všech odvětvích, zemích, u všech druhů vykonávané práce a na všech stupních kvalifikace je nižší než u mužů. Přestože spolu s činnostmi v zaměstnání mají ženy neustále i většinu odpovědnosti za péči o děti, chod domácnosti nebo péči o své rodiče, tedy seniory. (Křížková a Pavlica 2004a, s. 71-74).

Změny a překonání genderových stereotypů ve společnosti

Stereotypy související se ženskými a mužskými rolemi, se mohou projevat jako reálné charakteristiky mužů a žen. Jedná se ale o zjednodušené verdikty, vyplývající ze zastaralých a neopodstatněných představ. Hlavní představou je chybný úsudek, že ženy si bez muže v životě neporadí a nepřežijí. Člověk vybočující se svým chováním od zakořeněných představ soužití mužů a žen, může být vnímán jako hrozba ohrožující existenci lidstva. Proto je nezbytné, aby s jednotlivci bylo zacházeno jako s osobnostmi již od narození. (Křížková a Pavlica 2004c, s. 76)

Vychovávání dítěte by mělo být odvíjeno od jeho vlastností a schopností, nikoli na základě toho, zda se jedná o dívku, či chlapce. Již u mladých jedinců je zapotřebí zdůrazňovat, že pohlaví je věc čistě biologická a neovlivňuje to, čím se mohou v budoucím životě stát. Tento fakt je zásadní, pro pracovní, ale i organizační oblast života. Příkladem zde může být hra dětí s autíčky nebo panenkami. Pokud se na chování dětí podívám z pohledu genderové rovnosti, má hra dívky s autíčkem stejně tak významnou roli jako hra chlapce s panenkou. Usměrnování dětských her je podstatnou součástí budoucích aktivit a činností. Se samozřejmostí by tak měl být chápán muž na rodičovské dovolené, či žena v pro ni netypickém oboru. (Křížková a Pavlica 2004d, s. 77).

Genderové složení na pracovním trhu je výrazné a značně ovlivňuje vztahy v rodině a pobízí ženy a muže k vykonávání tradičních rolí. Proto je nejčastější příčinou diskriminace žen v zaměstnání mateřství, které obnáší i práci v domácnosti a jiné rodinné povinnosti. S prosazováním rovných práv v zaměstnání a změnou vztahu žen k práci je přehodnoceno zaměření na jednostranné zatížení žen rodinou a domácností. Muži chtějí více přispívat k činnostem spojeným s chodem domácnosti a výchovou dětí. K zaměření na rovnost mužů a žen jsou nejvíce nakloněny mladí lidé s vysokoškolským vzděláním a bez rodiny. Otázkou je avšak, zda zaměření na rovnost ustojí v období, kdy nastoupí do zaměstnání nebo budou mít rodinu. U jedinců na vysokých školách se častěji setkáváme s dělbou práce a tzv. dvoukariérové manželství, ve kterém si oba partneři budují maximální možnou pracovní kariéru. (Křížková a Pavlica 2004b, s. 80, 81).

1.3 Postoje ke genderu

Genderové odlišnosti se podílejí na jedné z nejdůležitějších satisfakcí společnosti. Fakt, zda je jedinec mužem nebo ženou, značně ovlivňuje naše možnosti. Především životní příležitosti, volbu vzdělání a budoucí zaměstnání, ale také platové ohodnocení. Nejen z již uvedených důvodů jsou genderové rozdílnosti neustále aktuálním tématem, ke kterému se rozvinulo do dnešní doby více teoretických postojů. (Giddens 2013)

Feminismus

Feministické pojetí zobrazuje gender jako sociální myšlenku, která vzniká ve spojení se společenským uspořádáním. Pro zastávce feminismu nejsou jediným faktorem vytváření genderu biologické předpoklady jedince, ale naopak upozorňují na kulturní faktory. I přesto, že jsou naše geny základem, hlavní vliv na tvoření genderu ve společnosti má proces učení. Představitelé feminismu nevnímají gender jako přirozený ani vrozený, ale vidí jej do značné míry vybudovaný procesy a orgány dané společností. Feministky a feministé usilují o vysvětlení genderové nerovnosti na základě doposud působících sociálních procesů a orgánů, jakými jsou například diskriminace, kapitalismus, sexismus a patriarchát. Jako obecně považovaným cílem feminismu lze považovat úsilí o zrovnoprávnění žen, ve směru osvobození od stereotypních pohledů na ženy a osvobození od přesvědčení zdůrazňujících fyziologické odlišnosti mezi muži a ženami, jako podstatu společenských nerovností. Obecněji lze pak za cíl

feminismu pokládat odstranění jakýchkoliv nerovností mezi ženami a muži, které znevýhodňují jedno pohlaví z důvodu existence strukturálních nerovností. (Šubrt 2007, s. 290)

V okruhu feministické sociologie a filosofie existuje několik dílčích proudů, které zdůrazňují vlastní hledisko příčin a pohled na řešení genderových nerovností. Feministické hnutí se rozdělilo na tři velké směry, na socialistický feminismus, liberární feminismus a feminismus diference. Postupem času se toto rozdělení feminismu rozrostlo a neustále rozrůstá a v dnešní době lze hovořit o desítkách dalších menších hnutí, jako je například černošský feminismus, multikulturalistický feminismus atd. (Renzetti a Curran 2003, s. 20-21)

Strukturně funkcionalistický postoj

Postoj z hlediska strukturálního funkcionalismu znázorňoval jeden z hlavních směrů v sociologii minulého století a taktéž se vztahoval k problematice genderu. Tento postoj se zabývá skutečností, že rozdíly v chování mužů a žen jsou založeny na biologických rozdílech a jsou tak přirozeným jevem. Jednotlivé biologické odlišnosti tvoří mezi muži a ženami ve společnosti vzájemně se doplňující protikladné genderové role. Od každého jednotlivce společnosti je vyžadováno dodržování genderových rolí. Typickým příkladem genderových rolí kultury na západě je muž živitel a žena pečovatelka. Úloha ženy spočívá v práci v domácnosti a starání se o děti. Ke genderové dělbě rolí dochází na základě porodu a péče o dítě, při čemž se vytváří významný a hluboký vztah mezi matkou a potomkem. Proto žena zůstává doma s dítětem, pečuje o něj a stará se o domácnost. Muži jsou tak zproštěni role starání se o děti a domácnost a soustředí se na finanční zabezpečení rodiny a obstarání celkového živobytí.

Tento postoj k problematice genderových rozdílů byl velmi kritizován ze strany feministických přístupů. Jedním z hlavních argumentů kritiky bylo upozorňování na skutečnost, že na základě teorie běžných genderových odlišností docházelo a stále dochází očištění diskriminace žen ve společnosti. (Nový 1989, s. 103)

Transformativní postoj

Transformativní výklad genderu spojuje vliv obou předchozích postojů, tedy vzájemné propojení sociálních a biologických faktorů. Důležitou představitelkou této teorie je bioložka

L. Birke, která studovala feministickou kritiku biologických teorií vzniku genderu. Dle autorky mají feministé a feministky sklon chybně chápat biologii každého jedince. Chápat jako něco, co je pevně určené a tvoří základ každého člověka pro jeho další vývoj ve společnosti. Jedná se ale o vrozené dispozice člověka, tzv. vlohy nikoli o biologické předurčení na základě rasy, pohlaví či entity. Takové pojetí může vést k tomu, že biologický původ jednotlivce způsobuje omezení na to, co se může každý jedinec ve svém kulturním prostředí naučit a nemůže se tak sám podílet na svém vývoji. Avšak je nutné zdůraznit, že postupné změny se dějí v průběhu celého života a každý jedinec má tak příležitost změnit svým chováním okolní prostředí, ale i fyziologii. (Anker 1998)

1.4 Genderová segregace pracovního trhu

Ženy mající děti, ale i ženy bezdětné mají omezené možnosti, vzdělávání, kariérního postupu a získávání dalších profesních zkušeností. Pokud žena působí na vedoucí funkci, obtížněji prokazuje své schopnosti a musí mnohdy vyvíjet větší pracovní nasazení. Je tomu i v případech, kdy žena zastává povolání typické pro muže. Pozice ženy je pak vystavena velké pozornosti, zájmu a bývá na ní nahlíženo s určitým opovržením. Mnohdy nezapadá do mužského kolektivu, proto zaměstnání opouští a mění, ač ji vykonávaná činnost baví, zajímá a vyhovuje jí. (Asimov 1994)

Odlíšné postavení žen a mužů na pracovním trhu je způsobené rozdíly mezi pohlavím, které je možné shledávat v celé společnosti. Rovných podmínek na trhu práce lze dosáhnout utlumováním stereotypů o mužích a ženách, které jsou ve společnosti zavedeny a také usilováním o zavedení genderové rovnosti do celého okruhu života. (Křížková 2009)

Genderová segregace pracovního trhu je celosvětovým a dlouhodobě se vyskytujícím jevem (Křížková, 2009), který se objevuje na základě samostatné genderové struktury společnosti. Genderové odlišení na trhu práce zapříčiňuje rozdělení na pracovní pozice, zaměstnání, či odvětví, ve kterých převládají buď muži nebo ženy. Existuje ale také kategorie, tzv. smíšených neboli integrovaných okruhů, kde je podíl žen a mužů vyrovnaný. (Reskin 1993)

1.5 Tokenismus

Segregace dle pohlaví na pracovním trhu, ovlivňuje nejen pracovní možnosti žen, ale také mužů. Tuto skutečnost lze prokázat zkušenostmi lidí, kteří dosáhli na pozice v oblastech obvykle spojovaných s protějším pohlavím. Záležitost byla analyzována profesorkou Rosabeth Moss Kanterovou již v roce 1977 ve spojení s tzv. tokenismem, nevýznamným předpisem kategorie zaměstnanců, kterých je na určitém pracovišti poměrně málo. Představitelé tokenismu představují reprezentanty konkrétní skupiny a je s nimi jednáno více jako se symboly než jako s osobnostmi. (Šnýdrová 2006a, s. 52)

Nevýznamná pozice má však pro tokeny vážné následky:

- z důvodu nevidanosti v konkrétní pozici jsou předmětem větší kontroly ostatními;
- aby byli na své pozici úspěšní, je na ně vyvíjen velký sociální tlak, následkem kterého je velmi stresové pracovní prostředí;
- převládající skupina má tendenci zveličovat rozdíly mezi sebou a představiteli tokenové skupiny a v mnoha případech dochází z jejich strany k velmi nevhodnému chování;
- tokeni, především ženy, jsou eliminovány z formálních informačních sítí, které by jim mohly poskytnout pomoc ve vykonávaném zaměstnání;
- častěji jsou vylučováni ze sítí neformálních, které jsou pro vykonávané povolání a pracovní rozvoj méně důležité.

Profesorka Kanterová (1977) předpokládá, že se zvyšujícím se počtem žen na netypických pozicích se zdokonalí i jejich pracovní zkušenosti. Jiné analýzy ukazují, že hlavním faktorem, který vymezuje pracovní zkušenost, je sociální pozice tokenové skupiny a nikoli její množství nedostatek. Následkem toho se způsoby a dopady diskriminace významně liší právě dle pohlaví.

Šetření, zabývající se studiem žen v profesích, které jsou pro ně atypické, prokazují, že se ženy shledávají s diskriminací při přijímání na pracovní pozice, při kariéerním postupu a setkávají se s překážkami při postupu na vyšší pracovní pozice. (Šnýdrová 2006b, s. 53)

1.6 Diskriminace

Dle encyklopedie Diderot (česky Praha, 2001) je diskriminace: „*Nerovné a tím i nespravedlivé zacházení s částí obyvatelstva na základě rasové, kulturní a náboženské odlišnosti, popř. odlišnosti pohlaví apod. Spočívá v záměrném znevýhodnění vytvářením nerovných hospodářských, politických nebo právních podmínek. Provázena předsudky, zvyky, někdy ustavena zákony. Může vést k sociální degradaci, k segregaci nebo dokonce ke genocidě.*“

Diskriminace může být spáchána i subjektem soukromého práva v rozsahu běžných soukromoprávních vztahů, tedy například pracovněprávních vztahů, nikoli pouze v okruhu legislativním. Diskriminací lze tedy nazvat porušení rovnoprávnosti uložené právem. Dále také takové konání, či zanedbání založené na neoprávněném rozlišování, či znevýhodňování konkrétní skupiny ke skupině jiné. Diskriminaci je tedy možné přirovnat k nezvyklé formě odpovědnostního vztahu. Avšak zejména v důsledku diskriminačního konání nemusí vždy vzniknout skutečná škoda. Může dojít pouze k nedodržení povinnosti udržet rovnost, přičemž diskriminovaná osoba necítí morální újmu. Rozpor také nastává při určení míry závažnosti a v zavinění. Avšak v případě diskriminace se zásadně bere v potaz pouze to, zda opravdu došlo k diskriminaci, a pokud ano, vstupují právní postihy, pokud nebude dokázáno ze stran subjektu, že k diskriminaci nedošlo. (Štefko 2014)

Diskriminací lze tedy rozumět takové jednání, při kterém dochází k rozlišování či znevýhodňování, které vede k nedodržení rovnosti a je prokazatelné a postihnutelné v případě, že k němu došlo v rozsahu tzv. diskriminačních důvodů. Diskriminaci lze rozlišit na pozitivní a negativní, jak uvádějí následující odstavce. (Koldinská 2010a, s. 13)

Pozitivní diskriminace

Pozitivní diskriminací se označují různorodá opatření, která vedou k odstraňování rozdílnosti v přístupu konkrétního zástupu populace ke vzdělávání, vykonávání určitých povolání nebo funkcí ve veřejné správě. Jedná se tedy o takové rozlišování, jehož principem je upřednostňování určité skupiny či jedince na úkor druhých. Pozitivní diskriminací je tedy i tzv. pozitivní jednání, tedy utvoření příznivějších podmínek pro znevýhodněné jedince či skupiny. Zpravidla znevýhodněným se pozitivní diskriminací přidávají práva. Přirozeně,

ale může mít pozitivní diskriminace na rovnoprávnost také negativní vliv, a to za okolnosti, že je upřednostňování určité skupiny či jednice nežádoucí.

V odborné literatuře se pojem pozitivní diskriminace vyskytuje už jen velmi zřídka a obecně se přestává používat i samotná metoda uplatňování v návaznosti na nepříznivé výsledky pozitivní diskriminace prosazované v USA ve spojitosti k Afroameričanům. Pozitivní diskriminace se vztahuje především k příslušníkům rasových a etnických menšin, zdravotně postiženým osobám, lidem s odlišnou sexuální orientací, ženám atd. Z těchto důvodů jsou zaváděny například kvóty, které určují zastoupení těchto lidí ve státní správě, v organizacích, ve studiu atd. (Koldinská 2010b, s.11-13)

V České republice je jistá forma pozitivní diskriminace zužitkována vůči romské menšině v situacích, kdy se příslušníkům této menšiny promíjí nedostatečné vzdělání, popřípadě kvalifikace k vykonávání určitých profesí nebo pozic. Pozitivní činnosti a opatření jsou v současné době stále využívanějším konceptem evropské politiky i praxe, která se postupně navrácí, a to zejména s úsilím o materiální rovnost.

V rozsahu pozitivní činnosti jsou využívána tzv. pozitivní opatření, která jsou specifická znakem dočasnosti a jsou tedy akceptována pouze na konkrétní dobu, a to k aktivnímu srovnání rozdílnosti v určitém okruhu společenského života. (Průcha 2011, s. 220)

Negativní diskriminace

Základem negativní diskriminace je ubírání práv konkrétnímu okruhu jedinců. Proto negativní diskriminace bývá mnohdy ošetřena právem, jelikož v jejím důsledku dochází k vymezování či dokonce k odstranění některých jednotlivců či celých skupin a takové chování může ohrozit či narušit zachování rovnocennosti ve společnosti. (Koldinská 2010c, s.11-14)

1.7 Diskriminace žen

Jednu z definic uvádí autorka v Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace z roku 1979 jako „*jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění základních práv...*“ (Koldinská 2010d)

Diskriminace žen na trhu práce není způsobena opovržením zaměstnavatelů k ženám ani skepsí k jejich pracovní výkonnosti a způsobilosti. Je způsobena zkušeností, že ženy mají rozdílnou úlohu v rodině. Je tedy značná pravděpodobnost, že žena přeruší pracovní kariéru nebo, že bude častěji nepřítomna v práci než muž. Není možné od zaměstnavatelů požadovat, aby tuto skutečnost přehlíželi. (Fialová 2007)

Hovoříme-li o podnikatelském úspěchu, jeho předpokladem je minimalizace nákladů. Zaměstnavatelé, kteří by hradili ženám stejné mzdy jako mužům, by ztráceli konkurenceschopnost ve srovnání s těmi, kteří by ženám platili nižší mzdy nebo je nezaměstnávali vůbec. Teorie, ale zejména praxe Evropského soudního dvora, rozlišily tzv. přímou a nepřímou diskriminaci, která je charakterizována v následujících odstavcích. (Holman 2007, s. 419)

Přímá diskriminace

Zdeněk Kühn (2007a, s. 43) definuje přímou diskriminaci jako: „*Vyčlenění jednotlivce nebo skupiny v porovnání se srovnatelnou skupinou, které je k tíži danému jednotlivci nebo skupině a které není možné s ohledem na právem stanovenou metodologii ospravedlnit*“

Přímou diskriminací je chápáno jednání nebo přehlédnutí kdy bylo, bude nebo je se zaměstnancem zacházeno výhodněji nebo nevýhodněji na základě definovaných diskriminačních pojmů a ve srovnatelných situacích. Pro identifikaci přímé diskriminace je zapotřebí mít možnost porovnat, tedy nalézt příslušného komparátora. Objevují se zde tedy právní problémy porovnání, popřípadě vyhledání srovnatelné skupiny, aby mohlo dojít k ospravedlní a především posouzení, zda určité chování je, či není subjektu skutečně k tíži.

Zejména přímá diskriminace si žádá důkaz, že s určitou osobou bylo jednáno méně přívětivě, než by tomu bylo při jednání s jinou osobou.

Při zájmu odstranění přímé diskriminace může dojít k situaci, že určité zvýhodnění bude odebráno skupině tak, že bude zcela zrušeno, což ve svém důsledku nepřinese nic pozitivního nikomu ze zúčastněných. Příkladem zde lze uvést zrušení ochranné legislativy pro ženy, co se týče noční práce, práce pod zemí nebo srovnání důchodového věku u mužů a žen. (Bobek, Boučková a Kuhn 2007b, s. 43)

Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace vznikla především proto, že přímá diskriminace nestačila k zahrnutí veškerých diskriminačních postupů či legislativy. Taktéž se projevuje čím dál tím důležitější odlišovat přímou a nepřímou diskriminaci, především z důvodu, že přímá diskriminace obsahuje rozdílné jednání na základě tzv. podezřelých kritérií, kterými mohou být například rasa, pohlaví apod. Nepřímá diskriminace je taktéž vyjadřována užitím neutrálních kritérií, ale jejich uplatnění je ve svém důsledku diskriminační k určité skupině.

Posoudit nepřímou diskriminaci je z právního hlediska složitější než diskriminaci přímou. K nepřímé diskriminaci dochází, jestliže má užití zdánlivě nestranného či nediskriminačního odlišování mezi jedinci neúměrně negativní důsledek na členy konkrétní skupiny a taktéž užití takové metody odlišování nemůže být opodstatněno jako nezbytné a za daných podmínek odůvodnitelné. (Bouda 2011)

Nepřímou diskriminaci lze rozdělit na dva podtypy. Prvním podtypem je situace, když obecný předpis má vliv na všechny adresáty shodně, ale je příliš obsáhlý, neboť na některé adresáty účinkuje přísněji, či jinak odlišně než na jiné adresáty, jednat se zde může například o povinnosti nosit školní stejnokroj bez pokrývky hlavy v etnicky smíšených skupinách. Druhým podtypem jsou okolnosti, ve kterých je upravena výjimka z obecné regulace právní normou, avšak doléhá na určitou skupinu lidí neúměrně. Příkladem zde lze uvést vymezení nižších zaměstnaneckých výhod pro zaměstnance pracující na částečný úvazek.

Pojem nepřímá diskriminace usiluje o rovnost výsledků plynoucích z rovného zacházení. Mají-li být oba typy diskriminace příslušně uplatněny a má-li být usilováno o dosažení rovnosti, je třeba diskriminaci odlišit. (Koldinská 2010e)

Vícenásobná diskriminace

Že je problematika rovnosti velice flexibilní a způsobená současným vývojem potvrzuje skutečnost, že se v předešlých letech v tomto okruhu oblevily zcela nové trendy v označení diskriminace. Teorie již neobsahuje pouze rozvržení přímé a nepřímé diskriminace, ale i další pojetí, se záměrem lépe pojmut diskriminaci, a tedy i nalézt náležité nástroje k jejímu upřesnění.

Již v druhé polovině roku 1980, ale především v průběhu roku 1990, bylo možné v oblasti diskriminace zpozorovat právě některé nové podoby, jež se vztahují k postupující obtížnosti fungování společnosti. Docházelo k odhalování případů diskriminace, či nerovného zacházení, ve kterých bylo neustále těžší stanovit na základě kterého důvodu došlo k diskriminaci.

Zpočátku se jednalo o diskriminaci černošských žen ve Velké Británii a Spojených státech, kdy bylo v ojedinělých případech konstatováno, že příslušná žena byla diskriminována a v diskriminaci sehrála roli jak její pohlaví, tak její rasa. Avšak ve většině právních regulací je diskriminace zakázána jako taková a v konkrétních právních předpisech jsou uvedeny důvody upřesňující situace, ve kterých je diskriminace zakázána. Tyto důvody uvádí nepochybně rovněž i pohlaví a rasu. Problém vzniká v případě řešení, jak takovou diskriminaci, ke které dojde na základě více diskriminačních důvodů hodnotit. (Štefko a Koldinská 2013a, s. 29-31)

Diskriminační důvody

K porušení rovnosti či rovnoprávnosti a také k diskriminaci může docházet z různých důvodů. Zprvu byla zakázána diskriminace na základě rasy a pohlaví. V evropském a mezinárodním právu se postupem času vyvinuly různé důvody, dle kterých pokud dojde k neakceptovatelnému rozlišování, jehož důsledkem bývá obyčejně znevýhodnění, lze hovořit o diskriminaci. (Štefko a Koldinská 2013b, s. 28)

Článek 21 Listiny základních práv EU pojímá zákaz diskriminace tak, že: „*každá diskriminace z jakéhokoli důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického nebo sociálního původu, genetických rysů, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jakéhokoli jiného přesvědčení, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace se zakazuje*“. Z citace je viditelné, že výčet je velmi názorný. (Listina základních práv EU 2012)

1.8 Co se nepovažuje za diskriminaci

Jako diskriminace není považováno odlišné zacházení, za které by mohl být zaměstnanec diskriminován, jestliže se jedná o podstatný a rozhodující požadavek k vykonání práce, kterou má zaměstnanec vykonávat a který je pro realizaci této práce nezbytný. Důvody pro využití této výjimky musí být dány nestranně a není dostačující, pokud ji zaměstnavatel uvede ve svém vnitřním předpisu, jako může být organizační nebo pracovní řád, či pracovní postupy. (Hrouzková 2009a, s. 11)

Rovněž není možné považovat za diskriminaci přechodné opatření zaměstnavatele, aby v uvedených situacích bylo dosaženo stejného zastoupení mužů a žen. Jedná se zejména o situace při přijímání zaměstnanců do pracovněprávního poměru. Tyto situace musí vykazovat znaky dočasnosti a nesmí vést v neprospěch zaměstnance protějšího pohlaví, jehož schopnosti jsou vyšší než schopnosti současně s ním přijímaných zaměstnanců na pracovní pozice. (Hrouzková 2009b, s. 12)

1.9 Rovnost

Porušení rovnosti se od diskriminace liší tím, že se nevztahuje výhradně k právním předpisům, kdežto porušení rovnosti či rovnoprávnosti se vztahuje zejména k oblasti legislativy. Jedná se zejména o termín politický, či morální, jeho výklad je závislý na velkém množství faktorů, kterými je ovlivněn.

Princip rovnosti je nezbytnou součástí každé právní kultury již od dob starověkého Řecka, kde se vyskytovalo heslo „*stejnému stejně*“. Avšak antická společnost si na principu rovnosti

nepochybně nezakládala a nebylo tomu tak ani ve středověku, kde byla podřízenost otroků či žen tehdejšími panovníky odůvodňována jejich méněcenností, která byla vrozená a nesmyslností jejich bytí. Větší ekonomická svoboda při příchodu merkantilismu² v souvislosti s obchodováním na volném trhu a rostoucí moc parlamentu způsobily vznik liberalismu, jako nového myšlenkového směru. (Bobek, Boučková a Kuhn 2007, s. 3-8)

Podstatným dokumentem pojednávajícím o myšlenkové rovnosti je francouzská Deklarace práv člověka a občana, vydaná roku 1783, ve které článek č. 1 obsahuje větu „*Lidé se rodí svobodní a rovni v důstojnosti a právech.*“ Smysl tohoto dokumentu byl mimořádně důležitý pro další rozvoj lidských práv v Evropě. Jeho vyhlášení představovalo odmítnutí poddanství a všech ostatních forem nerovnosti mezi lidmi. Zákaz diskriminace a principy rovnosti jsou zastoupeny i v EU, které se promítají již v základních ideách EU. Představují je čtyři hospodářské svobody, jimiž je volný pohyb osob, kapitálu, ale také zboží a služeb. (Štangová 2010a, s. 41)

Je možné rozlišit několik druhů rovnosti. Za základní rozdělení je považována rovnost formální a rovnost materiální. Je ale možné rozlišit také rovnost příležitostí a rovnost výsledků, ty však ale jsou často pojímány jako součást rovnosti materiální. (Štangová 2010b, s. 42)

Formální rovnost

Formální rovnost představuje rovnost na základě práva nikoli rovnost na základě faktů. Jedná se o historicky nejstarší pojetí rovnosti, které vychází z aristotelovské ideje, že by se stejným mělo být zacházeno stejně. Tato rovnost je ale omezena pokládanou otázkou, jak zacházet se stejnými. Postup, s jakým se zachází s odlišnými, není podstatným předmětem zájmu. Zásadní je zde pouze to, že se s odlišnými zachází odlišně. (Fredman 2007a, s. 7)

Materiální rovnost

Rovnost materiální se liší od rovnosti formální především v tom, že přihlíží k faktickému dopadu konkrétního pravidla na jednotlivce. Jejím hlavním obsahem není tedy stejné zacházení v souvislosti s právem, ale i posouzení dopadu na reálný stav jednotlivce. Lze tedy stručně říci,

² Ekonomická teorie, která vznikla ve vyspělých zemích západní Evropy na přelomu 16. a 17. století.

že se materiální rovnost snaží o vyplnění nedostatků formální rovnosti. (Bobek, Boučková a Kuhn 2007c, s. 3-4)

Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí vychází z předpokladu, že opravdové rovnosti nemůže být dosaženo nikdy, pokud se srovnatelní jedinci nenacházejí na stejné startovní pozici. Záměrem je odhalit rozdíly mezi jednotlivci a ty pak umístit na stejné startovní umístění. (Bobek, Boučková a Kuhn 2007, s. 18-19)

Rovnost výsledků

Rovnost výsledků je v zásadě opak rovnosti formální s tím, že rovnost příležitostí se nechází někde mezi těmito protiklady. Rovnost výsledků je silně spjata s distributivní spravedlností a usiluje o spravedlivější a rovnoměrnější diferenciaci statků ve společnosti. Tato rovnost je cílena na celou skupinu znevýhodněných jednotlivců nikoli na samotné jedince. Zařazení jedince k určité skupině je následně dostačujícím důvodem pro předpoklad diskriminace, či shledání nerovnosti. (Fredman 2007b, s. 12)

2 ŽENA A ZAMĚSTNÁNÍ

Zaměstnání představuje pro každého jednotlivce jednu ze základních podmínek jeho bytí jako sociální osoby. Uspokojuje jeho primární biologické i sociální potřeby. Při zaměstnání vznikají a rozvíjejí se řady sociálních kontaktů, člověk má možnost se v práci rozvíjet a získat tak společenské uznání. Díky pracovnímu procesu může člověk upevňovat své postavení ve společnosti a dosahovat tak určitého sociálního postavení. (Mansfeldová a Tuček 2002)

Ženy jsou v současné době neoddelitelnou součástí pracovního trhu a mají v něm podíl téměř stejně velký jako muži. Vztah ženy s prací se nevztahuje pouze k práci, která disponuje tržní hodnotou. Žena taktéž činí práce, které jsou součástí péče o děti, chodu domácnosti a v mnoha případech nejsou společností dostatečně oceňovány. Žena zpravidla nemá možnost výběru a musí činit obě formy práce. Tržní práce je běžně nutná z ekonomických důvodů, tzn. že je určena k udržení jistého životního stupně rodiny a práce vykonávané v domácnosti zase k bezproblémovému fungování domácnosti. (Šnýdrová 2006c)

2.1 Kariéra ženy

Kariéru lze vystihnout jako období života, kdy člověk nabývá nových zkušeností a uplatňuje svůj potenciál. Slovo kariéra vzniklo z anglického slova „career“, které lze přeložit jako seberealizace, dráha nebo například vzestup. V České republice má ale toto slovo poněkud rozsáhlejší význam, protože zahrnuje také hodnotící aspekt. Rozsáhlý slovník sociologie vymezuje kariéru jakožto společenskou mobilitu jednotlivce, při které dosahuje v zaměstnání rozvoje směrem k vyšší pozici a vyššímu společenskému umístění, kterému náleží více schopností a vyšší hladina příjmu. Klasickým měřítkem profesní dráhy je tedy postavení v zaměstnání, které je spojeno s řadou obdobných kritérií, jako je například finanční nebo hmotné ohodnocení. (Wilson 1991)

Vytváření profesní kariéry ženy je komplikované zejména tím, že není příliš jednoduché a reálně přizpůsobit kariéru rodině a jejímu fungování. Dle autora knihy „Základy psychologie práce a organizace“ Jiřího Štikara (1996a) lze ženské kariérní typy rozdělit na tři stěžejní.

- **Konvenční kariéra** – jedná se o tzv. smlouvenou kariéru, kdy žena v zaměstnání projde krátkou profesní dráhou, jenž ukončí ve chvíli, kdy se žena provdá, následně založí rodinu a poté se už do zaměstnání nevrátí
- **Přerušovaná kariéra** – před narozením dítě si žena vytváří v zaměstnání pozici, po narození dítěte zůstává žena s dítětem doma do období, kdy dítě není na matce tolik závislé, následně se vrátí do zaměstnání na své bývalé místo
- **Dvoustopá kariéra** – žena si v zaměstnání tvoří konkrétní pozici do doby narození dítěte, po narození dítěte se o dítě stará, ale pouze po dobu šestinedělí, poté nadále vykonává zaměstnání

V případě přerušované kariéry se musí brát v potaz, zda žena po návratu do zaměstnání bude opravdu vykonávat práci na stejné pozici a se stejnou kvalifikací a zda je schopna si během trvání pobytu doma zachovat i svou odbornost. (Štikar 1996b)

2.2 Postavení českých žen na trhu práce

Postavení českých žen na trhu práce je velmi specifické z hlediska odlišného politického, sociálního a ekonomického vývoje české společnosti. Nutnost být zaměstnaný platila v dřívějším systému prakticky pro všechny jednotlivce v produktivním věku, a taktéž se jednalo o ekonomickou nezbytnost. České ženy jsou již zhruba po tři generace spolu živitelkami či živitelkami rodin. Představují 45 % pracovní síly a práci vykonávají téměř pouze na plné pracovní úvazky. Procento českých žen pracujících na poloviční úvazek se již několik let pohybuje okolo 9 % a v současné době roste. Stejně tak, jsou ale považovány za důležité činitelky neplacené práce či péče. Jedná se o péči o mladé děti, ale i o nemohoucí a staré členy rodiny. (Farková 2009, s. 62-64)

K poměrně vysokému podílu českých žen na trhu práce přispívají i faktory, jako je nadále dochovávaná se ekonomická nezbytnost jejich činnosti, která představuje potřebu druhého příjmu do domácnosti, ale i rostoucí ambice žen v souvislosti s trhem práce a s budováním jejich kariéry. Stejně tak jako muži i české ženy přikládají svému pracovnímu využití vysokou hodnotu a pokládají participaci na trhu práce za podstatnou při rozvoji jejich seberealizace.

Největší ambicí u většiny českých žen je zvládat tzv. dvousměnný provoz, a to péči o rodinu a zaměstnání na plný úvazek. (Secká 2012)

Dlouhodobá tradice participace českých žen na trhu práce, avšak nesměřovala k vyrovnání postavení muže a žen na trhu práce a k stejnoměrnějšímu rozdělení neplacené práce a péče mezi ženy a muže. Vytvoření a zátěž s ním spojená se odráží i nadále zejména do pracovní kariéry žen. Studie potvrzují, že zejména ženy s dětmi jsou v působení na pracovním trhu znevýhodněné ve srovnání s muži a bezdětnými ženami. (Bartáková 2009)

3 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Pojmy mateřská a rodičovská dovolená zaměňuje často řada lidí. Nejedná se však o jedno a totéž a je třeba tyto dvě dovolené rozlišovat.

Mateřská dovolená

Těhotné ženy mohou nastoupit na mateřskou dovolenou nejprve na začátku osmého týdne před očekávaným termínem porodu. Nejčastěji ženy opouštějí zaměstnání na začátku 6 týdne před plánovaným dnem porodu. Pokud chce rodič nastoupit na mateřskou dovolenou není nutností o nástup požádat. Rodič vedoucímu pracovníkovi oznámí den nástupu a předá mu žádost o vyplacení peněžité pomoci v mateřství.

Mateřská dovolená trvá 28 týdnů jak stanovuje zákon. Pokud avšak žena porodí dvojčata či vícčata, doba strávená na mateřské dovolené se prodlužuje na 37 týdnů. Pokud se žena nachází v šestinedělí nesmí mateřskou dovolenou přerušit. Taktéž nesmí po dobu mateřské dovolené vykonávat práci jako zaměstnanec pro svého zaměstnavatele, u kterého ji nárok na mateřskou vznikl a nesmí vykonávat samostatně výdělečnou činnost jako OSVČ. (Hruška 2007, s. 191)

Pokud se rodič chce vrátit z mateřské dovolené, musí jim zaměstnavatel udržet jejich původní pracovní pozici. Pokud to není možné z důvodu zrušení pracovní pozice nebo nahrazení pozicí jinou, musí zaměstnavatel rodiče zařadit na jiné pracovní místo v souladu s pracovní smlouvou, kterou měl před odchodem na mateřskou dovolenou, tedy v souvislosti na sjednaný druh práce, který má rodič vykonávat. (Jobs 2019b)

Rodičovská dovolená

Po skončení mateřské dovolené začíná dovolená rodičovská. Dle zákona je zaměstnavatel povinen umožnit rodiči rodičovskou dovolenou až do 3 let věku dítěte. Pokud by rodič zamýšlel čerpat rodičovskou až do 4 let dítěte, je zapotřebí se dohodnout se zaměstnavatelem. Na rodičovské i mateřské dovolené mohou být oba rodiče současně, avšak příslušný rodičovský

příspěvek bude dostávat jen jeden z nich. O vyplacení příslušné dávky sociálního zabezpečení je třeba si zažádat, a to nejlépe před ukončením mateřské dovolené. (Burdová 2008)

Pokud se rodič po skončení rodičovské dovolené rozhodne k návratu do zaměstnání, ze kterého odešel, nemusí ho jeho zaměstnavatel zařadit zpět na stejnou pozici, avšak povinností firmy je zařadit ho na místo, které odpovídá druhu práce, sjednanému ve smlouvě před jeho odchodem. (Jobs 2019a)

3.1 Návrat po rodičovské dovolené na pracovní trh

V české republice je model pro přerušení pracovní kariéry z důvodu péče o děti poněkud univerzální. Rodičovská dovolená je využívána nejčastěji v plném rozpětí u každého dítěte, tzn. do 3 let jeho věku. Zhruba 30 % žen zůstává s dítětem doma delší dobu, než jsou 3 roky a doba se protahuje u druhých případně dalších dětí. (Šnýdrová 2006d, s. 48)

Skleněný strop

Jako skleněný strop se nazývají bariéry, které brání v cestě k vyšším pozicím. Tento pojem je velmi často využíván v souvislosti s omezenými možnostmi v kariérním postupu u žen. Skleněný strop znázorňuje neviditelné nebo neformální překážky, které ženám znemožňují postoupení na vyšší pozice. Ženy nemohou dosáhnout rovných ukazatelů u průměrných mezd či měřítek sociálních stanov i přesto, že přes veškeré překážky dokážou dosáhnout vyšších úrovní řízení. (Linková, Šaldová, Červinková 2002)

Lze uvést několik druhů bariér, které ženám brání v postupu na vyšší pracovní pozice:

- **Společenské bariéry** představující rovnost možností v přístupu k profesi a ke vzdělání.
- **Bariéra odlišnosti** poukazující na skutečnost, že pracovníci přijímající nové zaměstnance volí především ty uchazeče, kteří se od nich příliš neliší. Tzn., že pokud budou vyšší pozice zastoupeny muži, při výběru budou zákonitě upřednostněni také muži.

- **Institucionální bariéry** znamenající nedostačující informovanost o množství žen na řídicích a vedoucích pozicích, z čehož lze soudit, že především statistiky práce nejsou genderově citlivé na dostatečné úrovni.
- **Oddělení na pracovním trhu** využíváno jak horizontálně mezi různými sektory a povoláními, tak vertikálně pomocí koncentrace žen a mužů na odlišných pracovních místech podle úrovní nebo jiné pracovní hierarchie.
- **„Old-boy network“** značící sítě neoficiálních vztahů, které muži vytvářejí mezi sebou za pomoci svých aktivit v zaměstnání i mimo něj. Tyto sítě muži využívají v pracovních vztazích, což způsobuje znevýhodnění žen, které nejsou do těchto sítí zapojeny, příkladem zde mohou být mimopracovní aktivity.
- **Diskriminace na základě pohlaví**, jakékoliv možnosti, zdroje a příležitosti jsou jedinci znepřístupněny na základě jeho členění dle pohlaví, aniž by byly zjištěny jeho individuální schopnosti.
- **Sexuální obtěžování** znázorňující nežádoucí chování, které prokazuje sexuální rysy a snižuje sebevědomí žen. (Šnýdrová 2006e, s. 53-55)

4 PLATOVÁ NEROVNOST MEZI MUŽI A ŽENAMI

Mzdové rozdíly mezi muži a ženami jsou jevem, který prokazuje nerovnost mezi oběma pohlavími na pracovním trhu a blízce souvisí s genderovým oddělením trhu práce. Individuálně dělená zaměstnání a pracovní pozice mají odlišné mzdové hladiny a všeobecně platí, že zaměstnání, ve kterých převládají muži, jsou finančně lépe ohodnocena než zaměstnání, ve kterých se jedná o převahu žen. Tato skutečnost zapříčiňuje vznik nepříznivých dopadů na některé lidi ve společnosti, dochází především ke snižování životní úrovně některých skupin, například svobodných matek, způsobené výraznými rozdíly v platovém ohodnocení. Na základě rozdílného odměňování mužů a žen lze zvážit relativní postavení žen a mužů na pracovním trhu. (Wichterich 2000)

Odlišnosti ve mzdách mezi muži a ženami jsou způsobeny několika faktory. Mezi tyto faktory patří zejména praxe v oboru, věk, úroveň vzdělání, ale také druh a délka pracovního úvazku a odparovaných hodin. Avšak zároveň není zcela možné prokázat v jakém rozsahu se podílí na výši mzdy genderová rozdílnost, a proto se odlišnosti v odměňování za placenou práci objasňují nejen na základě zmíněných faktorů. (Křížková 2011, s. 94) Zásadní otázkou avšak je, jakými způsoby lze rozdíly ve mzdách mužů a žen ve společnosti měřit. Dle autorky D. Zajíčkové (2005a) existují dva hlavní způsoby, jak analyzovat mzdy mužů a žen.

První metoda je založena na komparaci mezd ženy a muže pracujících na stejné pracovní pozici ve shodné firmě, majících totožný pracovní úvazek a pracovní hodiny, majících shodný platový stupeň atd. Na základě těchto informací se rozpoznává, zda muži a ženy získávají stejnou mzdu či nikoli. Tento způsob analýzy je poměrně komplikovaný, z důvodu nedostatečného množství informací o daném zaměstnanci, které jsou k dispozici. Při použití této metody je třeba vzít v úvahu značně hodně informací, které mají podíl na výši mzdy daného zaměstnance. (Wichterich 2000)

Druhá metoda již neporovnává samostatné zaměstnance, ale zabývá se srovnáváním průměrné mzdy skupiny mužů s průměrnou mzdou skupiny žen. Tento způsob analyzování se dále dělí na dvě další skupiny. První skupina se zabývá porovnáním mediánové nebo průměrné mzdy mužů a žen zaměstnaných na plné úvazky. Avšak nevýhodou toho přístupu je, že při použití

dochází pouze k poměrnému srovnání mezd, a to z důvodu vytvořených skupin zaměstnaných na základě popisu dané pozice. Oproti tomu výhodou je zde relativně snadný přístup nezbytných informací. Druhá skupina usiluje o vysvětlení rozdílů ve výši mezd za pomoci faktorů, které způsobují rozdíly ve výši platů. Zaměřují se tedy především na délku praxe jedince, jeho vzdělání, počet odpracovaných hodin apod., na základě čehož poté objasňují rozdíly ve mzdách u mužů a žen. (Zajíčková 2005b)

Faktory ovlivňující mzdu mužů a žen

Faktorů, které ovlivňují rozdíly mezd mužů a žen je značné množství. Velké množství faktorů má své objektivní příčiny, některé svou platnost však již ztratily, ale jsou ve společnosti uchovávané v podobě zažitých zvyků a společenských norem.

Jedná se především o ženy, které významným dílem přispívají k zachování těchto stereotypů. Mnohdy už při přijímacích pohovorech se dožadují nižšího platového ohodnocení než muži, kteří žádají o shodnou pozici. Příčinou toho, že se ženy takto podhodnocují jsou zejména fungující stereotypy, ve kterých je pracovní role ženy brána primárně jako doplňková a pomáhající financovat rodinný rozpočet nikoli jako prostor pro budování kariéry. V dnešní době zaznamenáváme v tomto ohledu určitý posun. Mladé a vzdělané ženy čím dál častěji směřují ke kariéernímu růstu a podřizují tomu i budování rodiny. (Havelková 2007)

5 PRÁVA A POVINNOSTI PLYNOUCÍ Z PRACOVNÍHO POMĚRU

Práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru slouží k ochraně obou stran pracovněprávních vztahů. Práva a povinnosti mohou být ujednány odlišně od stanov zákoníku práce, pokud se nejedná výslovně o zakázané činnosti a ustanovení povoluje odklonění. Zásadní je zde ale dbát na bezpečnost práce a provozu a dodržovat základní pravidla související s rovným zacházením se zaměstnanci. (Pamprofi.cz 2014a)

Povinnosti zaměstnavatele

Povinnosti zaměstnavatele vycházející z pracovního poměru upravuje zákoník práce. Mezi nejdůležitější je možné zařadit:

- povinnost přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy;
- platit zaměstnanci mzdu nebo plat za vykonanou práci;
- vytvářet podmínky pro plnění jejich pracovních činností;
- dodržovat další podmínky stanovené právními předpisy (smlouvou, vnitřním předpisem) a další.

Práva zaměstnavatele

Práva plynoucí z pracovního poměru se nevztahují pouze na zaměstnance, ale také na zaměstnavatele. Lze mezi ně zařadit například:

- vydávat vnitřní předpis, kterým lze přizpůsobit pravidla vnitřním podmínkám společnosti;
- stanovit množství požadované práce;
- stanovit pracovní tempo, pokud není stanoveno v kolektivní smlouvě;
- vyžadovat náhradu škody po zaměstnanci, kterou škodu zaměstnavateli způsobil a další.

(Altaxo.cz 2015)

Povinnosti zaměstnance

Mezi nejdůležitější povinnosti zaměstnance patří:

- povinnost řádně pracovat;
- využívat pracovní dobu;
- dodržovat předpisy;
- řádně hospodařit s prostředky poskytnutými zaměstnavatelem a další. (Pamprofi.cz 2014b)

Práva zaměstnance

Stejně jako zaměstnavatel má i zaměstnanec kromě povinností i svá práva, patří mezi ně například:

- právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- na informace o rizicích jeho práce;
- je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž se domnívá, že bezprostředně a závažně ohrožuje jeho život nebo zdraví;
- právo na podílení se bezpečného a zdraví neohrožujícího prostředí a další. (Obezpečnostipráce.cz 2019)

6 ÚVOD DO PROBLEMATIKY

Empirická část diplomové práce je zaměřena na postavení žen ve vybraných podnicích. Cílem je analyzovat stávající postavení žen ve vybraných výrobních podnicích, vyhodnocení situace v obou podnicích a návrh doporučení závisející na konkrétní situaci. Celá práce vychází z principů rovného přístupu žen a mužů.

Na základě výše uvedeného cíle byla stanovena základní výzkumná otázka: **Jsou ženy ve společnostech znevýhodňovány oproti mužům?** Dle stanovené výzkumné otázky byly zvoleny hypotézy, které jsou uvedeny níže. Hypotézy byly sestaveny v souvislosti s obsahem dotazníkového šetření tak, aby co nejvíce objasnilly stanovenou výzkumnou otázku a hlavní problematiku v souvislosti s cílem diplomové práce. V závěrečném zhodnocení budou hypotézy potvrzeny či vyvráceny a na základě verdiktu bude sestaveno možné doporučení.

- 1. Ve vybraných společnostech dochází k některým z typů diskriminace žen**
- 2. Ženy jsou diskriminovány, protože mají nebo chtějí děti**
- 3. Pracovní pozice ženy je ovlivněna vzděláním nikoli pohlavím**
- 4. Ženy jsou přiměřeně finančně ohodnoceny**
- 5. Rozložení mužů a žen na vedoucích pozicích je rovnoměrné**
- 6. Ženy nemají o řídicí pozice zájem**
- 7. Charakteristiky společností ovlivňují postavení ženy ve společnosti**
- 8. Harmonizace pracovního a osobního života žen je ovlivněna chováním zaměstnavatele**
- 9. Názory mužů na postavení žen ve společnosti se liší od názorů žen**
- 10. Ženy v určitých oblastech souvisejících se zaměstnáním pocítují diskriminaci častěji než muži**

Sběr dat

Pro výzkum byla zvolena metoda dotazníkového šetření. Jedná se o nejčastěji využívanou metodu kvantitativního výzkumu. Pro získání odpovědí objasňujících danou problematiku a ověření stanovených výzkumných otázek byla tedy zvolena tato technika. Respondenti odpovídali na předem připravené otázky písemnou či online formou.

Dotazník byl předán do dvou výrobních společností. Celkem byl zodpovězen 116 respondenty. Jednalo se o 58 respondentů z firmy TRELLEBORG BOHEMIA, a.s. a 58 respondentů z firmy BN INTERNATIONAL, s.r.o. Z důvodu rozdílnosti některých charakteristik firem, jako je například celkový počet zaměstnanců, či množství dostupných pozic ve společnosti, se liší počty respondentů v souvislosti na vykonávané pracovní pozice ve společnosti. Počet respondentů, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, je tedy na konkrétních pracovních pozicích odlišný, a taktéž se liší konkrétní počty zúčastněných žen a mužů v jednotlivých společnostech, pouze celkový počet respondentů za jednotlivé firmy je shodný.

6.1 Charakteristika dotazníku

Dotazník byl vypracován na základě stanoveného cíle práce, tak aby co nejvíce objasnil problematiku postavení žen ve vybraných podnicích. V úvodu dotazníku jsou uvedeny informace o zadavateli a stručný popis, čeho se dotazník týká. Dále zde byly uvedeny informace o tom, že dotazník je anonymní a jeho výsledky slouží pouze jako podklad ke zpracování empirické části diplomové práce. Dotazník byl sestaven zvlášť pro muže a zvlášť pro ženy, aby byla schopnost odpovědí co nejvíce vypovídající. Dotazník určený ženám obsahoval celkem 41 otázek a dotazník určený mužům 35 otázek. I přesto, že je počet otázek rozsáhlý, z důvodu objasnění dané problematiky, jedná se o otázky, které umožňují zaškrtnutí vybrané odpovědi a nezaberou respondentům příliš mnoho času. Odpovědi mužů promítnou do hodnocení otázek zodpovězených ženami jiný úhel pohledu a umožní zhodnotit situace ve společnostech i z mužského pohledu a ne pouze, jak se vidí ženy samotné. Odpovědi obou pohlaví umožní sestavení určitého obrazu o tom, jak ženy vnímají muže. Otázky jak pro muže, tak pro ženy na sebe logicky navazují, tak aby co nejvíce objasnily stanovené hypotézy. Otázky směřují k objasnění pozice žen na pracovním trhu, objasnění možné diskriminace vyskytující se v konkrétních společnostech a postavení žen oproti mužům v pracovním i rodinném životě.

Veškeré otázky byly označeny jako povinné. Dotazník obsahoval otázky s různými alternativami odpovědí, ale také otázky, které umožňovaly respondentům vybrat odpověď na uvedené škále. U některých otázek byl stanovený prostor pro případný názor nebo poznatek, který by respondent chtěl uvést. Na závěr dotazníku byla uvedena otevřená otázka, která respondentům umožnila k danému tématu uvést cokoliv. Některé otázky uvedené v dotazníku, neslouží k potvrzení ani vyvrácení žádné z uvedených hypotéz, ale považují je za důležité a nápomocné při zhodnocení hypotéz.

I přesto, že byl dotazník vypracován zvlášť pro muže a zvlášť pro ženy a toto označení bylo jasně viditelné již v nadpisu dotazníku, byla otázka zabývající se pohlavím respondenta uvedena na konec dotazníku, aby bylo zamezeno náhodnému zaměnění dotazníků. Předpokládanými respondenty byly ženy a muži dvou předem vybraných výrobních společností, které jsou popsány v následující kapitole 6.3. Dotazník určený ženám i mužům je přílohou diplomové práce.

6.2 Vyhodnocení dotazníku

Vyhodnocení dotazníku se odvíjí od jednotlivých otázek zodpovězených respondenty a navazuje na předem stanovené hypotézy. Otázky jsou vyhodnocovány pouze na základě odpovědí respondentek ženského pohlaví a dále srovnány s ohledem na odpovědi respondentů mužského pohlaví. K vyhodnocení otázek, které umožňovaly výběr odpovědi z uvedené škály, byly použity následující vzorce (1) a (2), které zohledňují počty zvolených variant.

$$X = \frac{(1 * X1) + (2 * X2) + (3 * X3)}{N} \quad (1)$$

Vzorec č. (1) byl využit u odpovědí, které nabízely škálu variant od 1 do 3, kde:

N = počet respondentů

X1 = počet osob, které zvolily danou variantu

X2 = počet osob, které zvolily danou variantu

X3 = počet osob, které zvolily danou variantu

$$X = \frac{(1 * X1) + (2 * X2) + (3 * X3) + (4 * X4)}{N}$$

(2)

Vzorec č. (2) byl využit u odpovědí, které nabízely škálu variant od 1 do 4, kde:

N = počet respondentů

X1 = počet osob, které zvolily danou variantu

X2 = počet osob, které zvolily danou variantu

X3 = počet osob, které zvolily danou variantu

X4 = počet osob, které zvolily danou variantu

K interpretaci výsledků odpovědí, které neumožňovaly výběr z uvedené škály, byly použity tabulky a grafy, které uvádějí rozložení odpovědí u mužů a žen v obou společnostech. Každá tabulka či graf je dále zhodnocen a jednotlivé položky jsou vysvětleny v návaznosti na jednotlivé souvislosti.

6.3 Vybrané společnosti

Společnosti byly vybrány na základě podobného předmětu podnikání. Jedná se o dvě výrobní společnosti, které sídlí v Královéhradeckém kraji. Obě tyto společnosti jsou dceřiné a mají matku v zahraničí.

TRELLEBORG BOHEMIA, a.s.

V současné době společnost Trelleborg Bohemia, a.s. vyrábí a prodává produkty z technické pryže po celém světě. Společnost je součástí České gumárenské, která od roku 2016 náleží strojírenské skupině Trelleborg AB původem ze Švédska, která se specializuje na technologii polymerů, výrobu pryžových produktů a ostatních syntetických materiálů.

Sídlo: Náchod, Královohradecký kraj, Česká republika

Právní forma: Akciová společnost

Rok vzniku: 1996

Počet zaměstnanců: 213 (Rubena.eu 2019)

BN INTERNATIONAL, s.r.o.

Společnost BN International, s.r.o. se zabývá výrobou knihařských pláten a podkladových tkanin pro brusná plátna v celé České republice. Tato společnost se zabývá výrobou knihařských pláten využívaných v souvislosti s fotoalby, diáři, knižními vazbami a další. Dřívější Platex, s.r.o. se v roce 1995 spojil s holandskou firmou a v souvislosti s tímto došlo k přejmenování na dnešní BN Internacional, s.r.o., který je dceřinou společností holandské firmy.

Sídlo: Česká Skalice, Královohradecký kraj, Česká republika

Právní forma: Společnost s ručením omezeným

Rok vzniku: 1992

Počet zaměstnanců: 198 (Bnint.cz 2019)

7 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO VZORKU

Jak již bylo uvedeno v metodologické části této práce, dotazník byl zodpovězen celkem 116 respondenty. Jednalo se o 58 respondentů z firmy TRELLEBORG BOHEMIA, a.s. a 58 respondentů z firmy BN INTERNATIONAL, s.r.o. Dotazníky zodpovídali muži i ženy, jejichž rozložení lze vidět v následující tabulce č. 1 a obrázku č. 1 a 2.

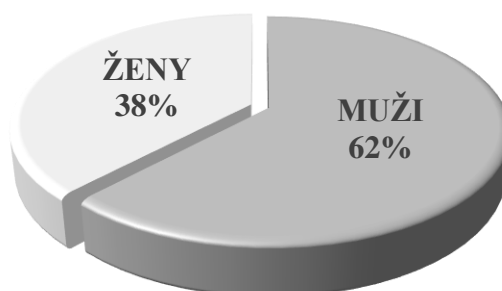
Tabulka 1: Rozložení mužů a žen v obou společnostech

	MUŽI	ŽENY	CELKEM
TRELLEBORG BOHEMIA, A.S.	36	22	58
BN INTERNATIONAL, S.R.O.	32	26	58

Zdroj: vlastní zpracování

Jak je viditelné na obrázku č. 1 procentuální podíl respondentů z firmy Trelleborg Bohemia, a.s., představuje 36 mužů a 22 žen z celkových 58 dotazovaných respondentů. Obrázek č. 2 znázorňuje procentuální podíl z 58 dotazovaných respondentů u firmy BN International, s.r.o., který je tvořen 32 muži a 26 ženami.

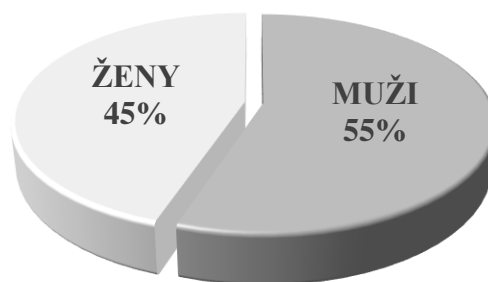
Rozložení mužů a žen ve společnosti
Trelleborg Bohemia, a.s.



Obrázek 1: Rozložení mužů a žen ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s.

Zdroj: vlastní zpracování

Rozložení mužů a žen ve společnosti BN International, s.r.o.

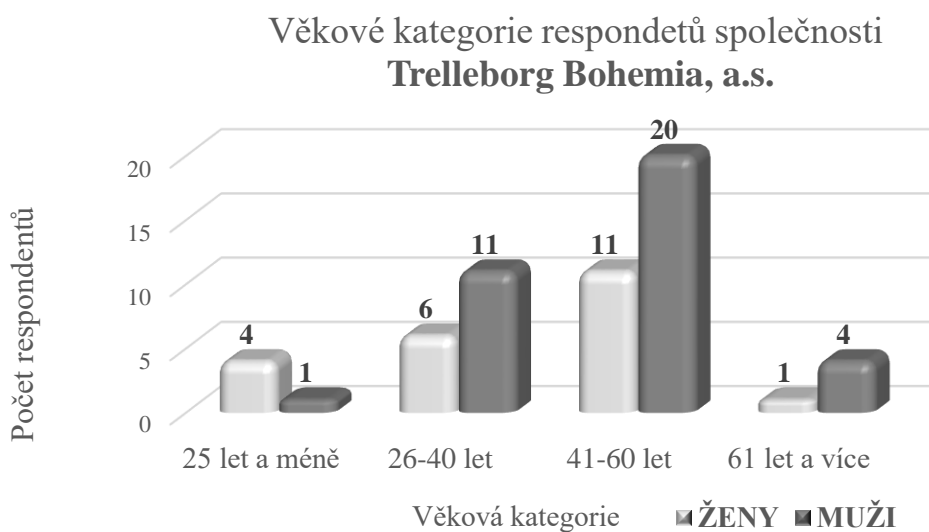


Obrázek 2: Rozložení mužů a žen ve společnosti BN International, s.r.o.

Zdroj: vlastní zpracování

Věk respondentů

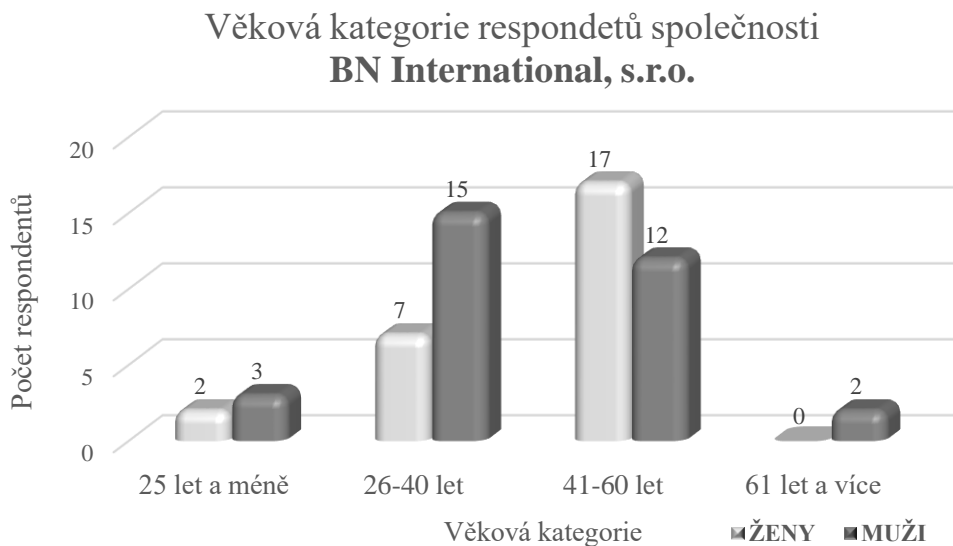
Obrázek č. 3 znázorňuje rozdělení respondentů firmy Trelleborg Bohemia, a.s. do věkových kategorií. Je zde možné vidět, že nejvíce respondentů ženského pohlaví je ve věku 41-60 let a stejně tak je tomu i u respondentů mužského pohlaví. Nejméně respondentů je u obou pohlaví ve věku 25 let a méně a 61 let a více. Zásadní je zde fakt, že ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. dotazník zodpověděl vždy alespoň minimálně jeden respondent v každé věkové kategorii, a to jak u mužů, tak i u žen.



Obrázek 3: Věkové kategorie respondentů společnosti Trelleborg Bohemia, a.s.

Zdroj: vlastní zpracování

Na obrázku č. 4 je viditelné věkové rozložení respondentů společnosti BN International, s.r.o. Nejvíce respondentů ženského pohlaví je ve věkové kategorii 41-60 let, stejně jako u druhé společnosti. U mužského pohlaví spadá nejvíce dotazovaných respondentů do věkové kategorie 26-40 let. Naopak oproti společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. se u společnosti BN International, s.r.o. nevyskytl žádný respondent ženského pohlaví ve věkové kategorii 61 let a více a více.



Obrázek 4: Věkové kategorie respondentů společnosti BN International, s.r.o.

Zdroj: vlastní zpracování

8 ANALÝZA DOTAZNÍKU

Následující kapitoly budou věnovány analýze dotazníkového šetření. Jednotlivé kapitoly obsahují znázornění odpovědí respondentů v tabulkách či grafech a jsou příslušně okomentovány v souvislosti s danou problematikou.

Vztah mezi pracovní pozicí, délkou působení ve společnosti a dosaženým vzděláním

Dotazník obsahoval otázku objasňující, na jaké pracovní pozici se respondent nachází a jak dlouho v konkrétní společnosti působí. Otázka byla zařazena do dotazníkového šetření v souvislosti s objasněním možné rozdílnosti odvíjející se od lišícího se pracovního postavení či doby, kterou respondent ve společnosti působí.

Tabulka 2: Pracovní pozice respondentů v obou společnostech

	TRELLEBORG BOHEMIA, A.S.		BN INTERNATIONAL, S.R.O.	
	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI
Dělník	14	25	14	14
Technicko-hospodářský pracovník	8	4	9	10
Řídící pracovník	0	6	1	4
Manažer	0	1	2	4

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky č. 2 je viditelné rozložení dotazovaných respondentů dle pracovní pozice, kterou vykonávají. Nejpočetnější skupinou dotazníkového šetření jsou v obou firmách dělníci. Ve firmě Trelleborg Bohemia, a.s. je z celkového počtu 58 dotazovaných respondentů 39 pracujících na dělnické pozici, 12 pracujících jako technicko-hospodářský pracovník, 6 respondentů vykonávajících řídicí pozici, která je v této firmě zastoupena pouze muži a 1 pracovník z pozice manažera. Ve druhé firmě je rozložení pracovních pozic obdobné. Na pozici dělníků odpovědělo celkem 28 respondentů z celkových 58 dotazovaných, 19 pracujících jako technicko-hospodářský pracovník, 5 řídicích pracovníků a 6 manažerů.

Tabulka č. 3 zobrazuje, jak dlouho je daný pracovník ve firmě zaměstnaný. U společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. je nejobsáhlejší rozmezí odpracovaných let, jak u mužů i žen, více jak 11 let. Společnost BN International, s.r.o. má nejvíce zaměstnanců setrvávajících ve společnosti od 6 do 10 let.

Tabulka 3: Délka působnosti respondentů v obou společnostech

	TRELLEBORG BOHEMIA, A.S.		BN INTERNATIONAL, S.R.O.	
	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI
1 rok a méně	6	5	7	6
2-5 let	7	11	6	10
6-10 let	1	8	7	11
11 let a více	8	12	6	5

Zdroj: vlastní zpracování

Přirozeným procesem je, že čím déle zaměstnanec působí na pracovní pozici, tím vyšší pracovní pozici může získat. Pokud se tedy zabýváme otázkou, zda mají odpracované roky vliv na pracovní pozici zaměstnance, lze říci, že ano, ale také je nezbytné brát v potaz vzdělání konkrétního jedince.

Pokud si tento princip promítneme na konkrétní dotazované zaměstnance v obou firmách, můžeme vidět, že ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. tvoří největší část skupiny mužského pohlaví působící ve firmě 11 let a více dělníci, konkrétně 6 z celkových 12. U žen je to 5 dělníků z celkových 8. Ve firmě BN International, s.r.o. jsou nejpočetnější skupinou respondenti působící ve firmě 6 až 10 let. Rozložení je obdobné, jako u druhé společnosti, opět je zde 5 respondentů vykonávající pozici dělníka z celkových 11 dotazovaných. U ženského pohlaví ale převažuje odpověď technicko-hospodářský pracovník, jedná se konkrétně o 3 pracovníky z celkových 7.

Jak bylo zmíněno v předchozím odstavci, důležitou roli zde hraje vzdělání konkrétního jedince. Proto byla do dotazníkového šetření zařazena i otázka zabývající se vzděláním respondentů. Rozložení je možné vidět v tabulce č. 4.

Tabulka 4: Vzdělání respondentů obou společností

	TRELLEBORG BOHEMIA, A.S.		BN INTERNATIONAL, S.R.O.	
	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI
Základní	1	7	1	0
Střední s výučním listem	8	18	8	8
Střední s maturitou	16	8	16	19
Vyšší odborné	0	3	0	0
Vysokoškolské	1	4	1	5

Zdroj: vlastní zpracování

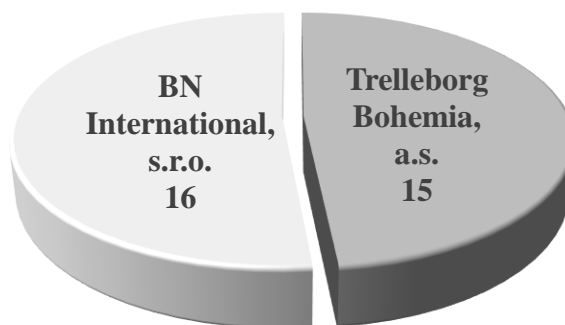
Jak je viditelné z tabulky č. 4, největší zastoupení mají respondenti se střední školou, s výučním listem nebo maturitou. Ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. je celkem 8 žen na pozici technicko-hospodářského pracovníka. Pozici řídicího pracovníka nebo manažera nezastupuje mezi možnými dotazovanými respondenty žádná žena. Všech 8 žen, které se účastnily dotazníkového šetření má maturitní nebo vysokoškolské vzdělání. Ve druhé společnosti jsou 2 ženy na manažerské pozici, 1 na řídicí pozici a 9 žen na pozici technicko-hospodářského pracovníka. Z těchto 12 žen má pouze jediná respondentka vysokoškolské vzdělání.

Z výsledků těchto tří otázek obsažených v dotazníkovém šetření je zřetelně viditelné, že vykonávanou pozici ovlivňuje především vzdělání, nikoli délka působnosti ve firmě či pohlaví.

8.1 Mateřská dovolená

V současné době je zaměstnavatel povinen po uplynutí mateřské dovolené umístit zaměstnankyni na místo, na kterém působila původně a umožnit ji vykonávat stejnou práci. Z tohoto důvodu byla do dotazníkového šetření zařazena i tato otázka, která byla pouze v dotazníku, který byl určen ženám. Následující obrázek č. 5 znázorňuje, kolik respondentek ženského pohlaví bylo na mateřské dovolené a kolik z nich se následně vrátilo na stejnou pozici.

Počet žen na mateřské dovolené



Obrázek 5: Počet žen na mateřské dovolené v obou společnostech

Zdroj: vlastní zpracování

Ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. uvedlo 15 respondentek z celkem 22 zúčastněných, že byly na mateřské dovolené. Z toho se pouze 6 respondentek vrátilo na stejnou pozici, ke stejnému zaměstnavateli, 5 z nich se vrátilo ke stejnému zaměstnavateli, ale na jinou pozici a 4 nastoupily po mateřské dovolené k jinému zaměstnavateli.

U společnosti BN International, s.r.o. je to zcela odlišné. Z celkových 16 respondentek, které byly na mateřské dovolené, jich po návratu 14 nastoupilo k jinému zaměstnavateli. Pouze dvě respondentky se po mateřské dovolené vrátily zpět ke stejnému zaměstnavateli.

Tabulka 5: Návrat žen po mateřské dovolené v obou společnostech

	TRELLEBORG BOHEMIA, A.S.	BN INTERNATIONAL, S.R.O.
Jiný zaměstnavatel	4	14
Na jinou pozici, ke stejnému zaměstnavateli	5	1
Na stejnou pozici, ke stejnému zaměstnavateli	6	1

Zdroj: vlastní zpracování

Z otázky uvedené v dotazníkovém šetření není možné jednoznačně určit, zda se respondentky nevrátily na předchozí pozici, či ke stejnému zaměstnavateli z důvodu svobodného rozhodnutí nebo z důvodu, že jim to bylo znemožněno bývalým zaměstnavatelem. Jednalo se především o zaměstnance na pozici technicko-hospodářské nebo dělnické, je tedy možné soudit, že zvolení jiného zaměstnavatele bylo z důvodu kariérního růstu nebo vyhledání lepší pracovní pozice.

8.2 Pracovní povinnosti, rodinný stav, pracovní doba a počet dětí

Pro mnoho žen je těžké skloubit pracovní povinnosti s těmi rodinnými. V dotazníkovém šetření byly obsaženy 4 otázky propojující rodinný a pracovní život žen. Následující odstavce budou věnovány této problematice a tomu, zda je možné bez problému tyto dvě činnosti sloučit.

Tabulka č. 6 uvádí jaký mají dotazované ženy pracovní úvazek v obou firmách. V tabulce jsou uvedeny pouze ty možnosti, které se vyskytovaly jako odpovědi respondentek, zbylé možnosti jsou uvedeny v příloze. Ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. se vyskytly pouze dvě možnosti. První je plný pracovní úvazek, na který je zaměstnaných 21 dotazovaných žen, u této společnosti se také vyskytla odpověď pružná pracovní doba, kterou zvolila jedna respondentka. Ve společnosti BN International, s.r.o. byly taktéž zvoleny pouze dvě možnosti, ale na rozdíl od druhé společnosti se zde vyskytl plný pracovní úvazek 8hodinový a 12hodinový.

Tabulka 6: Pracovní úvazek žen v obou společnostech

	TRELLEBORG BOHEMIA, A.S.	BN INTERNATIONAL, S.R.O.
Plný pracovní úvazek (8 hodin denně)	21	20
Plný pracovní úvazek (12 hodin denně)	0	6
Pružná pracovní doba	1	0

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud je žena zaměstnaná na plný pracovní úvazek 12hodinový, může pro ni být náročné současně dobře zvládat pracovní a rodinné povinnosti.

Následující tabulka č. 7 uvádí mínění dotazovaných respondentek o tom, či zvládají skloubit rodinné a pracovní povinnosti. Vybrány byly opět jen ty možnosti, které se vyskytly jako odpovědi respondentek.

Tabulka 7: Skloubení rodinných a pracovních povinností u žen obou společností

	TRELLEBORG BOHEMIA, A.S.	BN INTERNATIONAL, S.R.O.
Zvládám obojí	17	22
Dobře zvládám pracovní povinnosti, méně rodinné	2	0
Dobře zvládám rodinné povinnosti, méně pracovní	1	2
Zvládám obojí, ale ne zcela	1	2
Mám problémy v práci i rodině, obojí není možné stihnout	1	0

Zdroj: vlastní zpracování

Jak uvádí tabulka č. 7 většina respondentek z obou firem uvedla, že zvládají obojí. Daří se jim tedy skloubit pracovní i rodinné povinnosti. Ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. se jedná o ženy působící ve společnosti od 1 do 11 let a více a všechny jsou zaměstnány na 8hodinový pracovní úvazek. Dále dvě ženy zodpověděly, že zvládají dobře pracovní povinnosti, ale méně ty rodinné. Tyto dvě respondentky působí v zaměstnání po dobu 1-5 let a lze u nich předpokládat, že se soustředí především na budování kariéry, a dávají přednost pracovním povinnostem před těmi rodinnými. Jedna respondentka zodpověděla, že má problémy v práci i rodině a není pro ni možné stíhat obojí. Tato respondentka je zaměstnaná s pružnou pracovní dobou. Můžeme zde soudit, že zaměstnavatel byl ochotný jí vyhovět a přizpůsobit se jejím požadavkům.

Ve společnosti BN International, s.r.o., stejně jako u druhé společnosti, odpovědělo nejvíce respondentek, že zvládá obojí, tedy pracovní i rodinné povinnosti. Dvě respondentky odpověděly, že dobře zvládají rodinné povinnosti a méně ty pracovní. Další dvě odpověděly, že zvládají obojí, ale ne zcela. Stejně jako u druhé společnosti se jedná o ženy, které působí v zaměstnání kratší dobu, jak jeden rok. Lze tedy soudit, že si budují kariéru nebo ještě nejsou sžity s pracovními činnostmi. Respondentka, která zvolila možnost, že dobře zvládá pracovní povinnosti a méně ty rodinné, je zaměstnaná na 12hodinový plný pracovní úvazek. Tento fakt může být důvodem, proč zvolila právě tuto možnost.

Lze tedy říci, že pracovní úvazek a doba, kterou respondentky působí u svého zaměstnavatele patrně ovlivňuje schopnost zvládat rodinné a pracovní povinnosti. Zohledněn, avšak musí být i počet dětí žijících v dané domácnosti a fakt, zda je žena na výchovu sama či nikoli. Přirozeně by žena starající se o více dětí a sama v domácnosti nemusela zcela zvládat rodinné či pracovní povinnosti. Následující tabulky č. 8 a 9 uvádí počet dětí respondentek žijících v domácnosti a jejich rodinný stav.

Tabulka 8: Počet dětí respondentek žijících v domácnosti v obou společnostech

	TRELLEBORG BOHEMIA, A.S.	BN INTERNATIONAL, S.R.O.
Žádné	12	13
1	2	2
2	8	8
Více než 2	0	3

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud srovnáme tabulku č. 8 v návaznosti na pracovní a rodinné povinnosti, je viditelné, že ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. je většina respondentek bezdětných nebo mají dvě děti. Pokud se zaměříme na respondentky, které špatně zvládají skloubit rodinné a pracovní povinnosti, jedná se o respondentky, které nemají děti žádné nebo 1. U této společnosti tedy není možné říci, že počet dětí v domácnosti, ženy omezuje nebo jim ztěžuje se soustředit na pracovní a rodinné povinnosti. Ve společnosti BN International, s.r.o. se jedná stejně jako u předchozí společnosti zejména o ženy bezdětné nebo se dvěma dětmi. V souvislosti

s odpověďmi na pracovní a rodinné povinnosti se opět u odpovědí špatného skloubení těchto činností do hromady jedná o respondentky bezdětné. Tedy i u druhé společnosti lze vyloučit, že je tento fakt způsobený počtem dětí v domácnosti.

Tabulka 9: Rodinný stav respondentek z obou společností

	TRELLEBORG BOHEMIA, A.S.	BN INTERNATIONAL, S.R.O.
Svobodná	9	5
Vdaná	10	15
Rozvedená	2	6
Ovdovělá	1	0

Zdroj: vlastní zpracování

Jak uvádí tabulka č. 9, u obou společností se jedná především o ženy vdané. U společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. druhé místo obsazují ženy svobodné a u společnosti BN International, s.r.o. ženy rozvedené. Jak bylo zmíněno v předchozích odstavcích, tento fakt může být další ovlivňující faktor toho, zda žena zvládá rodinné a pracovní povinnosti či nikoli. Zaměříme se tedy opět na ženy, které odpověděly, že tyto dvě činnosti nezvládají zcela dobře skloubit.

Ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. se ve všech pěti případech jedná o ženy svobodné nebo ovdovělé. Je to tedy jeden z hlavních důvodů, proč tyto ženy nezvládají dobře skloubit rodinné a pracovní povinnosti. Ve společnosti BN International, s.r.o. se jedná o 4 ženy, které odpověděly, že ne příliš dobře zvládají obojí. I v tomto případě se u 3 žen ze 4 jedná o ženy svobodné či rozvedené. Rodinný stav žen tedy hraje důležitou roli a velmi ovlivňuje to, zda žena zvládá skloubit rodinné a pracovní povinnosti.

8.3 Soukromý a pracovní život

Tato otázka byla zaměřena na to, zda současný zaměstnavatel umožňuje ženám skloubit pracovní život s tím rodinným, soukromým životem. Otázka navazuje na odpovědi respondentek, zda zvládají skloubit rodinný a pracovní život. V tabulce č. 10 jsou uvedeny odpovědi respondentek obou společností.

U společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. převážná většina žen zvolila možnost ano a souhlasí s tím, že jim současný zaměstnavatel umožňuje skloubit soukromý život s tím pracovním. Dvě respondentky, ale zvolily možnost ne. Tyto ženy mají pocit, že jim jejich současný zaměstnavatel neumožňuje skloubit rodinný život s pracovním. Jedna z těchto respondentek má pružnou pracovní dobu a v otázce, zda zvládá pracovní a osobní život zvolila možnost „Mám problémy v práci i rodině, obojí není možné stihnout“. Respondentka je svobodná, má jedno dítě a její věk se pohybuje v rozmezí od 41 do 60 let.

Tabulka 10: Umožňuje ženám současný zaměstnavatel skloubit rodinný a pracovní život

	TRELLEBORG BOHEMIA, A.S.	BN INTERNATIONAL, S.R.O.
ANO	20	18
NE	2	8

Zdroj: vlastní zpracování

Ve druhé společnosti, stejně jako v předchozí společnosti, odpověděla většina respondentek ano. Nevidí tedy žádný problém v tom, že by jim zaměstnavatel znemožňoval skloubit rodinný a pracovní život. Avšak 8 respondentek z celkových 26 zvolilo možnost ne. Mají tedy pocit, že jim zaměstnavatel neumožňuje skloubit rodinný život s tím pracovním. Jedná se o respondentky pracující na dělnické pozici a převážně svobodné nebo rozvedené. Respondentky působí ve společnosti rozdílnou dobu a jsou v rozdílné věkové kategorii. Zajímavé zde je, že většina těchto žen odpověděla na otázku, zda zvládají dobře rodinné i pracovní povinnosti, že zvládají dobře obojí. I přesto, že si tyto ženy myslí, že jim zaměstnavatel neumožňuje rodinný život skloubit s tím pracovním, daří se jim to dobře.

8.4 Vzdělání

Následující tabulka č. 11, uvádí odpovědi respondentek obou společností na otázku, zda si myslí, že jsou přiměřeně finančně ohodnoceny s ohledem na jejich dosažené vzdělání.

Ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. si 13 respondentek myslí, že jsou finančně ohodnoceni přiměřeně ke svému dosaženému vzdělání. Tyto respondentky mají různá dosažená vzdělání a různé pracovní pozice. Respondentky, které zvolily možnost ne a domnívají se, že nejsou přiměřeně finančně ohodnoceny s ohledem na jejich dosažené vzdělání, mají odlišná vzdělání,

avšak jejich nejnižší dosažené vzdělání je základní, nejvyšší střední s maturitou a převážná část z nich pracuje na dělnických pozicích.

Tabulka 11: Je žena přiměřeně finančně ohodnocena s ohledem na dosažené vzdělání

	TRELLEBORG BOHEMIA, A.S.	BN INTERNATIONAL, S.R.O.
ANO	13	14
NE	9	12

Zdroj: vlastní zpracování

Ve druhé společnosti BN International, s.r.o. odpovědělo 14 z celkových 26 respondentek ano a myslí si, že jsou přiměřeně ohodnoceny v souvislosti s jejich dosaženým vzděláním. Tyto respondenty mají stejně jako ve druhé společnosti odlišná vzdělání i pracovní pozice. 12 z celkových 26 zvolilo odpověď ne a domnívají se, že nejsou přiměřeně finančně ohodnoceni v souvislosti s jejich dosaženým vzděláním. Taktéž jako u předchozí společnosti jsou to ženy, které mají nejnižší dosažené vzdělání základní a nejvyšší střední s maturitou a opět se jedná především o dělnické pozice.

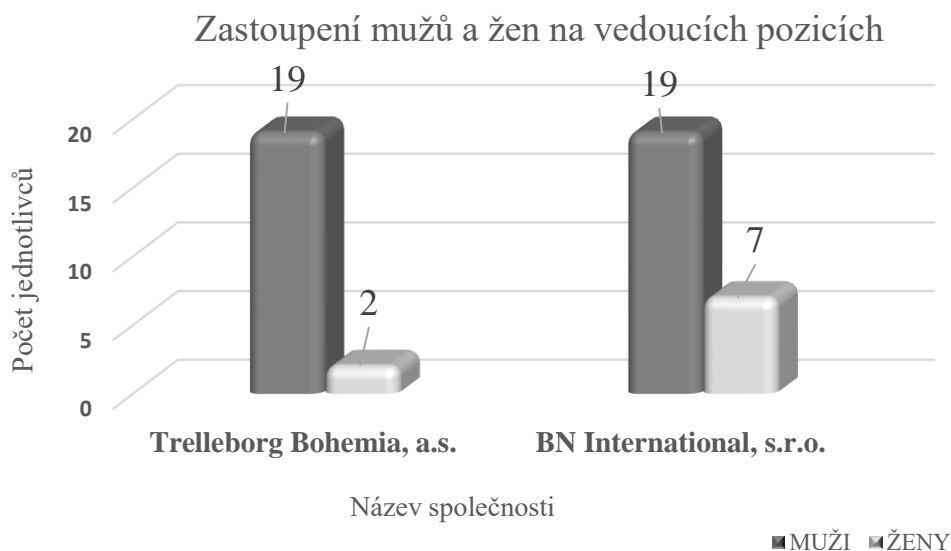
V odpovědích se nevyskytla žádná respondentka s vyšším vzděláním, než je středoškolské s maturitou, která by se domnívala, že je nepřiměřeně finančně ohodnocena s ohledem na své vzdělání.

Vedoucí pozice

Dotazníkové šetření bylo dále zaměřeno na vedoucí pozice, se kterými přijdou zúčastněné respondenty do kontaktu. Následující obrázek č. 6 znázorňuje, zda je na vedoucí pozici dané respondenty muž či žena.

V minulosti byl muž považován jako hlava rodiny, ale také se předpokládalo, že má lepší organizační a vůdčí schopnosti než žena. Muž byl považován za živitele rodiny, kdežto žena byla brána jako žena v domácnosti, která by měla zastávat domácí práce. V dnešní době, je tomu stále tak, nic méně se tento fakt dostává do ústupu a není už tak nevídané, či nečekané spatřit na vedoucích pozicích ženy.

Ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. byl na vedoucí pozici zvolen 19krát muž a pouze 3krát žena. Obdobně je tomu ve druhé společnosti, kde je na vedoucí pozici taktéž 19krát zvolen muž a pouze 7krát žena.



Obrázek 6: Zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích v obou společnostech

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 12 znázorňuje, koho dotazované ženy upřednostňují na vedoucích pozicích. Některé ženy vzhlíží k mužům, jak bylo nastíněno v předchozím odstavci jako k živitelům rodiny a k silnějším osobnostem, které dokážou lépe zvládat problémy, mají vedoucí schopnosti, a proto si je dokážou lépe představit na vedoucích pozicích než ženy.

Tabulka 12: Koho respondentky upřednostňují na vedoucích pozicích u obou společností

	TRELLEBORG BOHEMIA, A.S.	BN INTERNATIONAL, S.R.O.
Neupřednostňují	20	19
Muže	2	6
Ženy	0	1

Zdroj: vlastní zpracování

Tento fakt nevyvrací ani odpovědi respondentek i přesto, že v obou společnostech převážná většina žen odpověděla, že na vedoucích pozicích neupřednostňuje ani muže ani ženy, tak pouze jediná žena by upřednostnila na vedoucí pozici ženu.

Tlak ze strany nadřízeného

Otázka je zaměřena na to, zda byl na ženy v současném zaměstnání někdy vyvíjen tlak ze strany nadřízeného, aby vykonaly činnost, kterou nemají v popisu práce. Tato otázka byla také zařazena do dotazníkového šetření určeného mužům, aby zde bylo možné porovnat, jak se liší názory a pohled na danou problematiku mezi oběma pohlavími. Následující tabulky č. 13 a 14 uvádějí rozložení odpovědí mužů a žen obou společností.

Ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. zvolilo 8 žen z 22 možnost ano. Setkaly se tedy s tlakem ze strany nadřízeného pracovníka, aby vykonaly činnost, kterou nemají v popisu práce. Tyto ženy mají všechny jako svého nadřízeného pracovníka muže a jedná se o ženy na dělnické pozici. Součástí těchto odpovědí je i odpověď respondentky, která u otázek týkajících se znevýhodnění oproti ostatním uvedla: *„Čím více profesí člověk umí, tím více je znevýhodňovaný“* Pokud se, avšak nejedná o činnost, kterou má respondentka v popisu práce, může se jednat pouze o požádání nadřízeného k výkonu této činnosti, nikoli o nařízení či vyvíjení tlaku, aby tuto činnost daná respondentka provedla i přesto, že ji umí. U odpovědí mužů zvolilo možnost ano 5 respondentů z celkových 36 dotazovaných. Tito muži se nacházejí na pracovní pozici dělníka a domnívají se, že v jejich zaměstnání byl někdy na ženy vyvíjen tlak, aby vykonaly činnost, kterou nemají v popisu práce. U mužů se jedná o malé množství odpovědí poukazujících na vyvíjení tlaku nadřízeného na ženy, že je pravděpodobné, že se jedná o ojedinělé či individuální případy související s konkrétní situací.

Tabulka 13: Byl na ženy ve vaší společnosti vyvíjen tlak ze strany nadřízeného pracovníka

	TRELLEBORG BOHEMIA, A.S.	
	ŽENY	MUŽI
ANO	8	5
NE	14	31

Zdroj: vlastní zpracování

Ve druhé společnosti BN International, s.r.o. zvolilo možnost ano poměrně málo respondentů. U žen tuto možnost zvolily 4 ženy a stejně tak tomu je i u mužů. U žen se jedná o respondentky ve věku od 41-60 let s nejvyšším dosaženým vzděláním středoškolským s maturitou. Respondentky mají jinak zcela odlišné charakteristiky, působí ve společnosti odlišnou dobu a na odlišných pracovních pozicích. Jedná se zde tedy pravděpodobně o ojedinělé situace, se kterými se respondentky setkaly. Jak již bylo zmíněno u mužů je počet odpovědí ano stejný jako u žen. Tito muži působí stejně jako ve druhé společnosti na pozici dělníků.

Tabulka 14: Byl na ženy ve vaší společnosti vyvíjen tlak ze strany nadřízeného pracovníka

	BN INTERNATIONAL, S.R.O.	
	ŽENY	MUŽI
ANO	4	4
NE	22	28

Zdroj: vlastní zpracování

Dle odpovědí v obou společnostech lze říci, že k vyvíjení tlaku na ženy, aby vykonaly činnost, kterou nemají v popisu práce, dochází zřídka a děje se tomu tak především na pozicích dělnických. Způsobeno to zde může být variabilitou práce, kterou zaměstnanci na těchto pozicích vykonávají.

Rozložení mužů a žen na vedoucích pozicích

Následující kapitoly jsou zaměřeny na srovnání odpovědí žena a mužů. První problematikou zde je pohled na to, zda je rozložení mužů a žen na vedoucích pozicích ve firmě rovnoměrné, jak uvádí tabulka č. 15.

Tabulka 15: Zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích v obou společnostech

	TRELLEBORG BOHEMIA, A.S.		BN INTERNATIONAL, S.R.O.	
	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI
Rovnoměrné	3	9	5	12
Nerovnoměrné	19	27	21	20

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 15 je viditelné, že každý jedinec má odlišný pohled na rozložení mužů a žen na vedoucích pozicích. Přesto, že v obou firmách převažuje odpověď, že je zastoupení mužů a žen a vedoucích pozicích nerovnoměrné, objevují se zde i velmi často odpovědi, že je zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích rovnoměrné.

8.5 Práce vykonaná ženou a mužem

Následující otázka je zaměřena na ohodnocení práce, kterou vykoná žena v porovnání s muži. Respondentky odpovídaly na otázku, zda si myslí, že práce, kterou vykonávají, vykonávají stejně kvalitně jako muž. Tabulka č. 16 uvádí srovnání odpovědí respondentek ženského pohlaví v obou firmách.

Tabulka 16: Vykoná žena práci stejně dobře jako muž

	TRELLEBORG BOHEMIA, A.S.	BN INTERNATIONAL, S.R.O.
ANO	21	25
NE	1	1

Zdroj: vlastní zpracování

V obou firmách všechny respondentky, kromě jedné odpověděly, že ano. Myslí si tedy, že práci vykonávají stejně kvalitně jako by ji vykonal muž. Pouze dvě respondentky, každá z jiné firmy, jsou názoru, že nevykonávají práci stejně dobře jako muž. Jedná se o ženy ve vyšší věkové kategorii, tedy 41 až 60 let. Žena ze společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. pracuje na pozici dělníka a má střední vzdělání s výučním listem. Tento fakt může být příčinou, proč tato respondentka zvolila odpověď, že práci nevykoná stejně kvalitně jako muž. Může se jednat o práci, kterou nemůže díky váhovým či jiným překážkám, jež neovlivní, vykonat stejně dobře jako muž. Dále může toto rozhodnutí plynout z příslušného vyučení respondentky, které ji může připadat nedostačující k vykonání její práce, a proto tuto odpověď zvolila. Pokud se jedná o ženu ze společnosti BN International, s.r.o., jde o ženu na pozici řídicího pracovníka, se středním vyučením s maturitou. Stejně jako u respondentky z druhé společnosti, může být i zde vzdělání hlavním důvodem, proč tuto možnost zvolila. Žena vykonává vyšší pracovní pozici a může pro ni být její vzdělání s maturitou jako nedostačující.

Obě tyto ženy také mají jako vedoucího pracovníka muže. I tento fakt může být důvodem, proč respondentky odpověděly, že nevykonávají práci stejně kvalitně jako muž. Mužské pohlaví na vedoucí pozici pro ně může být natolik zásadní, že nedokáží vlastní práci dostatečně ocenit. Jak bylo zmíněno v předchozím odstavci, jedná se o ženy vyššího věku a je zde opodstatněné se domnívat, že jsou zastávkyněmi genderových stereotypů a vzhlíží k mužům, jako k vůdcovské ikoně, která je pro ně natolik zásadní, že zastávají názor, že žena nevykoná práci stejně dobře jako muž.

Na předchozí otázku v dotazníkovém šetření také navazovala otázka týkající se finančního ohodnocení žen v porovnání s muži. Respondentky mohly na otázku, zda by byl muž na jejich současné pozici finančně ohodnocen stejně, zvolit možnost ano, ne nebo nevím. Možnost nevím byla v této otázce zařazena jako v jediné z celého dotazníkového šetření. Jelikož se jedná o finanční ohodnocení, a tedy o soukromou záležitost, je pochopitelné, že respondentky neví, jak je jejich okolí finančně ohodnoceno, a tedy nemohou posoudit, zda lépe či nikoli.

V tabulce č. 17 jsou viditelné počty respondentek, které zvolily možnost ano, ne nebo nevím. I přesto, že zde byla na výběr možnost nevím, nejčastější odpovědí respondentek v obou společnostech byla možnost ne. Ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. se 9 respondentek domnívá, že by muž nebyl na jejich současné pozici ohodnocen stejně jako ony. Ve druhé společnosti BN International, s.r.o. možnost ne zvolilo 12 respondentek. Respondentky, které zvolily možnost ano a domnívají se tedy, že by muž na jejich současné pozici byl ohodnocen stejně, jsou převážně z pozic technicko-hospodářských pracovníků nebo pozic řídicích.

Tabulka 17: Finanční ohodnocení respondentek obou společností ve srovnání s muži

	TRELLEBORG BOHEMIA, A.S.	BN INTERNATIONAL, S.R.O.
ANO	5	6
NE	9	12
NEVÍM	8	8

Zdroj: vlastní zpracování

Jak již bylo zmíněno v předchozích odstavcích, tyto odpovědi mohly být z velké části ovlivněny dosaženým vzděláním respondentek. U všech možných odpovědí se jedná o respondentky různého věku působící ve společnosti rozdílnou dobu. Nelze tedy říci, že odpovědi respondentek jsou ovlivněny dobou působnosti ve společnosti nebo věkem respondentek.

8.6 Nerovnost mezi muži a ženami

Další otázkou, kterou dotazník obsahoval, byla otázka týkající se nerovnosti mezi muži a ženami. Otázka byla zaměřena na to, ve které oblasti vidí ženy, popřípadě muži, největší nerovnost mezi jednotlivými pohlavími. Následující kapitoly budou věnovány každé firmě jednotlivě.

První tabulka č. 18 je zaměřena na společnost Trelleborg Bohemia, a.s. V tabulce jsou zahrnuty odpovědi žen i mužů. Mezi odpověďmi respondentek ženského pohlaví se nejvíce objevila odpověď, že největší nerovnost mezi muži a ženami shledávají v platových podmínkách, tuto možnost zvolilo 12 respondentek z celkových 22. Druhá nejčastější odpověď byla, že žádný rozdíl nevidí. Objevily se zde ale respondentky, které zvolily možnost hledání zaměstnání nebo kariérní postup.

Pokud se zaměříme na jednotlivé odpovědi není možné říci, že se jedná o skupinu, která by byla něčím ovlivněna nebo něčím specifická. Důležité je zde ale zdůraznit spojitost s předchozí tabulkou a odpověďmi respondentek. Respondentky ze společnosti Trelleborg Bohemia, a.s., které zvolily v předchozí otázce možnost ne a domnívají se tedy, že by nebyl muž na jejich současné pozici ohodnocen stejně, zvolily jako odpověď na otázku týkající se nerovnosti mezi muži a ženami možnost „**platové podmínky**“. Tyto ženy tedy pociťují platové odlišnosti ve vykonávaném zaměstnání.

Tabulka 18: Nerovnost mezi muži a ženami ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s.

	TRELLEBORG BOHEMIA, A.S.	
	ŽENY	MUŽI
Platové podmínky	12	14
Hledání zaměstnání	2	2
Kariérní postup	2	2
Nevidím rozdíl	6	18

Zdroj: vlastní zpracování

Odpovědi respondentů mužského pohlaví jsou z části totožné jako u žen. S rozdílem, že zde převažuje odpověď, že nevidí žádný rozdíl. Taktéž se zde ale velmi často objevila odpověď, že vidí rozdíl v platových podmínkách, tuto možnost zvolilo 14 respondentů z celkových 36. Tato volba odpovědi mužů, může být způsobena tím, že se přímo nesetkali s konkrétním problémem, ani ho nezaznamenali u žen vyskytujících se v jejich blízkosti.

Tabulka č. 19 je zaměřena na druhou společnost BN International, s.r.o. Stejně jako v předchozí tabulce jsou zde zahrnuty odpovědi mužů i žen z této společnosti. Mezi odpověďmi ženského pohlaví, stejně jako u předchozí společnosti, převládá odpověď, že největší rozdíl vidí v platových podmínkách, kde tuto možnost zvolilo 17 žen z celkových 26. Jedná se o ženy zaměstnané na dělnických nebo technicko-hospodářských pozicích, působící ve společnosti rozdílnou dobu a v různé věkové kategorii. Jejich dosažené vzdělání je středoškolské s maturitou nebo výučním listem.

U společnosti BN International, s.r.o. ne zvolila žádná respondentka ženského pohlaví možnost hledání zaměstnání nebo kariérní postup, zbylé respondentky tedy zvolily možnost, že nevidí rozdíl. Stejně jako u společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. je nutno zmínit souvislost mezi tabulkou č. 17 a tabulkou č. 19. I zde převážná většina respondentek, které na otázku, zda by muž na jejich současné pozici byl ohodnocen stejně, odpověděla ne, zvolila v následující otázce možnost platové podmínky. Stejně jako u druhé společnosti lze u těchto respondentek pozorovat jistou nespokojenost s platovým ohodnocením.

Tabulka 19: Nerovnost mezi muži a ženami ve společnosti BN International, s.r.o.

	BN INTERNATIONAL, S.R.O.	
	ŽENY	MUŽI
Platové podmínky	17	7
Hledání zaměstnání	0	3
Kariérní postup	0	1
Nevidím rozdíl	9	21

Zdroj: vlastní zpracování

Fakt, který zde může hrát roli je ten, že se jedná především o respondentky na dělnické pozici a pocit platového znevýhodnění může plynout z možností, které ženy mají oproti mužům. Jedná se především o činnosti, které jsou ženám zakázány vykonávat z důvodu váhového či jiného. Ani u odpovědí zaměřených na kariérní postup nebo hledání zaměstnání není možné shledávat žádný specifický fakt, který by tuto skutečnost ovlivňoval. Důvodem zde tedy mohou být genderové stereotypy, které se ve společnosti objevují.

Postavení žen ve společnosti v porovnání s muži

Následující tabulky uvádí rozložení odpovědí v obou společnostech respondentů mužského i ženského pohlaví. Respondenti odpovídali na otázku, jaké je podle nich postavení žen v dané společnosti v porovnání s muži a zda se setkali se znevýhodněním ženy oproti ostatním.

Tabulka č. 20 uvádí odpovědi mužů a žen společnosti Trellborg Bohemia, a.s. Tato otázka je zaměřena pouze na odlišné vnímání situace v konkrétní společnosti. Zda se respondentky ženského pohlaví vnímají ohledně postavení ve společnosti v porovnání s muži stejně, jako je vnímají muži.

V první společnosti nevyplývá z odpovědí mužů a žen příliš velký rozdíl. Stejně jak se vnímají ženy v postavení ve společnosti, je vnímají i muži. Zajímavý fakt zde ale je, že 3 respondenti mužského pohlaví zvolili možnost, že některé skupiny mužů jsou znevýhodněny oproti ženám. Jedná se o muže svobodné, působící ve společnosti 2-5 let. Tuto možnost nezvolila žádná respondentka. Ostatní respondenti mužského pohlaví zvolili jako nejčastější odpověď, že nevidí rozdíl žádný. Jsou zde, ale početné odpovědi, že ženy či některé skupiny žen jsou oproti mužům

znevýhodněny. Tuto možnost zvolila více jak půlka respondentů mužského pohlaví, tedy celkem 19 mužů z 36. Jedná se o muže, kteří v tabulce č. 18 zvolili jako nejčastější odpověď odlišnost v platových podmínkách. Tito respondenti se tedy domnívají, že ženy v dané společnosti jsou určitým způsobem znevýhodňovány v souvislosti s platovými podmínkami.

Tabulka 20: Postavení žen ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s.

	TRELLEBORG BOHEMIA, A.S.	
	ŽENY	MUŽI
Ženy jsou jednoznačně znevýhodněny oproti mužům	4	8
Některé skupiny mužů jsou znevýhodněny oproti ženám	0	3
Některé skupiny žen jsou znevýhodněny oproti mužům	6	11
V postavení žen a mužů nevidím podstatný rozdíl	12	14

Zdroj: vlastní zpracování

U respondentek ženského pohlaví se nejvíce vyskytovala odpověď, že některé skupiny žen jsou oproti mužům znevýhodněny. Tuto možnost zvolilo 6 žen z celkových 22. Jedná se o ženy s odlišnými charakteristikami. Skutečnost, která tyto respondentky spojuje, je odpověď na otázku vyobrazenou v tabulce č. 18, kde všechny ženy zvolily alespoň jednu z prvních třech možností. Lze zde tedy jasně říci, že tyto ženy si připadají v konkrétní společnosti z jistých důvodů znevýhodňovány.

Rozložení odpovědí druhé společnosti BN International, s.r.o. uvádí tabulka č. 21. I zde se jedná o srovnání odpovědí mužů a žen na danou problematiku postavení žen ve společnosti oproti mužům. U této společnosti zvolilo velké množství žen možnost, že jsou ženy jednoznačně znevýhodněny oproti mužům. Dvě ženy zvolily možnost, že jsou znevýhodněny některé skupiny a zbytek respondentek zvolilo možnost, že nevidí v postavení žen a mužů podstatný rozdíl. Stejně jako u předchozí společnosti, respondentky, které si myslí, že jsou ženy, či některé skupiny žen znevýhodňovány, nemají společné charakteristiky. Pouhým rozdílem oproti předchozí společnosti je skutečnost, že se jedná o ženy na dělnických

či technicko-hospodářských pozicích. Důvod zvolení této odpovědi tedy může plynout z pozice, kterou v zaměstnání vykonávají.

Tabulka 21: Postavení žen ve společnosti BN International, s.r.o.

	BN INTERNATIONAL, S.R.O.	
	ŽENY	MUŽI
Ženy jsou jednoznačně znevýhodněny oproti mužům	9	1
Některé skupiny mužů jsou znevýhodněny oproti ženám	0	0
Některé skupiny žen jsou znevýhodněny oproti mužům	2	3
V postavení žen a mužů nevidím podstatný rozdíl	15	28

Zdroj: vlastní zpracování

U odpovědi mužů jsou čísla odlišná a příliš se odpovědím žen nepodobají. Pouze 4 respondenti mužského pohlaví zde zvolili možnost, že jsou ženy, či některé skupiny žen oproti mužům znevýhodněny. Zbylých 28 mužů zvolilo odpověď, že v postavení žen a mužů nevidí podstatný rozdíl. U této společnosti je tedy viditelná odlišnost v pohledu na postavení žen ve společnosti oproti mužům. Důvodem, zde může být fakt, že muži nemají příležitost tyto činnosti reálně posoudit, protože se s nimi nesečkali nebo jim nepříjdou natolik závažné, aby je hodnotili jako znevýhodnění.

Tabulky č. 22 a 23 uvádí, zda se někdy respondenti ve svém současném zaměstnání setkali se znevýhodněním žen oproti ostatním. Jsou zde pro porovnání opět zařazeny i odpovědi mužů. Tato otázka také obsahovala otevřenou odpověď, pokud respondent zvolil odpověď ano, měl možnost uvést konkrétní případ, o jaké znevýhodnění se jednalo.

První tabulka č. 22 zobrazuje rozložení odpovědí ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. Mezi ženami uvedlo 9 z celkových 22, že se setkaly se znevýhodněním žen oproti ostatním, 5 z nich uvedlo konkrétní situace, které jsou citovány na následující straně:

- „výkon podřadnějších prací (administrativa, úklid atd.)“;
- „přidávání peněz“;
- „časté střídání prací“;
- „čím více profesí člověk umí, tím více je znevýhodňovaný“;
- „plat“.

U respondentů mužského pohlaví zvolilo možnost ano 12 mužů z celkových 36, z nich 5 uvedlo konkrétní situace, které jsou opět citovány níže:

- „platové podmínky“;
- „chemický průmysl“;
- „jedná se o těžký průmysl, ve kterém ženy nemohou pracovat“;
- „plat, pozice“;
- „pracovní pozice, plat“.

Tabulka 22: Setkali jste se v současném zaměstnání se znevýhodněním žen oproti ostatním

	TRELLEBORG BOHEMIA, A.S.	
	ŽENY	MUŽI
ANO	9	12
NE	13	24

Zdroj: vlastní zpracování

U mužů i žen převládá odpověď ne. Pokud se podíváme na jednotlivé odpovědi, ani u jednoho pohlaví není viditelná žádná souvislost, jedná se o respondenty působící ve společnosti různou dobu, na odlišných pracovních pozicích a v odlišném věku. Avšak u odpovědí obou pohlaví se objevila odpověď, která souvisí s platem a s výkonem práce. Z těchto odpovědí je viditelné, že se ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. se vyskytují činnosti, které ženy nemohou vykonávat a jsou stavěny na pozice, u kterých není možné setkat se například s váhovým či jiným omezením a připadají si tak znevýhodněny oproti mužům. Tento fakt, ale stejně vnímají i muži.

Tabulka č.23 srovnává počty odpovědí u druhé společnosti BN International, s.r.o. Stejně jako u druhé společnosti, zde převládá odpověď ne. Odpověď ano, zvolilo pouze 6 respondentek z celkových 26 tázaných, 4 uvedly konkrétní situace, při kterých se se znevýhodněním setkaly, tyto situace jsou citovány níže:

- „přístup vlastníka společnosti je z mého pohledu diskriminující“;
- „platové podmínky“;
- „finanční ohodnocení“;
- „nerovnost platů vůči fyzické náročnosti práce“.

Odpověď ano zvolili pouze 2 muži. Tito muži, ale neuvádí konkrétní situace, při kterých se se znevýhodněním setkali.

Tabulka 23: Setkali jste se v současném zaměstnání se znevýhodněním žen oproti ostatním

	BN INTERNATIONAL, S.R.O.	
	ŽENY	MUŽI
ANO	6	2
NE	20	30

Zdroj: vlastní zpracování

Stejně jako u druhé společnosti se zde objevují odpovědi související s platovými podmínkami spojenými s výkonem či náročností práce.

Jak již bylo zmíněno v předchozích kapitolách, u dělnických pozic může docházet k rozdílnostem týkajícím se fyzické náročnosti práce, kterou mohou vykonávat ženy a kterou muži. Zde se ale u obou společností jedná o respondenty vykonávající práci na různých pozicích. Nelze tedy určit, z jakého důvodu tyto nerovnosti plynou, a zda jsou způsobeny konkrétním jevem. Jedná se tedy o konkrétní situace, činnosti a přístup zaměstnavatele k jednotlivcům.

8.7 Diskriminace žen v zaměstnání

Na následující otázky bylo možné vybrat odpověď na uvedené škále od 1 do 3. 1 zde znamenalo často, 2 někdy a 3 nikoli. Odpovědi budou vyhodnocovány na základě vzorce uvedeného v kapitole 6.2. Otázky jsou cíleny pouze na ženy v dané společnosti, ale zodpovězeny byly i muži. První bude vyhodnocena otázka z pohledu žen a poté z pohledu mužů. Dále budou výsledky vzájemně porovnány.

První otázkou, která obsahovala možnost odpovědět na uvedené škále bylo, zda se **respondent setkal v jeho současném zaměstnání z některých ze sedmi typů diskriminace**. U každého typu diskriminace bylo možné vybrat odpověď z uvedené škály od 1 do 3.

Diskriminace při hledání zaměstnání

Ve společnosti Trellebor Bohemia, a.s. zvolilo nejvíce respondentek možnost někdy, tuto možnost zvolilo celkem 10 respondentek z celkových 22. Respondentky uvedly, že se ve svém zaměstnání někdy setkaly s diskriminací při hledání zaměstnání. U mužů byla nejvíce volena možnost 3, tedy nikoli, kterou zvolilo celkem 20 mužů z celkových 36 dotazovaných. Muži se tedy domnívají, že u žen nedochází k diskriminaci při hledání zaměstnání. V této společnosti se odpovědi žen a mužů liší.

Ve druhé společnosti BN International, s.r.o. zvolily respondentky ženského pohlaví nejvíce krát možnost nikoli. Respondentky se nesetkávají s diskriminací při hledání zaměstnání. U mužů byla také nejčastější odpověď nikoli, stejně jako u žen. Ve společnosti BN International, s.r.o., se odpovědi žen i mužů shodují.

Může se zde jednat o diskriminaci z důvodu dosaženého vzdělání, důležitou roli u respondentek hraje i fakt, zda již byly na rodičovské dovolené či nikoli, ale také počet dětí, které mají či nikoli. Zásadní, zde může být i rodinný stav, ve kterém žena je, ale také její věk, odpracované roky a zkušenosti.

V dotazníkovém šetření byla také zahrnuta otázka, zda se ženy setkaly při přijímacím pohovoru s otázkami diskriminačního typu. Myšleny jsou zde otázky na plánovanou mateřskou dovolenou, rodinný stav, počet dětí atd. Následující tabulky č. 24 a 25 znázorňují odpovědi respondentek v obou firmách. Otázky tohoto typu jsou při přijímacím pohovoru zakázané a zaměstnavatel by se na ně neměl ptát. Z tohoto důvodu byla tato otázka zařazena do dotazníkového šetření. I přesto, že by se tyto otázky neměly u přijímacích pohovorů objevovat, několik respondentek v obou firmách se s nimi při pohovoru setkaly.

Tabulka 24: Setkala jste s diskriminací při hledání zaměstnání

	TRELLEBORG BOHEMIA, A.S.	
	ŽENY	MUŽI
ANO	6	3
NE	16	33

Zdroj: vlastní zpracování

Navzdory tomu, že by u odpovědi ano měla být 0, ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. uvedlo 6 žen z celkových 22, že se setkaly u pohovoru s otázkami diskriminačního typu. I u odpovědí mužů se vyskytly 3 odpovědi ano.

Ani u druhé společnosti nebyla u odpovědi ano 0. Ve společnosti BN International, s.r.o. zvolilo odpověď ano více respondentek než u předchozí společnosti. Jedná se o 9 žen z celkových 26. I u mužů se objevily dvě odpovědi ano.

Tabulka 25: Setkala jste s diskriminací při hledání zaměstnání

	BN INTERNATIONAL, S.R.O.	
	ŽENY	MUŽI
ANO	9	2
NE	17	30

Zdroj: vlastní zpracování

Nerovné podmínky při kariérním růstu

V první společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. byla nejvíce volena opět možnost někdy. Tuto možnost zvolilo 9 z 22 žen. Tyto ženy se někdy setkaly ve svém zaměstnání s nerovnými podmínkami při kariérním růstu. Tuto možnost zvolily ženy, které jsou ve společnosti 2 a více let, jsou především na dělnické pozici a jejich nejvyšší dosažené vzdělání je středoškolské s maturitou a nižší. Muži zde nejvíce volili odpověď nikoli. Zde ji zvolilo celkem 17 z 36 mužů. Muži z této společnosti se tedy nesetkávají s nerovnými podmínkami při kariérním růstu. Odpovědi mužů a žen se u této otázky opět liší. Důvodem zde může být nepřímý kontakt mužů s touto problematikou.

Ve druhé společnosti BN International, s.r.o. byla u žen nejvíce krát zvolena možnost někdy. Tuto možnost zvolilo 13 z 26 žen. Ženy se zde tedy někdy setkaly s nerovnými podmínkami při kariérním růstu. Jedná se zde o respondentky s odlišnou dobou působnosti ve firmě, tyto respondentky mají, avšak společný věk a nejvyšší dosažené vzdělání, které je zde opět středoškolské s maturitou a nižší a spadají do věkové kategorie převážně 41-60 let. Muži zde zvolili jako nejčastější odpověď možnost nikoli. Zvolilo ji celkem 13 mužů z 26.

Odpovědi mužů a žen se zde neshodují u obou společností. Při kariérním růstu hraje velkou roli především vzdělání a odpracované roky. Respondentky, které zvolily, že se často nebo někdy setkaly s nerovnými podmínkami při kariérním růstu, působí ve firmě převážně 2 a více let a pohybují se ve věkové kategorii 41 až 60 let, mají nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské s maturitou, a právě tato skutečnost může být důvodem jejich odpovědi.

Platová diskriminace

Dotazované ženy ze společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. nejvíce volily možnost někdy. Tuto možnost zvolilo 12 žen z 22. Jedná se o respondentky, které mají odlišné charakteristiky. Avšak jedná se o ženy, které v otázce zobrazené v tabulce č. 18 zvolily možnost platové podmínky jako oblast, ve které vidí největší rozdíl mezi muži a ženami. U mužů byla nejčastější odpověď možnost nikoli, kterou zvolilo 18 mužů z 36.

U druhé společnosti BN International, s.r.o. byla nejčastější odpovědí možnost nikoli, respondentky se nesečkávají s platovou diskriminací. Tuto možnost zvolilo 10 z 26 žen. Muži zde volili nejčastěji možnost také nikoli, nesečkávají se tedy s platovou diskriminací u žen v současném zaměstnání. Zvolilo ji 22 respondentů z celkových 32.

Odpovědi se zde shodují pouze u druhé společnosti. V návaznosti na předchozí kapitoly a četnost odpovědí týkající se platových odlišností, byla možnost někdy u této otázky očekávaná, avšak většina respondentů zvolila možnost nikoli, lze tedy uvažovat, že se domnívají, že k platové diskriminaci dochází, ale nikdy se s ní přímo nesečkali. Avšak jak již bylo zmíněno v předchozích kapitolách, tyto odlišnosti plynou především z možných činností, které ženy mohou a nemohou vykonávat a nepatrně přispívá i dosažené vzdělání respondentek.

Při návratu do zaměstnání při mateřské / rodičovské dovolené

V první společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. byla nejčastější odpovědí zvolena možnost často. Tuto odpověď zvolilo 10 žen z celkových 22. Tyto ženy se setkaly s diskriminací při návratu z rodičovské či mateřské dovolené. Odpověď mužů je rozdílná, muži zvolili nejčastěji možnost nikoli, a to celkem 16krát z 36. U mužů je důvodem nepřímé setkání s tímto problémem.

Ve společnosti BN International, s.r.o. ženy zvolily nejčastěji možnost nikoli, nesečkaly se s diskriminací při návratu z rodičovské či mateřské dovolené. Důvodem, zde je velmi pravděpodobně, že všechny respondentky, které byly na mateřské dovolené nastoupily po ukončení k jinému zaměstnavateli. Muži zvolili nejčastěji taktéž možnost nikoli. Stejně jako u první společnosti, je zde důvodem nepřímé setkání s touto problematikou.

Věková diskriminace

U věkové diskriminace je možné rozlišovat dvě hlediska. Jedná se o diskriminaci z důvodu nízkého věku a o diskriminaci z důvodu věku příliš vysokého. Ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. se většina žen domnívá, že k věkové diskriminaci nedochází. 10 žen z celkových 22 zvolilo možnost nikoli. U mužů je tomu stejně, nejčastější odpovědí zde byla možnost také nikoli, kterou zvolilo 16 mužů z celkových 36.

U druhé společnosti jsou výsledky obdobné jako u předchozí společnosti. 11 žen z 26 zvolilo možnost nikoli a domnívají se, že zde k věkové diskriminaci nedochází. U mužů je tomu rovněž tak, tuto možnost zvolilo 17 mužů z celkových 32.

Problematika sexuálního obtěžování

U obou společností i u obou pohlaví zde byla nejčastěji zvolena možnost 3, nikoli. Konkrétně se jednalo o 17 žen a 28 mužů ze společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. a o 22 žen a 27 mužů ze společnosti BN International, s.r.o. U této otázky, na rozdíl od ostatních otázek v této kapitole, odpovědi velmi převažovaly. Lze tedy jednoznačně říci, že ani u jedné společnosti nedochází k problematice spojené se sexuálním obtěžováním.

Předsudky a stereotypy

U této otázky ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. se projevila u žen opět odpověď často, jako nejčastěji volená. Zvolilo ji celkem 11 respondentek z 22 zúčastněných. Ženy z této společnosti vnímají předsudky a stereotypy tykající se jejich pohlaví. Muži zde zvolili nejvíce krát možnost nikoli, dle mužů v této společnosti nedochází k předsudkům ani stereotypům. Odpovědi mužů a žen se v této společnosti naprosto liší.

Ve společnosti BN International, s.r.o. byla nejčastější odpovědí možnost někdy. Respondentky z této společnosti se někdy setkaly s předsudky či stereotypy spojenými s ženským pohlavím. Tuto možnost zvolilo celkem 11 žen. U mužů byla nejčastější odpovědí možnost nikoli. Stejně jako u první společnosti, jsou zde u mužů a žen odlišné výsledky.

8.8 Zažité stereotypy a předpoklady

Následující otázky byly položeny mužům i ženám. Jedná se o otázky umožňující výběr odpovědi na uvedené škále od 1 do 4. Možnost 1 znázorňuje odpověď vůbec nesouhlasím a možnost 4 naprosto souhlasím. Možnost 2 pak znamená nesouhlasím a možnost 3 souhlasím. Škála od 1 do 4 je uvedena záměrně, aby bylo zamezeno střední volbě, která by neměla reálnou vypovídající schopnost. Jednotlivé otázky, které tento oddíl dotazníkového šetření obsahoval jsou uvedeny níže.

Myslíte si, že zažité stereotypy ohledně rozdílnosti pohlaví brzdí ženy ve vašem současném zaměstnání v profesním růstu a kariérním postupu?

V první společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. se u odpovědi respondentek ženského pohlaví na tuto otázku nejčastěji vyskytla možnost souhlasím. Ženy v této společnosti tedy souhlasí s tím, že zažité stereotypy ohledně rozdílnosti pohlaví, brzdí ženy v jejich současném zaměstnání v profesním růstu a kariérním postupu. Respondentky, které zvolily možnost souhlasím, působí ve společnosti 11 a více let a myslí si, že je zastoupení mužů a žen na řídicích pozicích v této společnosti nerovnoměrné. Důvod jejich odpovědi tedy může plynout z doby odpracovaných let ve srovnání s dosaženou pozicí ve společnosti. U odpovědi mužů je odpověď na tuto otázku zcela odlišná. Nejvíce zde byla volena možnost 1, tedy vůbec nesouhlasím. Tito muži zastávají názor, že ženy v jejich společnosti nejsou omezovány v ohledu profesního růstu, či kariérního postupu, z důvodu zažitých stereotypů ohledně rozdílnosti pohlaví. Pokud se zaměříme na odpovědi mužů, důvodem zde může být fakt, že se neseťkali s konkrétním případem, a proto neshledávají zažité stereotypy ohledně rozdílnosti pohlaví za překážku v profesním, či kariérním postupu žen.

Ve druhé společnosti BN International, s.r.o. byla mezi odpověďmi ženského pohlaví nejčastěji zvolena možnost 2, nesouhlasím. Zde je odpověď respondentek ve srovnání s druhou společností odlišná. Jedná se zde o ženy, které mají nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské s výučním listem nebo maturitou a jsou názoru, že zastoupení mužů a žen na řídicích pozicích v této společnosti je nerovnoměrné, jinak mají zcela odlišné charakteristiky. Nachází se na odlišných pracovních pozicích a ve společnosti působí odlišnou dobu. U mužů je nejčastější odpověď shodná jako u žen. Muži v této společnosti také nesouhlasí s tím, že by zažité stereotypy ohledně rozdílnosti pohlaví způsobovaly překážky při profesním růstu či kariérním postupu.

Ženy v mém současném zaměstnání nemají o řídicí pozice zájem

To, že se ženy nepříliš vyskytují na řídicích pozicích nemusí být nutně způsobeno překážkami, které by způsobovaly například zažité stereotypy ohledně rozdílnosti pohlaví. Může se zde jednat o samotný nezájem žen řídicí pozice vyhledávat. V první společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. avšak tuto možnost odpovídající ženy zamítly. Nejčastější odpovědí, zde byla možnost nesouhlasím. Ženy v této společnosti nesouhlasí s tím, že by nedostatek žen na řídicích

pozicích byl způsobený nezájmem žen o tyto pozice. Jedná se o ženy působící ve společnostech 2 a více let, tyto ženy mají svého nadřízeného pracovníka muže a domnívají se, že zastoupení mužů a žen na řídicích pozicích je v této společnosti nerovnoměrné. Muži u této otázky zvolili stejnou odpověď jako ženy, domnívají se, že zastoupení mužů a žen je v této společnosti nerovnoměrné a stejně jako ženy s tvrzením, že ženy nemají o řídicí pozice zájem nesouhlasí.

Ve druhé společnosti BN International, s.r.o. se stejně jako v té první nejvíce vyskytla také možnost souhlasím, jak u odpovědí žen, tak i u mužů. Ženy se domnívají, že je zastoupení mužů a žen na řídicích pozicích v této společnosti nerovnoměrné a nesouhlasí s tím, že nemají o řídicí pozice zájem. Stejného názoru jsou i muži z této společnosti.

Pro ženy na řídicích pozicích je obtížné skloubit pracovní život s rodinným

Tato otázka je zaměřená na propojení osobního života se životem pracovním, s ohledem na řídicí pracovní pozici. Řídicí pozice obnášejí více povinností a času, než je tomu například u dělnických pozic. Důležitou roli zde hraje nejen počet dětí v domácnosti, ale také rodinný stav respondentek. U společnosti Trelleborg Bohemia, a. s. byla u žen nejvíce volena odpověď souhlasím. Ženy v této společnosti tedy souhlasí s tím, že je na řídicích pozicích obtížné skloubit pracovní život s rodinným. Tyto ženy jsou ve věku 25 až 60 let, mají jedno či více dětí a působí především na dělnické pozici. Konkrétní ženy nepůsobí na řídicích pozicích, ale domnívají se, že by pro ně bylo obtížné vykonávat práci na řídicí pozici a dobře zvládat i rodinný život. Tyto ženy v otázce, jak zvládají pracovní a rodinné povinnosti odpověděly, že zvládají dobře obojí. U mužů v této společnosti byla nejčastější odpovědí zvolena opět možnost souhlasím. Ženy i muži se shodují na obtížnosti skloubení rodinného života a vykonáváním řídicí pozice.

Respondentky ze společnosti BN International, s.r.o. se shodují také na možnosti souhlasím, stejně jako u předchozí společnosti. Domnívají se, že by bylo náročné na řídicích pozicích skloubit rodinné a pracovní povinnosti. Věková kategorie je zde stejná jako u předchozí společnosti. Názor mužů, se zde značně liší. Muži volili nejčastěji odpověď nesouhlasím a nesouhlasí s tím, že by pro ženy na řídicích pozicích bylo náročné skloubit rodinný a pracovní život. U většiny mužů, kteří zvolili tuto možnost se dá předpokládat, že se s konkrétní situací osobně nesetkali a jejich názor plyne ze zkušeností kolem nich.

Ženy ve Vašem současném zaměstnání jsou při kariérním růstu znevýhodněny oproti mužům?

Tato otázka byla zaměřena na kariérní růst žen oproti mužům. Ženy mohou být v této situaci znevýhodňovány z důvodu starání se o dítě a zastoupení činnosti ženy v domácnosti. Nicméně v obou společnostech byla tato možnost zamítnuta a u obou pohlaví byla jak v jedné, tak v druhé společnosti, zvolena možnost vůbec nesouhlasím nebo nesouhlasím. Muži ani ženy nesouhlasí s tím, že by byly ženy při kariérním růstu znevýhodňovány ve srovnání s muži.

Je v naší společnosti stále platný stereotyp: muž vydělává, žena se stará o domácnost a děti?

V minulosti platilo, že žena se stará o domácnost a muž zastává činnost živitele rodiny. Dnes již tomu, ale tak nemusí být. Naopak se stává zcela běžným jevem, že se o domácnost stará muž a žena chodí do práce. Ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. se odpovědi žen i mužů shodují. V případě žen byla zvolena možnost naprosto souhlasím, u mužů možnost souhlasím.

U mužů ve společnosti BN International, s.r.o. byla stejně jako u druhé společnosti zvolena možnost souhlasím, i zde muži souhlasí se stále platným stereotypem. U žen tomu ale, zde bylo jinak, nejčastější odpověď byla nesouhlasím. Ženy z této společnosti nesouhlasí s tím, že je tento stereotyp stále platný.

Souhlasíte s tím, aby na rodičovské dovolené zůstal muž místo ženy, která bude chodit do práce?

Tato otázka navazuje na otázku předchozí. Pokud nemá být stereotyp vydělávajícího muže a starající se ženy o domácnost stále platný, muselo by dojít k tomu, aby na rodičovské dovolené zůstal muž. V souvislosti s odpověďmi na předchozí otázku ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s., kde muži i ženy souhlasí s tím, že stále platí stereotyp vydělávajícího muže a ženy starající se o rodinu, přesto souhlasí s tím, aby na rodičovské dovolené zůstal muž. U žen byla tedy nejčastější odpovědí možnost naprosto souhlasím. Jedná se o ženy, které jsou vdané, byly na rodičovské dovolené a jsou ve věku 26 až 40 let. U mužů byla nejčastější odpovědí možnost souhlasím. I muži v této společnosti souhlasí s tím, aby na rodičovské dovolené zůstal místo ženy muž.

Odpovědi ve společnosti BN International, s.r.o. jsou zcela odlišné jako u předchozí společnosti. Ženy i muži se shodují na možnosti nesouhlasím a nesouhlasí s tím, aby na rodičovské dovolené zůstal muž místo ženy. U žen se jedná především o ženy ve věku 41 až 60 let, dá se tedy předpokládat, že jsou zvyklé na roli ženy v domácnosti a neumí si představit, že by místo nich byl doma na rodičovské dovolené muž.

Jsou ženy ve Vašem současném zaměstnání diskriminované kvůli skutečnosti, že mají děti nebo je brzy plánují?

Fakt, že žena má nebo plánuje děti, může být někdy pro zaměstnavatele zásadní. Tato otázka byla zaměřena na diskriminaci žen, které mají děti nebo děti plánují. Dle otázky v kapitole věnované diskriminačním otázkám při hledání zaměstnání, i přesto, že by nemělo docházet k diskriminačním otázkám u pohovoru ani mimo něj, se zde objevily odpovědi, které tuto skutečnost vyvracejí a několik žen se s tímto problémem setkalo. Odpovědi na tuto otázku byly odlišné pouze u respondentek ze společnosti Trelleborg Bohemia, a.s., kde odpověď vůbec nesouhlasím, nesouhlasím a souhlasím zvolil stejný počet žen. Ženy, které zvolily možnost souhlasím a souhlasí s tím, že jsou v současném zaměstnání ženy diskriminovány kvůli skutečnosti, že mají děti nebo je plánují, jsou ženy, které již byly na rodičovské dovolené a nebo ženy, které děti nemají. Tyto ženy tedy děti již mají nebo je plánují. Ostatní odpovědi mužů i žen se shodují a nesouhlasí s tím, že by v jejich zaměstnání docházelo k diskriminaci tohoto typu.

8.9 Otevřená otázka

V dotazníkovém šetření byla zařazena otázka s možností otevřené odpovědi. Otázka umožňovala respondentům obou pohlaví sdělit cokoli, co je k danému tématu napadá. U společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. se na tuto otázku objevily pouze odpovědi mužů, které jsou uvedeny níže. U druhé společnosti BN International, s.r.o. je tomu obdobně a svůj názor společně s muži uvedla pouze jediná žena, jak je viditelné níže.

Trelleborg Bohemia, a.s. - muži

- *„Ženy ve vyšším věku se uplatňují na pracovním trhu hůř než muži – preference mužů v mnoha oborech hlavně technických, které u nás převládají.“*
- *„Ženy to mají v životě o něco složitější.“*
- *„Dnešní doba už dává stejné příležitosti ženám i mužům.“*
- *„V dnešní době jsou si většina žen i mužů rovni.“*
- *„Myslím si, že jsou ženy v dnešní době hodně podceňovány.“*

Jak již bylo zmíněno v předchozím odstavci, ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. se jedná o odpovědi pouze mužů. První názor uvádí, že ženy ve vyšším věku se na pracovním trhu uplatňují hůř než muži, a také že muži jsou upřednostňováni v konkrétních oborech jako je například technický obor, který v této společnosti převládá. Tuto skutečnost nevyvrací ani fakt, že ženy, které působí v této společnosti jeden rok a méně, jsou mladší věku 25 let a pouze jediná žena je ve věku do 40 let. Dále bylo uvedeno, že ženy to mají v životě o něco složitější, a že jsou v dnešní době hodně podceňovány. Tento názor opět stvrzuje skutečnost, že na většině vedoucích pozic se nacházejí muži, a že rozložení mužů a žen na vedoucích pozicích, je v této firmě podle respondentů nerovnoměrné. Lehce oponující jsou zde, ale další dva názory, které tvrdí, že dnešní doba už dává stejné příležitosti mužům i ženám. To potvrzuje i většina otázek směřovaných na nerovnost mezi muži a ženami, kde se odpovědi schylovaly spíše k možnosti, že respondenti nevidí zásadní rozdíl v postavení žen ve společnosti oproti mužům.

BN International, s.r.o. – ženy

- *„Mužů, kteří dokáží v domácnosti zastat „ženskou“ práci je stále málo, naopak žen, zastávajících „mužskou“ práci podle mého názoru stále přibývá.“*

Respondentka ze společnosti BN International, s.r.o. v otevřené otázce uvedla, že je málo mužů, kteří by dokázali zastat ženskou práci, ale dle jejího názoru naopak přibývá žen, které zastanou mužskou práci. To opět utvrzuje otázka směřovaná na vykonání práce stejně kvalitně u žen jako

u mužů. Na tuto otázku většina respondentek zvolila možnost ano a jsou si jisté, že by práci vykonaly stejně kvalitně jako muž.

BN International, s.r.o. – muži

- *„Myslím, že v mnoha domácnostech je to spíše založené na domluvě partnerů, než na „stereotypech.“*
- *„S dítětem by měla doma být žena, ale neměl bych problém s ním zůstat doma. Vše je na dohodě a většinou jde o to kdo z partnerů vydělává víc.“*
- *„Postavení muže a ženy se postupně vyrovnává, ale pomalu.“*
- *„Naše společnost je velmi pokroková, pouze v okrajových částech republiky zde ještě přetrvává tento starý, přežitý model.“*
- *„Rozhodnutí, kdo zůstane na rodičovské dovolené je na dohodě obou partnerů, nevidím problém v tom, když je to muž.“*
- *„Ženy mají ve vedoucích pozicích větší náklonnost ke svým vybraným podřízeným (oblíbenost).“*

U mužů se odpovědi objevilo opět více, stejně jako u druhé společnosti. V mnoha případech se názory mužů shodují s názory mužů ze společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. I zde se objevil názor na postupné vyrovnávání postavení mužů a žen ve společnosti spolu s názorem, že společnost BN International, s.r.o. je velmi pokroková a tento starý, přežitý model přetrvává už pouze v okrajových částech republiky. Ostatní mínění mužů poukazuje na to, že zažité stereotypy pomalu ustupují, a to kdo bude na rodičovské dovolené, a kdo bude vydělávat, či zastávat domácí práce je na dohodě obou partnerů. Zmíněno také bylo, že roli zde hraje i množství peněz jaké oba partneři vydělávají, a dle toho se rozhodne, který z nich doma zůstane, a který bude živitelem rodiny.

9 ZHODNOCENÍ

V předchozích kapitolách byla data získaná z dotazníku zpracována do tabulek a grafů a následně komentována s určitými souvislostmi dané problematiky. V souvislosti se zpracováním dotazníku byla data zhodnocena s ohledem na obě společnosti a následné doporučení se odvíjí od jednotlivých hypotéz, které byly stanoveny v kapitole charakterizující dotazník.

1. Ve vybraných společnostech dochází k některým z typů diskriminace žen

Hypotézu ohledně diskriminace je možné **potvrdit** na základě několika skutečností. První z nich jsou odpovědi respondentek i respondentů obou společností na otázku, kde vidí největší nerovnost mezi muži a ženami. Největší počet odpovědí se zde objevil u platových podmínek, kde tato odpověď převládala u žen i mužů a tato problematika byla taktéž nejednou zmíněna u obou společností v otevřené otázce. Stejně tak i u otázky, zda by byl muž na pozici žen ohodnocen stejně, převažují odpovědi ne v obou společnostech.

Tuto hypotézu potvrdila i otázka, jak respondenti vnímají postavení žen ve společnosti oproti mužům. Byla zde velkým množstvím respondentů u obou společností zvolena odpověď, že jsou ženy, či některé skupiny žen oproti mužům znevýhodňovány.

Taktéž by se neměly vyskytovat v žádné ze společností diskriminační otázky směřované k ženám, ale i přesto se na otázku ohledně diskriminace při pohovoru objevily odpovědi respondentek, které zvolily možnost, že se s těmito otázkami setkaly.

2. Ženy jsou diskriminovány, protože mají nebo chtějí děti

Hypotézu o diskriminaci žen způsobenou počtem dětí či plánováním dětí můžeme **zamítnout**, i přesto, že se u otázky související s tímto problémem objevilo několik respondentek, které se domnívají, že k této diskriminaci dochází. Jedná se, avšak o velmi malý počet žen. Objevily se zde také odpovědi, kde se respondentky setkaly s diskriminačními otázkami ohledně rodinného života při pracovním pohovoru, nejedná se ale o diskriminaci, ke které by docházelo v průběhu zaměstnání respondentek.

Možné je zde ale uvést, že jsou ženy z důvodu mateřské dovolené nebo výchovy dětí znevýhodněny v při kariérním růstu, jelikož se nemohou plně věnovat pracovním povinnostem. Jedná se však o dlouho přetrvávající stereotypy, které se v dnešní době mění a několik mužů uvedlo, že by na mateřské setrvali oni místo žen. Postupem času lze tedy očekávat, že i tento problém bude ustupovat a ženy se tak budou moci plně věnovat kariéře.

3. Pracovní pozice ženy je ovlivněna vzděláním

I tuto hypotézu je možné **potvrdit** a říci, že pracovní pozice ženy je ovlivněna zejména vzděláním, nikoli pohlavím či dobou působnosti ve společnosti. I přesto, že respondentky u otázky ohledně nerovných podmínek při kariérním růstu volily možnost, že se s tímto znevýhodněním setkaly, důležitou roli zde hraje především jejich vzdělání. Z odpovědí dotazníkového šetření obou společností vyplývá, že délka působení ve společnosti nemá na pracovní pozici zásadní vliv.

4. Ženy jsou přiměřeně finančně ohodnoceny

Tuto hypotézu můžeme **zamítnout**. Odpovědi respondentek i respondentů z obou společností poukazují na to, že se ženy necítí přiměřeně finančně ohodnoceny oproti mužům a z hlediska jejich dosaženého vzdělání. Odpověď finanční ohodnocení nebo platové podmínky se velmi často objevovala u otevřených otázek z pohledu žen i mužů na ženy.

U otázky, která je zaměřena na finanční ohodnocení žen s ohledem na dosažené vzdělání, zvolilo ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. 9 respondentek, že ne a ve druhé společnosti BN International, s.r.o. tomu tak bylo u 12 respondentek. Tyto ženy si myslí, že nejsou přiměřeně finančně ohodnoceny v souvislosti se svým dosaženým vzděláním.

Stejně tak tomu bylo i u otázky, zda by byl muž na pozici ženy finančně ohodnocen stejně jako ženy. Zde, ale převládaly počty odpovědí ne u obou firem a respondentky se domnívají, že by muž na jejich pozici nebyl ohodnocen stejně jako ony.

5. Rozložení mužů a žen na vedoucích pozicích je rovnoměrné

Hypotézu 4 můžeme **zamítnout** na základě minimálně dvou skutečností. První skutečností je zde obrázek č. 6, na kterém je viditelný graf s rozložením žen a mužů na vedoucích pozicích. U obou společností je zastoupení mužů na vedoucích pozicích znatelně vyšší než zastoupení žen. Již z tohoto rozdělení vyplývá, že zastoupení mužů a žen není ani u jedné společnosti rovnoměrné.

Jelikož se dotazníkového šetření neúčastnili všichni zaměstnanci obou společností, byla v něm zařazena i otázka související s rovnoměrným rozložením mužů a žen na vedoucích pozicích v konkrétní společnosti. U společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. i u společnosti BN International, s.r.o. se většina mužů i žen shodli na možnosti, že je zastoupení mužů a žen ve společnosti nerovnoměrné.

6. Ženy nemají o řídicí pozice zájem

Hypotézu o nezájmu žen o řídicí pozice je možné **zamítnout**. U obou společností ženy nesouhlasí s tím, že nedostatek žen na řídicích pozicích je způsobený nezájmem žen o tyto pracovní pozice. Tento nedostatek může být způsobený stereotypy ve společnosti nebo jak již bylo zmíněno výše, může se jednat o překážky vyplývající z osobního života žen.

Zajímavý zde může být i fakt, že mnoho žen ukončí studium dříve než muži, z důvodu odchodu na mateřskou dovolenou. Řídicí pozice vyžadují vyšší dosažené vzdělání, a proto jsou upřednostňováni muži, kteří toto vzdělání na rozdíl od žen na mateřské mají.

7. Rozdílné charakteristiky společností ovlivňují postavení ženy ve společnosti

Hlavním důvodem, proč byli zvoleny dvě společnosti, bylo zjištění, zda odlišné předměty podnikání a rozdílné charakteristiky firem jednotlivě ovlivňují postavení konkrétních žen ve společnosti.

Tuto hypotézu, avšak můžeme **zamítnout**. Až na nepatrné výjimky se odpovědi u obou společností téměř shodují a není zde možné soudit, že odlišnosti společností ovlivňují postavení ženy ve společnosti.

8. Harmonizace pracovního a osobního života žen je ovlivněna zaměstnavatelem

Hypotézu 8 je možné **zamítnout**. Zvládání pracovního a rodinného života žen je ovlivněno především rodinným stavem respondentek, počtem dětí, které žena v domácnosti vychovává, nepatrně věkem a také tím, zda žena buduje kariéru nebo v zaměstnání působí delší dobu. Pokud žena nezvládá rodinný a pracovní život není to způsobeno přístupem zaměstnavatele k ženám, ani jiným znevýhodněním z jeho strany.

Většina respondentek v obou společnostech zvolily jako odpověď na otázku, zda zvládají skloubit rodinný a osobní život, že zvládají obojí. Pouze pár žen zvolilo jinou možnost. A taktéž tomu bylo i u otázky, zda jim současný zaměstnavatel umožňuje skloubit rodinný a pracovní život, kde většina respondentek zvolily ano.

9. Názory mužů na postavení žen ve společnosti se liší od názorů žen

Tuto hypotézu můžeme **potvrdit**. U několika otázek, na které odpovídali muži i ženy se názor obou pohlaví liší. Názory mužů se liší například v souvislosti s diskriminací ohledně návratu žen po mateřské nebo rodičovské dovolené, kde ženy ve společnosti Trelleborg Bohemia, a.s. zvolily možnost 1, tedy často, kdežto muži zvolili možnost nikoli.

U druhé společnosti se názory mužů liší v ohledu na znevýhodnění žen oproti mužům, kde většina mužů zvolili možnost, že nevidí v postavení žen a mužů rozdíl. Stejně tak je tomu u obou společností v souvislosti s otázkou diskriminace z důvodu předsudků a stereotypů, kde se v obou společnostech názory mužů liší od názorů, žen.

10. Ženy v určitých oblastech souvisejících se zaměstnáním pocítují diskriminaci častěji než muži

Tuto hypotézu je možné **potvrdit** i na základě předchozí hypotézy č. 9. Fakt, že se názory mužů liší od názorů žen, je taktéž důkazem toho, že ženy v určitých oblastech pocítují na rozdíl od mužů diskriminační situace.

Jedná se především o diskriminaci v souvislosti s tím, že mají nebo brzy plánují děti. Muži se s tímto problémem neseťkávají, a proto se dle jejich názoru nejedná o diskriminaci žen, kdežto ženy, které se s tímto problémem setkávají tváří v tvář, si přijdou kvůli tomuto faktu mnohdy znevýhodňovány. V souvislosti s touto hypotézou je možné zmínit i kariérní růst žen. Mnoho žen vidí diskriminaci při kariérním postupu z důvodu toho, že jsou ženy či ze zažitých předpokladů, že žena nemá vůdčí schopnosti dobré jako muž.

Důležitou skutečností zde jsou i zavedené stereotypy a předsudky, díky kterým se ženy mnohdy mohou cítit znevýhodňovány jen z důvodu pohlaví.

10 DOPORUČENÍ

Tato kapitola je věnována návrhu doporučení v souvislosti se získanými informacemi u provedeného dotazníkového šetření v návaznosti na stanovené hypotézy. V následujících odstavcích budou postupně rozebrány jednotlivé hypotézy s následujícím doporučením či možnou změnou, která by danou situaci zlepšila, popřípadě vyřešila. Doporučení bude navrženo pouze u hypotéz, které byly vyvráceny a umožňují návrh zlepšení či doporučení. Jak bude viditelné v konkrétním porovnání hypotéz, veškeré vyhodnocení se mezi sebou značně prolíná a záležitosti spojené s jednou hypotézou ovlivňují hypotézu další.

Na základě výsledků dotazníkového šetření obou firem lze soudit, že v dnešní době je problematika znevýhodňování žen na ústupu a jejich postavení ve společnosti se vyrovnává mužům. Tento názor se několikrát objevil i v uvedených odpovědích respondentů. Přesto se zde, ale objevily oblasti, ve kterých si respondentky přišly znevýhodněné.

První poznatek však nevychází ze samostatné stanovené hypotézy, ale z celkového dojmu odpovědí z dotazníkové šetření a uvedených názorů respondentů. Jedná se o zažitá stereotypy a předsudky, které se v dnešní společnosti stále nachází. I přesto, že se většina respondentů domnívá, že se ve společnosti již nevyskytují, dle jejich odpovědí vše naznačuje tomu, že je žena stále vnímána jako žena v domácnosti mající odlišné postavení a podmínky k participaci na trhu práce než muži. S touto skutečností je možné pracovat pouze, pokud jedinec či daná společnost nebo skupiny jedinců pochopí, že přestože stereotypy nevnímají, se nacházejí všude kolem nás. Jsou způsobeny námi samotnými, a pokud nebudeme my sami chtít, nedojde k žádné změně. Pokud budou potomci učeni a vedeni k přetrvávajícím stereotypům, nic se do budoucna v této oblasti nezmění. V dnešní době se vše mění převratnou rychlostí a je potřeba, aby se společnost naučila vnímat tyto změny a uměla se jim přizpůsobit. Stejně tak je tomu s postavením ženy na trhu práce či v konkrétní společnosti. Zaměstnavatel by měl zaměstnance nejen mužského pohlaví, ale i ženy vést k rovnosti mezi pohlavími a umožňovat jim rovné příležitosti. S tímto souvisí i stanovené hypotézy určené na základě dotazníkového šetření, které jsou rozebrány v následujících odstavcích.

Ve vybraných společnostech dochází k některým z typů diskriminace žen

Tato hypotéza byla potvrzena, a to především v oblasti platových podmínek. Skutečnost, že jsou ženy ohodnoceny odlišně oproti mužům vnímají nejen ženy, ale i muži.

Jak již bylo uvedeno v předchozích kapitolách, ženy jsou finančně znevýhodněny z různých pohledů. Prvním z nich je fakt, že žena odchází na mateřskou dovolenou ještě před tím, než vystuduje potřebné vzdělání k vykonávání lépe ohodnocené práce. Pokud chce žena dosahovat vyššího finančního ohodnocení, musí zastat mužskou práci nebo se ucházet o vyšší řídicí pozice. Tento problém není, avšak možné řešit jinak, než odkladem plánovaného těhotenství a získáním potřebného vzdělání. Ženy v dnešní době plánují rodiny čím dál déle a je otázkou času, kdy budou odcházet na mateřské dovolené až po dokončení potřebného vzdělání.

Druhým problémem zde je potřebná stavba těla žen. I přesto, že je žena na stejné pracovní pozici jako muž, je ohodnocena jinak než on. Překážkou jsou zde činnosti, které žena vykonávat nemůže z důvodů váhových či jiných, jelikož to bezpečnost práce neumožňuje. Avšak pravidlem dnes je, že čím těžší je práce fyzicky či psychicky, tím lepší je platové ohodnocení. Nicméně zaměstnavatel nemůže, jak již bylo řečeno z důvodu bezpečnosti práce, ženám umožnit zvedat věci v nepřiměřené váze či na nebezpečných místech, proto tuto činnost vykonávají muži. Řešením zde může být vynahrazení práce žen nějakou jinou činností, aby se jejich finanční ohodnocení vyrovnalo s tím, které za danou práci získá muž, či dorovnání těchto rozdílů například vynahrazením jinou prací, bonusy či jinými prémie.

Dále byla u obou společností několika respondenty zvolena možnost, že jsou ženy či některé skupiny žen znevýhodňovány oproti mužům. Zaměstnavatelé mnohdy nevědí, co konkrétní pracovní pozice obnáší a jak náročná je práce, kterou vykonává muž či žena. V zájmu zaměstnavatele je pouze finanční ohodnocení, které je, avšak stanoveno na základě nereálných poznatků. Zaměstnavatel by měl více nahlížet do vykonávaných činností, aby se lépe vcítil do pozice ženy, popřípadě muže a sám usoudil alespoň orientační ohodnocení této práce.

Respondentky také uvádí, že i přesto, že by se u hledání zaměstnání či u pohovoru neměly vyskytovat diskriminační otázky směřované k ženám, samy se s nimi někdy setkaly. Velká většina zaměstnavatelů se na tyto otázky ptá, aniž by si uvědomovali, že se jedná o otázky diskriminačního typu. V zájmu těchto zaměstnavatelů by mělo být si dobře nastudovat, co je při pohovoru vhodné a co nikoli, aby těmto diskriminačním otázkám co nejvíce zamezili. Ve většině případů se jedná o diskriminaci, která se objevuje u samotných inzerátů v souvislosti s hledáním zaměstnance. Jedná se například o situace:

- Na pozici **dělníka** hledáme...
- Na pozici **svářeče** hledáme...
- Na pozici **ředitele** hledáme...

Ve všech výše uvedených případech se jedná o nepřímé upřednostnění mužů a některé ženy toto mohou vnímat jako diskriminaci. I přesto, že si to zaměstnavatel neuvědomí, dotazuje se v daném inzerátu pouze na mužská pohlaví, i když by tato práce mohla být vykonávána ženou, a to i přesto, že by ji žena nezvládla vykonat stejně efektivně jako muž. Zaměstnavatel by měl uvádět do inzerátu pohlaví obě, i přesto že na danou pozici hledá osobu konkrétního pohlaví. Dále je už na něm, koho na konkrétním pohovoru upřednostní. Ovšem v těchto případech se objevují i situace, které jsou cílené přímo na ženy, a i u těchto inzerátů by měl zaměstnavatel brát v potaz možnost, že o pozici bude mít zájem i muž.

Pracovní pozice ženy je ovlivněna vzděláním

Hypotéza, že je pracovní pozice ženy ovlivněna vzděláním byla potvrzena. Je možné tvrdit, že je pracovní pozice žen ovlivněna mnoha faktory, ale nejvýznamnější roli zde hraje faktor vzdělání. Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, ženy často brzy odcházejí na mateřskou dovolenou, a proto nedokončí potřebné vzdělání.

V dnešní době je na vyšší pozice vyžadováno vyšší vzdělání, a proto ženy, které nemají dokončené potřebné vzdělání, jsou nespokojeny jak s pozicí, kterou vykonávají, tak i s jejich finančním ohodnocením, které se od pracovní pozici odvíjí. Způsobuje to také nedostatek žen na řídicích pozicích ve firmách.

Řešením, zde může být, jak již bylo zmíněno odložení plánované mateřské dovolené, či dálkové studium. Zaměstnanci by mohli ženám umožnit i kariérní postup v souvislosti s roky odpracovanými ve společnosti a nabranými zkušenostmi bez ohledu na to, jaké mají dosažené vzdělání. Další možností zde je poskytovat ženám dokončení studia s podporou společnosti či případné kurzy, které by jim umožnily získat potřebné znalosti.

Ženy jsou přiměřeně finančně ohodnoceny

I hypotéza zaměřená na přiměřené finanční ohodnocení žen byla zamítnuta. Většina žen v obou společnostech se domnívá, že nejsou přiměřeně finančně ohodnoceny, ať pouze v porovnání s muži, či z důvodu dosaženého vzdělání.

Tato hypotéza souvisí se vším již výše uvedeným. Zlepšení zde může nastat se snahou zaměstnavatele při řešení těchto problémů. I přesto, že by ve společnostech nedocházelo k nepřiměřenému finančnímu ohodnocení u žen, zaměstnavatel by měl dbát na to, aby se tak ženy ani necítily a nepřišly si v této oblasti znevýhodňovány, jak již ve srovnání s muži či v pohledu na dosažené vzdělání.

Rozložení mužů a žen na vedoucích pozicích je rovnoměrné

Hypotéza související s rovnoměrným zastoupením mužů a žen na vedoucích pozicích byla zamítnuta. U obou společností je zastoupení mužů na vedoucích pozicích znatelně vyšší, než zastoupení žen. Stejně tak respondenti obou společností volili odpověď na otázku týkající se zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích možnost, že zastoupení je nerovnoměrné.

I tato skutečnost souvisí s předem zmíněnými problémy, zejména s problémem vzdělání, či nastavenými stereotypy ve společnosti. Ženy s nedokončeným vyšším vzděláním nemají možnost získat vedoucí pozice na rozdíl od uchazečů s vystudovaným vyšším vzděláním. Dále je zde třeba odbourat zažitý stereotyp, že muž je hlavou rodiny, a proto tak zvládá lépe i činnosti na vedoucích pozicích. Ženám by se měly dávat větší příležitosti se na vedoucí pozice dostat, a jak bylo uvedeno respondentem v otevřené otázce, ženy jsou v dnešní době velmi podceňovány a nejsou jim dávány šance. Myslím si, že většina žen zvládá rozhodování

při stresu a pod tlakem mnohem lépe než muž a jejich rozsáhlejší zastoupení na vedoucích pozicích by mohlo být ve společnostech naopak přínosem.

Ženy nemají o řídicí pozice zájem

S předchozí hypotézou souvisí i tato hypotéza pojednávající o skutečnosti, že ženy nemají o řídicí pozice zájem. Tato hypotéza byla ale zamítnuta. Nedostatek žen na vedoucích pozicích tedy není způsoben, tím že by ženy neměly o vedoucí pozice zájem. Některé ženy se přes všechny výše uvedené překážky k řídicím pozicím nedostanou. Dalším faktorem zde může být skloubení osobního života s pracovním. Přesto, že ženy mají o vedoucí pozice zájem, osobní život jim je vykonávat neumožňuje. Řešením je zde možné dohodnutí se zaměstnavatelem či větší iniciativa zaměstnavatele tyto ženy na vedoucí pozice dostat.

Harmonizace pracovního a osobního života žen je ovlivněna zaměstnavatelem

I přesto, že byla tato hypotéza zamítnuta a skloubení osobního a pracovního života žen není ovlivněno zaměstnavatelem, i tak by mělo v jeho zájmu být vyhovět ženám v této souvislosti, co nejvíce. Ať už se jedná o přizpůsobení pracovní doby či různé příspěvky a podpory, a to i přesto, že se v obou společnostech většina respondentek shodla na možnosti, že zvládají obojí, tedy jak pracovní, tak rodinný život.

Názory mužů na postavení žen ve společnosti se liší od názorů žen

Tato hypotéza bere v potaz odlišnost názorů mužů na postavení žen ve společnosti v porovnání s názory samotných žen. Hypotéza byla potvrzena v obou společnostech a u několika případů je viditelné, že mají muži zcela odlišný názor na postavení žen ve společnosti, jak tomu je u žen.

Důvodem zde je, že muži se často osobně nesetkávají se situacemi, které jsou pro ženy obtížné či je staví do pozice znevýhodnění. Muži jsou většinou v pozici pozorovatele a některé okolnosti mohou být jiné, než se jim zdají. Z tohoto důvodu muži situace, které jsou pro ženy znevýhodňující, označují jako za normální a nepocitují v nich odlišné zacházení se ženou.

Situace, které se týkají rodinného a pracovního života, jsou v rukou partnerů a je pouze na nich, jak sdílí k sobě budou a jak moc žena povolí manželovi nahlédnout do jejích problému. Avšak ze strany zaměstnavatele by mohlo být umožněno mužům lépe poznat práci, kterou ženy vykonávají, či situace ve kterých často dochází k jejich znevýhodňování. Zaměstnavatel může, popřípadě uskutečnit sezení, na kterých by se muži lépe seznámili s problematikou znevýhodnění žen.

Ženy v určitých oblastech souvisejících se zaměstnáním pocít'ují diskriminaci častěji, než muži

Tato hypotéza byla opět potvrzena a souvisí s hypotézou předchozí a s tím, jak muži vnímají konkrétní situace, se kterými se ženy setkávají. Dále se jedná o situace, které souvisí s plánováním žen mateřské dovolené.

Zaměstnavatel by měl brát v potaz, že otázky týkající se počtu dětí či plánování dětí mohou ženy brát jako diskriminační a měl by je jak u pohovoru, tak i v průběhu zaměstnání nepoužívat. Zaměstnavatel, ale také všichni jedinci, by měli usilovat o zamezení stereotypů, které jsou spojovány s ženským pohlavím. Domnívám se, že v těchto situacích se může jednat také o problém žen, které se cítí znevýhodňovány nikoli oproti mužům, ale oproti jiným ženám. Pokud se tedy jedná o tyto situace, je třeba aby zaměstnavatel dbal na to, aby měly všechny ženy stejná práva a nebyla znevýhodňována jedna oproti druhé.

ZÁVĚR

Hlavním cílem této práce bylo zhodnocení postavení žen ve vybraných podnicích, odhalit případné oblasti, ve kterých dochází ke znevýhodnění žen a po následném zhodnocení navrhnout konkrétní doporučení na danou situaci.

Problematika nerovného postavení žen ve společnosti je oblastí, která je probírána již léta a nejedna žena se ocitla v přítomnosti tohoto problému. Stejně příležitosti a jednotné chování k oběma pohlavím přispívá nejen k lepšímu prostředí ve firmě, ale také k udržení stabilního prostředí pro zaměstnance, a tak i pozice firmy na trhu.

Společnosti, ve kterých bylo postavení žen ve společnosti analyzováno, mají podobné charakteristiky, ale nejsou zcela stejné. Pro mě, jakožto pro ženu, je důležité, zda je se ženami zacházeno ve společnostech rovnocenně a zda jsou podmínky pro vykonávání práce stejné pro obě pohlaví, proto byly společnosti vybrány vzhledem k umístění mého bydliště a v návaznosti na možné hledání pracovní pozice v budoucnu.

Výsledky dotazníkového šetření potvrdily, že se ženy postupně dostávají na rovnocenné pozice jako muži, avšak děje se tomu velmi pomalu a stále se můžeme setkat s oblastmi, ve kterých se ženy cítí znevýhodněny. V obou společnostech se nejedná o značné znevýhodňování žen na základě pohlaví. Zásadní problematikou a oblastí, ve které se ženy necítí rovny mužům, je oblast platebních podmínek, což potvrzují i stanovené hypotézy.

Na základě hypotéz a výsledků dotazníkového šetření byla situace v obou podnicích vyhodnocena a bylo stanoveno možné doporučení. **Cíl diplomové práce byl splněn** a doporučení může sloužit oběma společnostem jako inspirace pro zlepšení situace spojené se znevýhodňováním žen.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] BARTÁKOVÁ, Helena, 2009. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav ISBN 978-80-210-5012-9.
- [2] BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, 2007. ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.
- [3] BOUDA, Petr, 2011. *Nepřímá diskriminace*. Brno: Masarykova univerzita, ISBN 9788021056794.
- [4] BURDOVÁ, Eva, Zdeněk SCHMIED a Marta ŽENÍŠKOVÁ, 2008. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: ASPI, ISBN 978-80-7357-371-3.
- [5] FARKOVÁ, Marie, 2009. *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada, Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2480-5.
- [6] FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ, 2007. *Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva]*. Praha: Gender Studies, ISBN 978-80-86520-20-9.
- [7] FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Přeložila Tereza Kodičková, 2007. Praha: Multikulturní centrum Praha, ISBN 978-80-254-1054-7
- [8] GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Přeložil Tereza JIROUTOVÁ KYNČLOVÁ, 2013. Praha: Argo, ISBN 728-80-257-0807-1.
- [9] HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.
- [10] HOLMAN, Robert, 2007. *Mikroekonomie: středně pokročilý kurz*. 2., aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788071798620.
- [11] HROUZKOVÁ, Věra, 2009. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, ISBN 9788086730448.
- [12] HRUŠKA, Vladimír, 2007. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy: dle nového zákoníku práce od 2007: komplexní průvodce kolektivním vyjednáváním, zpracované vzory kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovního řádu i směrnice o cestovních náhradách*. Praha: Grada,. Právo pro praxi. ISBN 9788024719870.

- [13] KASSAY, Štefan, 2010. *Podnik a podnikanie 1. zväzok*. Bratislava: Veda, ISBN 80-224-0775-5.
- [14] KOLDINSKÁ, Kristina, 2010. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.
- [15] KOLDINSKÁ, Kristina, 2010. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.
- [16] KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA, 2004. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, ISBN 80-7261-117-8.
- [17] KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA, 2009. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, ISBN 978-80-7330-165-1.
- [18] KŘÍŽKOVÁ, Alena, 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.
- [19] LINKOVÁ, Marcela, Kateřina ŠALDOVÁ a Alice ČERVINKOVÁ, 2002. *Skleněný strop: pozice žen ve vědě*. Praha: Národní kontaktní centrum-Ženy a věda, ISBN 8073300257.
- [20] LOKAJÍČEK, Jan, 2016. *Prolomení majetkové samostatnosti kapitálových společností*. V Praze: C.H. Beck, Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-603-6.
- [21] MANSFELDOVÁ, Zdenka a Milan TUČEK, 2002. *Současná česká společnost: sociologické studie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, ISBN 8073300095.
- [22] NOVÝ, Lubomír, 1989. *Životní dráha jako sociologický problém*. V Brně: Univerzita J.E. Purkyně, ISBN 9788021001879.
- [23] OAKLEY, Ann, 2000. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, ISBN 80-7178-403-6.
- [24] PRAŽÁK, Josef Miroslav, Josef SEDLÁČEK a František NOVOTNÝ, 1929. *Latinsko-český slovník k potřebě gymnasií a reálných gymnasií*. 5., oprav. vyd. V Praze: Unie,

- [25] PRŮCHA, Jan, 2011. *Multikulturní výchova: příručka (nejen) pro učitele. 2.*, aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Triton, ISBN 978-80-7387-502-2.
- [26] RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN, 2003. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, ISBN 80-246-0525-2.
- [27] SECKÁ, Milena, 2012. *Americký klub dam: krůček k ženské vzdělanosti*. Praha: Národní muzeum, ISBN 978-80-7036-3669.
- [28] ŠNÝDROVÁ, Ivana, 2006. *Manažerka a stres*. Praha: Grada, Pro moderní ženu. ISBN 80-247-1272-5.
- [29] ŠTANGOVÁ, Věra, 2010. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.
- [30] ŠTEFKO, Martin a Kristina KOLDINSKÁ, 2013. *Sociální práva cizinců*. V Praze: C.H. Beck, Beckova edice právní instituty. ISBN 9788074004643.
- [31] ŠTIKAR, Jiří, 1996. *Základy psychologie práce a organizace*. Praha: Karolinum, ISBN 80-7184-091-2.
- [32] ŠUBRT, Jiří, 2007. *Soudobá sociologie*. Praha: Karolinum, ISBN 978-80-246-1275-1.
- [33] WICHTERICH, Christa, 2000. *Globalizovaná žena: zprávy o budoucí nerovnosti*. Přeložil Jana ZOUBKOVÁ. V Praze: pro Fem, ISBN 80-238-5631-6.
- [34] ZAJÍČKOVÁ, Drahomíra, 2005. *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, ISBN 80-239-5231-5.

Cizojazyčná literatura

- [35] ANKER, Richard, 1998. *Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labour Office, ISBN 9789221095248.
- [36] ASIMOV, Isaac, 1994. *Rychlý jako gepard a řvoucí jako lev: 100 báječných povídek nejznámějších amerických autorů*. Praha: Classic, ISBN 80-85782-13-8.
- [37] KANTER, Rosabeth Moss, 1977. *Work and family in the United States: a critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage Foundation, ISBN 0871544334.

- [38] WEST, Candance, Don H. ZIMMERMAN, 1987. *Doing gender*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.,
- [39] WILSON, S. J, 1991. *Women, families, and work*. 3rd ed. Toronto: McGraw-Hill Ryerson, ISBN 0-07-549763-8

Webové zdroje

- [40] *Altaxo* [online]. 2015 [cit. 2019-04-22]. Dostupné z: <https://www.altaxo.cz/provoz-firmy/personalistika/pracovni-pravo/prava-a-povinnosti-zamestnavatele>
- [41] *Bnint* [online]. 2019 [cit. 2019-04-22]. Dostupné z: <https://www.bnint.cz/>
- [42] *Jobs* [online]. 2019 [cit. 2019-04-22]. Dostupné z: <https://www.jobs.cz/poradna/rady/mimo-zamestnani/materska-a-rodicovska-dovolena/>
- [43] *Madati* [online]. 2019 [cit. 2019-04-22]. Dostupné z: <http://www.madati.cz/info/delfinheslatxt.asp?cd=218&typ=r&levelid=SRO.HTM>
- [44] *Madati* [online]. 2019 [cit. 2019-04-22]. Dostupné z: http://www.madati.cz/info/delfinheslatxt.asp?cd=218&typ=r&levelid=AKC_SPOL.HTM
- [45] *O bezpečnosti práce* [online]. 2019 [cit. 2019-04-22]. Dostupné z: <http://www.obezpecnostiprace.cz/prava-povinnosti-zamestnance/>
- [46] *Pamprofi* [online]. 2014 [cit. 2019-04-22]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/prava-a-povinnosti-vyplyvajici-z-pracovniho-pomeru-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EjsBQ55BSS2OR1OQUmL7NQA/>
- [47] *Rubena* [online]. 2019 [cit. 2019-04-22]. Dostupné z: <https://www.rubena.eu/cz/>
- [48] *SocioWeb* [online]. 2014 [cit. 2019-04-22]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=225&lst=103>

Encyklopedie:

- [49] *Diderot: velká všeobecná encyklopedie*. Praha: Diderot, 2001. ISBN 80-902723-3-9.

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A – DOTAZNÍK: ŽENY - 97 -

PŘÍLOHA B – DOTAZNÍK: MUŽI..... - 105 -

DOTAZNÍK K DIPLOMOVÉ PRÁCI - ŽENY

Vážená slečno/paní,
dovoluji si Vás oslovit s žádostí o vyplnění dotazníku, který je zaměřený na analýzu stávajícího postavení žen ve výrobních podnicích. Dotazník bude sloužit jako podklad k vypracování diplomové práce s názvem "Postavení žen ve vybraných podnicích". Dotazník je anonymní a slouží pouze k výše zmíněným účelům.

Velice děkuji za Váš čas a Vaši ochotu

Bc. Veronika Hůlková
Univerzita Pardubice

*Povinné pole

1. **Jaká je Vaše současná pracovní pozice? ***

Označte jen jednu elipsu.

- Dělnice
 Technicko-hospodářská pracovníce
 Řídící pracovníce
 Manažerka

2. **Jak dlouho jste na vykonávané pozici? ***

Označte jen jednu elipsu.

- 1 rok a méně
 2-5 let
 6-10 let
 11 let a více

3. **Jaký máte pracovní úvazek? ***

Označte jen jednu elipsu.

- Plný pracovní úvazek (8 hodin denně)
 Plný pracovní úvazek (12 hodin denně)
 Poloviční úvazek
 Pružná pracovní doba
 Práce z domova (homeoffice)
 Sdílené pracovní místo
 Stlačená pracovní doba (maximálně tři dny v týdnu, 12 hodin denně)
 Konto pracovní doby (2 volné dny mimo víkend)
 Jiné (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti)

4. **Byla jste na rodičovské dovolené? ***

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
 Ne

5. **Pokud ano, nastoupila jste po rodičovské dovolené zpět na stejnou pozici, do stejného zaměstnání nebo k jinému zaměstnavateli?**

Označte jen jednu elipsu.

- Na jinou pozici, ke stejnému zaměstnavateli
 Na stejnou pozici, ke stejnému zaměstnavateli
 Jiný zaměstnavatel

6. **Jak zvládáte rodinné a pracovní povinnosti? ***

Označte jen jednu elipsu.

- Zvládám obojí
 Dobře zvládám pracovní povinnosti, méně rodinné
 Dobře zvládám rodinné povinnosti, méně pracovní
 Zvládám obojí, ale ne zcela
 Mám problémy v práci i rodině, obojí není možné stihnout
 Jiné, prosím uveďte

7. **Je Váš vedoucí: ***

Označte jen jednu elipsu.

- Žena
 Muž

8. **Na vedoucí pozici upřednostňujete ***

Označte jen jednu elipsu.

- Ženy
 Muže
 Neupřednostňuji

9. **Zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích je u Vašeho současného zaměstnavatele ***

Označte jen jednu elipsu.

- Rovnoměrné
 Nerovnoměrné

10. **Myslíte si, že vykonáte práci stejně dobře (kvalitně) jako muž ?**
Označte jen jednu elipsu.
- Ano
 Ne
11. **Kde vidíte ve Vašem současném zaměstnání největší nerovnost mezi muži a ženami? ***
Označte jen jednu elipsu.
- Platové podmínky
 Hledání zaměstnání
 Kariérní postup
 Nevidím rozdíl
12. **Myslíte si, že muž by byl na Vaší současné pracovní pozici finančně ohodnocen stejně? ***
Označte jen jednu elipsu.
- Ano
 Ne
 Nevím
13. **Jaké je podle Vás postavení žen ve Vaší společnosti v porovnání s muži? ***
Označte jen jednu elipsu.
- Ženy jsou jednoznačně znevýhodněny oproti mužům
 Některé skupiny mužů jsou znevýhodněny oproti ženám
 Některé skupiny žen jsou znevýhodněny oproti mužům
 V postavení žen a mužů nevidím podstatný rozdíl
14. **Domníváte se, že jste přiměřeně finančně ohodnocena s ohledem na dosažené vzdělání? ***
Označte jen jednu elipsu.
- Ano
 Ne
15. **Máte pocit, že jste ve Vašem současném zaměstnání někdy byla znevýhodněna oproti ostatním? ***
Označte jen jednu elipsu.
- Ano
 Ne

16. **Pokud ano, uveďte prosím v čem:**

17. **Setkala jste se ve Vašem současném zaměstnání s některým z těchto typů diskriminace?**

18. **Diskriminace při hledání současného zaměstnání ***

Označte jen jednu elipsu.

1 2 3

Často Nikoli

19. **Nerovné podmínky při kariérním růstu ***

Označte jen jednu elipsu.

1 2 3

Často Nikoli

20. **Platová diskriminace ***

Označte jen jednu elipsu.

1 2 3

Často Nikoli

21. **Při návratu do zaměstnání při mateřské / rodičovské dovolené ***

Označte jen jednu elipsu.

1 2 3

Často Nikoli

22. **Věková diskriminace ***

Označte jen jednu elipsu.

1 2 3

Často Nikoli

23. **Problematika sexuálního obtěžování ***

Označte jen jednu elipsu.

	1	2	3	
Často	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nikoli

24. **Předsudky a stereotypy ***

Označte jen jednu elipsu.

	1	2	3	
Často	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nikoli

25. **viz předchozí otázka**

Označte jen jednu elipsu.

- Nesetkala jsem se s žádnou možností
- Jiné, prosím uveďte:

26. **Setkala jste se ve Vašem současném zaměstnání při přijímacím pohovoru s otázkami diskriminačního typu? (Jste vdaná, máte děti, plánujete děti atd.) ***

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Ne

27. **Umožňuje vám současný zaměstnavatel flexibilně skloubit pracovní dobu a soukromý (rodinný) život? ***

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Ne

28. **Vyvíjel na Vás někdy nadřizený u Vašeho současného zaměstnavatele tlak, abyste vykonala činnost, kterou nemáte v popisu práce? ***

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Ne

29. **Myslíte si, že zažitý stereotypy ohledně rozdílnosti pohlaví, brzdí ženy v profesním růstu a kariérním postupu? ***

Označte jen jednu elipsu.

	1	2	3	4	
Vůbec nesouhlasím	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Naprosto souhlasím

30. **Ženy ve Vašem současném zaměstnání nemají o řídicí pozice zájem ***

Označte jen jednu elipsu.

	1	2	3	4	
Vůbec nesouhlasím	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Naprosto souhlasím

31. **Pro ženy na řídicích pozicích je obtížné skloubit pracovní život s rodinným ***

Označte jen jednu elipsu.

	1	2	3	4	
Vůbec nesouhlasím	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Naprosto souhlasím

32. **Ženy ve Vašem současném zaměstnání jsou při kariérním růstu znevýhodněny oproti mužům ***

Označte jen jednu elipsu.

	1	2	3	4	
Vůbec nesouhlasím	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Naprosto souhlasím

33. **Jsou ženy ve Vašem současném zaměstnání diskriminované kvůli skutečnosti, že mají děti nebo je brzy plánují? ***

Označte jen jednu elipsu.

	1	2	3	4	
Vůbec nesouhlasím	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Naprosto souhlasím

34. **Souhlasíte s tím, aby na rodičovské dovolené zůstal muž místo ženy, která bude chodit do práce? ***

Označte jen jednu elipsu.

	1	2	3	4	
Vůbec nesouhlasím	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Naprosto souhlasím

35. **Je v naší společnosti stále platný stereotyp: muž vydělává, žena se stará o domácnost a děti ? ***

Označte jen jednu elipsu.

	1	2	3	4	
Vůbec nesouhlasím	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Naprosto souhlasím

36. **Cokoliv, co Vás k danému tématu napadá:**

37. **Počet dětí žijících v domácnosti? ***

Označte jen jednu elipsu.

- Žádné
 1
 2
 Více než 2

38. **Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? ***

Označte jen jednu elipsu.

- Základní
 Střední s výučním listem
 Střední s maturitou
 Vyšší odborné
 Vysokoškolské

39. **Jaký je Váš rodinný stav? ***

Označte jen jednu elipsu.

- Svobodná
 Vdaná
 Rozvedená
 Ovdovělá

40.

Do jaké patříte věkové kategorie? *

Označte jen jednu elipsu.

- 25 let a méně
- 26-40 let
- 41-60 let
- 61 let a více

41.

Jste: *

Označte jen jednu elipsu.

- Žena
- Muž

DOTAZNÍK K DIPLOMOVÉ PRÁCI - MUŽI

Vážený pane,
dovoluji si Vás oslovit s žádostí o vyplnění dotazníku, který je zaměřený na analýzu stávajícího postavení žen ve výrobních podnicích. Dotazník bude sloužit jako podklad k vypracování diplomové práce s názvem "Postavení žen ve vybraných podnicích". Dotazník je anonymní a slouží pouze k výše zmíněným účelům.

Velice děkuji za Váš čas a Vaši ochotu

Bc. Veronika Hůlková
Univerzita Pardubice

***Povinné pole**

1. **Jaká je Vaše současná pracovní pozice? ***

Označte jen jednu elipsu.

- Dělník
- Technicko-hospodářský pracovník
- Řídící pracovník
- Manažer

2. **Jak dlouho jste na vykonávané pozici? ***

Označte jen jednu elipsu.

- 1 rok a méně
- 2-5 let
- 6-10 let
- 11 let a více

3. **Jaký máte pracovní úvazek? ***

Označte jen jednu elipsu.

- Plný pracovní úvazek (8 hodin denně)
- Plný pracovní úvazek (12 hodin denně)
- Poloviční úvazek
- Pružná pracovní doba
- Práce z domova (homeoffice)
- Sdílené pracovní místo
- Stlačená pracovní doba (maximálně tři dny v týdnu, 12 hodin denně)
- Konto pracovní doby (2 volné dny mimo víkend)
- Jiné (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti)

4.

Je Váš vedoucí: *

Označte jen jednu elipsu.

Žena

Muž

5.

Na vedoucí pozici upřednostňujete *

Označte jen jednu elipsu.

Ženy

Muže

Neupřednostňuji

6.

Zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích je u Vašeho současného zaměstnavatele *

Označte jen jednu elipsu.

Rovnoměrné

Nerovnoměrné

7.

Kde vidíte ve Vašem současném zaměstnání největší nerovnost mezi muži a ženami? *

Označte jen jednu elipsu.

Platové podmínky

Hledání zaměstnání

Kariérní postup

Nevidím rozdíl

8.

Jaké je podle Vás postavení žen ve Vaší společnosti v porovnání s muži? *

Označte jen jednu elipsu.

Ženy jsou jednoznačně znevýhodněny oproti mužům

Některé skupiny mužů jsou znevýhodněny oproti ženám

Některé skupiny žen jsou znevýhodněny oproti mužům

V postavení žen a mužů nevidím podstatný rozdíl

9.

Máte pocit, že ženy ve Vašem současném zaměstnání byly někdy znevýhodněny oproti ostatním? *

Označte jen jednu elipsu.

Ano

Ne

10. **Pokud ano, uveďte prosím v čem:**

11. **Setkal jste se u žen ve Vašem současném zaměstnání s některým z těchto typů diskriminace?**

12. **Diskriminace při hledání současného zaměstnání ***

Označte jen jednu elipsu.

1 2 3

Často Nikoli

13. **Nerovné podmínky při kariérním růstu ***

Označte jen jednu elipsu.

1 2 3

Často Nikoli

14. **Platová diskriminace ***

Označte jen jednu elipsu.

1 2 3

Často Nikoli

15. **Při návratu do zaměstnání při mateřské / rodičovské dovolené ***

Označte jen jednu elipsu.

1 2 3

Často Nikoli

16. **Věková diskriminace ***

Označte jen jednu elipsu.

1 2 3

Často Nikoli

17. **Problematika sexuálního obtěžování ***

Označte jen jednu elipsu.

	1	2	3	
Často	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nikoli

18. **Předsudky a stereotypy ***

Označte jen jednu elipsu.

	1	2	3	
Často	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nikoli

19.

Označte jen jednu elipsu.

- Nesetkal jsem se s žádnou možností
- Jiné, prosím uveďte:

20.

Setkal jste se ve Vašem současném zaměstnání při přijímacím pohovoru s otázkami diskriminačního typu vedených směrem k ženám? (Jste vdaná, máte děti, plánujete děti atd.) *

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Ne

21.

Myslíte si, že Váš současný zaměstnavatel umožňuje ženám skloubit pracovní a soukromý (rodinný) život? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Ne

22.

Vyvíjel někdy nadřízený u Vašeho současného zaměstnavatele na Vaše kolegyně tlak, aby vykonaly činnost, kterou nemají v popisu práce? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Ne

23. **Myslíte si, že zažitě stereotypy ohledně rozdílnosti pohlaví, brzdí ženy v profesním růstu a kariérním postupu? ***

Označte jen jednu elipsu.

	1	2	3	4	
Vůbec nesouhlasím	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Naprosto souhlasím

24. **Ženy v mém současném zaměstnání nemají o řídicí pozice zájem ***

Označte jen jednu elipsu.

	1	2	3	4	
Vůbec nesouhlasím	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Naprosto souhlasím

25. **Pro ženy na řídicích pozicích v mém současném zaměstnání je obtížné skloubit pracovní život s rodinným ***

Označte jen jednu elipsu.

	1	2	3	4	
Vůbec nesouhlasím	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Naprosto souhlasím

26. **Ženy ve Vašem současném zaměstnání jsou při kariérním růstu znevýhodněny oproti mužům ***

Označte jen jednu elipsu.

	1	2	3	4	
Vůbec nesouhlasím	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Naprosto souhlasím

27. **Jsou ženy ve Vašem současném zaměstnání diskriminované, kvůli skutečnosti, že mají děti nebo je brzy plánují? ***

Označte jen jednu elipsu.

	1	2	3	4	
Vůbec nesouhlasím	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Naprosto souhlasím

28. **Souhlasíte s tím, aby na rodičovské dovolené zůstal muž místo ženy, která bude chodit do práce? ***

Označte jen jednu elipsu.

	1	2	3	4	
Vůbec nesouhlasím	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Naprosto souhlasím

29.

Je v naší společnosti stále platný stereotyp: muž vydělává, žena se stará o domácnost a děti? *

Označte jen jednu elipsu.

	1	2	3	4	
Vůbec nesouhlasím	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Naprosto souhlasím

30.

Cokoliv, co Vás k danému tématu napadá:

31.

Počet dětí žijících v domácnosti? *

Označte jen jednu elipsu.

- Žádné
- 1
- 2
- Více než 2

32.

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? *

Označte jen jednu elipsu.

- Základní
- Střední s výučním listem
- Střední s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

33.

Jaký je Váš rodinný stav? *

Označte jen jednu elipsu.

- Svobodný
- Ženatý
- Rozvedený
- Ovdovělý

34.

Do jaké patříte věkové kategorie? *

Označte jen jednu elipsu.

25 let a méně

26-40 let

41-60 let

61 let a více

35.

Jste: *

Označte jen jednu elipsu.

Žena

Muž