

UNIVERZITA PARDUBICE
Fakulta ekonomicko - správní

Pracovní příležitosti z pohledu gender

Jana Černá

Bakalářská práce
2009

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav veřejné správy a práva
Akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jana ČERNÁ**

Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Management podniku - Management malých a středních podniků**

Název tématu: **Pracovní příležitosti z pohledu gender.**

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

1. Úvod.
2. Gender jakožto sociologický pojem.
3. Genderové stereotypy.
4. Muži a ženy na trhu práce.
5. Ženy v managementu.
6. Rovné příležitosti mužů a žen v České republice v kontextu Evropské unie.
7. Analýza pracovních příležitostí pro ženy - výzkum postojů VŠ studentů.
8. Závěr.

Rozsah grafických prací:	—
Rozsah pracovní zprávy:	cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce:	tištěná/elektronická
Seznam odborné literatury:	viz příloha

Vedoucí bakalářské práce:	PhDr. Josef Duplinský, CSc. Ústav veřejné správy a práva
Datum zadání bakalářské práce:	29. června 2008
Termín odevzdání bakalářské práce:	1. května 2009


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

L.S.


prof. PhDr. Karel Lacina, DrSc.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 21. července 2008

Příloha zadání bakalářské práce

Seznam odborné literatury:

1. Čermáková, M., Maříková, H., Šandlerová, J., Túček, M. Proměny současné české rodiny. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. 170 s. ISBN 80-85850-93-1.
2. Křížková, A. Česká žena v práci a rodině posledního desetiletí. In Mansfeldová, Z., Tuček, M. Současná česká společnost. 1. vyd. Praha, Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2002. 381 s. ISBN 80-7330-009-5.
3. Maříková, H. Problematická či chybějící opatření ke sladění práce a rodiny. In: Čermáková a kol.: Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR. Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2002. 115 s. ISBN 80-7330-026-5.
4. Nováková, J. Gender mainstreaming. 1.vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2002. 124 s. ISBN 80-86552-35-7.
5. Nováková, J. Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii. 1.vyd. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2002. 22 s. ISBN 80-86552-12-8.
6. Kolektiv autorů. Zaostřeno na ženy. 1.vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, Český statistický úřad, 2003. 96 s. ISBN 80-7223-657-1.
7. Oakley, A. Pohlaví, gender a společnost. 1.vyd. Praha : Portál, 2000. 171 s. ISBN 80-7178-403-6.
8. Rašticová M., Hašková H. Rodina a/nebo profese? Role ženy z pohledu mužů a žen více generací. In Pláňava J., Pilát M. Děti, mládež a rodiny v období transformace. Vyd. 1. Brno: Barrister & Principal, 2002. s. 94-107. ISBN 80-86598-36-5.
9. Štamberková, J. Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR. 1.vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002. 95 s. ISBN 80-86436-11-X.
10. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, počítačový systém ASPI, Copyright® 2000-2005 Aspi Praha a.s., vlastník licence EF 398, FBI VŠB-TU Ostrava.
11. Kolektiv Gender studies. Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí [online]. Praha: Feminismus, gender studies, o.p.s. 2006. Dostupné na WWW: <http://www.feminismus.cz/download/GS_stin.pdf>.
12. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Rovnost žen a mužů Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2006. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/>>
13. Nešporová, O. Rodina a rodičovství v křesťanství a islámu [online]. Praha: Gender a sociologie, elektronický časopis Sociologického ústavu AV ČR. 2006. Dostupné na WWW: <<http://www.genderonline.cz>>.
14. Redakce Feminet. O ženách, které mění svět [online]. Bratislava: Feminet, internetový deník. 2006. Dostupné na WWW: <<http://www.feminet.sk/index.stm>>.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy 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.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 24.4.2009

Jana Černá

Poděkování

Ráda bych na tomto místě vyjádřila poděkování vedoucímu práce PhDr. Josefu Duplinskému, CSc. za odborné vedení, cenné rady a pomoc, kterou mi poskytl při vypracování bakalářské práce. Děkuji!

Anotace

Cílem bakalářské práce „Pracovní příležitosti z pohledu gender“ je zhodnotit pozici žen a mužů na trhu práce, uvést základní projevy nerovného zacházení a forem diskriminace a poukázat na odbourávání nerovností mezi pohlavími na pracovním trhu. Analyzuje také postoje studentů Univerzity Pardubice k této problematice.

Klíčová slova: gender, trh práce, management, diskriminace

The work's opportunities from the view of the gender

Annotation

The aim of this Bachelor work „The work's opportunities from the view of the gender“ is to evaluate the position of men and women on the labor market, to declare the main manifestation of the uneven behaviour and the sorts of discrimination and to show how to reduce contradictions between men and women on the employment labor. It analyses the attitude of students of The University Pardubice to these problems as well.

Keywords: gender, labor market, management, discrimination

OBSAH

Úvod	9
1 Gender jakožto sociologický pojem	10
2 Genderové stereotypy	14
3 Ženy a muži na trhu práce	16
3.1 Genderové ideologie ve světě práce	16
3.2 Současný stav na trhu práce.....	17
3.3 Segregace práce dle genderu	18
3.3.1 Horizontální a vertikální segregace	20
3.4 Podstata nerovného postavení mužů a žen na trhu práce	20
3.5 Diskriminace a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce.....	21
3.5.1 Oblasti diskriminace na trhu práce	22
4 Ženy v managementu.....	27
4.1 Management	27
4.2 Obsazování řídicích pozic ženami	28
4.3 Odměňování žen na manažerských pozicích.....	29
4.4 Postoje zaměstnavatelů k ženám na řídicích pozicích a bariéry kariérního postupu	31
5 Rovné příležitosti mužů a žen v ČR v kontextu EU.....	32
5.1 Rovné příležitosti mužů a žen v ČR.....	32
5.2 Rovné příležitosti mužů a žen v rámci EU	33
6 Výzkumná sonda názorů na možnosti pracovního uplatnění z pohledu gender.....	35
Závěr	45
Použitá literatura.....	46
Seznam tabulek a grafů.....	49
Příloha.....	50

ÚVOD

Rovné postavení žen a mužů je v dnešní době ve společnostech jednoznačně prosazováno. Formálně je rovnoprávné postavení mužů a žen v zaměstnání prosazováno jak Úřadem vlády České republiky, tak i Evropskou unií. Pokud jde o přístup k zaměstnání, případně o výkon povolání, nebo činnost a přístup k volnému pracovnímu místu na kterékoliv z funkčních úrovní, pak se striktně vyžaduje, aby výběrové předpoklady a hodnotící kritéria byla pro muže i ženy stejná a aby neměla žádnou souvislost s pohlavím a rodinným, nebo manželským stavem uchazeče/ky.

Z toho plyne, že postavení mužů a žen v zaměstnání by mělo být teoreticky stejné. Reálná situace je však odlišná, jak také dále uvidíme z mé bakalářské práce, která se zabývá otázkou pracovních příležitostí z pohledu gender.

Teorie gender se drží principu rovného zacházení se zaměstnanci ženského a mužského pohlaví, jinými slovy požadavku zajistit zaměstnancům účinnou ochranu před diskriminací z důvodu pohlaví, která se projevuje zejména platovou nerovností, rozdílným přístupem k vedoucím a řídicím pozicím a profesní prestiží.

Ke zpracování tohoto rozsáhlého tématu bylo využito dvou přístupů, a to teoretického a praktického. Teoretický vychází ze zkoumaných pramenů a z dostupné literatury a praktický z údajů získaných pomocí dotazníkového šetření u studentů Univerzity Pardubice.

Cílem práce je zhodnotit pozici žen a mužů na trhu práce, uvést základní projevy nerovného zacházení a forem diskriminace a poukázat na odbourávání nerovností mezi pohlavími na pracovním trhu.

1 GENDER JAKOŽTO SOCIOLOGICKÝ POJEM

Gender

Gender (obvykle čteno džendr, ale též gender) je sociální konstrukt, který vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy jsou formovány kulturou a společností. Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle času či místa, působení gender ukazuje, že určení rolí, chování a norem vztahujících se k ženám a mužům je v různých společnostech, v různých obdobích či různých sociálních skupinách rozdílné. Jejich závaznost či determinace není tedy přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami*.

Genderové role

Generovými rolemi rozumíme soubor pravidel (většinou nepsaných a neformálních, určených danou společností), který definuje, jaké chování, myšlení, cítění, oblečení či forma partnerských vztahů je vhodná, či nevhodná pro příslušníky jednoho nebo druhého pohlaví. Tyto role nejsou určeny stejně ve všech kulturách světa ani ve všech vrstvách a subkulturách jedné společnosti a samozřejmě podléhají časové proměně. V našich podmínkách se ukazuje, že už od dětství jsou dívky a chlapci vedeni velmi odlišně, přičemž u dívek jsou podporovány vlastnosti důležité pro soukromou sféru (emocionalita, subjektivita, umění naslouchat), zatímco u chlapců se klade důraz na schopnost obstat ve sféře veřejné (racionalita, soutěživost, průbojnost) (Huňková, M, Navrátilová, J, Rytířová, K.; 2005).

Genderové stereotypy

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

* *Feminismus : Slovníček pojmů* [online]. 2003 [cit. 2008-11-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.

nejdou považovány za konformní s touto představou, stigmatizovány a často považovány za deviantní.

Genderová socializace

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

Gender studies (rodová studia)

Gender studies jsou vědeckou, odbornou disciplínou sledující různé sociálně a kulturně podmíněné rozdíly mezi muži a ženami ve společnosti, a to nejen v současnosti, ale i v minulosti. Cílem gender studies je nejen sledovat a interpretovat empirická data o rozdílech a zvlátnostech obou pohlaví, ale vytvářet i sociální senzitivitu a kultivovat analytickou schopnost z pohledu gender v sociálních a kulturních otázkách doby včetně sociální politiky. Studia gender nejsou orientována jen na problematiku ženy, ale i na problematiku vztahu žen a mužů ve společnosti a v určitých kulturách (Věšíňová-Kalivodová, E, Maříková, H.: 1999).

Gender kontrakt

Gender kontrakt je souborem jasně formulovaných i pomyslných pravidel, uplatňovaných a vymáhaných v každodenním životě, která ženám a mužům přisuzují různou práci, hodnotu, odlišné povinnosti a zodpovědnosti. Tato genderová „smlouva“ je nepsanou

* *Gender : Důležité pojmy* [online]. 2008 [cit. 2008-12-04]. Dostupný z WWW: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Gender>>.

dohodou, regulující vztahy mezi muži a ženami. Její reálná podoba je historicky a geograficky proměnlivá. V některých oblastech života může znevýhodňovat muže a v jiných zase ženy. Její projevy nabývají různých podob, od formálního vyloučení mužů nebo žen z některých sfér sociálního života až po skryté formy jejich vyloučení z některých sociálních aktivit a pozic (Huňková, M, Navrátilová, J, Rytířová, K, opak.cit.: 2005).

Diskriminace na základě pohlaví

Diskriminace na základě pohlaví představuje různé formy znevýhodňování žen a mužů, resp. zamezování přístupu ke společenským zdrojům, možnostem a příležitostem na základě pohlaví bez přihlédnutí k individuálním schopnostem a osobnostnímu potenciálu. Diskriminace na základě pohlaví se objevuje ve všech sférách a oblastech lidské činnosti – ekonomické, právní, rodinné, kulturní atd. Diskriminaci lze rozdělit na přímou a nepřímou. Typickou formou přímé diskriminace na základě pohlaví je znevýhodňování žen při zaměstnávání, otevřené ponižování a znevažování žen na pracovišti či v rodině. Formy nepřímé diskriminace jsou obtížněji odhalitelné a dokazatelné. Rozumí se tím situace, kdy zákon, politika nebo praxe se jeví jako neutrální, ale ve výsledku mají negativní dopad na jedno nebo druhé pohlaví.

Je to např. omezená možnost pracovat na částečný úvazek, ta výrazněji dopadá na ženy. Muži jsou ve veřejné sféře upřednostňováni, diskriminováni jsou naopak ve sféře domácí, např. jako živitelé nemají dostatek času k vytvoření živého vztahu s dítětem. Na muže se často pohlíží jako na ty, kdo jsou bez emocí, natož aby je vyjadřovali. Díky omezení ženy na matku jsou děti paušálně po rozvodu svěřovány matce a otcové musí většinou velmi bojovat o bližší kontakt s dětmi. Důležité je uvědomit si, že zmíněné diskriminace jsou odvozeny od institucionálního nastavení společnosti, o něm však rozhodují převážně muži*.

Rovné příležitosti pro muže a ženy

Rovné příležitosti pro muže a ženy znamenají "absenci překážek bránících občanům na základě jejich příslušnosti k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a v sociální oblasti". V širším slova smyslu vytváření rovných příležitostí zahrnuje i možnost přijímat a provádět opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně

* *Slovník základních genderových pojmů : Diskriminace na základě pohlaví* [online]. 2007 [cit. 2008-12-04]. Dostupný z WWW: <<http://www.zabanaprameni.cz/zlata/zabi-vtipy/slovník-zakladnich-genderovych-pojmu>>.

zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho pracovní kariéře, jinými slovy možnost přijímat tzv. pozitivní opatření (akce)*.

Rovné zacházení s muži a ženami

Rovným zacházením s muži a ženami se rozumí stav, v němž neexistuje diskriminace z důvodu pohlaví, ať přímá nebo nepřímá. Povinnost zacházet s muži a ženami stejně, což znamená spravedlivě, je adresována především zaměstnavatelům, včetně vztahů, vznikajících v sociálním zabezpečení**.

Gender mainstreaming

Gender mainstreaming podporuje rovnost mezi ženami a muži ve všech aktivitách a politikách na všech úrovních, bere v úvahu jejich možný efekt na situaci žen a mužů. Je celosvětově prosazovanou metodou vyrovnávání příležitostí žen a mužů. Rozumí se jím postup, kterým je veškeré veřejné rozhodování, včetně činností, které mu předcházejí nebo s ním souvisí, tj. zejména provádění analýz a vyhodnocování, striktně podřizováno požadavku, aby konečné rozhodnutí napomohlo vyrovnat příležitosti žen a mužů. Rozhodnutí, které by vyznělo v neprospěch této vyváženosti, musí být doplněno vhodným opatřením, které důsledky vlastního rozhodnutí v oblasti diskriminuje (ČSÚ: 2003).

* SOVADINOVÁ, Kristýna. *Rovné příležitosti pro muže a ženy ve vybraných českých firmách* [online]. 2006 [cit. 2008-12-07]. Dostupný z WWW: <http://is.muni.cz/th/104624/pedf_m/Sovadinova_Kristyna_Diplomova_prace.doc>.

** *Muži a ženy : Rovné zacházení s muži a ženami* [online]. 2006 [cit. 2008-11-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.muziazenycz/page.php?a=48&b=19>>.

2 GENDEROVÉ STEREOTYPY

Genderové stereotypy jsou soubory představ o vlastnostech a charakteristikách „tradičně“ připisovaných ženám a mužům, např. že ženy jsou „od přírody“ citlivější, empatičtější, starostlivější než muži a muži zase racionálnější, bojovnější a nezávislejší. Ženy jsou stereotypně považovány za „něžné pohlaví“, „strážkyně ohně v domácím krbu“, muži naopak za „lovce“ a „živitele“*.

Takové stereotypy jsou odrazem přesvědčení o přirozeně nadřazeném postavení muže nad ženou, čímž tedy napomáhají přetrvávání předsudků a diskriminace (ženy jsou u některých druhů zaměstnání nadále odmítány s poukazem na jejich emocionální křehkost)**.

Genderové stereotypy, tedy představy o tradičním naplnění mužské či ženské role, jsou z různých důvodů pro muže či ženy nevýhodné. Nevýhodnost se projevuje zejména zastaráváním typických rolových schémat. Tak, jak se vyvíjí společnost, se proměňují i potřeby a nároky mužů a žen. Ženy se dnes již nespokojí pouze s rolí ženy v domácnosti, ale naopak zvyšují své nároky na profesní seberealizaci a finanční nezávislost, s čímž však vznikají nové požadavky na sladění profesní a rodinné role a novou podobu partnerství.

Ženy musí čelit na trhu práce nerovnému zacházení, neboť jsou zaměstnány rodinnými povinnostmi, zejména mateřstvím. To jim často brání dosahovat takového ocenění a pracovního postupu, jako se dostává mužům. Na druhou stranu jen malá část žen se skutečně zabývá pouze péčí o domácnost a rodinu. Systém stereotypů a genderových rolí tak ženám ukládá dvojí břemeno: zvládat práci a rodinu zároveň. Důsledkem je nerovné postavení žen a mužů v rodině a nerovné příležitosti na trhu práce.

Ženy pracují ve svém placeném zaměstnání v naprosté většině bez ohledu na fázi rodinného cyklu, ve které se nacházejí, na plný pracovní úvazek. Navíc ještě vykonávají naprostou většinu práce v domácnosti a staví se tak do pozice pracovně nejvíce vyčerpaného člena rodiny. Tato ženská dvojí pracovní zátěž však není v české společnosti dostatečně ohodnocena, ale naopak je zcela paradoxně stereotypně zkonstruována jako oblast konfliktu, kdy jedna zátěž brání stoprocentnímu výkonu v druhé pracovní oblasti. Ženy chápou rodinu i práci jako vzájemně provázaný celek svých odpovědností a povinností a považují

* *Desatero genderové korektnosti* [online]. 2007 [cit. 2008-12-04]. Dostupný z WWW: <<http://www.zabanaprameni.cz/kysela/desatero-genderove-korektnosti>>.

** *Sociální rodovost (gender)* [online]. 1998-2009 [cit. 2008-11-25]. Dostupný z WWW: <http://www.kampomaturite.cz/%5Cdata%5CUSR_001_PICTURES%5CSOC_NERGENDER.doc>.

svůj život za úspěšný teprve tehdy, když zvládají obojí. Proto také hledají taková zaměstnání, která jsou pro ně časově dostupná (v blízkosti jejich bydliště), a to mnohdy i za cenu přijetí méně kvalifikované a finančně méně ohodnocené práce. Muži naopak z rodinných důvodů přijímají více finančně honorovaná místa či místa, kde je možnost „přivýdělků“, a to i za cenu delší nepřítomnosti v rodině (Čermáková, M., 2002).

Zaměstnavatelé často ženu do zaměstnání nepřijmou nebo zvolí nevýhodnou formu zaměstnání (např. uzavřou pracovní smlouvu na dobu určitou), neboť předpokládají, že mladá žena v reprodukčním věku bude chtít mít děti. I pokud ženu přijmou, je zcela zřejmé, že bude méně odměňována. Při případném těhotenství je to pak ona, kdo zůstává doma na rodičovské dovolené (v 99 % případů na ni v ČR nastupují ženy). Kariérní výpadek z důvodu mateřství pak způsobí zpomalení postupu a přístupu k lépe placeným pozicím. Do hry zde vstupují jak předsudečná rozhodnutí zaměstnavatele („žena je v první řadě matkou“), představy společnosti o ženské roli („ženy nemají ambice se ucházet o obecně lépe placené posty či práce v určitých sektorech“), tlak okolí či partnera (v otázce odchodu na rodičovskou dovolenou), tak i sebelimitace žen („jaká bych byla matka, kdybych se nestarala o své dítě v prvních letech jeho života?“) (Havelková, B., 2007).

Mnoho zaměstnavatelů také stále žije v přesvědčení, že ještě existují určitá zaměstnání, která nejsou pro ženy či muže od přírody vhodná. Zaměstnavatelé často činí rozhodnutí o přijetí do práce na základě přesvědčení, jaké typy zaměstnání mají ženy rády. Obecně se například věří, že ženy preferují zaměstnání, která jsou čistá a relativně snadná (Renzetti, C, M, Curran, D, J., 2003).

Nerovné postavení mužů a žen na trhu práce je tedy odrazem nerovností mezi pohlavími, které existují v celé společnosti. Na základě společensky konstruovaných představ o ženách a mužích je naše společnost a tedy i trh práce rozdělen do „ženských“ a „mužských“ sfér vlivu. Rovnosti na trhu práce lze tedy dosáhnout právě zpochybňováním zavedených stereotypů o ženách a mužích a snahou zavádět genderovou rovnost do všech oblastí života*.

* FORMÁNKOVÁ, Lenka. *Postavení žen na trhu práce* [online]. 2006 [cit. 2008-11-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/pr.php?article=133>>.

3 ŽENY A MUŽI NA TRHU PRÁCE

Ženy i muži vždy pracovali, ale typy pracovních možností jim dostupných a odměna, kterou za svoji práci dostávali, tradičně závisela spíše na kulturně předepsaných a utužovaných představách „ženské“ a „mužské“ práce než na jejich talentu (Renzetti, C, M, Curran, D, J, opak. cit.: 2003).

Trh práce je oblastí, kde je v rovnosti postavení obou pohlaví snad nejvíce problémů. Je to zejména nerovné odměňování za stejnou práci a práci stejné hodnoty, vezme-li se v úvahu stáří pracovníka, délka praxe, zastávané místo a zkušenosti. Nerovný je také přístup pokud jde o obsazování vedoucích a řídicích pozic na všech úrovních a ve všech povoláních a oborech. Požadavek je, aby všechny podmínky a kritéria byly z hlediska pohlaví zaměstnanců důsledně neutrální a aby vylučovaly jakoukoliv diskriminaci z hlediska pohlaví zaměstnanců.

Teorie gender se drží principu rovného zacházení se zaměstnanci ženského a mužského pohlaví, jinými slovy požadavku zajistit zaměstnancům účinnou ochranu před diskriminací z důvodu pohlaví.

Z hlediska gender je citlivá i otázka pracovních podmínek, které nejsou pro ženy vždy vyhovující. Nerovné pracovní podmínky (pracovní prostředí, pracovní cesty, práce přesčas, požadavky na další práci v sobotu a neděli, pracovní pohotovost, práce na směny) způsobují ženám problémy při prosazování se na pracovním trhu (ČSÚ opak. cit.: 2003).

3.1 Genderové ideologie ve světě práce

Historicky byla sféra placené práce považována za doménu mužů a aspekty tohoto pohledu jsou dodnes zdrojem řady rozhodnutí zaměstnavatelů, státu i samotných zaměstnanců. Tuto perspektivu také odráží většina pracovních a pracovněprávních norem, které byly (a jsou) formulovány podle schopností mužů a podle charakteru prací, které muži vykonávají.

Svět práce byl dříve vnímán jako společenský prostor, kde si muži-chleboďárci potvrzovali svou mužskou identitu a vydělávali na zabezpečení svých blízkých. Ženy zůstávaly doma a obětovaly se pro rodinu, pečovaly o děti a domácnost. To se ale samozřejmě

většinou netýkalo žen z dělnických vrstev, které musely pracovat stejně jako jejich muži (a často i děti), aby uživily rodiny, a často ani svobodných žen ze středních a nižších vrstev, které musely přispívat na chod domácnosti*.

Ve válečných letech se počet pracujících žen zvýšil, neboť musely v továrnách zastupovat muže. Zatímco se v západní Evropě po ukončení druhé světové války řada žen vrátila do domácností a zakládala rodinu, u nás byla situace jiná vzhledem k revolučnímu převratu v roce 1948, kdy počet žen zařazených do veřejného pracovního procesu stále rostl, především kvůli uzákoněné povinné všeobecné účasti na produktivní práci**. Ačkoliv se pozice žen na pracovním trhu v následujících dekáдах stále zlepšovala a rostla jejich vzdělanost a profesní připravenost, k jejich zrovnoprávnění s muži nikdy nedošlo*.

3.2 Současný stav na trhu práce

Dnešní typická žena – stejně jako typický muž – pracuje během celého roku za odměnu na plný úvazek. Stále ale existují zásadní rozdíly v postavení na trhu práce (Renzetti, C, M, Curran, D, J, opak. cit.: 2003).

To, že žena chodí do práce, je bráno většinou jako samozřejmý projev emancipace, který jí nebrání – i když jistě komplikuje – splnit i mateřskou úlohu. Zcela samozřejmý je pak požadavek, aby se na získávání finančních příjmů pro rodinu podíleli oba partneři. Přesto jsou ale ženy stále znevýhodňovány a ještě dodnes se setkávají s různými předsudky a mýty o vhodnosti či nevhodnosti jejich zapojení do pracovního procesu (ČSÚ opak. cit.: 2003).

V roce 2008 žilo v České republice 10,3 miliónu obyvatel, z toho 49 % mužů a 51 % žen. Zaměstnanost žen má v naší společnosti již dlouhou tradici, neboť už po druhé světové válce se podíl žen na ekonomicky aktivním obyvatelstvu pohyboval na úrovni 36,5 %. V současné době je tento podíl okolo 49,8 %. Oproti tomu se míra ekonomicky aktivních mužů pohybuje okolo 68,3 %. Přes vysokou míru ekonomické aktivity však existují i ekonomicky neaktivní ženy a muži, ale jejich důvody se přinejmenším v jenom aspektu liší. Mnohem více žen než mužů spadá do ekonomicky neaktivních obyvatel z důvodu péče o rodinu a domácnost. Z celkově ekonomicky neaktivních obyvatel je 56 % žen a 44 % mužů.

* PAVLÍK, Petr. *Gender a trh práce* [online]. 2005 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.osops.cz/download/files/gender/6gender-a-trh-prace.pdf>>.

** ŠEVČÍKOVÁ, Hana. *Právní postavení žen v České republice ze sociologické perspektivy* [online]. 2008 [cit. 2008-12-05]. Dostupný z WWW: <http://is.muni.cz/th/181927/fss_b/TEXT_PRACE.doc>.

Hlavním důvodem ekonomické neaktivity žen je nejčastěji starobní a invalidní důchod, kam spadá většina ekonomicky neaktivních žen (63 %), dále studium (10,1 %). Část žen je v domácnosti (8,9 %), ale i zde se projevuje klesající trend, a čím dál méně žen zůstává doma, aby se mohly celodenně věnovat rodině. Mužů, kteří by se starali o domácnost je naproti tomu pouze zanedbatelné množství (něco kolem 0,1 %) a mužů, kteří jsou na mateřské dovolené, je ještě méně. Tato fakta ukazují, že v České republice stále přetrvává tradiční pojetí ženské a mužské role. Možnost najít zaměstnání úzce souvisí s věkem, rodinou a situací na trhu práce, přičemž rodina ovlivňuje především pracovní příležitosti žen*.

3.3 Segregace práce dle genderu

Ženy a muži jsou segregováni do různých zaměstnání podle toho, zda jsou považována za ženská či mužská.

Jedním z vážných důsledků pracovní segregace podle pohlaví je to, že omezuje pracovní možnosti. To se pochopitelně týká obou pohlaví, ale více nevýhod nese pro ženy (Renzetti, C, M, Curran, D, J, opak. cit.: 2003). Ty jsou totiž povětšinou segregovány do feminizovaných odvětví, kde klesá jejich prestiž a finanční ohodnocení. „Ženské“ dovednosti jsou často považovány za přirozené, vrozené a nepromítají se do platového ohodnocení (např. dovednosti spojené s pečováním).

Další nevýhodou žen je koncentrace do nižších statusových pozic, což v praxi znamená, že pokud se ve feminizovaném pracovním prostoru objeví vedoucí pozice nebo zajímavé místo, je (nebo bude) obsazeno mužem. Oproti tomu ženy jen obtížně pronikají do tzv. mužských profesí. Vytlačování mužů z některého oboru (povolání) se vůbec nevyplácí a muži to vědí, proto všemožně (skrytě i veřejně) brání ženám některá povolání zpřístupnit nebo dovolit, aby počet žen v daném oboru vzrostl (Věšíňová-Kalivodová, E, Maříková, H, opak. cit.: 1999).

Jednoduchý způsob jak měřit pracovní segregaci je procentuální zastoupení zaměstnanců jednoho či druhého pohlaví v určitém zaměstnání (ČSÚ: 2005).

* SKÁLOVÁ, Jiřina. *Postavení žen na pracovních trzích* [online]. 2007 [cit. 2008-12-05]. Dostupný z WWW: <http://is.muni.cz/th/50473/esf_b/text.doc>.

TABULKA č. 1: Zaměstnání s největším podílem žen a mužů

Deset zaměstnání s největším podílem žen	Podíl žen (%)
Učitelé předškolní výchovy	100,0
Sestry pro intenzivní péči	100,0
Obsluha šicích a vyšívacích strojů	100,0
Ženské sestry, porodní asistentky	100,0
Sestry pro péči o dítě	99,8
Pedagogové pro předškolní výchovu	99,6
Ruční pradelci a žehlíři (kromě obsluhy strojů)	99,6
Ošetrovatelé, všeobecné zdravotní sestry	98,6
Písařky – opisovačky, stenotypistky	97,9
Pečovatelé v domácnosti	97,6
Deset zaměstnání s největším podílem mužů	Podíl mužů (%)
Zedníci, kameníci, omítkáři	100,0
Obsluha důlního zařízení razících štítů	100,0
Horníci, lamači pro uhelné doly	100,0
Dělníci pro těžbu dřeva	100,0
Stavební montážníci	100,0
Strojvedoucí	99,9
Tesaři a truhláři	99,7
Řidiči sanitních a rzp vozů	99,7
Obsluha zemědělských a lesních strojů	99,6
Řidiči nákladních automobilů a tahačů	99,5

Zdroj: ČSÚ 2005

V tabulce můžeme vidět, že muži jsou koncentrováni v kvalifikovaných dělnických oborech a odborných dělnických oborech. Ženy se naopak soustřeďují ve školství, úřednických zaměstnáních a službách.

Sektor služeb zůstává stejně, jako tomu bylo hned po druhé světové válce, oblastí vysokého růstu pracovních příležitostí (ČSÚ opak. cit. 2005).

3.3.1 Horizontální a vertikální segregace

Vertikální genderová segregace pracovního trhu znamená výraznou koncentraci mužů na vyšších pozicích a na rozhodovacích úrovních, a to včetně odvětví s převahou ženské pracovní síly. Horizontální genderová segregace pracovního trhu spočívá v koncentraci žen v odvětvích s obecně nižšími platy (Valdrová, J.: 2006). Přesný popis pracovní segregace podle genderu komplikuje několik faktorů, jako jsou např. vzdělání, věk pracovní síly či rasa a etnický původ.

Složitost genderové segregace je prokazována studiemi, které odhalily, že i tehdy, proniknou-li ženy do uzavřených struktur pracovního trhu a jsou úspěšné v mužských povoláních, často dochází k tzv. resegregaci, což znamená, že zaměstnanci jednoho pohlaví nahradí zaměstnance pohlaví druhého. K tomu dochází zejména tehdy, když nedostatek mužské pracovní síly vede zaměstnavatele k tomu, aby hledali zaměstnankyně. Nedostatek mužské pracovní síly může být následkem rychlého růstu oboru, což vede ke zvýšené poptávce po ženách. Většinou je to ale důsledek toho, že muži taková zaměstnání opouštějí úmyslně, protože je vnímají jako obory, kde klesá kvalifikace, prestiž i platy. Mezi obory, kde dochází k resegregaci patří např. obory barmanka či psycholožka (Renzetti, C, M, Curran, D, J, opak. cit.: 2003).

3.4 Podstata nerovného postavení mužů a žen na trhu práce

Původ nerovných podmínek mužů a žen na trhu práce je v rodině, neboť je ženám stereotypně přisuzována odpovědnost za chod domácnosti a potřeby jejích členů a mužům odpovědnost za finanční zajištění. Toto generové rozdělení rolí ve společnosti je nevýhodné pro ženy, zvláště ženy s rodinou, protože jsou považovány za velmi nejistou a neperspektivní pracovní sílu. Rozhodování o počtu i době narození dětí je v rodině převážně záležitostí ženy, neboť se automaticky předpokládá, že právě děti ovlivní především pracovní kariéru a život ženy*.

Na českém trhu práce ovlivňuje mateřská role nejen pozici žen s dětmi, ale dokonce i pozici bezdětných žen, které jsou stereotypně považovány za méně perspektivní pracovní sílu

* SKÁLOVÁ, Jiřina. *Postavení žen na pracovních trzích* [online]. 2007 [cit. 2008-12-05]. Dostupný z WWW: <http://is.muni.cz/th/50473/esf_b/text.doc>.

právě pro jejich potenciální budoucí mateřství. Ženy s dětmi se na trhu práce hůře prosazují, jelikož od nich zaměstnavatelé očekávají větší důraz na rodinu oproti jejich pracovnímu nasazení. Po absolvování mateřské a rodičovské dovolené začíná česká žena znovu budovat svou přerušovanou pracovní dráhu a upevňovat svou pozici na trhu práce. V této době však již finanční přínos muže, jehož pracovní dráha převážně přerušena nebyla, přesahuje příjem ženy a její příjem se pro rodinu stává „druhým“, i když nezbytným (Čermáková, M, opak. cit.: 2002).

Na druhou stranu otcovství muže není považováno za překážku v pracovním výkonu. Problémem zůstává vysoká pracovní zátěž mužů, která vede k malé angažovanosti v rodině a s tím související vyloučení z rodinných vztahů a vazeb*.

3.5 Diskriminace a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce

Dvacáté století přineslo zásadní a nezvratnou změnu v životě žen, které mohly začít masově studovat a později pracovat. Rozšířily svoji ekonomickou, sociální a psychickou nezávislost. Být nezávislá a moci nerušeně pracovat ale odporuje samotné podstatě tzv. genderové smlouvy – ta dosud připisuje ženám povinnost zajistit především neplacenou domácí práci a postarat se o členy rodiny. Na trhu práce vyhrazuje genderová smlouva ženám méně kvalifikované a hůře placené profese, stejně jako nižší pracovní pozice (Valdrová, J, opak. cit. 2006).

Ačkoliv je ženám i mužům zajištěna Ústavou a zákoníkem práce rovnost, skutečnost je jiná, neboť jsou pracovním systémem stále vytvářeny genderové rozdíly, nerovnosti či diskriminace, které svědčí o tom, že rovnost mužů a žen je v praxi pouze abstraktní (Věšíňová-Kalivodová, E, Maříková, H, opak. cit.: 1999).

Rovnoprávné postavení mužů a žen ve společnosti je spojováno především s možností participovat na trhu práce. Nárok na placenou práci je považován za nezpochybnitelné právo každé ženy, žijící v demokratické společnosti. V České republice tvoří ženy téměř polovinu pracovní síly na trhu práce, ale skutečnost je taková že se ženami vstupujícími na trh práce se nezachází stejně jako s muži, naopak se stávají obětí různých forem diskriminace. Tato diskriminace je založena na tzv. genderových stereotypech, tedy na předpokladech, že ženy a muži disponují specifickými vlastnostmi.*

* SKÁLOVÁ, Jiřina. *Postavení žen na pracovních trzích* [online]. 2007 [cit. 2008-12-05]. Dostupný z WWW: <http://is.muni.cz/th/50473/esf_b/text.doc>.

Otázka rovných příležitostí žen a mužů je při uplatňování práva na zaměstnání nejrelevantnější ve dvou základních momentech: při inzerci pracovních pozic a při vstupních pohovorech. V inzerci je problematické především užívání pouze jednoho rodu (mužského: „Hledáme schopného manažera“ či naopak ženského: „Přijmeme sekretářku.“), které je ostatně zákonem zakázané. Podobně zákon zakazuje klást při vstupních pohovorech otázky, které přímo nesouvisejí s výkonem povolání, přičemž z hlediska rovnosti žen a mužů jsou nejproblematictější ty, jež se týkají rodinných poměrů. Tyto otázky většinou zjišťují počet a věk dětí, zajištění jejich hlídání, případně otázky týkající se plánování rodiny do budoucna a typicky jsou kladeny pouze ženám*.

3.5.1 Oblasti diskriminace na trhu práce

Diskriminace se může projevit nejenom tehdy, když se žena o zaměstnání uchází, ale i v průběhu pracovněprávního vztahu.

Konkrétní projev diskriminace například představuje přijímání do zaměstnání, nižší mzda za práci stejné hodnoty, menší šance na kariérní postup ve srovnání s mužskými kolegy, méně žen na řídicích a rozhodovacích postech, vyšší míru nezaměstnanosti či sexuální obtěžování**.

Problémy již při přijímacím řízení

Mužská pracovní síla bývá preferována již při přijímání do zaměstnání. Trh práce je totiž v ČR výrazně segregován podle pohlaví. Ženám jsou tak často nabízena namáhavá a málo placená místa. K tomu však výrazně přispívá i vzdělávací systém - ženy volí nejčastěji studium v lékařských a společenských oborech, zatímco muži převažují v technických oborech. Existuje ale i řada stereotypů, které se na konkrétní kvalifikace uchazečů nijak neváží: muži jsou „techničtější“, muž - živitel, muži jako ambicióznější osoby. Tyto stereotypy samozřejmě znamenají i řadu omezení pro muže, přestože to tak společnost často nechápe. Není zkrátka lehké být mužem splňujícím požadavky moderního trhu práce a ne každý muž se s nimi ztotožňuje. I když zaměstnavatelé často deklarují, že se řídí při

* *Přijímání do zaměstnání* [online]. 2007 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.osops.cz/proequality/test/#otazky3>>.

** PAVLÍK, Petr. *Gender a trh práce* [online]. 2005 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.osops.cz/download/files/gender/6gender-a-trh-prace.pdf>>.

posuzování uchazečů zcela individuálním a neutrálním přístupem, jejich posuzování je řízeno určitými kolektivními a snadno odhalitelnými stereotypy o pohlavích (Huňková, M, Navrátilová, J, Rytířová, K, opak.cit.: 2005).

Platová nerovnost

K jednomu z nejzávažnějších problémů v oblasti genderové diskriminace na trhu práce patří mzdová nerovnost neboli „gender pay gap“*.

To, že ženy vydělávají méně než muži, je všeobecně známý fakt.

Jak ukazuje tabulka č. 2 průměrná výše výdělků žen dosahuje v posledních letech zhruba tří čtvrtin výdělků mužů.

Tabulka č. 2: Vývoj mezd v ČR

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Muži	14 168	15 323	16 109	17 251	18 481	20 404	21 985	23 044	24 271	25 564
Ženy	10 730	11 036	11 973	12 261	13 755	15 271	16 404	17 258	18 221	19 404
Podíl v %	75,7	72	73,2	73,3	74,4	74,6	74,6	74,9	75,1	76,5

Zdroj: ČSÚ 2007

Rozdíl v odměňování jde napříč všemi vzdělanostními a věkovými skupinami a úrovněmi pracovního zařazení. Výše příjmů se proměňuje v závislosti na věku: rozdíl mezi muži a ženami se zvyšuje po dosažení 30. roku věku a snižuje se po čtyřicítce. Ke zvýšení rozdílu pak dochází většinou ještě v kategorii nad 60 let.

Z hlediska vzdělání platí, že čím vyšší vzdělání, tím větší výdělkový rozdíl. Tento rozdíl narůstá bez ohledu na placený čas – vysokoškolsky vzdělané ženy v průměru vydělávají jen 68 % mzdy muže, a to přesto, že měsíčně pracují více hodin (Havelková, B, opak. cit.:2007).

* *Přijímání do zaměstnání* [online]. 2007 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.osops.cz/proequality/test/#otazky3>>

Tabulka č. 3: Placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví (rok 2006)

Vzdělání zaměstnance	Placený čas (hod./měs)		Průměrná mzda (Kč)		Podíl mezd (%)
	muži	ženy	muži	ženy	
Základní a nedokončené	176,3	171,9	17 850	13 336	75
střední bez maturity	176,9	172,0	19 566	14 174	73
střední s maturitou	173,2	171,6	26 562	20 619	78
vyšší odb. / bakalářské	174,0	172,2	31 432	22 820	73
Vysokoškolské	172,7	173,3	44 994	30 759	68
Neuvedeno	175,8	172,5	22 974	17 965	78

Zdroj: Havelková, B., 2007

Rozdíl mezi příjmy žen a mužů narůstá též s pracovní pozicí. I zde platí, že čím vyšší pozice v zaměstnání, tím větší výdělkový rozdíl a to bez ohledu na odpracovaný placený čas. Ženy zákonodárkyně a ženy v řídicích pozicích v roce 2006 vydělaly jen 60 % mzdy mužů, v absolutních číslech byly odměněny v průměru o 21 572 Kč méně než jejich mužští kolegové.

Jsou-li mužští placeni více, je to tím, že jsou trhem vyhodnoceni jako produktivnější. Rozdíl ve výdělcích se zde přičítá zejména rozdílné úrovni vzdělání a zkušeností, nižší účasti na školeních pořádaných zaměstnavatelem, rozdílným pracovním úsilím (např. ochota pracovat přesčas či jezdit na služební cesty) a „profesionálním zakrněním“ v období péče o děti (Havelková, B, opak. cit.:2007).

Přes všechny pokusy vysvětlit rozdíly v příjmech docházíme k závěru, že velkou část lze vysvětlit pouze nerovným odměňováním ženské a mužské práce ze strany zaměstnavatele.

Rovnost v odměňování znamená, že muži a ženy zaměstnaní u téhož zaměstnavatele budou při úkolové mzdě odměňováni na základě stejného mzdového tarifu a při hodinové mzdě bude za stejný druh práce použita stejná hodinová sazba. Základním předpokladem provádění zásady odměňování jsou závazná, jednoznačná, přehledná a zaměstnancům běžně dostupná pravidla odměňování v podniku a pro aplikaci této zásady, je nezbytné, aby zaměstnavatel zajistil možnost porovnání a vyhodnocení srovnatelnosti různých druhů pracovních činností prováděných v podniku zejména z hlediska složitosti dílčích pracovních úkolů a nebo psychické namáhavosti a odpovědnosti.

Až na výjimky, se členské státy EU potýkají se stejným problémem, že ženy vydělávají méně než muži. Přestože v EU musí zaměstnanci na základě evropské legislativy dostávat stejnou odměnu za stejnou práci, problémem zůstává dokazování diskriminačního chování zaměstnavatele.

Přístup žen k vedoucím a rozhodovacím pozicím

Ženy mají obtížnější přístup k vedoucím funkcím a rozhodovacím pozicím, vzdělávání a získávání další profesní kvalifikace, zvláště pokud mají malé děti. Ženy také, pokud jsou ve vedoucích funkcích, obtížněji dokazují svou způsobilost a často musí vykazovat větší pracovní nasazení a je po nich požadována vyšší kvalifikace, než u mužů*.

Skleněný strop a skleněný výtah

V souvislosti s kariérním postupem je nutno zmínit i fenomén tzv. skleněného stropu a fenomén skleněného výtahu.

Skleněný strop odkazuje na diskriminaci žen při povyšování, kdy ženy naráží na neviditelné bariéry, které je udržují na nižších úrovních řízení a brání jim v postupu v rámci organizace. Jedná se o umělé překážky založené jak na osobních předpojatostech nadřízených (mužů i žen), tak i na organizačních procesech, do kterých se promítají genderové stereotypy. Většina společností například nemá adekvátní evaluační kritéria, která by umožňovala porovnat práce se srovnatelnou hodnotou nebo při hodnocení vychází z tradičních genderových stereotypů.

Zatímco ženy naráží na skleněný strop, muži, kteří vstupují do zaměstnání, kde převažují ženy, mají zcela opačnou zkušenost, kdy se vezou ve skleněném výtahu. To znamená, že jsou povyšováni mnohem rychleji a na vyšší pozice než by odpovídalo jejich vzdělání, věku a praxi. Tito muži se samozřejmě setkávají i s negativními stereotypy, zvláště pokud pracují v oblastech, které se týkají především práce s malými dětmi, kdy musí být velmi opatrní, aby se vyvarovali podezření z pedofilie či homosexuality**.

* SKÁLOVÁ, Jiřina. *Postavení žen na pracovních trzích* [online]. 2007 [cit. 2008-12-05]. Dostupný z WWW: <http://is.muni.cz/th/50473/esf_b/text.doc>.

** PAVLÍK, Petr. *Gender a trh práce* [online]. 2005 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.osops.cz/download/files/gender/6gender-a-trh-prace.pdf>>.

Sexuální obtěžování

Jedním z hlavních způsobů, jak muži brání genderové rovnosti, je sexuální obtěžování. Podle výzkumu je mnohem pravděpodobnější, že jsou mu ženy vystaveny v tradičně mužských zaměstnáních a oborech, do kterých začaly pronikat relativně nedávno, a v zaměstnáních spojených s výkonem moci (armáda, policie atp.) Většina případů sexuálního obtěžování není nikdy nahlášena.

Sexuální obtěžování může mít mnoho forem, ale odborná literatura rozlišuje dvě základní: „něco za něco“ a vytváření nehostinného/nepřátelského prostředí. V prvním případě se jedná o vynucování si sexuálních služeb pod hrozbou trestu (propuštění, snížení platu, zničení kariéry apod. V druhém případě jde o nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti, které je nevídané, nevhodné nebo urážlivé a které způsobuje pocit zahanbení, zranitelnost či ohrožení. To se může týkat například vylepování obscénních plakátů, nevyžádaného komentování vzhledu či pracovních výkonů atd.

Je třeba zdůraznit, že sexuální obtěžování se netýká sexuální přitažlivosti. V drtivé většině případů jde o snahu znepříjemnit ženám (a někdy i mužům) pobyt na pracovišti, vnutit jim pocit zranitelnosti a dát jim najevo, že pracoviště je mužské teritorium, kde jsou nevídanými vetřelkyněmi*.

* PAVLÍK, Petr. *Gender a trh práce* [online]. 2005 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.osops.cz/download/files/gender/6gender-a-trh-prace.pdf>>.

4 ŽENY V MANAGEMENTU

Současné nastavení dynamiky a stylu řízení organizací vyhovuje především svobodným lidem bez závazků. Z dosavadních studií v rámci českého managementu vyplývá, že se na manažerských postech automaticky předpokládá trávení dlouhých hodin, maximální flexibilita a mobilita ze strany zaměstnanců a celkově vyšší nasazení a ochota věnovat se práci. Vzhledem k tomu, že povinnosti spojené s chodem domácnosti a péčí o děti jsou stále v „hlavní režii“ žen, nemohou se přizpůsobit takto jednostranně nastaveným požadavkům a stávají se na trhu práce vůči mužům méně konkurenceschopnými.

Většina žen dnes profesní kariéru poprvé začíná po ukončení vzdělávacího procesu a podruhé po návratu z rodičovské dovolené. Kariéra manažerky kulminuje mezi 40. - 49. rokem života, tzn. ve srovnání s muži o 10 let později. V rámci svého plynulého kariérního postupu však již mužská část managementu obsadila strategické pozice a ženy pouze s obtížemi překonávají jejich monopol*.

4.1 Management

Struktura managementu vychází z řídicích úrovní, na kterých manažeři působí. Vrcholovými manažerskými pozicemi, resp. topmanagementem jsou manažeři, kteří působí na I. a II. řídicí úrovni, to je vedoucí organizace (I. řídicí úroveň) a jeho přímí podřízení, kteří mají podřízené zaměstnance (II. řídicí úroveň), což bývají odborní ředitelé, náměstci, ale i ředitelé závodů či divizí. Jednatelé a majitelé jsou také zahrnuti do vrcholových manažerských pozic, i když většinou nemají další podřízené řídicí pracovníky. Manažery na III. řídicí úrovni, tj. přímé podřízené manažerů na II. řídicí úrovni, kteří mají podřízené zaměstnance na řídicích pozicích, jsou zahrnuti do střední úrovně managementu. Manažeři na dalších nižších úrovních řízení se označují jako nižší management.

Manažer/ka je člověk, který podporuje a koordinuje úsilí jiných lidí směřující k dosažení cílů organizace/firmy**.

* *Ženy na vedoucích pozicích* [online]. 2006 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_268.pdf>.

** *Obsazování řídicích pozic ženami* [online]. 2006 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_206.pdf>.

4.2 Obsazování řídicích pozic ženami

Obsazování řídicích pozic ženami závisí jak na struktuře a kvalitě uchazečů na tyto pozice, tak i na postojích vlastníků firmy případně přímého nadřízeného.

Ve většině případů poměr mužů a žen ucházejících se o manažerské pozice určuje pravděpodobnost přijetí ženy na danou funkci. Čím vyšší je podíl žen mezi uchazeči o manažerskou pozici, tím vyšší je pravděpodobnost, že bude vybrána žena. Ženy se ucházejí spíše o pozice ve středním a nižším managementu, pro které se cítí kompetentní. O pozice ve vyšším managementu ženy neprojevují tak silný zájem jednak z obav, zda by jejich vykonávání zvládly, ale zřejmě i z toho důvodu, že vrcholové řídicí pozice vyžadují mnohem vyšší pracovní nasazení a vypětí i více času, což se obtížněji harmonizuje s osobním životem, zejména se zajištěním provozu rodiny a domácnosti. Při výběru do vrcholových manažerských pozic je požadována praxe na odpovídající manažerské pozici, zkušenosti s řízením, kterými se může prokázat menší počet žen, než je tomu u mužů. Je tomu nejen z toho důvodu, že mají méně příležitostí, ale třeba i kvůli tomu, že svoji kariéru přerušily kvůli mateřství.

Ženy se relativně úspěšně prosazují na řídicích pozicích v personalistice, ekonomice/financích, řízení kvality, obchodě či marketinku, kdy jejich podíl mezi uchazeči bývá vyšší ve srovnání s muži. Splňují požadavky na vzdělání, protože tyto obory studuje relativně vysoký počet žen. Zaměstnavatelé nepřipouštějí, že by při obsazování tohoto typu pozic byly ženy diskriminovány. Muži jsou preferováni jako obchodníci pro technické a technologické produkty, ženy pro rychloobrátkové zboží. Mezi uchazeči o řídicí funkce v oblasti výroby, technických oborech, stavebnictví, dopravy tak i mezi představiteli obcí a vyšších územně správních celků a mezi vedoucími pracovníky společenských organizací je počet žen minimální. Při obsazování řídicích pozic v těchto oblastech jsou zaměstnavatelé ochotni připustit diskriminaci žen. Uplatnění v managementu také ovlivňuje vzdělanostní struktura. Ženy preferují vysokoškolské studium humanitních a společensko-vědních oborů, kde jejich zastoupení výrazně převyšuje počty mužů. Také v medicínských oborech převažuje počet žen. Z toho vyplývá, že splňují požadavky na vzdělání v oborech činností, kde je toto vzdělání vyžadováno. Jsou to zejména feminizované obory jako je personalistika, vzdělávání, ekonomika, marketing, obchod, ale i zdravotnictví. To koresponduje i s oblastmi managementu, ve kterých se ženy prosazují. Při výběru na manažerské pozice bývá zastoupení mužů a žen vyrovnané, přibližně 50:50, případně podíl žen ucházejících se o tyto

pozice již převažuje. V nefeminizovaných oborech managementu, kde je vyžadováno vysokoškolské vzdělání technického charakteru, je zastoupení žen výrazně nižší i ve srovnání se zastoupením mužů a žen mezi vysokoškolskými studenty těchto oborů.

Prosazení žen v managementu firem působících v nefeminizovaných oborech je obtížnější i z toho důvodu, že podíl žen s relevantním vzděláním je výrazně nižší. K tomu, aby se žena prosadila v řídicí pozici s odpovědností za 500 pracovníků, je požadováno, aby prokázala praktické zkušenosti s řízením útvaru, který tomu svou velikostí řádově odpovídá.

Problémem bývá, že ženy ve srovnání s muži nemají, respektive nezískaly či neměly příležitost získat potřebné praktické zkušenosti. V nefeminizovaných oborech je obtížné získat praxi v řízení pracovních skupin, v nichž převažují zejména muži, nebo se jedná pouze o mužské pracovní skupiny. K budování kariéry v managementu potřebuje žena získat zkušenosti nejprve na nejnižším článku řízení, kde jsou jejími podřízenými muži s nižší kvalifikací, jejichž komunikační styl je často až agresivní. Většinou preferují autoritativní styl řízení, kde je jasně vymezena dominance. Pokud žena nezíská zkušenosti na této nejnižší pozici, nemá požadované kompetence pro získání střední a vyšší manažerské pozice.

Konečné rozhodnutí o přijetí či nepřijetí ženy na manažerskou pozici bývá ponecháno na bezprostředním nadřízeném, respektive na majitelích společnosti* (Čermáková, M., 2002).

4.3 Odměňování žen na manažerských pozicích

Ženy ve vedoucích funkcích dostávají zhruba o polovinu nižší plat než muži. Zatímco průměrný plat mužů na manažerských postech je 61 945 Kč, ženy dostávají v průměru o 29 322 Kč méně. Na řídicích pozicích pracuje v ČR téměř sedm procent zaměstnanců, ženy tvoří více než dvě pětiny (42,6 %). Vyplývá to z dat Českého statistického úřadu.

Podle ekonomů nerovnost platů spočívá především v tom, že ženy zastávají nižší manažerské posty než muži. Někteří analytici nevylučují ani vliv diskriminace.

Nejvýraznější rozdíly mezi platy mužů a žen na manažerských místech jsou na postech ředitelů a prezidentů velkých podniků. Průměrný plat žen na těchto pozicích je 41 367 Kč, kdežto muž postavený do čela firmy dostává v průměru 109 464 Kč.

* *Obsazování řídicích pozic ženami* [online]. 2006 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_206.pdf>.

Výrazné rozdíly jsou také ve stavebnictví a ve finančních či personálních útvarech. Zatímco finanční ředitel muž dostává v průměru 74 460 Kč měsíčně, průměrná mzda ženy je o 24 189 Kč nižší. Platy personálních manažerů a manažerek se liší zhruba o 27 886 Kč. Avšak existuje i sektor, ve kterém ženy manažerky vydělávají více než muži. Je to sektor zemědělství. Zde ženy dostávají v průměru 36 743 Kč za měsíc, což je o 1834 Kč více, než je průměrná mzda mužů na stejné pozici. Nejmenší rozdíl mezi platy obou pohlaví na vedoucích místech je ve státní správě*.

Tabulka č. 4: Průměrné měsíční mzdy na jednotlivých manažerských pozicích podle pohlaví

Oblast	Průměrný plat mužů v Kč	Průměrný plat žen v Kč
Státní správa	40 376	33 826
Zemědělství	34 909	36 743
Restaurace a hotely	36 262	23 456
Průmysl	48 883	32 561
Stavebnictví	78 259	32 422
Personální ředitelé	81 331	53 445
Finanční ředitelé	74 460	50 271
Obchodní služby	85 548	63 031
Ředitelé a prezidenti velkých podniků	109 464	41 367
Telekomunikace	36 588	26 793

Zdroj: www.novinky.cz

Ženy také preferují spíše pevnou mzdu na rozdíl od mužů, kterým vyhovuje větší podíl pohyblivé složky mzdy. Tento rozdíl je ovlivněn soutěživostí mužů, kdy splnění podmínek pro výplatu pohyblivé složky vnímají jako určitý druh vítězství a prokázání svých schopností. Rozdíly v preferencích pohyblivé a pevné složky platu souvisí i s vyšší ochotou riskovat u mužů, zatímco u žen převažuje potřeba jistoty**.

* *Ženy ve vedení dostávají téměř o polovinu nižší plat než muži* [online]. 2007 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.novinky.cz/kariera/116551-zeny-ve-vedeni-dostavaji-temer-o-polovinu-nizsi-plat-nez-muzi.html>>.

** *Obsazování řídicích pozic ženami* [online]. 2006 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_206.pdf>.

4.4 Postoje zaměstnavatelů k ženám na řídicích pozicích a bariéry kariérního postupu

Příležitosti žen v managementu se stále rozšiřují a ženy se začínají pomalu uplatňovat také jako řídicí pracovníce v nefeminizovaných oborech jako jsou technika a výroba. V těchto oblastech jsou však nuceny překonávat poměrně silné předsudky k jejich kompetentnosti zvládnout řídicí pozici. Muži se necítí volně, má-li být jejich šéfovou žena. Bariéry předsudků a snah i závisti či různých averzí proti ženám na vedoucích místech najdeme však také u žen samotných. Ženy nemají rády, když jim šéfuje žena. Ve skutečnosti žena v roli vedoucího pracovníka ob stojí jen tehdy, jedná-li se o mimořádnou osobnost. K bariérám profesionálního růstu patří např. nedostatek autority či stálé dokazování, že na vedoucí místo patří. Pokud se však na řídicí pozici osvědčí, zvyšuje to ochotu zaměstnavatelů obsadit i další řídicí pozice ženami. Očekává se, že žena na řídicí pozici nebude požadovat žádné úlevy a bude schopná zajistit, aby ji rodinné povinnosti neodváděly od plnění pracovních povinností.

Pokud se ale prosadí na manažerských pozicích, je to spíše důsledek jejich individuálního úsilí než podporou ze strany zaměstnavatelů.

Lze totiž říci, že zaměstnavatelé považují problematiku rovných příležitostí za nedůležitou a často se jí ani nezabývají*.

* *Obsazování řídicích pozic ženami* [online]. 2006 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_206.pdf>.

5 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI MUŽŮ A ŽEN V ČR V KONTEXTU EU

Jedním ze základních principů každé demokratické společnosti je rovnost občanů bez ohledu na pohlaví*. Projevy nerovného zacházení, které jsou časté zejména na trhu práce - v příležitostech zaměstnání, kariérních postupech a odměňování a dále i v zastoupení žen v politických a samosprávních strukturách, vyvolávají stále větší potřebu je řešit. Problematiku rovných příležitostí upravují následující dokumenty: Smlouva o založení EHS - Římská smlouva, Smlouva o založení ES - Amsterodamská smlouva a Směrnice Evropského společenství**.

5.1 Rovné příležitosti mužů a žen v ČR

Česká vláda se v souvislosti se vstupem do EU aktivně zabývá otázkami rovných příležitostí mužů a žen ve všech sférách a na všech úrovních společnosti*.

V návaznosti na řešení problematiky rovnosti v ostatních zemích EU přijala usnesení č. 236 ze dne 8. 4. 1998, jímž schválila programový dokument „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“ jako národní akční plán. Vláda každoročně vyhodnocuje plnění úkolů tohoto programového dokumentu a aktualizuje opatření v něm uvedená.

Dne 10. října 2001 vznikla Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, jako stálý poradní orgán vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže, která od 1. ledna 2008 spadá pod Úřad vlády České republiky.

Jedním z nejúčinnějších nástrojů k odstraňování nerovností mezi pohlavími je metoda gender mainstreaming.

Česká vláda tuto metodu uznala jako legitimní nástroj pro výkon politiky rovných příležitostí mužů a žen v ČR a zařadila její aplikaci mezi prioritní úkoly v této oblasti. Důsledná aplikace genderového mainstreamingu znamená integraci genderové perspektivy (=perspektivy rovnosti mužů a žen) do všech existujících politik, a to i do těch, které se na první pohled jeví jako genderově neutrální (doprava, finance, životní prostředí atd.).

* *Rovnost žen a mužů* [online]. 2006 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.msmt.cz/dokumenty/rovnost-zen-a-muzu>>.

** *Ministerstvo spravedlnosti a rovné příležitosti mužů a žen* [online]. 2008 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <<http://portal.justice.cz/ms/ms.aspx?j=33&o=23&k=398&d=7925>>.

Tato politika musí být aplikována napříč celou společností, což v praxi znamená, že každé ministerstvo (úřad) musí provádět vlastní soubor opatření k vyrovnávání příležitostí mužů a žen v této oblasti veřejné politiky, za kterou nese odpovědnost. Genderový mainstreaming musí být rovněž prováděn i ve vlastních strukturách ministerstva (personální politika). Vládou schválené „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“ ukládají jednotlivým resortům úkoly na poli rovných příležitostí. Jedním z úkolů je vytvoření specifických priorit a postupů vlastních jednotlivým ministerstvům, která se takto zavazují ve vlastní působnosti provádět politiku rovných příležitostí, a to na úrovni ministerstva, jím řízených organizací a dále i vně resortu. Ministerstva mají povinnost pravidelně vyhodnocovat plnění úkolů vyplývajících z priorit vlastních i vládních a aktualizovat své priority vždy do konce kalendářního roku.

Příslušná ministerstva provádějí politiku rovných příležitostí dle své věcné působnosti. Do roku 2007 bylo správcem oblasti rovných příležitostí Ministerstvo práce a sociálních věcí, které se zabývá rovností na úseku práce, pracovních podmínek, přístupu k zaměstnání, odměňování za práci, sociálního zabezpečení apod., a spolu s Ministerstvem školství nese největší břemeno při prosazování rovného zacházení mezi muži a ženami*.

5.2 Rovné příležitosti mužů a žen v rámci EU

Uplatňování rovného přístupu k ženám a mužům je jednou z prioritních politik Evropské unie. Nároky na právní úpravu problematiky rovnosti mužů a žen ze strany Evropské unie, ale i dalších organizací (Rada Evropy, OSN), neustále stoupají.

Politika EU v oblasti rovnosti žen a mužů má dlouhou tradici a představuje důležitou součást Lisabonské strategie. Již v roce 1957 obsahovala Římská smlouva ustanovení zavádějící princip rovného odměňování pro ženy a muže. Základním cílem je odstranění nerovností a podpora rovných příležitostí napříč Evropským společenstvím.

Pokud jde o strategické a programové dokumenty EU, základní rámec tvoří Plán Komise pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 - 2010 a Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (2006).

* *Ministerstvo spravedlnosti a rovné příležitosti mužů a žen* [online]. 2008 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <<http://portal.justice.cz/ms/ms.aspx?j=33&o=23&k=398&d=7925>>.

Plán Komise pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 - 2010 (Roadmap) nastiňuje šest prioritních oblastí činnosti EU v oblasti rovného postavení na období 2006 - 2010: stejná ekonomická nezávislost pro ženy i muže; sladění soukromého a profesního života; stejné zastoupení žen a mužů v rozhodovacích procesech; odstraňování všech forem násilí založeného na pohlaví; odstraňování stereotypů o roli žen a mužů ve společnosti ; podpora rovného postavení v zahraniční a rozvojové politice.

Evropský pakt pro rovnost žen a mužů byl přijat na zasedání jarní Evropské rady v březnu 2006 a deklaruje politickou vůli vrcholných představitelů členských států EU v souladu s cíly Lisabonské strategie účinnými nástroji zajistit: rovné postavení žen a mužů na trhu práce a potírání stereotypních předsudků o roli žen a mužů v zaměstnání; zlepšení podmínek pro sladění pracovního a rodinného života a posílení hlediska rovnosti ve všech plánovacích a rozhodovacích procesech (gender mainstreaming).

Politikou rovnosti žen a mužů se v rámci EU zabývá Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti. V této oblasti začal v nedávné době (2007) fungovat Evropský institut pro rovné postavení žen a mužů. Posláním institutu je napomáhat institucím Evropské unie, obzvláště Komisi, a orgánům členských států v potlačování diskriminace na základě pohlaví a zajištění provádění politiky Společenství v dané oblasti*.

Rok 2007 byl EK stanoven jako rok rovných příležitostí a jsou mu věnovány Evropskou unií jak finanční prostředky, tak projekty zaměřené na prosazování rovných příležitostí na evropské, národní i regionální a místní úrovni. Hlavním zdrojem evropské finanční podpory pro regionální a místní ekonomický rozvoj i integraci pracovního trhu jsou strukturální fondy. Jejich hlavním cílem je snižovat regionální a sociální rozdíly. Část strukturálních fondů nazvaná Evropský sociální fond je spojená s Evropskou strategií zaměstnanosti a financují se z ní politika zaměstnanosti, opatření prosazující sociální integraci a odborné vzdělávání. Fondy jsou jednou z politik EU, u které je patrná zvláštní snaha prosazovat princip rovnosti mezi muži a ženami, což znamená, že úředníci ve všech členských zemích se musí při práci s evropskými strukturálními fondy nebo s Evropskou strategií zaměstnanosti zabývat otázkami genderové (ne)rovnosti**.

* *Rovnost žen a mužů* [online]. 2008 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.euroskop.cz/683/sekce/rovnost-zen-a-muzu/>>.

** FERRAROVÁ, Eva. *Základní východiska a koncepce politiky rovných příležitostí* [online]. 2006 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <http://www.rppp.cz/index.php?s=file_download&id=81>.

6 VÝZKUMNÁ SONDA NÁZORŮ NA MOŽNOSTI PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ Z POHLEDU GENDER

Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je zhodnotit názory vysokoškolských studentů na pracovní příležitosti z pohledu gender.

Metoda výzkumu a zpracování

Každému z dotazovaných byl individuálně předložen dotazník, který jsem sestavila na základě poznatků z teoretické části. Dotazník se skládá z 9 otázek, které jsou převážně uzavřené, pouze v jednom případě měla dotazníková položka polootevřený charakter.

Zkoumaný vzorek

Průzkumu se zúčastnilo celkem 60 studentů, a to převážně z oboru Hospodářská politika a správa. Z hlediska pohlaví odpovídalo 16 mužů (26,67 %) a 44 žen (73,33 %). Zkoumaný vzorek byly převážně ženy a muži ve věku 22 let, což je i průměrný věk dotazovaných.

Identifikační znaky respondentů

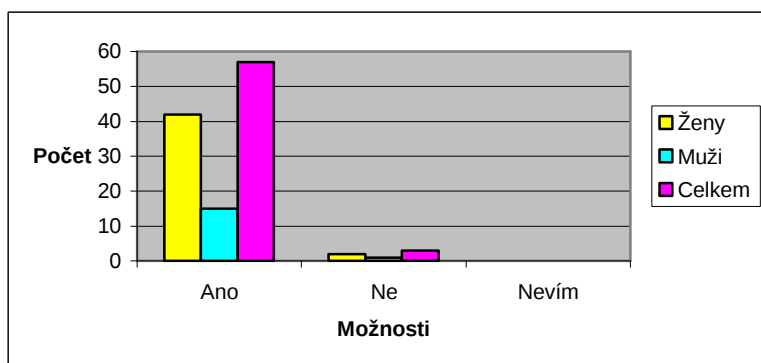
Věková skladba	Ženy	Ženy (%)	Muži	Muži (%)
21	15	34	2	12
22	21	48	8	50
23	8	18	3	19
24	-	-	3	19
Ceklem	44	100	16	100

Tabulka č. 5: Věková skladba respondentů

Šance žen – matek získat zaměstnání

Možnosti	Ženy	Ženy (%)	Muži	Muži (%)	Celkem	Celkem (%)
Ano	42	95	15	94	57	95
Ne	2	5	1	6	3	5
Nevím	0	0	0	0	0	0

Tabulka č. 6: Názory na možnosti žen – matek získat zaměstnání



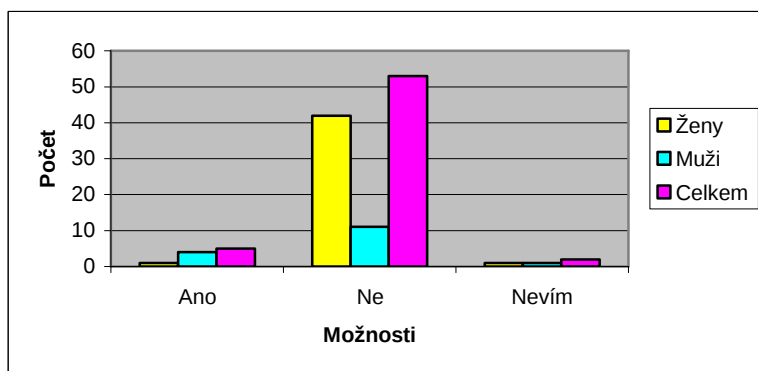
Graf č. 1: Názory na možnosti žen – matek získat zaměstnání

57 respondentů (což je 95 %) odpovědělo na tuto otázku ano, čímž potvrdili zažitý celospolečenský předpoklad toho, že postavení ženy při shánění práce je komplikovanější. Hlavní důvod spatřuji v mateřské dovolené, na kterou většina žen v průběhu kariéry nastupuje, což může narušit jejich růst, a tím pádem jsou preferováni spíše muži. Najdou se zde ale i případy, a to 5 % dotazovaných, jejichž názor se liší, neboť nespatřují žádné zvláštní bariéry žen – matek najít si práci.

Hodnocení mužské a ženské role

Možnosti	Ženy	Ženy (%)	Muži	Muži (%)	Celkem	Celkem (%)
Ano	1	2	4	25	5	8
Ne	42	96	11	69	53	88
Nevím	1	2	1	6	2	3

Tabulka č. 7: Názory na roli muže a ženy v rodině



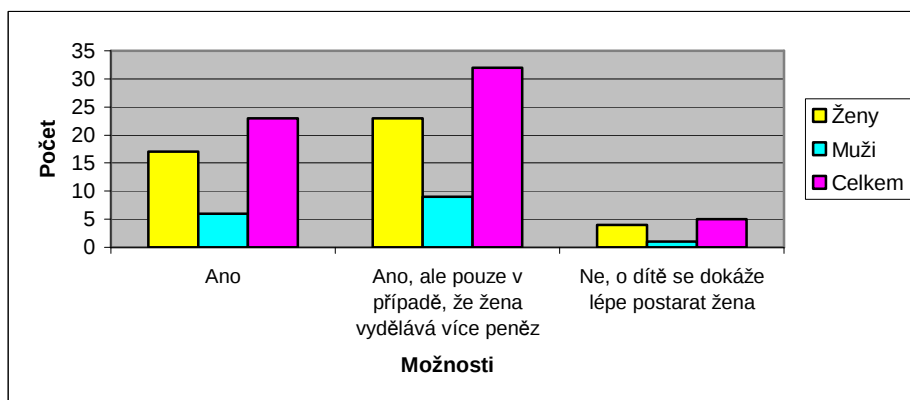
Graf č. 2: Názory na roli muže a ženy v rodině

U otázky: „Souhlasíte s rolí, že muž má živit rodinu a žena se má starat o domácnost“ lze oproti otázce č. 1 vidět, že další ze zažitých stereotypů je na ústupu, neboť 88 % odpovědí ne, nám ukazuje, že jak ženské, tak již i mužské vnímání postavení ženy v domácnosti se mění. Na druhé straně se stále ještě objevují opačné názory mužů (25 %), ale i žen (2 %), kteří jsou přesvědčení o tom, že úkolem ženy je starat se o domácnost a děti a úkolem muže je vydělávat peníze a živit rodinu.

Rodičovská dovolená mužů

Možnosti	Ženy	Ženy (%)	Muži	Muži (%)	Celkem	Celkem (%)
Ano	17	39	6	38	23	38
Ano, ale pouze v případě, že žena vydělává více peněz	23	52	9	56	32	53
Ne, o dítě se dokáže lépe postarat žena	4	9	1	7	5	8

Tabulka č. 8: Názory na rodičovskou dovolenou muže



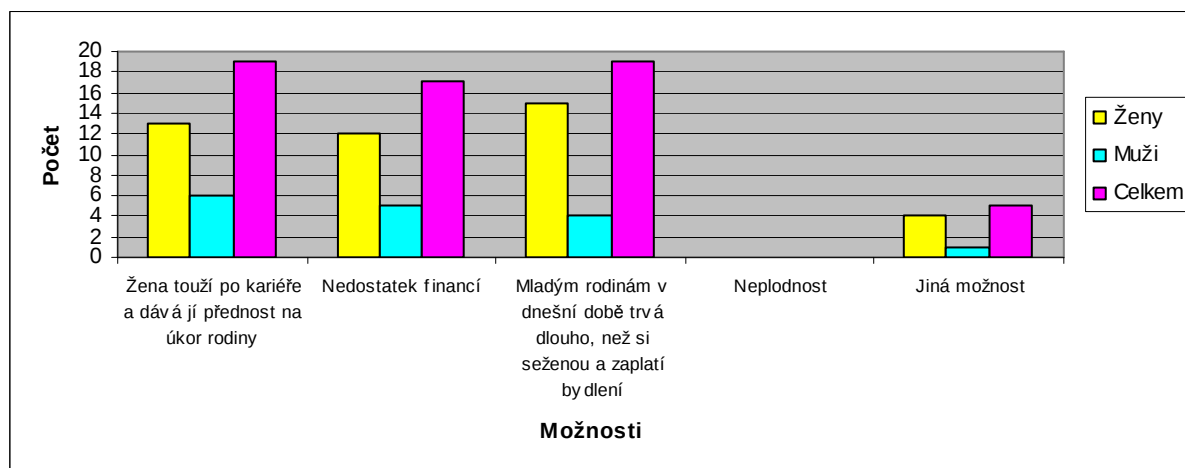
Graf č. 3: Názory na rodičovskou dovolenou muže

To, že se mění současný pohled na podobu rodiny nám dokazuje i otázka č. 3, kde 91 % dotazovaných říká ano rodičovské dovolené muže. Z toho 23 % žen a 9 % mužů ovšem klade důraz na to, aby žena vydělávala více peněz než muž. Důvodem může být zvýšená emancipace žen a naopak snížení obavy mužů ze zodpovědnosti starání se o dítě. Našli se zde ale i studenti (8 %), kteří jsou přesvědčeni, že na mateřskou dovolenou by měla zásadně nastupovat žena. K této odpovědi se nad mé očekávání přiklánílo více žen (9 %) než mužů (6 %).

Snižující se porodnost

Možnosti	Ženy	Ženy (%)	Muži	Muži (%)	Celkem	Celkem (%)
Žena touží po kariéře a dává jí přednost na úkor rodiny	13	30	6	38	19	32
Nedostatek financí	12	27	5	31	17	28
Mladým rodinám v dnešní době trvá dlouho, než si seženou a zaplatí bydlení	15	34	4	25	19	32
Neplodnost	0	0	0	0	0	0
Jiná možnost	4	9	1	6	5	8

Tabulka č. 9: Důvody snižující se porodnosti



Graf č. 4: Důvody snižující se porodnosti

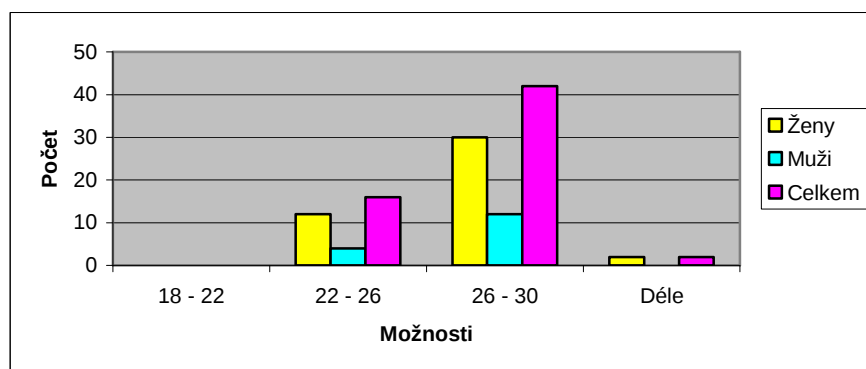
V názoru na důvody snižování porodnosti se dnešní mladí lidé dělí do tří zhruba stejně velkých skupin, ve kterých nejsou ani nikterak zřetelné rozdíly v odpovědích mužů a žen. Jedna skupina (32 %) vidí problém v nedostatku financí, druhá (28 %) v obtížném shánění bydlení a poslední (32 %) si myslí, že za sníženou porodností stojí touha některých žen

podřídit život kariéře. Zbývajících 8 % dotazovaných volila jinou možnost, kde kombinuje tyto výše zmíněné důvody dohromady.

Zakládání rodiny v závislosti na věku

Možnosti	Ženy	Ženy (%)	Muži	Muži (%)	Celkem	Celkem (%)
18 - 22	0	0	0	0	0	0
22 - 26	12	27	4	25	16	27
26 - 30	30	68	12	75	42	70
Děle	2	5	0	0	2	3

Tabulka č. 10: Ideální věk pro založení rodiny



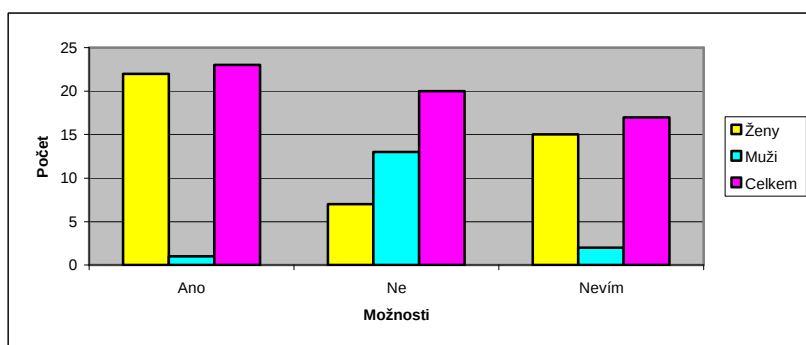
Graf č. 5: Ideální věk pro založení rodiny

Ve výsledcích 4. otázky můžeme hledat odpovědi na otázku č. 5, ve které ani jeden z respondentů nevolil možnost 18 – 22 let a to zřejmě proto, že než si pořídí potomka, si chtějí vybudovat určité společenské a materiální zázemí. Naopak 42 účastníků průzkumu (což je 70 %) se domnívá, že ideální věk pro založení rodiny je mezi 26 – 30 lety. Dále bych ráda poukázala na to, že z 27 % respondentů, kteří jako ideální věk označili 22 – 26 let, jsou z celých tří čtvrtin ženy. Dá se tedy předpokládat, že i dnes je pro většinu žen rodina na prvním místě.

Uplatnění na trhu práce

Možnosti	Ženy	Ženy (%)	Muži	Muži (%)	Celkem	Celkem (%)
Ano	22	50	1	6	23	38
Ne	7	16	13	81	20	34
Nevím	15	34	2	13	17	28

Tabulka č. 11: Možnost uplatnění na trhu práce v porovnání s opačným pohlavím



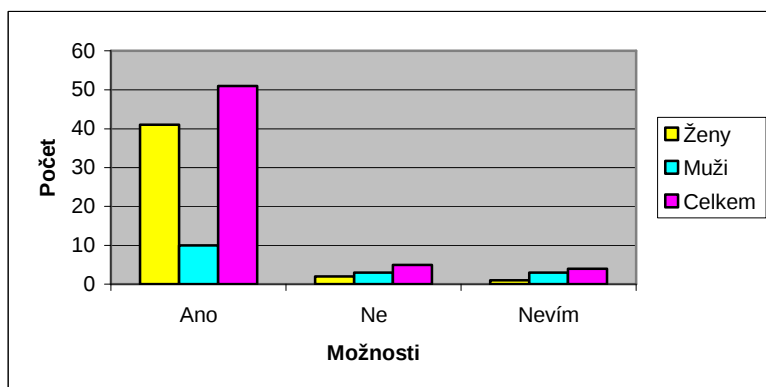
Graf č. 6: Možnost uplatnění na trhu práce v porovnání s opačným pohlavím

Další otázka, kdy se v odpovědích dotazovaní rozdělili do téměř stejných tří skupin ano 38 %, ne 34 % a nevím 28 %, se týká možností uplatnění na trhu práce. Polovina žen oproti 6 % mužů se domnívá, že kdyby byli opačného pohlaví, měli by větší možnost uplatnit se na pracovním trhu. Nezvykle vysoké procento u možností nevím nám ukazuje, že odpovědi u této otázky jsou zřejmě ovlivněny nedostatečnými životními zkušenostmi a praxí.

Nerovnosti v platovém ohodnocení

Možnosti	Ženy	Ženy (%)	Muži	Muži (%)	Celkem	Celkem (%)
Ano	41	93	10	62	51	85
Ne	2	5	3	19	5	8
Nevím	1	2	3	19	4	7

Tabulka č. 12: Rozdíl platového ohodnocení v závislosti na pohlaví



Graf č. 7: Rozdíl platového ohodnocení v závislosti na pohlaví

Možnosti	Ženy	Muži	Celkem
Ženy	0	0	0
Muži	41	10	51

Tabulka č. 13: Zvýhodněná skupina platového ohodnocení dle pohlaví

Možnosti (%)	Ženy	Muži	Celkem
5 – 10	5	3	8
10 – 15	19	3	22
15 – 20	10	0	10
20 – 25	5	4	9
25 – 30	2	0	2

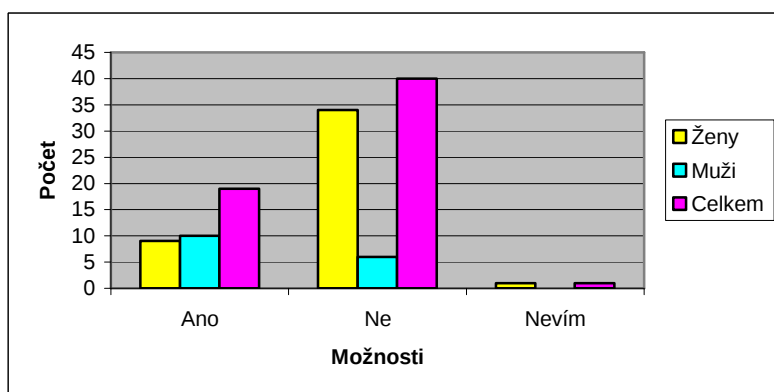
Tabulka č. 14: Rozdíl platového ohodnocení zvýhodněné skupiny

Zatímco z předchozích otázek lze vyvozovat, že se celospolečenské názory mění, otázka č. 7 se vrací k výsledkům z otázky č. 1., kde 85 % odpovědí ano v otázce odlišnosti platového ohodnocení v závislosti na pohlaví zhruba koresponduje s 95 %-ním názorem, že žena má menší možnost získat zaměstnání, a to proto, že v případě odpovědi ano se všichni dotazovaní klonili k názoru, že platově zvýhodnění jsou muži. Pouze 3 muži (19 %) a 2 ženy (5 %) hodnotí situaci tak, že žena je placená stejně jako muž. O procentuální diferenci příjmů si myslím, že jsou odpovědi zatím subjektivní, neboť dotazníky vyplňovali především studenti. Přesto se dá zohlednit, že se nejčastěji vyskytovala varianta 10 – 15 %, kterou volilo 22 % respondentů.

Přístup žen k zaměstnání

Možnosti	Ženy	Ženy (%)	Muži	Muži (%)	Celkem	Celkem (%)
Ano	9	21	10	63	19	32
Ne	34	77	6	37	40	66
Nevím	1	2	0	0	1	2

Tabulka č. 15: Možnost přístupu žen k zaměstnání v porovnání s muži



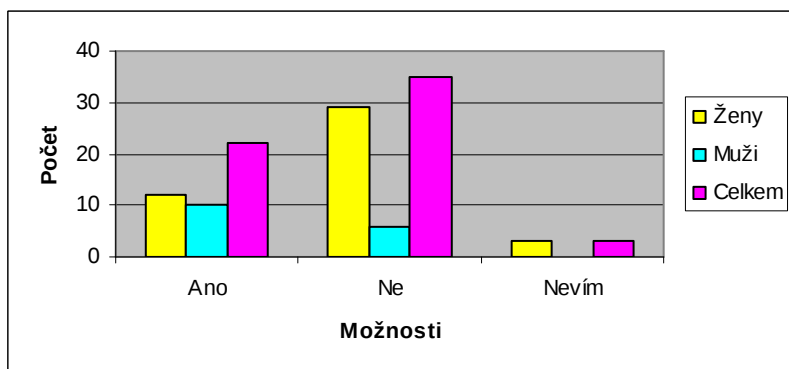
Graf č. 8: Možnost přístupu žen k zaměstnání v porovnání s muži

K otázce č. 1 se v podstatě vrací i otázka č. 8, která nám opět potvrzuje, že více jak dvě třetiny dotazovaných studentů (66 %) si myslí, že širší přístup k výdělečné činnosti mají muži. Jak je vidět z tabulky č. 15, rozdíl u odpovědí ano a ne je v tomto případě zcela znatelný, neboť se liší zhruba o polovinu. Ženy (77 %) se klonily spíše k odpovědi, že nemají stejné možnosti přístupu k zaměstnání jako muži. Důvod, který podněcuje tento názor by se dal opět spatřovat v tom, že většinu zaměstnavatelů preferuje mužskou pracovní sílu, neboť se jim zdá být více perspektivní. Oproti tomu 63 % mužů byla opačného názoru.

Kariérní růst

Možnosti	Ženy	Ženy (%)	Muži	Muži (%)	Celkem	Celkem (%)
Ano	12	27	10	63	22	37
Ne	29	66	6	37	35	58
Nevím	3	7	0	0	3	5

Tabulka č. 16: Možnost kariérního růstu žen v porovnání s muži



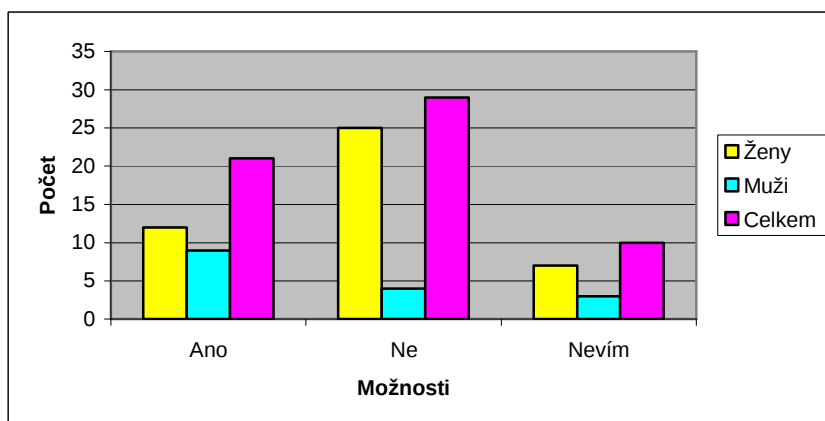
Graf č. 9: Možnost kariérního růstu žen v porovnání s muži

V této otázce odpovědělo 37 % účastníků průzkumu ano, zatímco většina, tedy 58 %, odpověděla ne. 29 žen (což je 66 %) a 6 mužů (což je 37 %) se domnívá, že muži mají ještě stále větší možnosti propracovat se na vyšší pracovní pozice. Příčinu můžeme opět hledat ve skutečnosti, že se u většiny dá předpokládat mateřská dovolená. Kariérní výpadek z důvodu mateřství pak způsobí u žen zpomalení postupu na vyšší profesní funkce. Oproti tomu 12 žen (což je 27 %) a 10 mužů (což je 63 %) nevidí žádné rozdíly mezi kariérním růstem žen a mužů.

Diskriminace

Možnosti	Ženy	Ženy (%)	Muži	Muži (%)	Celkem	Celkem (%)
Ano	12	27	9	56	21	35
Ne	25	57	4	25	29	48
Nevím	7	16	3	19	10	17

Tabulka č.17: Pohled žen a mužů na patřičná opatření proti diskriminaci



Graf č. 10: Pohled žen a mužů na patřičná opatření proti diskriminaci

Přestože výsledky u této otázky ano 35 %, ne 48 % a nevím 17 % nám ukazují částečné pozitivní zlepšení pohledu na diskriminaci, více jak polovina žen (57 %) má pocit, že k tomu, aby mohli začít optimisticky vzhlížet do budoucnosti, co se týče rovného uplatnění na trhu práce, bude ještě třeba leccos zlepšovat. Názory mužů se v tomto pohledu z části liší, neboť více jak polovina (56 %) odpovídala na otázku, zda je diskriminaci věnována patřičná pozornost, ano.

Shrnutí výsledků výzkumu

Ačkoliv rozsah šetření nebyl nikterak závratný, domnívám se, že poskytl velmi cenné informace k utvoření si reálné představy o tom, jaké názory mají dnešní mladí lidé na pracovní příležitost mužů a žen.

Nejvíce se respondenti shodovali v otázkách rozdílného platového ohodnocení, v možnostech získat žen – matek zaměstnání, či jaký je ideální věk pro založení rodiny. Názory mužů a žen na tyto otázky se téměř shodovaly, neboť rozdílnost odpovědí nedosahovala ani v jednom případě více jak 10 %. Větší difference v odpovědích se objevila u otázek řešících rozdílnost možnosti přístupu žen k zaměstnání či možnosti kariérního vzestupu, které lze považovat jako projev diskriminace. Dotazovaní muži a ženy se lišili v názorech zhruba o polovinu.

Dále bych zde také zdůraznila, že stereotypní názory na mužské a ženské role jsou již na ústupu, což nám také ukazuje otázka týkající se rodičovské dovolené mužů, kde více jak polovina respondentů se domnívá, že i muži by měli na rodičovskou dovolenou nastupovat, a to převážně, pokud by žena vydělávala více peněz.

Přestože je možné spatřovat určité zlepšení, co se týče věnované pozornosti v oblasti diskriminace, dotazovaní si ve větší míře stále myslí, že k tomu, abychom mohli začít vzhlížet optimisticky do budoucnosti, bude ještě třeba leccos zlepšovat.

ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce: „Pracovní příležitosti z pohledu gender“ bylo zanalyzovat rozdílné postavení žen a mužů na trhu práce.

Pracovní prostředí je spolu s rodinou místem, kde tráví dospělý člověk nejvíce času. Vzhledem ke své hierarchizaci je zároveň místem, kde je genderová rozdílnost a případně i diskriminace v mnoha oblastech intenzivně udržována, obhajována normami pracovního prostředí a považována za přirozenou a „správnou“.

Pracovní sféra byla historicky vymezena pro muže, tak jako byla sféra domácnosti vymezena ženám. Ačkoliv se od této představy postupně upouští a ženám i mužům je zajištěna Ústavou a zákoníkem práce rovnost, skutečnost je jiná. Pracovní systém ještě stále vytváří genderové rozdíly, nerovnosti či dokonce diskriminace, které svědčí o tom, že rovnost mužů i žen je v praxi pouze abstraktní.

V České republice tvoří ženy na trhu práce téměř polovinu pracovní síly, ale skutečnost je taková, že se s nimi při získávání zaměstnání zachází zcela odlišně než s muži. Na pracovním trhu se genderové nerovnosti projevují především v nižším platovém ohodnocení žen, a to i přesto, že vykonávají stejnou práci jako muži a dosahují i srovnatelného vzdělání, v obtížnějším přístupu žen k vedoucím a řídicím pozicím. Další projev diskriminace může představovat například i vyšší míra nezaměstnanosti žen, či dokonce sexuální obtěžování na pracovišti.

Při řešení problematiky uplatnění žen a mužů na pracovních trzích je důležité aktivní zapojení celé společnosti, dostat do jejího podvědomí nutnost pohlížet na ženu a muže jako na pracovní sílu se stejnými právy, hodnotami a možnostmi uplatňování na pracovním trhu.

Shromážděné informace, které jsem získala od studentů Univerzity Pardubice potvrzují zažitý celospolečenský předpoklad toho, že postavení žen na pracovním trhu ještě stále není shodné s postavením mužů, což dokazují odpovědi na otázky v oblasti odměňování, kariérního růstu či přístupu k zaměstnání. Lze však konstatovat, že některé ze zažitých stereotypů jsou již na ústupu.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] ČERMÁKOVÁ, Marie. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha : Akademie věd České republiky, Sociologický ústav, 2002. 115. Gender & sociologie. ISBN 80-7330-026-5.
- [2] RENZETTI, Claire M., CURRAN, Daniel J. *Ženy, muži a společnost*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2003. 642. ISBN 80-246-0525-2.
- [3] HAVELKOVÁ, Barbora. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vyd. Praha : Auditorium, 2007. 157. ISBN 978-80-903786-2-9.
- [4] VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, Eva, MAŘÍKOVÁ, Hana. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha : Open Society Fund, 1999. 171.
- [5] VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost*. 1. vyd. Ústí nad Labem : Univerzita J. E. Purkyně, 2006. 236. Skripta. ISBN 80-7044-808-3
- [6] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, ČESKO, MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Ženy a muži v datech 2003*. Praha : Český statistický úřad, 2003. 60. ISBN 80-250-0205-5.
- [7] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, ČESKO, MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Ženy a muži v datech 2005*. Praha : Český statistický úřad, 2005. 90. ISBN 80-250-1092-9.
- [8] ČERMÁKOVÁ, Marie. *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Praha : Akademie věd České republiky, Sociologický ústav, 2002. 141. Gender & sociologie. ISBN 80-7330-013-3.
- [9] HUŇKOVÁ, Markéta, NAVRÁTILOVÁ, Jolana, RYTÍŘOVÁ, Kristýna. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Martin Příbyl. 2. vyd. Brno : NESEHNUTÍ Brno, 2005. 21. ISBN 80-903228-1-6.

- [10] *Feminismus : Slovníček pojmů* [online]. 2003 [cit. 2008-11-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.
- [11] *Gender : Důležité pojmy* [online]. 2008 [cit. 2008-12-04]. Dostupný z WWW: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Gender>>.
- [12] *Slovník základních genderových pojmů : Diskriminace na základě pohlaví* [online]. 2007 [cit. 2008-12-04]. Dostupný z WWW: <<http://www.zabanaprameni.cz/zlata/zabivtipy/slovník-zakladnich-genderovych-pojmu>>.
- [13] *Desatero genderové korektnosti* [online]. 2007 [cit. 2008-12-04]. Dostupný z WWW: <<http://www.zabanaprameni.cz/kysela/desatero-genderove-korektnosti>>.
- [14] *Muži a ženy : Rovné zacházení s muži a ženami* [online]. 2006 [cit. 2008-11-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.muziazeny.cz/page.php?a=48&b=19>>.
- [15] FORMÁNKOVÁ, Lenka. *Postavení žen na trhu práce* [online]. 2006 [cit. 2008-11-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/pr.php?article=133>>.
- [16] *Sociální rodovost (gender)* [online]. 1998-2009 [cit. 2008-11-25]. Dostupný z WWW: <http://www.kampomaturite.cz/%5Cdata%5CUSR_001_PICTURES%5CSOC_NERGEDE R.doc>.
- [17] ŠEVČÍKOVÁ, Hana. *Právní postavení žen v České republice ze sociologické perspektivy* [online]. 2008 [cit. 2008-12-05]. Dostupný z WWW: <http://is.muni.cz/th/181927/fss_b/TEXT_PRACE.doc>.
- [18] SKÁLOVÁ, Jiřina. *Postavení žen na pracovních trzích* [online]. 2007 [cit. 2008-12-05]. Dostupný z WWW: <http://is.muni.cz/th/50473/esf_b/text.doc>.
- [19] SOVADINOVÁ, Kristýna. *Rovné příležitosti pro muže a ženy ve vybraných českých firmách* [online]. 2006 [cit. 2008-12-07]. Dostupný z WWW: <http://is.muni.cz/th/104624/pedf_m/Sovadinova_Kristyna_Diplomova_prace.doc>.

[20] PAVLÍK, Petr. *Gender a trh práce* [online]. 2005 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.osops.cz/download/files/gender/6gender-a-trh-prace.pdf>>.

[21] *Přijímání do zaměstnání* [online]. 2007 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.osops.cz/proequality/test/#otazky3>>.

[22] *Obsazování řídicích pozic ženami* [online]. 2006 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_206.pdf>.

[23] *Ženy na vedoucích pozicích* [online]. 2006 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_268.pdf>.

[24] *Ženy ve vedení dostávají téměř o polovinu nižší plat než muži* [online]. 2007 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.novinky.cz/kariera/116551-zeny-ve-vedeni-dostavaji-temer-o-polovinu-nizsi-plat-nez-muzi.html>>.

[25] *Rovnost žen a mužů* [online]. 2006 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.msmt.cz/dokumenty/rovnost-zen-a-muzu>>.

[26] *Ministerstvo spravedlnosti a rovné příležitosti mužů a žen* [online]. 2008 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <<http://portal.justice.cz/ms/ms.aspx?j=33&o=23&k=398&d=7925>>.

[27] *Rovnost žen a mužů* [online]. 2008 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.euroskop.cz/683/sekce/rovnost-zen-a-muzu/>>.

[28] FERRAROVÁ, Eva. *Základní východiska a koncepce politiky rovných příležitostí* [online]. 2006 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <http://www.rppp.cz/index.php?s=file_download&id=81>.

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Zaměstnání s největším podílem žen a mužů

Tabulka č. 2: Vývoj mezd v ČR

Tabulka č. 3: Placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví (rok 2006)

Tabulka č. 4: Průměrné měsíční mzdy na jednotlivých manažerských pozicích podle pohlaví

Tabulka č. 5: Věková skladba respondentů

Tabulka č. 6: Názory na možnosti žen – matek získat zaměstnání

Tabulka č. 7: Názory na roli muže a ženy v domácnosti

Tabulka č. 8: Názory na rodičovskou dovolenou muže

Tabulka č. 9: Důvody snižující se porodnosti

Tabulka č. 10: Ideální věk pro založení rodiny

Tabulka č. 11: Možnost uplatnění na trhu práce v porovnání s opačným pohlavím

Tabulka č. 12: Rozdíl platového ohodnocení v závislosti na pohlaví

Tabulka č. 13: Zvýhodněná skupina platového ohodnocení dle pohlaví

Tabulka č. 14: Rozdíl platového ohodnocení zvýhodněné skupiny

Tabulka č. 15: Možnost přístupu žen k zaměstnání v porovnání s muži

Tabulka č. 16: Možnost kariérního růstu žen v porovnání s muži

Seznam grafů

Graf č. 1: Názory na možnosti žen – matek získat zaměstnání

Graf č. 2: Názory na roli muže a ženy v domácnosti

Graf č. 3: Názory na rodičovskou dovolenou muže

Graf č. 4: Důvody snižující se porodnosti

Graf č. 5: Ideální věk pro založení rodiny

Graf č. 6: Možnost uplatnění na trhu práce v porovnání s opačným pohlavím

Graf č. 7: Rozdíl platového ohodnocení v závislosti na pohlaví

Graf č. 8: Možnost přístupu žen k zaměstnání v porovnání s muži

Graf č. 9: Možnost kariérního růstu žen v porovnání s muži

PŘÍLOHA

Dotazník

1) Myslíte si, že mají ženy - matky menší možnost získat zaměstnání?

ano ne nevím

2) Souhlasíte s rolí, že muž má živit rodinu a žena se má starat o domácnost?

ano ne nevím

3) Jaký je váš názor na rodičovskou dovolenou muže? Měli by chodit na rodičovskou dovolenou také muži?

- a) ano
- b) ano, ale pouze v případě, že žena vydělává více peněz
- c) ne, o dítě se dokáže lépe postarat žena

4) V posledních letech se snižuje porodnost. Který z faktorů si myslíte, že hraje největší roli?

- a) žena touží po kariéře a dává jí přednost na úkor rodiny
- b) nedostatek financí
- c) mladým rodinám v dnešní době trvá dlouho, než si seženou a zaplatí bydlení
- d) neplodnost
- e) jiná možnost (jaká?).....

5) V kolika letech je podle vás ideální založit rodinu?

18 - 22 22 - 26 26 - 30 déle

6) Myslíte si, že byste měl(a) větší možnost uplatnění na trhu práce, kdybyste byl(a) opačného pohlaví?

ano ne nevím

7) Domníváte se, že se liší platové ohodnocení v závislosti na pohlaví?

ano ne nevím

7a) Pokud ano, ve prospěch jaké skupiny?

ženy muži

7b) Kolik si myslíte, že přibližně činí tento rozdíl?

5 - 10 % 10 - 15 % 15 - 20 % 20 - 25 %
25 - 30 % více

8) Myslíte si, že mají ženy stejné možnosti přístupu k zaměstnání jako muži?

ano ne nevím

9) Myslíte si, že mají ženy stejnou možnost kariérního vzestupu jako muži?

ano ne nevím

10) Domníváte se, že je diskriminaci věnována patřičná pozornost?

ano ne nevím

Jste: žena muž

Věk: 22