

Názory české společnosti k postavení žen na trhu práce

Bohdana Bartušková

Bakalářská práce
2015



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Institut mezioborových studií

akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bohdana Bartušková**
Osobní číslo: **H128271**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Názory české společnosti k postavení žen na trhu práce**

Zásady pro vypracování:

Téma bude zpracováno v souladu s pokyny obsažených v SR UTB ve Zlíně č. 7/2014, včetně příloh, případně podle dalších materiálů. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím bakalářské práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucí práce bude práce zaměřena na:

- komparace možností a uplatnění žen a mužů v rodinném a společenském prostředí;
- postavení žen na trhu práce v České republice a ve vybraných státech Evropské unie;
- segregace profesí dle genderu na českém trhu práce
- možnosti využití sociální pedagogiky při odstraňování nerovného posuzování pracovního zařazení obou pohlaví.

Součástí práce bude méně rozsáhlý sociologický výzkum, který bude zaměřen na názory českých žen na jejich společenskou a pracovní pozici.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

FIALOVÁ, E., SKÁLOVÁ, H. (eds.) Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR. Praha: Gender Studies, 2010. 68 s. ISBN 978-80-86520-30-8.

HAVELKOVÁ, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2007, 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9.

HAŠKOVÁ, H. Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2000. Sociologický časopis/Czech Sociological Review 36 (4): 441-458. ISSN 0038-0288.

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. Rodina a práce: jak je sladit a nezbáznit se. 1. vydání. Praha: Portál, 2009. 157 s. ISBN 978-80-7367-615-5.

SUCHOMELOVÁ, M., ZAJÍČKOVÁ, D. I. Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR: II. Podpora vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech; III. Odměňování manažerů: dílčí studie. 1. vydání. Praha: VÚPSV, 2006. 26, 5 s. ISBN 80-87007-12-3.

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Geraldina Palovčíková, CSc.

Institut mezioborových studií

Datum zadání bakalářské práce:

15. prosince 2014

Termín odevzdání bakalářské práce:

30. dubna 2015

Ve Zlíně dne 15. prosince 2014


doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka




doc. PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.
ředitel ústavu

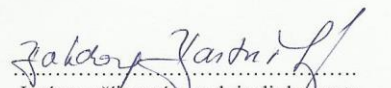
Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen v příruční knihovně Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a jeden výtisk bude uložen u vedoucího práce;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen přípuští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považuji se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

- že jsem na bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
- že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

V Brně 20. 2. 2015


.....
Jméno, příjmení a podpis diplomanta
Bohdana BARTUŠKOVÁ

ABSTRAKT

Bakalářská práce na téma *Názory české společnosti k postavení žen na trhu práce* se zabývá jedním z aktuálních problémů naší současné společnosti. Tuto problematiku řeší nejprve v teoretické rovině, kdy objasňuje cíle feministického hnutí, vymezuje základní pojmy, kterými jsou gender a genderová socializace, objasňuje stereotypy v současné společnosti, v rodinných i profesních vztazích a zároveň podmínky na současném trhu práce se zřetelem k možnostem uplatnění žen na něm. V praktické části jsou analyzovány výsledky výzkumného šetření, které bylo realizováno k názorům respondentů n možnosti uplatnění žen na trhu práce u nás a k některým vybraným souvisejícím otázkám.

Klíčová slova: Gender, genderová socializace, feminismus, trh práce, uplatnění žen na trhu práce.

ABSTRACT

The bachelor degree thesis entitled "*The Opinions of the Czech Society about the Position of Women on the Labour Market*" deals with one of the problems of the day existing in the society today. The topic is first described in the theoretical level explaining the objectives of the feminist movement, defining basic concepts – gender and gender socialization, including the stereotypes of the current society in the family and occupation relationships, and likewise the conditions existing on the labour market today in view of the job opportunities for women. The practical part gives an analysis of the results of a survey conducted to get the respondents' opinions about the women's participation in the labour market in this country and about some other relating questions.

Keywords: Gender, gender socialization, feminism, labour market, women's participation in labour market.

Poděkování, motto a čestné prohlášení, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická, nahraná do IS/STAG jsou totožné ve znění:

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 FEMINISTICKÉ HNUTÍ	12
1.1 POČÁTKY FEMINISMU U NÁS.....	12
1.2 ZAPOJENÍ ŽEN DO SPOLEČENSKÉ PRÁCE	15
1.3 CÍLE FEMINISTICKÉHO HNUTÍ V SOUČASNOSTI.....	17
2 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	19
2.1 GENDER A GENDEROVÁ SOCIALIZACE	19
2.2 STEREOTYPY V SOUČASNÉ SPOLEČNOSTI.....	21
2.3 STEREOTYPY V RODINNÝCH A PROFESNÍCH VZTAZÍCH	23
3 PODMÍNKY NA SOUČASNÉM TRHU PRÁCE	25
3.1 ŽENY A PRÁCE V EVROPSKÉ UNII	25
3.2 MOŽNOSTI PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ ŽEN NA PRACOVNÍM TRHU U NÁS	28
3.3 DISKRIMINACE A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE	29
3.4 DISKRIMINACE V ODMĚŇOVÁNÍ.....	31
3.5 MOŽNOSTI SLADĚNÍ RODINNÉHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA.....	32
II PRAKTICKÁ ČÁST	35
4 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ K NÁZORŮM ČESKÉ POPULACE NA POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE	36
4.1 METODOLOGIE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	36
4.1.1 Cíl výzkumného šetření, výzkumná otázka a hypotézy	36
4.1.2 Operacionalizace hypotéz	37
4.1.3 Charakteristika použitých metod.....	39
4.1.3.1 Metoda dotazníku	39
4.1.3.2 Čárková metoda	40
4.1.3.3 Test dobré shody chí-kvadrát.....	40
4.1.4 Výběr respondentů a popis vzorku.....	41
4.1.4.1 Složení výběrového souboru podle věku	42
4.1.4.2 Složení výběrového souboru podle nejvyššího dosaženého vzdělání	44
4.1.4.3 Složení výběrového souboru podle typu bydliště.....	45
4.1.4.4 Složení výběrového souboru podle rodinného stavu respondentů.....	46
4.1.4.5 Složení výběrového souboru podle socioekonomického postavení	47
4.2 ANALÝZA A INTERPRETACE ZÍSKANÝCH DAT	48
4.2.1 Názory na rovné postavení obou pohlaví na trhu práce	49
4.2.2 Názory na tendenci v oblasti rovných příležitostí při zaměstnávání žen	50
4.2.3 Názory na podíl mužů na výchově dětí.....	52
4.2.4 Názory na podíl mužů na péči o domácnost	53
4.2.5 Osobní zkušenost s diskriminací při hledání zaměstnání.....	55
4.2.6 Základy případné diskriminace při hledání zaměstnání.....	57
4.2.7 Názory na zavedení kvót pro zaměstnávání žen	59
4.2.8 Testování pracovních hypotéz.....	61
4.2.8.1 Pracovní hypotéza H ₁	61
4.2.8.2 Pracovní hypotéza H ₂	61

4.2.8.3	Pracovní hypotéza H ₃	62
4.2.8.4	Pracovní hypotéza H ₄	63
4.2.8.5	Pracovní hypotéza H ₅	63
4.2.9	Shrnutí výsledků výzkumného šetření	64
ZÁVĚR		65
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....		67
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....		72
SEZNAM OBRÁZKŮ		73
SEZNAM TABULEK.....		74
SEZNAM PŘÍLOH.....		75

ÚVOD

V našich podmínkách nejsou ženy na trhu práce ničím novým, poněvadž vysoký stupeň zaměstnanosti žen je u nás tradičním jevem. Na druhé straně je však zapotřebí doplnit, že nelze říct, že by pozice žen na pracovním trhu byla silná. V porovnání s muži je jejich postavení při přijímání do zaměstnání, při odměňování či v přístupu do řídicích pozic nerovné. Především určité kategorie žen náleží i v současnosti k obtížně umístitelným skupinám uchazečů o zaměstnání stejně jako k osobám ve vyšší míře ohrožené nezaměstnaností.

Další neopomenutelnou charakteristikou v souvislosti s postavením žen na trhu práce u nás patří existence dvojího břemene. Tento jev má na znevýhodnění žen na trhu práce výrazný podíl. V naší společnosti totiž přetrvává jako dominující tradiční model rodiny, kde mužům náleží role hlavních živitelů rodin, ženám pak role pečovatelek o rodinu a o domácnost. Vedle této role je však ve většině případů nezbytné, aby ženy byly pro udržení životního standardu rodiny taktéž zaměstnány. Zmíněné skutečnosti se negativně odrážejí na jejich výdělcích i na možnostech profesního a kariérního růstu.

K hlavním překážkám uplatnění žen na trhu práce náleží jejich odpovědnost za rodinu (ať již reálná nebo předjímaná), neboť v důsledku ní jsou ženy často nuceny svoji pracovní roli přizpůsobovat roli rodičovské. Z dalších bariér uplatnění žen na trhu práce je možno poukázat i na dosud přetrvávající stereotypy o nižších schopnostech ženské pracovní síly, jež mají svůj základ v ženské genderové roli. Rozebírané handicap a omezení však nemusejí jednotlivé ženy v průběhu svého rozhodování o rodinném a pracovním životě nutně vnímat či posuzovat negativně. Postavení žen na trhu práce proto nemusí být ve všech případech zapříčiněno vnější diskriminací, nýbrž se může jednat o výsledek volby určité životní strategie. S ohledem na naznačené je tedy mnohdy nesnadné odlišit, do jaké míry je postavení žen na trhu práce ovlivňováno diskriminací a objektivními omezeními pramenícími z charakteru mužské a ženské pracovní síly či vlastní volbou učiněnou ze strany žen samotných.

Motivací autorky této práce k výběru tématu názorů české společnosti k postavení žen na trhu práce je fakt, že sama je ženou a zároveň i matkou. Dané téma se jí tedy bezprostředně dotýká. Zpracování bakalářské práce jí tak poskytlo příležitost se s touto problematikou blíže seznámit, a to nikoliv jen z pohledu individua, nýbrž i z pohledu společnosti, v níž je toto individuum zakotveno.

Bakalářská práce si klade za cíl nejprve objasnit problematiku genderové rovnosti (tj. rovnosti mužů a žen) v prostředí rodiny a společnosti, následně vysvětlit podstatu genderové

rovnosti jakožto celospolečenského problému a nakonec identifikovat možnosti sociální pedagogiky při dodržování a rozvíjení principů rovných příležitostí na trhu práce. Dílčím cílem je taktéž poukázat na to, s jakými problémy se potýkají ženy při zapojování se do společenské práce, jakož i zjistit, jaké je subjektivní vnímání naší společnosti ve vztahu k zaměstnání, kariéře a pracovnímu úspěchu žen, zmapovat názory na rodinný život a na dělbu rolí v životě a ve společnosti vůbec a eventuální pocity diskriminace v této oblasti. Pro vyšší míru hodnocení těchto skutečností bude jedním z dílčích cílů rovněž komparace podmínek na pracovním trhu u nás a v dalších zemích Evropské unie.

Práce je členěna na úvod, teoretickou a empirickou část a závěr. V úvodu je předložen důvod zájmu o zvolené téma a obecně popsána zvolená problematika. V první kapitole jsou rozebrány hlavní otázky feminismu, a to jak z pohledu historického, tak i z pohledu hlavních cílů, které tento směr sleduje v současnosti. Ve druhé kapitole jsou vymezeny stěžejní pojmy, které se váží k problematice řešené v práci. Jedná se především o pojmy „gender“ a „genderové stereotypy“, které jsou zde vysvětleny se zřetelem k jejich propojení s trhem práce. V centru pozornosti třetí kapitoly práce jsou nynější podmínky na trhu práce, postavení žen v zemích Evropské unie, jejich uplatnění na trhu práce, možnosti sladování rodinného a pracovního prostředí a v neposlední řadě i diskriminace v otázkách odměňování na trhu práce.

Při zpracování teoretické části bude využito metod obsahové analýzy textu a dále metod analýzy, syntézy, indukce, dedukce a komparace. Praktická část bakalářské práce je realizována formou kvantitativního výzkumného šetření provedeného v rámci běžné populace. Ke sběru dat bylo využito metody dotazování, respektive dotazníku, který je jejím výzkumným nástrojem. Jeho využití umožnilo získat v relativně krátké době poměrně velký objem dat. Tato byla následně zpracována a výsledky byly využity pro verifikaci formulovaných pracovních hypotéz.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 FEMINISTICKÉ HNUTÍ

Pojem „feminismus“ je možno vymezit jako přesvědčení, že lze eliminovat sexuální nerovnost a útlak, které existují mezi pohlavími. Vzhledem k uvedené skutečnosti bývá feminismus dáván do souvislosti s ženským hnutím, jež usiluje o kultivaci společenské role žen. Poslání feminismu je pojato širěji, neboť vyvíjí také snahu o zvýšení politického uvědomění a o prohloubení politického poznání. Tohoto dociluje zkoumáním kulturních, sociálních, ekonomických a biologických faktorů, které způsobují rozdíly mezi oběma rody a jež ovlivňují muže i ženy, čili kohokoliv z nás.¹

1.1 Počátky feminismu u nás

Historicky první hlavní cíl feminismu na našem území nebyl odlišný od cíle, který sledoval tehdejší feminismus v západní Evropě, a jímž bylo získání volebního práva. V tehdejší Československu se podařilo tohoto cíle dosáhnout díky přijetí zákona č. 121/1920 Sb. z. a n., kterým se uvozuje ústavní listina Československé republiky (dále jen „Ústava 1920“), k čemuž došlo dne 29. února 1920.² Charakteristickým rysem českého feminismu v jeho počátcích byla umírněnost, poněvadž ženy u nás v této době nevedly boj proti mužům. Jádrem feministického hnutí u nás v této době bylo získání lepšího postavení a uplatnění žen v občanském životě. Navíc muži k těmto snahám nebyli v opozici, nýbrž tyto snahy podporovali.³ Bylo tomu tak proto, že muži měli zájem o to, aby ženy byly partnerkami, jež by děti vychovávaly v duchu vlastenectví a s láskou k mateřskému jazyku. Z toho důvodu ženám umožnili přístup ke vzdělání. Samotné ženy měly zájem o dosažení vzdělání, které bylo zakončeno maturitou. Posléze vznesly požadavek na dosažení univerzitního vzdělání. Posledním krokem bylo vznesení požadavku na přístup na pracovní trh. Z uvedených požadavků se jim nejprve podařilo prosadit právo na vzdělání.⁴

Do Českých zemí začaly informace o feministickém hnutí pronikat v průběhu devatenáctého století. Vlasta Kučerová vyslovila názor, že za první feministky českého národa je možno

¹ HEYWOOD, A. *Politické ideologie: [s prologem Andrewa Gambleho]*. Praha: Victoria Publishing, 1994, s. 204 a 205.

² BUREŠOVÁ, J. *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001, s. 40.

³ OSVALDOVÁ, B. *Česká média a feminismus*. 1. vyd. Praha: Libri, 2004, s. 53.

⁴ LENDEROVÁ, M. *Eva nejen v ráji: žena v Čechách od středověku do 19. století*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2002, s. 9.

považovat Marii Antonii, řečenou Dobrovlastka (občanským jménem Josefa Pedálová), jež byla jeptiškou sv. Alžběty, a spisovatelku a buditelku Magdalenu Dobromilu Rettigovou. Ideje těchto žen však byly do značné míry odlišné od myšlenek ženských hnutí na západě Evropy. Bylo tomu tak z toho důvodu, neboť v Rakousko-Uhersku se ideologie feminismu objevovala společně s myšlenkami sociální revoluce. Ty se ve střední Evropě začaly objevovat až v revolučním roce 1848.⁵

Počínaje šedesátými lety 19. století se na našem území začaly objevovat první náznaky emancipačního hnutí, které se zasazovalo o hospodářské osamostatnění a vzdělání žen. Vývoj v tehdejší naší společnosti v závěru 19. století dospěl do stádia zesílení emancipačních snah. Tento vývoj se projevil vznesením požadavku na přiznání politických práv pro ženy.⁶ V oblasti vzdělávání je možno jako úspěch tohoto období označit založení prvního dívčího gymnázia (1890). Za tímto počinem stála buditelka Eliška Krásnohorská. Studium na tomto gymnáziu dávalo dívkám možnost pokračovat v případném studiu na vysoké škole.⁷

Na sklonku 19. století bylo smýšlení u nás natolik pokrokové, že ženy v této době vykonávaly povolání, která byla ještě v polovině tohoto století ryze mužskou záležitostí. Uvedený stav je možno vysvětlit následujícím konstatováním: „Evropská žena ve 20. století nejen musela, ale i chtěla být samostatně výdělečně činná“.⁸ Až do 19. století si ženy mohly v tomto ohledu vybrat pouze ze dvou rolí – mohly se buďto stát manželkou či vstoupit do kláštera.⁹ Tento stav se během 19. století změnil v takové míře, že na jeho konci se uplatňovaly v takových odvětvích, jakými byly pečovatelské a sociální služby, výchova a vzdělání (ženy mohly být učitelkami od roku 1869), zdravotnictví a oděvnictví (zde jako švadleny).¹⁰

Argumentem proti přiznání volebního práva ženám byl fakt, že se jedná o mužské privilegium, které jim vyplývá ze služby v armádě.¹¹ Překážkou k pronikání žen do politiky bylo také přesvědčení, že by ženy v důsledku tohoto kroku přišly o svou ženskost. Na sklonku

⁵ VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 318.

⁶ BUREŠOVÁ, J. *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001, s. 40.

⁷ OSVALDOVÁ, B. *Česká média a feminismus*. 1. vyd. Praha: Libri, 2004, s. 27.

⁸ VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 319.

⁹ LENDEROVÁ, M. *Eva nejen v ráji: žena v Čechách od středověku do 19. století*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2002, s. 8.

¹⁰ OSVALDOVÁ, B. *Česká média a feminismus*. 1. vyd. Praha: Libri, 2004, s. 26.

¹¹ Tamtéž, s. 30.

roku 1905 došlo v Praze k zorganizování několika politických schůzí a demonstrací žen, které se zasazovaly o volební právo.¹² V roce 1907 se v Rakousko-Uhersku změnil volební zákon. Tato změna však byla zcela v rozporu s výše uvedenými požadavky žen na přiznání volebního práva, neboť nejenom že jim tato změna volební právo nepřinesla, ale navíc vedla k odebrání volebního práva šlechtičnám, které jím do té doby disponovaly. Svolení být aktivní v politických stranách a spolcích ženy obdržely v roce 1912. Tehdy jim bylo také po třiceti letech za předpokladu, že platily daně, přiznáno právo volit do obecních zastupitelstev.¹³

Jak bylo uvedeno již výše, nakonec se ženám podařilo dosáhnout svého cíle a Ústava 1920 jim přiznala volební právo. Příslušné ustanovení § 9 Ústavy 1920 mělo následující znění: „Právo voliti do sněmovny poslanecké mají všichni státní občané Československé republiky bez rozdílu pohlaví, kteří překročili 21. rok věku svého a vyhovují ostatním podmínkám řádu volení do poslanecké sněmovny.“ Tímto krokem se ženy u nás staly jedny z prvních vůbec, které tímto privilegiem disponovaly. Přes tento fakt se ovšem v tehdejší československé společnosti vyskytovala řada nepoměřů a předpojatostí, které byly zakořeněny v tradiční společnosti. Naznačený stav vedl k zintenzivnění feministických aktivit. Výrazem tohoto stavu byl vznik nových feministických skupin, které na jedné straně poukazovaly na prospěšnost rovnoprávnosti, na straně druhé jí hodlaly docílit.¹⁴

Další vývoj feministického hnutí u nás byl přerušen vypuknutím 2. světové války. Ani po jejím skončení se v důsledku mocenského převratu Komunistické strany Československa (dále jen „KSČ“) a převzetí moci touto stranou u nás feministické hnutí nijak zvlášť nerozvíjelo. Přes tuto skutečnost bylo v záležitosti ženské otázky dosaženo rovnosti v oblasti soukromé, vzdělávací a pracovní, která byla ústavně garantována. Ústavní zákon č. 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky ve svém ustanovení § 1 odst. 2 stanovoval, že „Muži a ženy mají stejné postavení v rodině i ve společnosti a stejný přístup ke vzdělání i ke všem povoláním, úřadům a hodnostem.“ Rovněž tak bylo zajištěno stejné odměňování za tutéž práci pro muže a ženy. Ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické

¹² NEUDORFLOVÁ-LACHMANOVÁ, M. *České ženy v 19. století: úsilí a sny, úspěchy i zklamání na cestě k emancipaci*. Praha: Janua, 1999, s. 259.

¹³ OSVALDOVÁ, B. *Česká média a feminismus*. 1. vyd. Praha: Libri, 2004, s. 30 a 31.

¹⁴ BUREŠOVÁ, J. *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001, s. 40.

republiky (dále jen „Ústava 1960“) garantoval mimo jiné rovná práva a rovné povinnosti pro všechny občany, přičemž výslovně stanovovala, že „Muži a ženy mají stejné postavení v rodině, v práci i ve veřejné činnosti.“ Ustanovení čl. 21 odst. 1 Ústavy 1960 zakotvovalo právo na práci a na odměnu za vykonanou práci podle jejího množství, jakosti a společenského významu pro všechny občany bez výjimky.

V důsledku izolovanosti naší společnosti za doby vlády KSČ nebylo tehdejší Československo ve větší míře ovlivněno druhou vlnou feminismu.¹⁵ Za předchozího režimu se potřeba ženského hnutí v podstatě z vědomí obyvatel vytratila¹⁶, neboť se u žen neprojevovala potřeba zajímat o své postavení, ani potřeba na svém postavení něco změnit.¹⁷

1.2 Zapojení žen do společenské práce

Emancipační snahy žen jsou doloženy již ve starověkém Římě. Svobodomyšlné projevy žen se zde však nesetkávaly u mužů s kladnou odezvou. Takové ženy byly pokutovány a pokud toto opatření nepomohlo, byly vypovídány do vyhnanství, aby nedávaly ostatním ženám nevhodný příklad. Uvedené se týkalo i žen z nejzámožnějších rodin. Na druhé straně však ve starověkém Římě bylo přípustné, aby ženy pracovaly v řadě profesí. Namátkou je možné uvést profese švadlen, porodních bab, kojných, kadeřnic, písařek nebo vychovatelek. Existovali však oblasti (např. právo), kde ženy nepracovaly. Zámožné ženy byly dále oprávněny spravovat svůj vlastní majetek. Za tímto účelem zaměstnávaly správce, tzv. procuratora. Rovněž v období renesance byla ženám ze středních vrstev poskytnuta příležitost pracovat ve vybraných oborech, které stály stranou zájmu mužů. Jednalo se např. o obchodování s kořením na tržištích, šití a prodej punčoch apod.¹⁸

Hnutím za ženskou emancipaci byly jeho cíle formulovány poprvé na sklonku 18. století, a to ve Francii a v Anglii. V průběhu Francouzské buržoazní revoluce byly demokratické myšlenky prosazovány řadou žen. Tyto ženy hodlaly dosáhnout zrovnoprávnění svého postavení

¹⁵ OSVALDOVÁ, B. *Česká média a feminismus*. 1. vyd. Praha: Libri, 2004, s. 39.

¹⁶ HENDRYCHOVÁ, S. Z historie feminismu v českých zemích. In: VĚŠÍNOVÁ, E., MAŘÍKOVÁ, H. (eds.) a kol. *Společnost žen a mužů z aspektu gender: [sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha]*. Praha: Open Society Fund, 1999, s. 49.

¹⁷ VALDROVÁ, J. *Gender a společnost: [vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií]*. 1. vyd. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně, 2006, s. 202.

¹⁸ MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1993, s. 17 a 18.

s muži, stejně jako prosazovat vlastní ideje a zájmy. Z bojovnic za ženská práva z této doby je třeba zmínit Olympe de Gouges. Tato francouzská dramatička v reakci na Deklaraci lidských práv (Deklarace práv muže a občana) z roku 1789 napsala Deklaraci práv ženy a občanky (1791), v níž kritizovala nadvládu mužů a nerovnost pohlaví. Požadovala rovná práva pro obě pohlaví, což byl na tehdejší dobu velmi radikální požadavek a neměl tak téměř žádnou naději na úspěch. Francouzské revoluce se po ideové stránce chopili muži, kteří byli ovlivněni myšlenkami filozofa J. J. Rousseaua, jenž srovnání rolí muže a ženy striktně odmítal.

Přibližně v téže době byl započat boj za práva žen i v Anglii. Zde však postupem doby nabyl v porovnání s Francií větší intenzity. Díky tomu se v Anglii ženy domohly práva na svůj vlastní majetek už v roce 1870. V této době docházelo v Anglii i k zakládání vyšších škol pro ženy, které však byly zákonem uznány až na počátku minulého století. Rovněž ve Spojených státech měl počátek feministického hnutí úzkou souvislost s revolucí (1775–1783). Ani zde ovšem nebylo prosazování myšlenek na zrovnoprávnění postavení obou pohlaví nijak snadné.

Proces industrializace, který probíhal ve většině evropských zemí zejména v průběhu 19. století, byl spojen s řadou významných změn. V důsledku industrializace bylo pracovní místo přeneseno z prostředí rodiny do továrny. Industrializace rovněž vedla k soustředění obyvatel do měst. Přelom 19. a 20. století byl spjat s další výraznou změnou – do práce v průmyslu se začaly zapojovat i ženy, které však měly v porovnání s muži na trhu práce výrazněji horší postavení. Ženy byly ve větší míře pracovní vyčerpány, aniž by to bylo nějakým způsobem kompenzováno výhodami. Popsaný stav vyústoval do razantnějšího tlaku ženských hnutí. Navíc vedl k většímu napětí v rodinách.¹⁹

Období po 1. světové válce se vyznačovalo několika desetiletími odmlky světového feministického hnutí. Uvedený fakt měl souvislost s nástupem fašismu. Až do jeho porážky se tak aktivní ženy angažovaly spíše v boji proti němu. Ženy v této nelehké době prokázaly své schopnosti ve veřejném životě, jakož i to, že jsou s to v případě potřeby v plné míře nahradit muže v jejich původních profesích. V období po 2. světové válce nastal v západní Evropě velký hospodářský růst, který způsobil, že muži byli schopni sami uživit své rodiny. Ženy

¹⁹ MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1993, s. 22 a 23.

tak byly nuceny, aby se vrátily opět do domácností. Tlak vyvíjený na ně v tomto směru se u nich nesetkal s příliš pozitivním ohlasem, neboť byl z jejich pohledu krokem zpět.²⁰

Přes výše zmíněné překážky i přes převažující odmítavý postoj mužů však docházelo ke stále většímu pronikání žen na trh práce. Tento trend je možno dokumentovat na několika údajích. Pokud se v období před 2. světovou válkou ekonomicky aktivní ženy na společenské práci nepodílely nikterak zásadně, pak počínaje 60. léty minulého století ženy tvořily již přibližně polovinu ekonomicky aktivní populace. Naznačený trend se přirozeně musel projevit na osobním a rodinném životě žen. Především ovlivnil jejich mateřství a vstup do manželství. Sňatek a porod dítěte byly u žen nezřídka spojeny s ukončením nebo omezením jejich výdělečných aktivit.²¹

1.3 Cíle feministického hnutí v současnosti

Po listopadu 1989 dostali v médiích prostor disidenti a lidé, kteří se z exilu vrátili zpět do vlasti. Zde se vyjadřovali k různým tématům, a sice včetně feminismu. O něm však hovořili z pohledu svých osobních zkušeností, nikoliv na základě vědomostí nabytých ze studií. Vzhledem k tomu, že měli možnost se setkat s feminismem v jeho radikální podobě, dostal se feminismus do povědomí populace jakožto bojovný, smíchu hodný názor, jenž šíří nenávisť k mužům.²² Již jen z uvedeného je zřejmé, že v této době byla informovanost populace o feminismu nedostatečná. Lidé nebyli schopni jej definovat, ani jim nebylo známo, čím se tento ideový směr zabývá. Informace o feminismu byly v této době populaci předkládány ze strany médií formou zábavných pořadů. Tyto informace je možno označit jako nesprávné a nereseriózní.²³ Feministicky smýšlející ženy tak byly nuceny usilovat o získání respektu a o nastolení seriózní debaty, jejímž předmětem by bylo téma feminismu a postavení žen. Ve druhé polovině 90. let minulého století začaly feministky poukazovat i na význam a pestrost feminismu.²⁴

²⁰ KAMPICHLER, M. Reflexe k tématu genderových studií na pozadí feministického rozvoje. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2006, č. 2, s. 1 až 6.

²¹ HAŠKOVÁ, H. Bezdětní na trhu práce: Vliv vzdělání a zaměstnanosti na reprodukční chování. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2002, č. 2–3, s. 3 a 4.

²² VALDROVÁ, J. *Gender a společnost: [vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií]*. 1. vyd. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně, 2006, s. 199 a 200.

²³ Tamtéž, s. 203.

²⁴ Tamtéž, s. 199 a 200.

Přes tyto snahy ovšem u nás doposud převažuje špatný postoj k feminismu. Samotné označení „feministka“ je vnímáno jako pejorativní až urážlivé. V tomto směru se u nás negativně projevuje absence vývoje druhé vlny feministického hnutí, jakož i nepříliš zdařila interpretace myšlenek zahraničního feminismu ze strany Nesehnutí. Opomenout nelze ani množství článků a kritik směřujících vůči feminismu. Z těchto kritik je možno zmínit publikaci Josefa Hausmanna s názvem Nahota feminismu. Je jen logické, že tyto skutečnosti se negativně projevují v přístupu k feminismu i k tématům, kterých se toto hnutí zmocňuje.

Tím však nelze říci, že by vývoj na tomto poli byl u nás zcela negativní. Již záhy po vzniku samostatné České republiky vzniklo několik ženských organizací zabývajících se nejrůznějšími problémy nynější společnosti. Genderová studia se stala součástí výuky na vysokých školách. Feministické organizace se aktuálně zabírají takovými otázkami, jakými jsou např. rovnocenné pracovní ohodnocení obou pohlaví, rovnocenný přístup žen na pracovní trh, stejné normy v péči o děti, možnost volby v záležitostech antikoncepce a potratu a v neposlední řadě i diskriminací lesbických žen.

2 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Gender, který je jedním z ústředních pojmů této práce, je v některých případech označován jako sociální pohlaví. Pojem „pohlaví“ je chápán výlučně v biologickém smyslu, kdežto pojmu „gender“ je používáno k označení kulturní charakteristiky a modelů, jež jsou přiřazovány mužskému či ženskému biologickému pohlaví. Pojem „gender“ zároveň odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži.²⁵ Z uvedeného je patrné, že koncept gender je zaměřen na ženy i na muže. Sociální rozdíly nejsou determinovány biologicky. Tyto rozdíly mezi příslušníky pohlaví jsou získávány na základě výchovy v určité společnosti či kultuře. Z uvedeného je zřejmé, že se tyto rozdíly získávají během života, čili v průběhu procesu socializace. Mohou být odlišné v čase, stejně jako v rámci téže kultury i mezi různými kulturami.²⁶

2.1 Gender a genderová socializace

Gender se v západní Evropě prosadil v 70. a 80. letech 20. století. Jednalo se o období kulminace tzv. druhé vlny feminismu. V našich podmínkách se nástup genderu do určité míry opozdil v důsledku izolace naší země za komunistickému režimu. Gender se tak u nás začal velmi pozvolna projevovat až v 90. letech minulého století. Předmětem zkoumání sociologie zabývající se studiem genderu jsou sociální významy, jež jsou sociálními skupinami vytvářeny okolo fyzických kategorií mužského a ženského pohlaví. Na způsob rozdělování navazují také tzv. genderové role. Ty je možno definovat jakožto role, jež jsou v dané společnosti definovány jako vhodné chování pro příslušníky jednotlivých pohlaví. Genderové role ženy omezují, neboť v jejich důsledku ztěžují jejich přístup ke zdrojům a prostředkům. Vedle toho však jsou genderové role omezující i pro muže. Převládá uspořádání genderových rolí známé z našeho kulturního kontextu, avšak nejedná se o jediné možné.²⁷

Jak již bylo uvedeno, genderové role jsou si každým jedincem osvojovány v průběhu procesu socializace, který začíná od okamžiku jeho narození. Z genderových rolí vychází z valné části fungování jedince ve společnosti, poněvadž sociální role, v nichž jedinec ve svém životě vystupuje, jsou ovlivňovány celospolečenským pojetím mužské nebo ženské identity.

²⁵ *Ženy & Muži v datech*. Praha: Úřad vlády, ČSÚ, 2008, s. 85.

²⁶ RADIMSKÁ, R. Genderové nerovnosti na trhu práce. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2002. č. 3, s. 1 až 3.

²⁷ LINKOVÁ, M. Gender v sociologii. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2000, č. 4. Sociologický ústav AV ČR, s. 1 až 3.

Ovšem každý příslušník daného pohlaví vnímá vlastní pojetí gender role ve shodě s jeho celospolečenským chápáním. V takovém případě se potýkají s genderovými stereotypy. Tyto je možno charakterizovat jako zjednodušené popisy a pravidla, jež jsou určeny příslušníkům jednotlivých pohlaví. Ve své podstatě se jedná o předpokládané správné či přirozené chování jedince, které vyplývá z jeho příslušenství k určitému pohlaví, aniž by byl brán zřetel k individuálním rozdílům každého jedince. Tyto individuální rozdíly jsou přitom výsledkem vzájemné interakce genetického materiálu, výchovy a působení vnějšího prostředí. Genderové stereotypy je možno také charakterizovat jako zjednodušující popisy „maskulinního muže“ nebo „femininní ženy“.

Genderové stereotypy, jakož i s nimi související předpoklady, které jsou vázány na role žen a mužů, způsobují, že ženy nemohou prokázat své schopnosti a dovednosti v těch oblastech, které jsou tradičně vnímány jako „mužské“. Důsledkem tohoto stavu je, že ženy jsou nedostatečně zastoupeny na zásadních rozhodovacích procesech a pozicích, ani v mocenských strukturách, které jsou určující pro podobu společenského uspořádání a kvalitu života v něm. Na druhé straně se i muži, kteří nejednají v souladu se všeobecně přijímanými racionálními hodnotami, setkávají s předsudky a omezeními, hodlají-li být v rozporu s genderovými stereotypy aktivní součástí rodiny a domácnosti.

Genderová role a genderová identita není formujícím se jedincem osvojována mechanicky od rodiče. K jejich osvojení dochází u dítěte v důsledku různých způsobů identifikace s ním. Protože se dítě chce podobat rodiči, je motivováno k tomu, aby se chovalo stejně, jako se chová on. Tímto způsobem u něj dochází k iniciování (zpočátku nevědomému, později vědomému) určitých mechanismů chování. K osvojování si genderových rolí a genderové identity tak dochází prostřednictvím imitace a identifikace. Genderové role a genderová identita jsou z velké části produktem kultury. Jestliže má gender nějaký biologický zdroj, pak je takový zdroj v kultuře neviditelný.²⁸

Již od malička se dítě učí, jakým způsobem by se v souladu se svým pohlavím mělo chovat, jak by se mělo vyjadřovat, jak se má oblékat nebo projevovat ve vztahu k okolí. Tímto způsobem u něj dochází k utváření genderové identity. Ačkoliv je socializace nejvíce intenzivní v rané fázi dětství, v určité míře probíhá po celou dobu života jedince. Na tomto procesu se

²⁸ OAKLEYOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000, s. 135 až 141.

nejdříve podílí rodina, škola, vrstevníci, pracovní kolektiv, další sociální instituce, používaný jazyk či média. Vlivem jejich působení vzniká u jedince představa o genderových rolích žen a mužů. Genderová identita je u člověka budována coby součást identity osobní vlivem působení okolí a vlastních dispozic.²⁹

2.2 Stereotypy v současné společnosti

Pojmem „genderové stereotypy“ jsou označovány předsudky a představy o chování a posuzování jedinců, jejichž základem je příslušnost k určitému pohlaví. Genderové stereotypy jsou používány mimo jiné i při pohledu na celospolečenské pojetí ženské role v tradičních společenských institucích (rodina, manželství a rodičovství). Zde se nejedná pouze o individuální, nýbrž i o strukturální úroveň očekávání ve společnosti. Podle běžně zakořeněných představ jsou ženy ve svém chování spíše citlivé, mírné a vykazují menší aktivitu. Více se údajně účastní rodinného života, jsou empatické, pasivní, poslušné apod. Za „typicky mužské“ vlastnosti jako naopak obvykle považovány agresivita, aktivita, ctižádost, bojovnost, dominance, racionálnost atp. Ke genderovým stereotypům je možno uvést, že na jedné straně jedincům usnadňují přístup k povoláním, zařízením a skupinám daným společností, na straně druhé jej ztěžují.³⁰

I v současnosti se lze se ženami více setkat při pracích v sociální oblasti. Muži jsou naopak více běžní v technických profesích a v přírodních vědách. Postupem času však se pozvolna posouvá vnímání stereotypů pohlavních rolí. Tento posun zapadá do kontextu širšího procesu společenské proměny, přičemž zejména v případě žen platí, že je lze najít v profesích v oblastech, které bývaly v minulosti doménou mužů. Jako příklad takových oblastí je možno uvést politiku, kulturu nebo hospodářství.

Velká část lidí se domnívá, že genderově stereotypní představy jsou správné, neboť odpovídají reálnému chování téměř všech příslušníků obou pohlaví. Hlubší úvahou je však možno dospět k závěru, že vlastnosti a schopnosti, které jsou jako typické připisovány ženám a mužům, ve skutečnosti nelze na tato pohlaví generalizovat. Zvláště ženám se v průběhu his-

²⁹ *Historie feminizmu* [online]. Nedatováno. [cit. 2015-04-28]. Dostupné z: <<http://zenskaprava.cz/files/let%C3%A1k-historie-feminizmu.pdf>>.

³⁰ KARSTEN, H. *Ženy - muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006, s. 24 a 25.

torie podařilo překonat množství vžitých stereotypů, o nichž byla tehdejší společnost přesvědčena, že jsou jednou dané a nezměnitelné. Velmi často však bylo v této souvislosti nezbytné, aby se ženy vypořádaly s řadou překážek, aby mohly „výlučně mužské“ profese vykonávat.³¹

Přestože je v našem právním systému zakotvena zásada rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy bez rozdílu, jsou šance žen a mužů, že se uplatní na trhu práce, významně odlišné. Zejména v případě mladších žen potenciální zaměstnavatelé automaticky předpokládají, že u nich dříve či později dojde ke konfliktu ženských rodinných a pracovních rolí. Tento předpoklad vede následně k diskriminaci žen při přijímání do zaměstnání. Výrazem diskriminace na pracovním trhu na genderovém základě je v některých případech i přednostní přijímání mužů na lépe placená a prestižnější místa. Muži jsou některými zaměstnavateli v porovnání se ženami a priori považováni za více kompetentní, stabilní, perspektivní a výkonné, aniž by byly zohledňovány skutečné schopnosti daného jedince. Důsledkem tohoto přístupu je soustředování žen v hůře placených profesích s menší sociální prestiží.

Ve sféře práce se navíc uplatňuje výrazná mužská solidarita. Poněvadž muži zpravidla zastávají střední a vyšší manažerské posty, jsou to oni, kdo určují pravidla na pracovišti. Zmíněná solidarita jim navíc umožňuje překonávat překážky, s nimiž se v životě setkávají. Ženy této solidarity jsou schopny v mimopracovní sféře, ve sféře práce se vnímají spíše jako soupeřky. To jim v řadě případů brání ve vzájemné spolupráci. V západní Evropě se naopak ženy za projevování solidarity nestydí a je-li jí třeba, tak ji neváhají projevit. Tento přístup má pak podobné efekty, jako má pozitivní diskriminace.³²

Na pracovním trhu v České republice je tak doposud více upřednostňován mužský model pracovní kariéry, který není přerušován rodinnými událostmi (zejména mateřstvím a péčí o děti). Trh práce u nás tak stále ještě preferuje především typicky maskulinní hodnoty soutěživosti, individualismu a instrumentality. Nerovné postavení příslušníků obou pohlaví na trhu práce je primárně dáno různými strukturálními bariérami. K takovým náleží nerovnoměrné rozdělení péče o děti a domácnost mezi muže a ženu, nedostatek vhodných opatření

³¹ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009, s. 39 a 40.

³² TICHÁ, E. Dámy, musíme si pomáhat. *Ona Dnes*. 3. května 2010. č. 18, s. 14 až 17.

umožňujících skloubit pracovní a rodinné povinnosti či existence předpojatostí, spočívajících v názoru, že žena není pro práci ochotna obětovat tolik jako muž, pro nějž je jako živatele práce jednou ze životních hodnot.³³

2.3 Stereotypy v rodinných a profesních vztazích

Vedle biologických rozdílů je postavení žen a mužů ve společnosti determinováno i společenským tlakem. Naše nynější společnost má v souvislosti s jinými sociálními změnami také i zvýšený zájem o změnu postavení mužů a žen. Dochází ke zvyšování životních nároků, rozšiřují se možnosti společenského a pracovního uplatnění a v neposlední řadě procházejí proměnou i postoje současných žen k tradičním hodnotám. Za nezbytný předpoklad rovného postavení žen ve společnosti lze považovat možnost svobodného definování jejich vlastní identity. Vyjádřeno jinými slovy, ženy musí mít možnost si svobodně vybrat, přikloní-li se k tradiční ženské roli a zčásti tak rezignují na své pracovní ambice nebo se budou snažit o skloubení svých pracovních a rodinných povinností.

V procesu genderové socializace sehrává významnou roli oblečení. Děje se tak dvěma způsoby. V případě prvního způsobu oblečení na první pohled určuje, jakého pohlaví je jeho nositel. U druhého způsobu oblečení předurčuje k určitému druhu aktivit (např. volné chlapecké oblečení k pohybu). Rovněž ve výchově rodiče diferencují, zda jde o chlapce či dívku. Zatímco chlapci jsou vedeni k asertivitě a potlačování emocí, dívky jsou naopak směřovány k empatii a péči o mezilidské vztahy. I když se část rodičů pokouší o stírání takového rozdílného přístupu ve výchově, je možno předpokládat, že nevymizí zcela. Uvedená skutečnost svědčí o silném zakořenění výše uvedených stereotypů v každodenním životě.³⁴

Opomenout nelze ani význam vrstevníků v rámci socializačního procesu. Z prováděných výzkumů vyplývá, že vůbec první pokusy dětí o vnitřní členění skupin dětí probíhá v důsledku postupně sílící segregace na základě pohlaví. Ve velké míře se na takové segregaci dětí podílí také škola. Školní učebnice neustále prezentují stereotypní představy o tom, co

³³ VOHLÍDALOVÁ, M. Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci? *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2006. č. 1, s. 26 a 27.

³⁴ RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J. *Ženy, muži a společnost*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003, s. 108 až 113.

dělá který z rodičů podle jeho pohlaví.³⁵ Zatímco dívky a ženy nalézají uplatnění při činnostech spojených s domácností, chlapci a muži se realizují více při činnostech mimo domov.³⁶ Ženy se musí vypořádávat s množstvím překážek, které jsou před ně stavěny okolní společností. Tyto překážky jim potenciálně brání realizovat jejich studijní a profesní cíle. Překážky tohoto druhu bývají označovány pojmem „neviditelný (skleněný) strop“. Skleněný strop se v různých organizacích vyskytuje na různé úrovni.³⁷ K těmto překážkám náleží např. rozšířený předpoklad, že dívky mají v porovnání s chlapci obecně nižší intelektuální dispozice. Důsledkem tohoto předpokladu je názor, že od dívek nelze očekávat, že budou ve škole či v zaměstnání podávat stejný výkon jako chlapci.³⁸ Zmínit je třeba také fakt, že struktury v organizacích de facto kopírují vztahy ve společnosti, neboť jsou nastaveny podle mužských měřítek.

³⁵ RADIMSKÝ, J. Genderové stereotypy v českých učebnicích. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2001. č. 1–2, s. 7 a 8.

³⁶ KARSTEN, H. *Ženy - muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006, s. 68 až 71.

³⁷ VLACH, J. a kol. *Gender v managementu: vyhodnocení analýz a návrhy na opatření z projektu Gender v managementu č. IJ046/05-DP 1 realizovaného v rámci programu Ministerstva práce a sociálních věcí Moderní společnost a její proměny*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 9 a 10.

³⁸ RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J. *Ženy, muži a společnost*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003, s. 144 a 145.

3 PODMÍNKY NA SOUČASNÉM TRHU PRÁCE

Jednou ze základních zásad demokratické společnosti je princip rovnosti jejích občanů, který se vztahuje i na pohlaví. V podmínkách České republiky tento princip vychází z ustanovení čl. 1 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „LZPS“), které uvádí, že lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Konkretizaci tohoto principu je možno nalézt dále v ustanovení čl. odst. 1 LZPS, které uvádí následující: „Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“ K respektování rovnosti obou pohlaví a k jeho praktickému uplatňování nás současně zavazuje rovněž členství v Evropské unii a ve velké míře také mezinárodní smlouvy.

3.1 Ženy a práce v Evropské unii

Jedním ze základních principů Evropské unie je prosazování genderové rovnosti. Rovnost obou pohlaví náleží k základním hodnotám Evropské unie, jejíž původ lze vysledovat až do roku 1957. Ve zmíněném roce se stala zásada rovné odměny součástí Římské smlouvy³⁹. Ačkoliv doposud existují v rámci Evropské unie genderové nerovnosti, je možno konstatovat, že v této oblasti bylo v posledních desetiletích dosaženo významného pokroku. Zlepšení nastalo především díky níže uvedeným skutečnostem:⁴⁰

- přijetí a implementace právních předpisů o rovném zacházení;
- zohlednění rovnosti žen a mužů ve veškerých oblastech;
- zvláštní opatření zaměřená na prosazování žen.

³⁹ Takzvanými Římskými smlouvami jsou jednak Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství, na jejímž základě došlo ke vzniku Evropského hospodářského společenství, jednak Smlouva o založení Evropského společenství pro atomovou energii (Euratom). Obě tyto smlouvy byly podepsány v roce 1957 v Římě. Blíže viz např. *Zakládající smlouvy* [online]. © 2005-15 Vláda České republiky. [cit. 2015-04-26]. Dostupné z: <<https://www.euroskop.cz/8917/sekce/zakladajici-smlouvy/>>. Problematika rovnosti obou pohlaví je řešena v první uvedené smlouvě, tj. ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství.

⁴⁰ *Rovnost žen a mužů* [online]. 28. února 2014. [cit. 2015-04-26]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_cs.htm>.

Díky shora uvedeným opatřením se daří zvyšovat počet žen na unijním trhu práce. Tato opatření přispěla i k dosažení lepšího vzdělávání a odborné přípravy žen. Přes uvedená pozitiva však na unijním trhu práce i nadále přetrvávají genderové rozdíly, které se projevují především v tom, že ženy jsou v porovnání s muži zaměstnány v hůře placených odvětvích a jejich zastoupení na postech s rozhodovacími pravomocemi je stále ještě možno označit jako nedostatečné.

Vzhledem k této skutečnosti byl Evropskou komisí vytvořen dokument, který je nazván jako Strategie pro rovnost žen a mužů 2010-2015 (angl. *Strategy for equality between women and men 2010-2015*).⁴¹ Tento dokument je možno označit jako pracovní program Evropské komise v oblasti genderové rovnosti, který se vztahuje na období v jeho názvu. Z hlediska problematiky řešené v této práci je relevantní to, že jde o komplexní rámec Evropské komise k prosazování genderové rovnosti do jejích veškerých politik, přičemž je zaměřen na níže uvedené tematické priority:⁴²

- stejná ekonomická nezávislost pro obě pohlaví;
- stejná odměna za tutéž práci;
- rovnost v rozhodování;
- důstojnost, integrita a ukončení genderového násilí;
- prosazování genderové rovnosti mimo teritorium Evropské unie;
- horizontální otázky – spadá sem problematika genderových rolí, právních předpisů a nástrojů pro správu.

Strategie pro rovnost žen a mužů 2010-2015 vychází z priorit Charty žen⁴³ a dále také ze zkušeností získaných při realizaci Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů⁴⁴. Ve Strategii pro rovnost žen a mužů 2010-2015 je zdůrazňován význam genderové rovnosti z hlediska hospodářského růstu a udržitelného rozvoje. Tento dokument dále klade důraz na

⁴¹ Dokument *Strategie pro rovnost žen a mužů 2010-2015* je v elektronické podobě ve formátu pdf dostupný na <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6568&langId=en>.

⁴² *Rovnost žen a mužů* [online]. 28. února 2014. [cit. 2015-04-26]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_cs.htm>.

⁴³ K Chartě žen blíže viz např. *Strengthening the commitment to equality between women and men: a women's charter* [online]. 8. července 2010. [cit. 2015-04-26]. Dostupné z: <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0033_en.htm>.

⁴⁴ Text Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů je dostupný na <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0092&from=cs>.

realizaci genderové rovnosti, jak je zakotvena ve strategii Evropa 2020, což je strategie Evropské unie, jejímž cílem je v příštím desetiletí dosáhnout nového růstu.⁴⁵ Každoročně je v oblasti genderové rovnosti vyhodnocován pokrok a je předkládána Zpráva o rovnosti mužů a žen.⁴⁶

Snaha prosazovat princip genderové rovnosti se projevuje i v případě strukturálních fondů Evropské unie. Výrazem této snahy je povinnost úředníků ve všech členských státech Unie, aby se v souvislosti s prací s těmito fondy zabírali rovněž otázkami rovnosti žen a mužů. V této souvislosti nelze nezmínit, že strukturální fondy představují stěžejní zdroj evropské finanční podpory pro regionální a místní ekonomický rozvoj i integraci pracovního trhu. Strukturální fondy zde jako hlavní cíl sledují snižování regionálních a sociálních rozdílů. Některé ze strukturálních fondů (např. Evropský sociální fond) mají přímou spojitost s Evropskou strategií zaměstnanosti, poněvadž je z nich financována politika zaměstnanosti, jakož i opatření, která přispívají k sociální integraci a odbornému vzdělávání.⁴⁷

Na podzim roku 2012 byl Evropskou komisí přijat návrh směrnice o povinném počtu žen ve vedení firem. Tato směrnice si klade za cíl zajistit rovnější postavení žen ve firmách. V souladu s touto směrnicí bude povinností firem mít v nevýkonných orgánech alespoň 40 % žen. Státní firmy tuto podmínku budou muset splnit do roku 2018, firmy soukromé pak do roku 2020. O kvótách je možno uvést, že nemají diskriminační charakter, poněvadž jejich smyslem je odstranění znevýhodnění, kterému jsou ženy v současnosti vystaveny. Vedle přirozené nerovnosti mezi jedinci existuje totiž i nerovnost systémová. Tato nerovnost se negativně promítá na možnosti skutečného zapojení žen např. do oblasti politiky. Smyslem kvót je tuto nerovnost eliminovat. Pak by o zastoupení ve vrcholných funkcích ve větší míře rozhodovaly individuální schopnosti, nikoliv příslušnost ke zvýhodněné skupině.⁴⁸

Zavedení kvót je jednou z forem pozitivních opatření. Podle Marcely Adamusové, genderové expertky společnosti Fórum 50 %, jež vystupuje na podporu rovného zastoupení žen a

⁴⁵ *Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění* [online]. 26. února 2015. [cit. 2015-04-26]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/europe2020/index_cs.htm>. Kompletní znění této strategie je dostupné např. na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:CS:PDF>.

⁴⁶ *Rovnost žen a mužů* [online]. 28. února 2014. [cit. 2015-04-26]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_cs.htm>.

⁴⁷ ASKLÖF, C. a kol. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. 2. vyd. Praha: Institut pro místní správu, 2003, s. 17 a 18.

⁴⁸ SMIGGELS KAVKOVÁ, J. *Ženy v politice: I nadále v pozici znevýhodněné menšiny. Prosazování genderové rovnosti*. Havlíčkův Brod: Česká ženská lobby, 2009, s.4 až 9.

mužů, se domnívá, že jestliže nebude v Evropské unii prosazen zákon zavádějící kvóty pro zaměstnávání žen, pak lze jen stěží jejich zavedení očekávat u nás. Ve stanovení kvót spatřuje jen dočasné opatření, které by navíc mělo být provázeno dalšími vhodnými opatřeními – flexibilními formami práce, fungováním firemních školek apod.⁴⁹

3.2 Možnosti pracovního uplatnění žen na pracovním trhu u nás

V poslední době se stále více hovoří o rovnosti příležitostí a diverzitě. Tyto dva faktory jsou považovány za významné z hlediska rozvoje a úspěchu podnikatelských subjektů na trhu práce, výrobků a služeb. Není proto divu, že se tyto trendy sice pozvolna, ale přece prosazují do personální politiky firem, které dospívají k závěru, že není možné jednoduše ignorovat polovinu populace, což platí bez ohledu na pohlaví. Takové ignorování se totiž v současnosti jen stěží může vyplácet.⁵⁰ Rovné příležitosti pro obě pohlaví při uplatňování na trhu práce začínají logicky u náboru a výběru budoucích zaměstnanců. Během výběrových řízení se nezdá uplatňují stereotypy různého druhu. Šetření prováděné pracovníky Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, které bylo prováděno mezi pracovníky personálních agentur, vedle jiného ukázalo na některé stereotypy, které jsou při náboru a výběru zaměstnanců poměrně běžné. Podle nich jsou muži více vhodní na vedoucí pozice, poněvadž v porovnání se ženami jsou daleko nekompromisnější při dosahování vytýčeného cíle. Ženy prý jsou zase vhodnější pro jednotvárné práce, které jsou zaměřeny na detail, k čemuž zase nejsou příliš vhodní muži. Ženy jsou rovněž vhodnější pro taková zaměstnání, v nichž se uplatní jejich sociální citění a empatie apod.⁵¹ Obdobné stereotypy jsou při náboru a výběru budoucích zaměstnanců uplatňovány i ze strany potenciálních zaměstnavatelů.

Naznačené problémy řeší management genderových vztahů, jehož předmětem je problematika vytváření rovných příležitostí pro muže a ženy v organizacích. Tato problematika zahrnuje postupnou implementaci, udržování a podporu myšlenek a procesů genderové rovnosti při uplatnění na trhu práce do společenské práce. Velmi významným úkolem je v této souvislosti postupné začlenění genderové perspektivy do systému manažerského vzdělávání.⁵²

⁴⁹ ROVENSKÝ, J. EU chce vnutit firmám kvóty žen. *Právo*. 10. října 2012.

⁵⁰ SOKAČOVÁ, L. *Rovné příležitosti do firem*. 3. spec. vyd. Praha: Gender Studies, 2008, s. 9 a 10.

⁵¹ Tamtéž, s. 13 a 14.

⁵² KRÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2004, s. 24 a 25.

Při najímání managementu doposud zaměstnavatelé ve větší míře upřednostňují pracovníky s nepřerušovanou profesní a řídicí kariérou. Jedním z častých takových přerušení je mateřská a rodičovská dovolená, která se týká tradičně žen, což vede k jejich diskriminaci. Na druhé straně samy ženy nejsou z důvodů náročnosti péče o dítě a rodinu často nastupovat do funkcí s vyšší odpovědností, což se týká i manažerských funkcí. Žen je v manažerských funkcích relativně vysoký podíl ve věku od 20 do 29 let, což souvisí s tím, že v tomto věku nejsou v kariéře znevýhodňovány doma ani v zaměstnání. Ve věku od 30 do 39 let podíl manažerek klesá v důsledku plnění mateřských povinností, zatímco muži i v tomto věku pokračují v kariérickém růstu. Věk od 40 do 49 let je u žen spjat se zvyšováním jejich podílu na řídicích funkcích, což je dáno osamostatnění jejich potomstva. Ve věku od 50 do 59 let se v managementu vyskytuje poměrně dost žen. Ve věku nad 60 let počet manažerek rapidně klesá, neboť v tomto věku je v současnosti velká část žen v důchodu.⁵³ U manažerek tedy dosahuje jejich kariéra vrcholu mezi 40. a 49. rokem života. To je o zhruba deset let později, než je tomu u mužů.⁵⁴

3.3 Diskriminace a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce

U žen se poměrně často projevuje snaha zastávat tradičně mužské profese, mimo jiné i proto, že jim zajišťují často vyšší výdělek. Obdobný trend u mužů je poměrně vzácný, přesto se v současnosti začínají stále více objevovat v dříve typicky ženských profesích i muži. S tímto novým trendem se naše společnost musí teprve ještě srovnat. Vedle genderových stereotypů, o nichž již byla řeč, se na nerovném postavení žen na trhu práce negativně projevuje i věk. V tomto ohledu na tom není téměř žádná věková kategorie žen výrazněji lépe než jiné, neboť jsou téměř vždy handicapovány, a to v důsledku očekávaných či reálných povinností v rodinném a mateřském životě. Ženy tak dosahují nejvyšších pozic i výše platu mezi 30. až 39. rokem.⁵⁵

Empirické výzkumy poukazují na to, že ženy buďto mírně přeceňují svoji schopnost získat autoritu, nebo je tato jejich schopnost ze strany mužů mírně podhodnocována. Genderové

⁵³ VLACH, J. *Šetření výdělkové nerovnosti žen a mužů v managementu*. Praha: VÚPSV, 2005, s. 26.

⁵⁴ VLACH, J. a kol. *Gender v managementu: vyhodnocení analýz a návrhy na opatření z projektu Gender v managementu č. IJ046/05-DP 1 realizovaného v rámci programu Ministerstva práce a sociálních věcí Moderní společnost a její proměny*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 27 a 28.

⁵⁵ SIMERSKÁ, L. *Genderový balíček 3/2005. Rovné příležitosti a zlepšování postavení žen v kontextu zahraničních investic do ČR*. Praha: Gender Studies, 2005, s. 13 a 14.

stereotypy způsobují, že se ženy vyskytují spíše na nižších pracovních pozicích, kde mohou uplatnit vlastnosti, jež jsou jim přisuzovány. Tak jsou současně chráněny před rozhodováním pod tlakem a prosazováním autority. Díky tomu je jejich chování ve shodě s očekáváním zaměstnavatele, kterého tím zpětně utvrzují o tom, že daný genderový stereotyp je správný. Úspěšné ženy se chovají naopak v rozporu se zažitými genderovými stereotypy. Jejich množství není doposud přitom takové, aby vedl k přehodnocení eventuálních předsudků.⁵⁶

Již bylo v předchozím výkladu zmíněno, že ve vztahu k ženám se často uplatňuje při uplatňování na trhu práce tzv. skleněný strop. Ten zde představuje pomyslné hranice, kam až budou ženy ve svém profesním a kariérním růstu „vpuštěny“.⁵⁷ Dostupné statistické údaje říkají, že v top managementu českých firem je jen pouze 6,65 % žen. Dále z nich vyplývá, že 80 % českých firem nemá v představenstvu žádnou ženu. Tento stav je na první pohled nerovnovážný, což má i své ekonomické dopady. Mezinárodní studie poradenské společnosti McKinsey z roku 2012 totiž uvádí, že firmy se třemi a více ženami v top managementu dosahují vyššího zisku v porovnání s firmami, které mají žen v managementu méně či v něm nemají ženu žádnou. Tyto výsledky svědčí ve prospěch různorodosti ve vedení firem, což se týká i zastoupení dostatečného počtu příslušníků obou pohlaví.⁵⁸

Vyšší podíl žen v řídicích strukturách organizací je u nás kumulován do odvětví, která jsou feminizována a v nichž je nižší výdělková hladina (např. obchod, služby, ubytování, stravování, zdravotní či sociální péče). U organizací z těchto odvětví je v řadě případů možné hovořit o ženském managementu. Další zvláštností feminizace managementu je, že její podíl je přímo úměrný velikosti podniku, přičemž u zaměstnavatelů s alespoň třemi tisíci zaměstnanci dosahuje i téměř padesáti procent. V nepodnikatelské sféře naopak podíl manažerek s velikostí organizace klesá. Naproti tomu v některých oborech a oblastech činnosti (např. personalistika, ekonomické a finanční pozice nebo obchodní činnosti pro rychloobrátkové

⁵⁶ HAŠKOVÁ, H. Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce. *Sociologický časopis*, 2000, č. 4, s. 449 a 450.

⁵⁷ *Ženy & Muži v datech*. Praha: Úřad vlády, ČSÚ, 2008, s. 88 a 89.

⁵⁸ MACHOVCOVÁ, K. (ed.) a kol. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže: sborník textů Gender studies 2012*. Praha: Gender studies, [2012], s. 4 a 5.

netechnické komodity) se ženy na manažerské posty prosazují v porovnání s muži stejně či dokonce lépe.⁵⁹

3.4 Diskriminace v odměňování

Diskriminace v odměňování u žen vyplývá v první řadě z faktu, že v typech zaměstnání a v odvětvích s většinovým podílem zaměstnaných žen bývají zpravidla poskytovány nižší mzdy, což platí jak o zde zaměstnaných ženách i mužích. Tato diskriminace se však týká i pracovních pozic, přičemž ženy v daleko menší míře zastávají odpovědnější a lépe placené manažerské pozice. Z uvedeného tedy vyplývá, že k významným příčinám existence mzdových rozdílů mezi muži a ženami náleží tzv. segregace zaměstnání podle pohlaví, jejíž podstatou je přetrvávající vysoká koncentrace žen ve skupinách pracujících, které dosahují nižších příjmů.⁶⁰

Ženy v České republice jsou přitom v porovnání s jejich protějšky v rámci Evropské unie v této oblasti na tom o něco hůře. Jestliže jsou výdělků žen v Evropské unii v porovnání s muži nižší o 16,4 %, pak u nás je to o 25 %. Aby docházelo k postupnému vyrovnávání platů mužů a žen, jsou pořádány nejrůznější přednášky, školení a dále jsou prováděny příslušné analýzy. V některých státech existují nařízení, podle nichž musí podniky každoročně zveřejňovat zprávy uvádějící rozdíly v odměňování mužů a žen.⁶¹

Do jisté míry odlišná je situace v odměňování managementu v podnikatelské sféře. Mzdy top managementu jsou stanovovány v individuálních manažerských dohodách, jež jsou uzavírány obvykle na dobu přesahující jeden rok. Kromě mzdy si manažeři v těchto dohodách se svými zaměstnavateli sjednávají specifických plnění, která nejsou běžně ve statistikách zohledňována a nejsou tak v nich zahrnuta. V nepodnikatelské sféře diskriminaci v oblasti odměňování brání veřejná kontrola. Nadto se mechanismus utváření platů, který je stanoven v příslušných právních předpisech, týká i příslušníků managementu. Naproti tomu v podnikatelské sféře je příjmová diskriminace žen dosti velká. Tím, že jsou výdělků pracovníků

⁵⁹ VLACH, J. a kol. *Gender v managementu: vyhodnocení analýz a návrhy na opatření z projektu Gender v managementu č. IJ046/05-DP 1 realizovaného v rámci programu Ministerstva práce a sociálních věcí Moderní společnost a její proměny*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 31 až 33.

⁶⁰ SOKAČOVÁ, L. (ed.) a kol. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006, s. 14 a 15.

⁶¹ HOVORKOVÁ, K. Kytky to nespraví – chceme vyšší plat. O čtvrtinu!. *Mladá fronta Dnes*. 8. března 2012, s. C1.

top managementu v podnikatelské sféře sjednávány individuálně, vytváří se prostor pro znevýhodňování žen s přerušným pracovním a kariéerním životem. Zmínit je třeba i fakt, že je vyšší výskyt manažerek v organizacích s nižší výdělkovou hladinou, která odpovídá průměrné celostátní mzdě. V některých případech je jejich mzda dokonce nižší.⁶²

3.5 Možnosti sladění rodinného a profesního života

Jedním z předpokladů lepšího uplatnění žen na trhu práce je existence možností sladění rodinného a pracovního života. Takovou možností je zejména flexibilní uspořádání pracovní doby, které však vyžaduje jasné legislativní vymezení, stejně jako podíl státu v podobě propracovaného a efektivního systému péče o děti. Druhá uvedená podmínka je u nás stále málo naplněna. V oblasti flexibilního uspořádání pracovní doby jsou u nás v porovnání se zahraničím velké rezervy. Částečné úvazky jsou využívány v minimální míře, navíc zaměstnanci nemají příliš velkou možnost ovlivňovat svou pracovní dobu.

V souvislosti s pracovní flexibilitou je třeba uvést, že je rozlišována pracovní flexibilita pozitivní a negativní. V případě pozitivní flexibility se jedná o soubor nástrojů a konkrétních opatření, jejichž smyslem je umožnit zaměstnancům, aby lépe sladili osobní a profesní povinnosti. Tato opatření jsou sice pro zaměstnavatele spojena s určitými náklady, jež se ovšem v dlouhodobé perspektivě vyplácejí. Naproti tomu se pod pojmem „negativní flexibilita“ rozumí přístup zaměstnavatele, jenž po svých zaměstnancích požaduje, aby byli neustále dostupní a byli mu v podstatě pořád k dispozici. Takto pojaté uspořádání pracovní doby je u nás vcelku běžné. Z uvedeného je zřejmé, že ze strany zaměstnavatelů je pojem „pracovní flexibilita“ vykládán ve významu flexibility negativní.⁶³

V souvislosti s prosazováním rovnoprávného postavení žen na trhu práce je v současné době kladen velký důraz na možnosti harmonizace práce a rodiny v životě, dále na vytváření tzv. family – friendly politic a v neposlední řadě i na různé způsoby zvýšení flexibility práce. Všechna tato opatření poskytují příležitost ke skloubení rodinných a pracovních závazků. Ve vztahu k flexibilitě je možno uvést, že se může objevovat v různých podobách. Může být

⁶² VLACH, J. a kol. *Gender v managementu: vyhodnocení analýz a návrhy na opatření z projektu Gender v managementu č. IJ046/05-DP 1 realizovaného v rámci programu Ministerstva práce a sociálních věcí Moderní společnost a její proměny*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 34 až 39.

⁶³ SKÁLOVÁ, H. Perspektiva žen na trhu práce. In: MACHOVCOVÁ, K. a kol. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce]*. Praha: Gender Studies, 2007, s. 12 a 13.

taktéž vytvářena za různým účelem. Při realizaci snahy lépe skloubit pracovní a rodinné závazky je možno diferencovat mezi flexibilitou kvantitativní a kvalitativní. O kvantitativní flexibilitě se hovoří tehdy, jestliže poskytuje příležitost k lepšímu skloubení pracovních a rodinných závazků skrze časové charakteristiky zaměstnání (typicky zkrácení pracovní doby nebo možnost pracovníka ve stanovených mezích určovat, kdy bude vykonávat svoji práci). V případě kvalitativní flexibility její jednotlivé typy poskytují nezávislost z hlediska místa a způsobu vykonávání práce.⁶⁴

Do problematiky pracovní flexibility spadají i možnost částečně pracovat z domova či provozování dětských koutků ze strany zaměstnavatele. Tím, že je více propojeno pracovní a rodinné prostředí se mohou rodiče aktivněji zapojit na trhu práce a v řadě případů tato okolnost přispívá k rychlejšímu návratu do zaměstnání z rodičovské dovolené.⁶⁵ pro lepší harmonizaci pracovních a rodinných povinností je možno využívat rovněž částečné úvazky, sdílená pracovní místa, homeworking (teleworking) a pružnou pracovní dobu.⁶⁶ Jednou z cest této harmonizace je i zřizování firemních školek, což je způsob, který je využíván především ze strany větších podniků. Problémem však je, že náklady na zřízení a provoz takové školky nelze odečíst z daní. Proto jsou za účelem jejich financování využívány různé granty a dotace z Evropské unie na podporu rovných příležitostí a na sladování pracovních podmínek mužů a žen.⁶⁷ Málo je u nás využíván doposud tzv. koučink, zejména pak kariérní koučink, který je určen pro přípravu žen na mateřské dovolené k návratu do zaměstnání. Vedle toho umožňuje, aby si tyto ženy jim pozměnily pracovní pozice tak, aby byly v souladu s jejich talentem, dovednostmi, jakož i jejich jinými silnými stránkami.

Vedle již uvedených způsobů a možností sladění rodinného a profesního života je možno k podpoře většího profesního zapojení žen využít i níže uvedené metody, které jsou založeny na otevřené spolupráci mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci:⁶⁸

⁶⁴ KRÍŽKOVÁ, A. Základní formy flexibility na českém trhu práce a pracovní podmínky žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2003. č. 1–2, s. 2 až 4.

⁶⁵ HAŠKOVÁ, H., KRÍŽKOVÁ, A. Rovné příležitosti, Možnosti skloubení práce a rodiny v životě žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2002. č. 2–3, s. 8 a 9.

⁶⁶ *Soubor prorodinných opatření – Prorodinný balíček* [online]. Nedatováno. [cit. 2015-04-28]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf>.

⁶⁷ BUČKOVÁ, M. Firemních školek pozvolna přibývá. *Mladá fronta Dnes*. 4. listopadu 2010, s. 4 C.

⁶⁸ VALDROVÁ, J. a kol. *Abc feminismu*. Brno: Nesehnutí, 2004, s. 35 a 36.

- Supervize – bývá velmi účinná tehdy, vrátí-li se matka do zaměstnání po rodičovské dovolené a je nezbytné její rychlé zapracování, eventuálně i v rámci podpory mladých perspektivních zaměstnankyň, u nichž je předpokládán další kariérní postup.
- Mentoring – zajišťuje, aby si ženy navzájem předávaly znalosti a zkušenosti. Tím jednak přispívá k podpoře profesního rozvoje žen i vzájemné ženské solidarity.
- Networking – jeho podstatou je vzájemná spolupráce různých ženských skupin. Během networkingu lze pořádat společná diskusní setkání, specifické vzdělávání, formulovat společné cíle a v neposlední řadě i navrhnout různá opatření, která podporují rovnost příležitostí.
- Specificky zaměřené vzdělávání – může mít podobu např. speciálních manažerských kurzů pro ženy.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ K NÁZORŮM ČESKÉ POPULACE NA POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE

Z teoretické části vyplynulo, že přes opatření přijatá ke zlepšení postavení žen na trhu práce u nás i v rámci Evropské unie, není jejich pozice stejná, jako je pozice mužů. Na tomto stavu se podílí celá řada faktorů, přičemž jedním z nich jsou i názory naší populace na tuto problematiku. Právě tyto názory byly předmětem výzkumného šetření, které bylo v rámci zpracování této práce realizováno. Toto výzkumné šetření bylo provedeno jako kvantitativní, a to proto, že jeho smyslem bylo zjistit názory většího počtu osob na zmíněnou problematiku. Tento záměr by bylo možno kvalitativním výzkumem naplnit jen velmi obtížně.

4.1 Metodologie výzkumného šetření

Metodologie výzkumného šetření zahrnuje formulaci cíle výzkumného šetření, dále formulaci výzkumné otázky a hypotéz, operacionalizaci hypotéz, charakteristiku použitých metod a v neposlední řadě i způsob výběru respondentů a popis výběrového souboru.

4.1.1 Cíl výzkumného šetření, výzkumná otázka a hypotézy

Cílem výzkumného šetření bylo zjistit, jaké jsou názory české populace na takové aspekty uplatnění žen na trhu práce, jako je jejich případná diskriminace na trhu práce, dále na podíl mužů na péči o děti a o domácnost či na případné zavedení kvót pro zaměstnávání žen. Na základě tohoto cíle byla formulována následující výzkumná otázka, na kterou byla v průběhu výzkumu hledána odpověď: **Je nynější česká populace nakloněna rovnému uplatnění žen na trhu práce?** Odpověď na tuto otázku má své praktické důsledky, neboť pokud by bylo možno na tuto výzkumnou otázku odpovědět záporně, pak by byla změna současného stavu, kdy jsou ženy stále ještě na trhu práce do určité míry diskriminovány, možná jen velmi obtížně.

V návaznosti na výše uvedenou hlavní výzkumnou otázku byla formulována následující **hlavní hypotéza:**

Současná česká populace je nakloněna rovnému uplatnění žen na trhu práce.

Tato hlavní hypotéza byla posléze rozpracována do následujících pracovních hypotéz, jež jsou pro rozlišení označeny dolním indexem:

- Pracovní hypotéza H₁:** Muži i ženy se ve stejné míře domnívají, že by ženy a muži měli mít stejnou možnost uplatnění na trhu práce.
- Pracovní hypotéza H₂:** Muži i ženy se ve stejné míře domnívají, že by se muži měli v porovnání se současným stavem ve větší míře podílet na výchově dětí.
- Pracovní hypotéza H₃:** Muži i ženy se ve stejné míře domnívají, že by se muži měli v porovnání se současným stavem ve větší míře podílet na péči o domácnost.
- Pracovní hypotéza H₄:** Ženy se v porovnání s muži ve větší míře setkávají při hledání zaměstnání s diskriminací.
- Pracovní hypotéza H₅:** Ženy by v porovnání s muži ve větší míře uvítaly, kdyby byly zaměstnavatelům státem stanoveny kvóty pro zaměstnávání žen.

4.1.2 Operacionalizace hypotéz

Operacionalizaci hypotéz lze definovat jakožto proceduru, která je prováděna s cílem převést pojmy z jazyka teoretického do jazyka observačního. Jde tedy o proces, během něhož je realizován jazykový překlad hypotéz do takové podoby, kterou je možné bezprostředně empiricky ověřit. V případě shora uvedených pracovních hypotéz byla operacionalizace provedena způsobem, který je uveden níže:

- Pracovní hypotéza H₁:** Muži i ženy se ve stejné míře domnívají, že by ženy a muži měli mít stejnou možnost uplatnění na trhu práce.

Operacionalizace: muži i ženy – respondenti, kteří se zúčastnili výzkumného šetření – zjišťováno otázkou č. 1

Operacionalizace: názor na možnost uplatnění na trhu práce – kladný či naopak záporný postoj k výroku „Ženy by měly mít stejnou možnost uplatnit se na trhu práce, jakou mají muži.“ – zjišťováno otázkou č. 7

Pracovní hypotéza H₂: Muži i ženy se ve stejné míře domnívají, že by se muži měli v porovnání se současným stavem ve větší míře podílet na výchově dětí.

Operacionalizace: muži i ženy – respondenti, kteří se zúčastnili výzkumného šetření – zjišťováno otázkou č. 1

Operacionalizace: názor, že muži by se měli v porovnání se současným stavem ve větší míře podílet na výchově dětí – kladná odpověď k výroku „Muži by se měli ve větší míře než doposud podílet na výchově dětí.“ – zjišťováno otázkou č. 9

Pracovní hypotéza H₃: Muži i ženy se ve stejné míře domnívají, že by se muži měli v porovnání se současným stavem ve větší míře podílet na péči o domácnost.

Operacionalizace: muži i ženy – respondenti, kteří se zúčastnili výzkumného šetření – zjišťováno otázkou č. 1

Operacionalizace: názor, že muži by se měli v porovnání se současným stavem ve větší míře podílet na výchově dětí – kladná odpověď k výroku „Muži by se měli ve větší míře než doposud podílet na péči o domácnost.“ – zjišťováno otázkou č. 10

Pracovní hypotéza H₄: Ženy se v porovnání s muži ve větší míře setkávají při hledání zaměstnání s diskriminací.

Operacionalizace: muži i ženy – respondenti, kteří se zúčastnili výzkumného šetření – zjišťováno otázkou č. 1

Operacionalizace: diskriminace při hledání zaměstnání, která má svůj základ v pohlaví – názor respondenta, že byl při hledání zaměstnání diskriminován – zjišťováno otázkou č. 11

Pracovní hypotéza H₅: Ženy by v porovnání s muži ve větší míře uvítaly, kdyby byly zaměstnavatelům státem stanoveny kvóty pro zaměstnávání žen.

Operacionalizace: muži i ženy – respondenti, kteří se zúčastnili výzkumného šetření – zjišťováno otázkou č. 1

Operacionalizace: by uvítaly, aby zaměstnavatelům byly státem stanoveny kvóty pro zaměstnávání žen – kladný postoj ke stanovení kvót zaměstnavatelům pro zaměstnávání žen – zjišťováno otázkou č. 13

4.1.3 Charakteristika použitých metod

Metody, které byly použity při zpracování empirické části práce lze rozdělit na metody sběru dat, dále na metody jejich vyhodnocování a konečně i na metody pro testování hypotéz. Pro sběr dat byla použita metoda dotazníku. Data zajištěná prostřednictvím dotazníku byla pro jejich další vyhodnocování zpracována za využití tzv. čárkovací metody. Pro testování hypotéz byla využita jedna ze statistických metod, kterou je test dobré shody chí-kvadrát.

4.1.3.1 Metoda dotazníku

Metodu dotazníku je možno vymezit jako „... soubor písemných záměrných otázek, sledujících poznání určitých jevů (společenských, duševních apod.) v určitém souboru osob nebo určité osoby...“.⁶⁹ Jedná se tedy o písemné dotazování respondenta, které je prováděno za využití sledu předem stanovených otázek a v řadě případů i stanovených variant odpovědí. Pro výzkumné účely je možné využít některého ze standardizovaných dotazníků nebo je možné pro daný účel (ad hoc) vytvořit dotazník vlastní. V souvislosti se zpracováním empirické části této práce byl sestaven vlastní dotazník, který je zahrnut jako příloha č. 1.

Z výše uvedeného je zřejmé, že dotazník je tvořen sledem otázek a odpovědí. Dotazníky mohou být takto tvořeny třemi různými druhy otázek:⁷⁰

- Uzavřené – jedná se o takové otázky, které respondentům nabízejí hotové alternativní odpovědi. Jejich úkolem je u tohoto druhu otázek vybrat vhodnou odpověď a tuto stanoveným způsobem označit. Při vyhodnocování je pak následně zjišťována, koli-

⁶⁹ GEIST, B. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Victoria Publishing, 1992, s. 70.

⁷⁰ GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 4., rozš. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, 2008, s. 125 až 128.

krát respondenti odpověděli na každou z uvedených alternativ (tj. četnosti jednotlivých alternativ odpovědí). Dotazník, jenž byl sestaven pro účely této práce, byl z důvodu snazšího vyhodnocování tvořen výhradně uzavřenými otázkami.

- Polouzavřené – v případě těchto otázek má respondent možnost, aby se vedle označení alternativních odpovědí sám dle vlastní úvahy vyjádřil.
- Otevřené – pro tento druh otázek je charakteristické, že sice respondenta nasměrují na zkoumaný problém, avšak nenabízí mu varianty odpovědí na položenou otázku. Z toho důvodu respondenti odpovídají na základě svého uvážení. Nespornou výhodou otevřených otázek je, že respondenta nijak neomezují, ale s ní je spojena ta nevýhoda, že respondent může mít v některých případech problém s formulováním odpovědí. Vedle již uvedeného jsou tyto odpovědi nejvíce obtížné na vyhodnocování.

Před samotným sběrem dat byla v měsíci lednu 2015 provedena ještě tzv. pilotáž (nebo také předvýzkum). V rámci pilotáže byla ověřována formulace dotazníku stejně jako jeho srozumitelnost pro respondenty. Na základě zkušeností získaných během pilotáže bylo původní znění dotazníku u některých otázek částečně přeformulováno tak, aby byl výsledný dotazník respondentům srozumitelnější. Tento opravený dotazník byl respondentům přeložen k vyplnění v průběhu měsíce března února 2015. Zpracování tímto způsobem sebraných dat proběhlo v měsíci březnu 2015.

4.1.3.2 Čárková metoda

Ke zjištění četnosti jednotlivých alternativ odpovědí u otázek dotazníku bylo využito tzv. čárkové metody. Jedná se o metodu ve svém principu jednoduchou, avšak zároveň poměrně pracnou. Podstatou této metody je postupné procházení vyhodnocovaných dotazníků, kdy jsou u jednotlivých otázek a variant odpovědí do připraveného formuláře (ten může mít podobu tabulky či jinou vhodnou podobu) za každou uvedenou variantu vyznačeny čárky. Ty se pak nakonec sečtou a jsou tak zjištěny četnosti všech variant odpovědí v dotazníku.

4.1.3.3 Test dobré shody chí-kvadrát

Pro vyhodnocení (respektive pro testování) pracovních hypotéz byl v této práci využit test dobré shody chí-kvadrát. Jedná se o jednu ze statistických metod využívaných k analýze nominálních dat. Testy z této kategorie bývá ověřována, odlišují-li se četnosti, jež byly získány v dané realitě, od teoretických četností odpovídajících dané nulové hypotéze. Ověřování začíná formulací nulové hypotézy (je označována jako H_0) a dále hypotézy alternativní

(je označována jako H_A). O těchto hypotézách přitom ve všeobecnosti platí, že zatímco nulová hypotéza vyjadřuje předpoklad, že mezi sledovanými jevy není vztah (souvislost, rozdíl), pak hypotéza alternativní je vyjádřením přesně opačného předpokladu. Po formulaci nulové a alternativní hypotézy následuje výpočet hodnoty testového kritéria chí-kvadrát χ^2 . Pro výpočet hodnoty testového kritéria se používá níže uvedený vzorec:

$$\chi^2 = \sum \frac{(P - O)^2}{O}$$

V tomto vzorci se písmenem P označují tzv. pozorované četnosti a písmenem O tzv. očekávané četnosti.

Vypočtenou hodnotu testového kritéria chí-kvadrát je možno charakterizovat jakožto ukazatel rozdílu mezi četností očekávanou a četností pozorovanou. Tato hodnota se posléze srovnává s tzv. kritickou hodnotou. Tu lze nalézt v tabulkách. Příslušnou kritickou hodnotu je zapotřebí vždy hledat pro určitou (zvolenou) hladinu významnosti (tou se rozumí pravděpodobnost, že je neoprávněně odmítnuta nulová hypotéza) a určitý počet stupňů volnosti. Pokud je vypočítaná hodnota testového kritéria nižší než kritická, potom je nezbytné přijmout nulovou hypotézu. To ve svém důsledku znamená, že mezi zkoumanými jevy není vztah (souvislost nebo rozdíl). Je-li však vypočítaná hodnota testového kritéria vyšší než hodnota kritická (eventuálně pokud je jí rovna), pak nezbyvá, než přijmout hypotézu alternativní. Odmítnutí nulové a přijetí alternativní hypotézy znamená, že mezi studovanými jevy existuje vztah (souvislost či rozdíl).⁷¹

4.1.4 Výběr respondentů a popis vzorku

Výběr respondentů je možno provádět celou řadou způsobů. Chráska k těmto způsobům uvádí, že „Společným rysem všech těchto postupů je, že rozhodnutí o tom, který prvek (osobu, situaci) vybereme, bude objektivní. Objektivita se zabezpečuje nejčastěji uplatněním náhody.“⁷² V rámci výzkumu takto může být uplatňován prostý náhodný výběr (náhodný

⁷¹ CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 71 až 73.

⁷² Tamtéž, s. 20.

výběr jednotlivých prvků), výběr skupinový, stratifikovaný výběr, výběr kontrolovaný (proporcionální stratifikovaný výběr), vícenásobný výběr, mechanický (systémový) výběr nebo spárované (vyrovnané) výběry. V případě prováděného výzkumného šetření byl prováděn jeden z druhů záměrného výběru – výběr kvótní. Pro záměrný výběr je charakteristické, že u něj není výběr jistého prvku dílem náhody, nýbrž o něm rozhoduje úsudek výzkumníka nebo úsudek zkoumané osoby. Konkrétně u kvótního výběru se postupuje tak, že výzkumník zvolí určité kontrolní znaky, podle kterých se výběr orientuje.⁷³

V realizovaném výzkumném šetření bylo tímto kontrolním znakem pohlaví respondentů, přičemž cílem bylo, aby ve výběrovém souboru byli rovnoměrně zastoupeni muži i ženy. Tento cíl byl stanoven jednak v návaznosti na složení populace jako celku, kde jsou obě pohlaví zastoupena přibližně stejně, jednak z toho důvodu, aby příslušníků jednoho z pohlaví nebylo výrazně méně na úkor pohlaví druhého, což by zcela jistě zkreslilo výsledky výzkumného šetření. K výběrovému souboru respondentů je však třeba uvést, že vedle pohlaví byly o respondentech zjišťovány i některé další jejich sociodemografické charakteristiky, a to jejich věk (respektive příslušnost ke stanovené věkové kategorii), nejvyšší dosažené vzdělání, velikost jejich bydliště, rodinný stav a socioekonomické postavení. Tyto charakteristiky byly zjišťovány za účelem specifikace výběrového souboru, jakož i za účelem analýzy a interpretace výsledků výzkumného šetření.

Vytvořený dotazník byl předložen k vyplnění celkem 157 osobám obou pohlaví, které se zdržují na území Jihomoravského kraje, přičemž nakonec se výzkumného šetření zúčastnilo 146 respondentů (návratnost tak činila 92,99 %). Z těchto respondentů bylo 73 mužů a 73 žen. Rovné zastoupení obou pohlaví ve výběrovém souboru přitom vyplývá z podmínky, která byla stanovena na počátku výzkumného šetření, jak bylo zmíněno již výše.

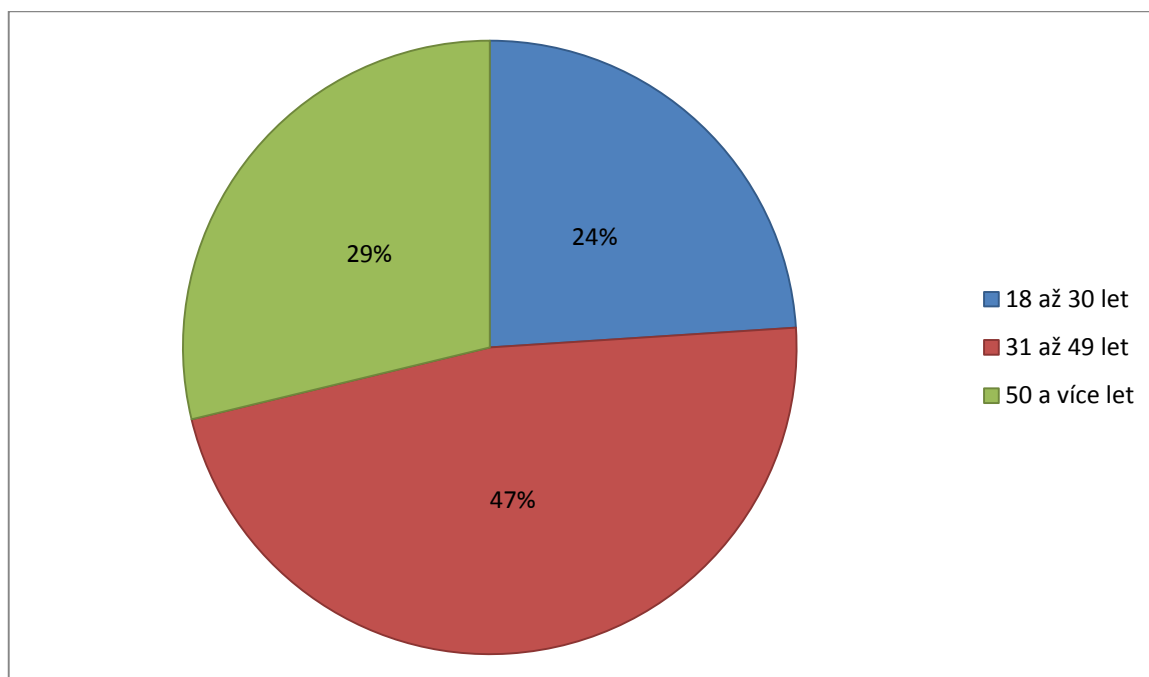
4.1.4.1 Složení výběrového souboru podle věku

Na věkovou kategorii se respondentů dotazovala otázka č. 2. Pro účely snazšího vyhodnocování byly respondentům ve variantách odpovědí nabídnuty tři věkové kategorie. Jednalo se o věkové kategorie 18 až 30 let, 31 až 49 let a 50 a více let. Z tohoto výčtu je patrné, že spodní věk pro zařazení do výzkumného šetření byl dán hranicí plnoletosti. Tato věková

⁷³ CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 20 až 23.

hranice nebyla stanovena samoúčelně, nýbrž z toho důvodu, aby nebylo u nezletilých třeba k účasti na výzkumném šetření získávat souhlas jejich zákonných zástupců. Horní hranice věku nebyla nijak stanovena. Složení výběrového souboru podle kritéria věku (respektive věkových kategorií) je zřejmé z grafu 1.

Graf 1 Složení výběrového souboru podle věku (n = 146)



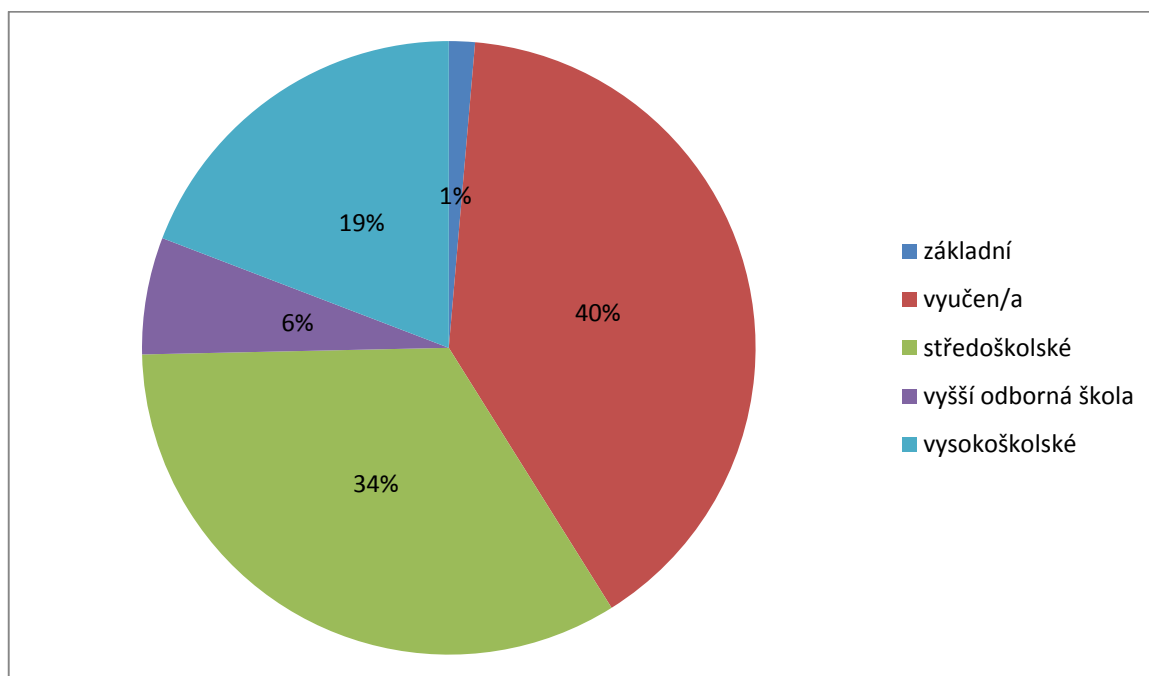
Zdroj: Vlastní zpracování výsledků výzkumného šetření

Jednoznačně nejvíce zastoupenou věkovou kategorií ve výběrovém souboru byli respondenti ve věku od 31 do 49 let. Těchto bylo ve výběrovém souboru 69, což v relativním vyjádření činilo 47,26 %. Na tomto výsledku se nejspíše projevilo to, že do této věkové kategorie spadá generace populačně silných ročníků ze 70. let minulého století (tzv. Husákových dětí). Druhou nejvíce zastoupenou věkovou kategorií byli respondenti v kategorii 50 a více let, kterých bylo v absolutním vyjádření 42, tj. 28,77 %. V případě této věkové kategorie se na tomto stavu podepsala skutečnost, že tato kategorie je zhruba dvojnásob dlouhá v porovnání s věkovou kategorií 18 až 30 let. Respondentů z této kategorie bylo 35, tedy necelá čtvrtina (23,97 %).

4.1.4.2 Složení výběrového souboru podle nejvyššího dosaženého vzdělání

Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů bylo předmětem otázky č. 3. Zde mohli respondenti na otázku „Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?“ vybírat z celkem pěti variant odpovědí. Jednalo se o tyto odpovědi: „základní“, „vyučen/a“, „středoškolské“, „vyšší odborná škola“ a „vysokoškolské“. Zastoupení respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání zachycuje graf 2.

Graf 2 Složení výběrového souboru podle nejvyššího dosaženého vzdělání (n = 146)



Zdroj: Vlastní zpracování výsledků výzkumného šetření

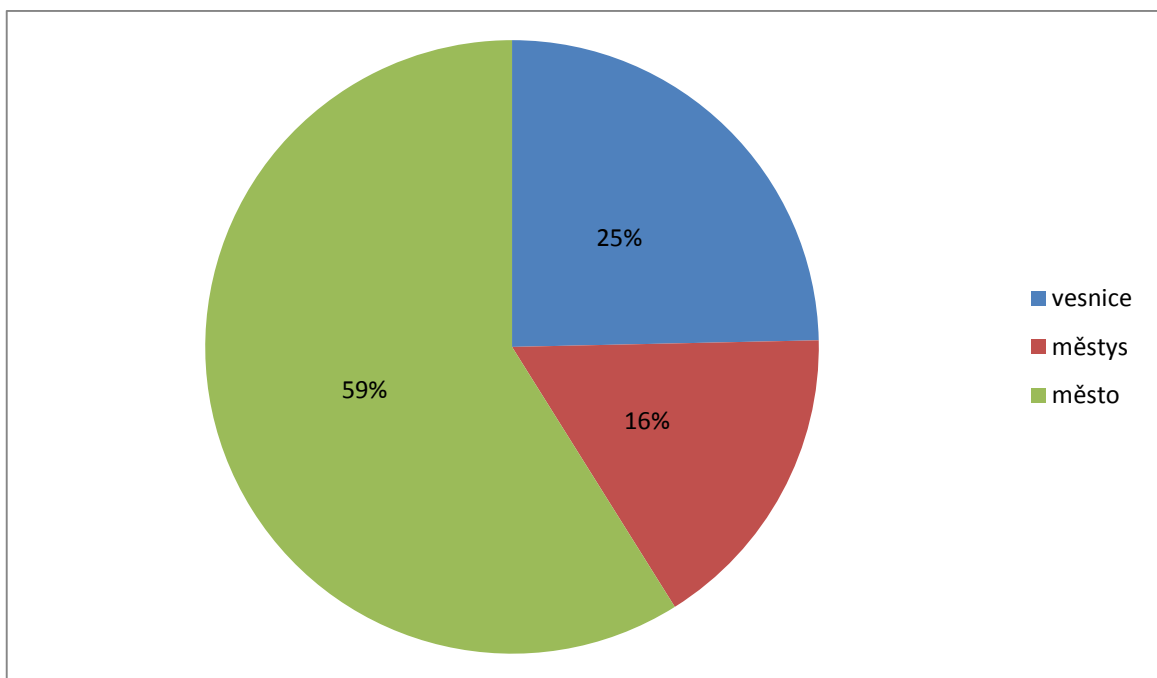
Graf 2 ukazuje, že nejvíce byli podle kritéria nejvyššího dosaženého vzdělání ve výběrovém souboru zastoupeni vyučení. Těch byly téměř dvě pětiny (58 čili 39,75 %). Zhruba jedna třetina dotazovaných – konkrétně 49, v relativním vyjádření 33,56 % – mělo nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské (s maturitou). Přibližně jedna pětina respondentů dosáhla vysokoškolského vzdělání. Těchto bylo ve výběrovém souboru 28 (19,18 %), přičemž šlo hlavně o respondenty z věkových kategorií 18 až 30 let a 31 až 49 let. Výrazně méně již byli ve

výběrovém souboru zastoupeni ti, kteří vystudovali vyšší odbornou školu (9 respondentů; 6,16 %), respektive kteří dosáhli pouze základního vzdělání (2 respondenti čili 1,37 %).

4.1.4.3 Složení výběrového souboru podle typu bydliště

Otázka č. 4 u respondentů zjišťovala typ obce, kde bydlí. Původně měla tato otázka následující znění: „Jak velká je obec, ve které bydlíte?“, přičemž k ní byla nabídnuta rozpětí počtu obyvatel. V průběhu pilotáže však bylo zjištěn, že některé osoby vůbec neví, kolik obyvatel jejich bydliště aktuálně má. Vzhledem k této skutečnosti byla tato otázka přeformulována následovně: „Kde bydlíte?“. K ní byly nabídnuty tři odpovědi – vesnice, městys a město. Tato formulace otázky i k ní nabízených odpovědí byla navrhována některými účastníky pilotáže a tento jejich návrh byl akceptován. Jak byli ve výběrovém souboru zastoupeni obyvatelé jednotlivých výše zmíněných typů obcí (bydliště), to je zřejmé z grafu 3.

Graf 3 Složení výběrového souboru podle typu bydliště (n = 146)



Zdroj: Vlastní zpracování výsledků výzkumného šetření

Téměř tři pětiny dotazovaných bydlí ve městě. Těchto respondentů bylo v absolutních počtech 86, v relativním vyjádření pak 58,90 %. Výrazně méně bylo obyvatel vesnic, kterých bylo ve výběrovém souboru 36 (24,66 %). Vůbec nejméně byli ve výběrovém souboru zastoupeni obyvatelé městysů. Těchto bylo 24 (16,44 %). Lze konstatovat, že v tomto ohledu složení výběrového souboru do jisté míry koresponduje s rozvrstvením obyvatelstva podle velikosti sídel v rámci populace jako celku.⁷⁴

4.1.4.4 Složení výběrového souboru podle rodinného stavu respondentů

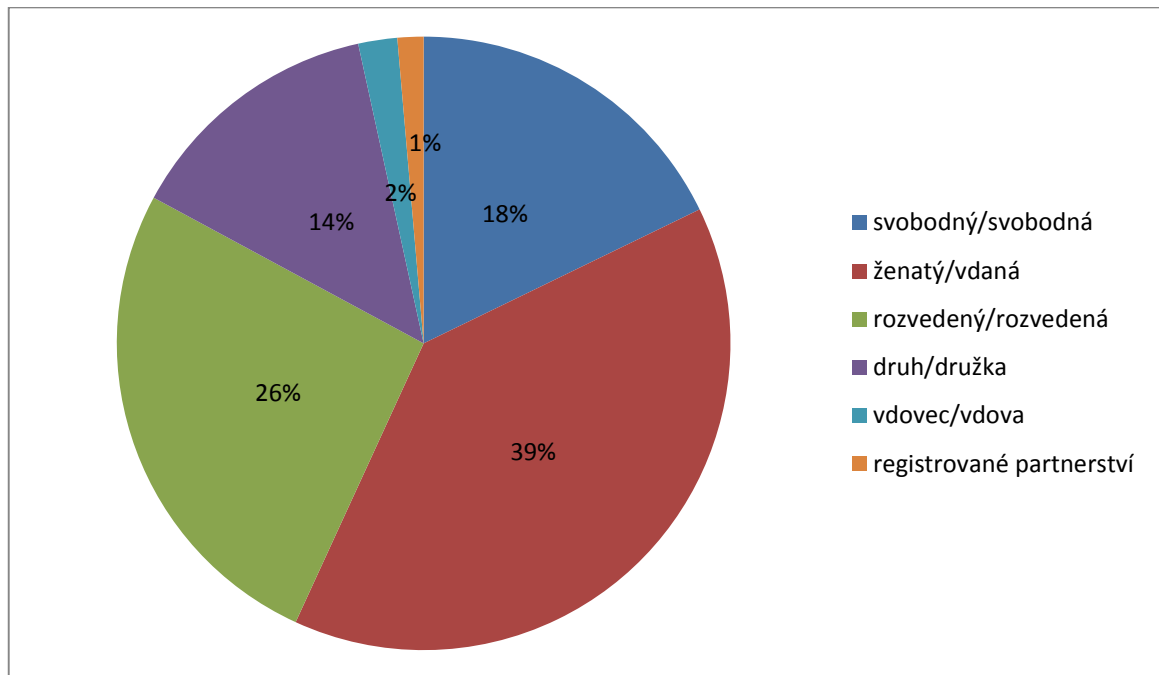
Předposlední sociodemografickou charakteristikou, která byla o respondentech zjišťována, byl jejich rodinný stav. Na otázku č. 5, která se na tuto charakteristiku respondentů dotazovala „Jaký je Váš rodinný stav?“, bylo možno odpovědět jednou ze šesti variant odpovědí: „svobodný/svobodná“, „ženatý/vdaná“, „rozvedený/rozvedená“, „druh/družka“, „vdovec/vdova“ a „registrované partnerství“⁷⁵. Četnost těchto odpovědí názorně zachycuje graf 4.

Zhruba dvě pětiny dotazovaných (57, tj. 39,04 %) bylo ženatých či vdaných. Více než čtvrtina respondentů – konkrétně 38 (v relativním vyjádření 26,03 %) – byla rozvedených. Poměrně velký podíl rozvedených v rámci výběrového souboru není nijak překvapivý, poněvadž se u nás rozvádí v podstatě každé druhé manželství.⁷⁶ Dalších 26 dotazovaných (17,81 %) byla svobodných. Zde šlo především o respondenty z věkové kategorie 18 až 30 let. Naproti tomu všichni tři ovdovělí respondenti (2,05 %) byli z věkové kategorie 50 a více let. Registrované partnerství uvedli jako odpověď na tuto otázku dva respondenti (1,37 %).

⁷⁴ Blíže k této problematice viz např. SVOBODOVÁ, H. a kol. *Sídelní struktura a obyvatelstvo ČR* [online]. Nedatováno. [cit. 2015-04-27]. Dostupné z: <<http://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pdf/js13/geograf/web/pages/02-sidelni-struktura.html>>.

⁷⁵ Registrovaným partnerstvím se rozumí trvalé společenství dvou osob téhož pohlaví, které vzniká způsobem stanoveným zákonem č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

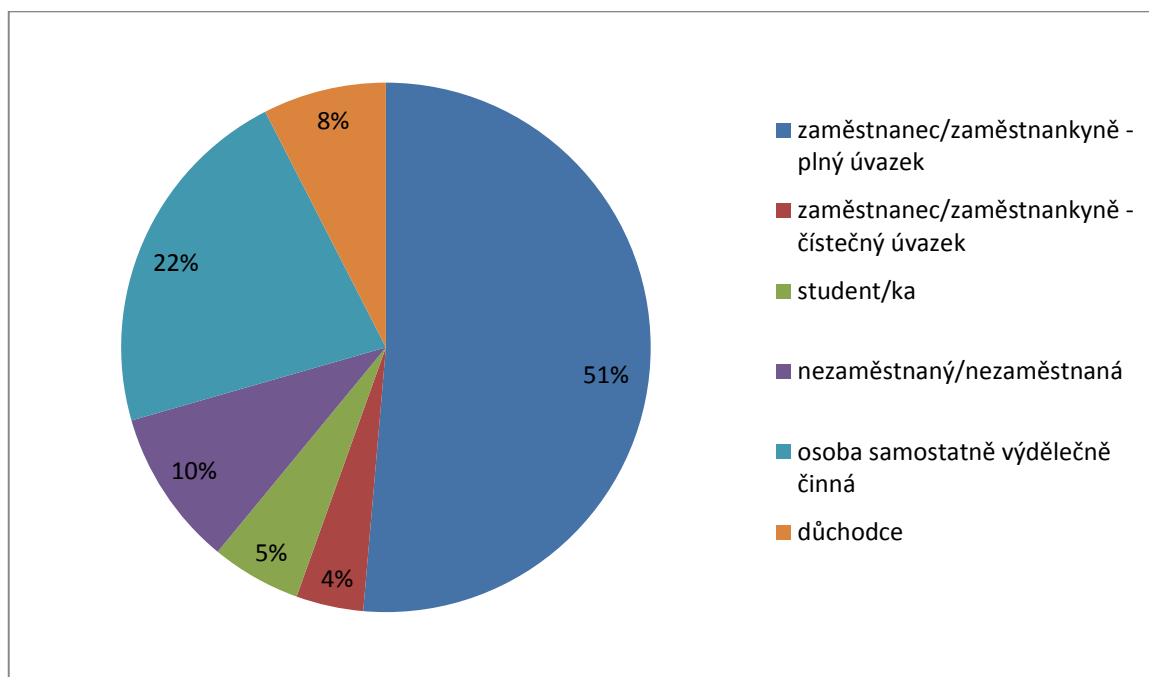
⁷⁶ Podle údajů Českého statistického úřadu se u nás rozvádí 45 až 50 % všech manželství. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Rozvodovost* [online]. 26. ledna 2015. [cit. 2015-04-27]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/rozvodovost>>.

Graf 4 Složení výběrového souboru podle rodinného stavu respondentů (n = 146)

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků výzkumného šetření

4.1.4.5 Složení výběrového souboru podle socioekonomického postavení

Poslední sociodemografickou charakteristikou zjišťovanou o respondentech bylo jejich socioekonomické postavení. U otázky č. 6, kterou byla tato charakteristika zjišťována, byly respondentům dány na výběr následující varianty odpovědí: „zaměstnanec/zaměstnankyně – plný úvazek“, „zaměstnanec/zaměstnankyně – částečný úvazek“, „student/ka“, „osoba samostatně výdělečně činná“, „nezaměstnaný/nezaměstnaná“ a „důchodce (starobní, invalidní...)“. Výskyt těchto odpovědí u respondentů je zachycen v grafu 5.

Graf 5 Složení výběrového souboru podle socioekonomického postavení (n = 146)

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků výzkumného šetření

Největší podíl ve výběrovém souboru měli podle socioekonomického postavení zaměstnanci (zaměstnankyně) na plný úvazek, jichž bylo 75 (51,37 %). Výrazně méně bylo zaměstnankyň na částečný úvazek (ve všech případech se jednalo o ženy), které ve výběrovém souboru zastupovalo 6 respondentek (4,11 %). Studentů či studentek bylo ve výběrovém souboru celkem 8 (5,48 %). Zhruba jedna pětina dotazovaných byla osobami samostatně výdělečně činnými. Těchto respondentů bylo 32 (21,92 %). Přibližně každý desátý oslovený jedinec byl v době vyplňování dotazníku bez zaměstnání. Nezaměstnaných bylo ve výběrovém souboru celkem 14 (9,59 %). Zbýlých 11 osob z výběrového souboru (7,53 %) bylo v důchodu (starobním, invalidním apod.).

4.2 Analýza a interpretace získaných dat

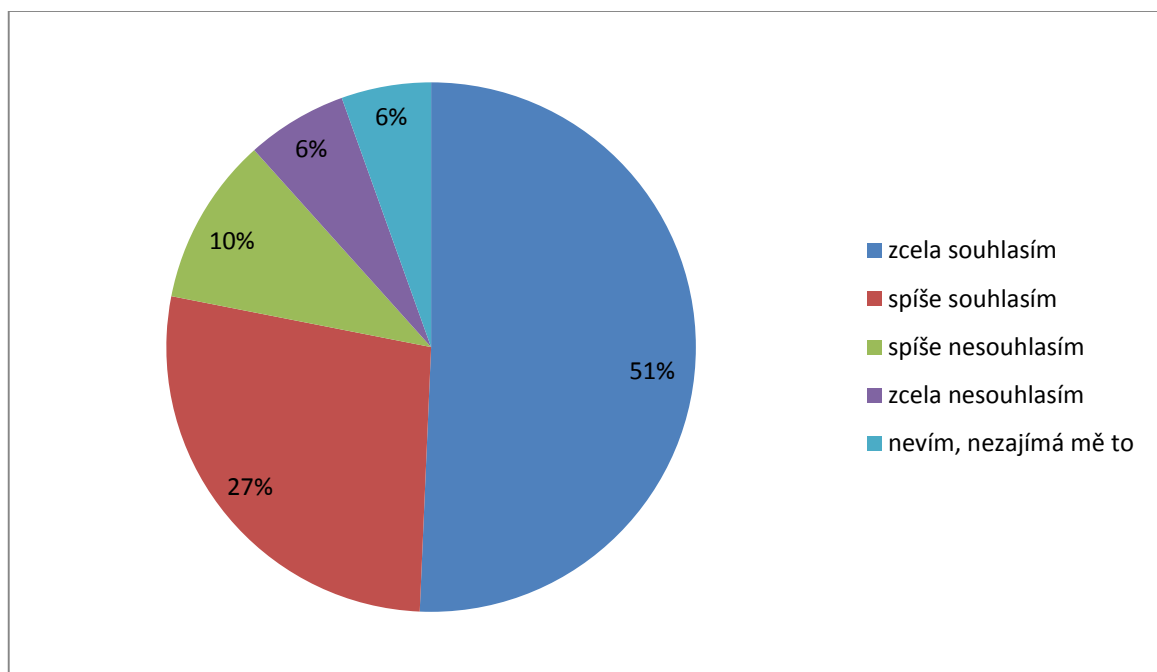
V této části kapitoly budou nejprve analyzována a interpretována data získaná prostřednictvím dotazníku, načež budou testovány jednotlivé pracovní hypotézy a provedeno shrnutí

výsledků výzkumného šetření. Analýza a interpretace získaných dat je pro větší přehlednost provedena za každou otázku dotazníku zvlášť.

4.2.1 Názory na rovné postavení obou pohlaví na trhu práce

Prvním názorem, který byl v souvislosti s postavením žen na trhu práce u respondentů zjišťován, byl názor na stejnou možnost uplatnění obou pohlaví na trhu práce. Tato otázka sestávala z návěti znění „Jak souhlasíte s následujícím výrokem:“ a výrokem „Ženy by měly mít stejnou možnost uplatnit se na trhu práce, jakou mají muži“. Na tuto otázku mohli respondenti odpovídat prostřednictvím tzv. Likertovy škály. Výhodou této škály je to, že vedle polarity postoje vyjadřuje i jeho intenzitu. Pro odpověď na tuto otázku byla tato škála formulována následovně: „zcela souhlasím“, „spíše souhlasím“, „spíše nesouhlasím“, „zcela nesouhlasím“ a „nevím/nezajímá mě to“. Zastoupení jednotlivých těchto variant v odpovědích respondentů je zřejmé z grafu 6.

Graf 6 Názory respondentů na rovné postavení obou pohlaví na trhu práce (n = 146)



Zdroj: Vlastní zpracování výsledků výzkumného šetření

Téměř přesně polovina respondentů (74, což odpovídá 50,68 %) s výrokem, že ženy by měly mít stejnou možnost uplatnit se na trhu práce, jakou mají muži, zcela souhlasí. Spíše se k tomuto výroku přiklánělo 40 respondentů (27,40 %). Přibližně každý desátý respondent (konkrétně 15 dotazovaných, tj. 10,27 %) s tímto výrokem spíše nesouhlasil. Zcela s tímto výrokem nesouhlasilo 9 osob zúčastněných na výzkumném šetření (6,16 %). Zbylých 8 respondentů (5,48 %) nebylo schopno k tomuto výroku zaujmout stanovisko, a proto zadrželo odpověď znění „nevím, nezajímá mě to“.

Pro vyhodnocení pracovní hypotézy má význam diference shora uvedených odpovědí podle pohlaví. Výskyt odpovědí podle tohoto kritéria je uveden v tabulce 1.

Tabulka 1 Výskyt odpovědí k otázce č. 7 podle pohlaví (n = 146)

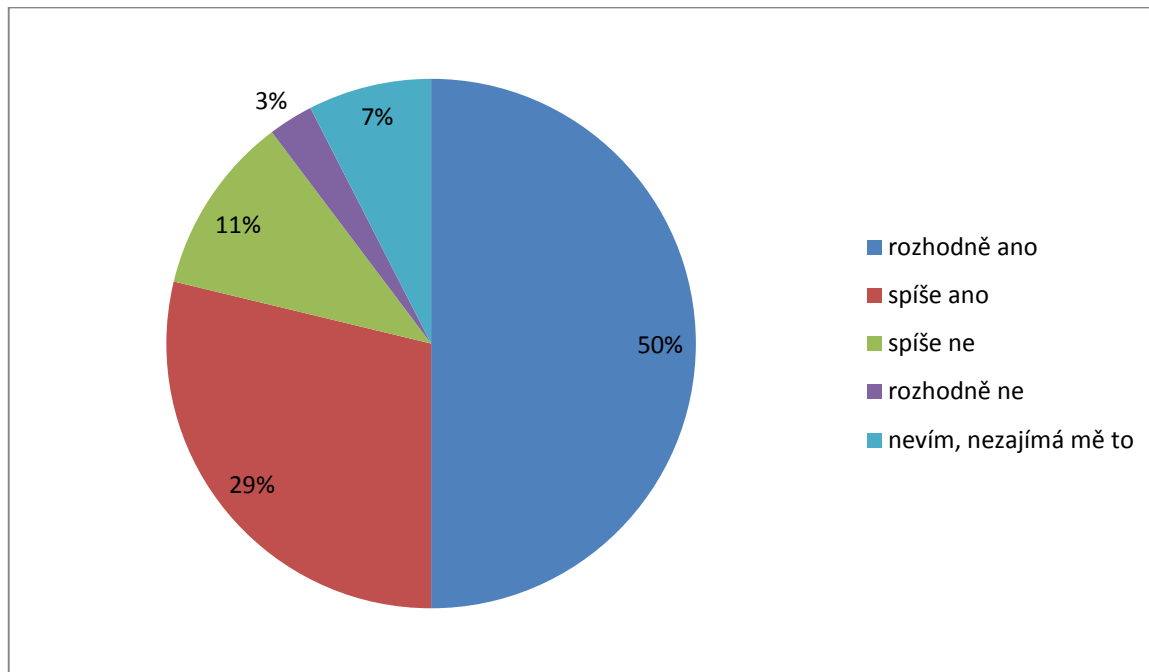
Znění odpovědi	Muži	Ženy	Celkem
Zcela souhlasím	32	42	74
Spíše souhlasím	24	16	40
Spíše nesouhlasím	2	13	15
Zcela nesouhlasím	8	1	9
Nevím, nezajímá mě to	7	1	8

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků výzkumného šetření

4.2.2 Názory na tendenci v oblasti rovných příležitostí při zaměstnávání žen

Otázka č. 8 u respondentů zjišťovala, jak vnímají případné tendence v oblasti zaměstnávání žen u nás. Tato otázka měla následující znění: „Domníváte se, že situace u nás v oblasti rovných příležitostí při zaměstnávání žen mění v posledních letech k lepšímu?“ Rovněž na tuto otázku bylo možno odpovídat za využití modifikované Likertovy škály, která zahrnovala následující odpovědi: „rozhodně ano“, „spíše ano“, „spíše ne“, „rozhodně ne“ a „nevím, nezajímá mě to“. Výskyt těchto odpovědí u respondentů přináší graf 7.

Graf 7 Názory respondentů na případné zlepšení v oblasti rovných příležitostí při zaměstnávání žen (n = 146)



Zdroj: Vlastní zpracování výsledků výzkumného šetření

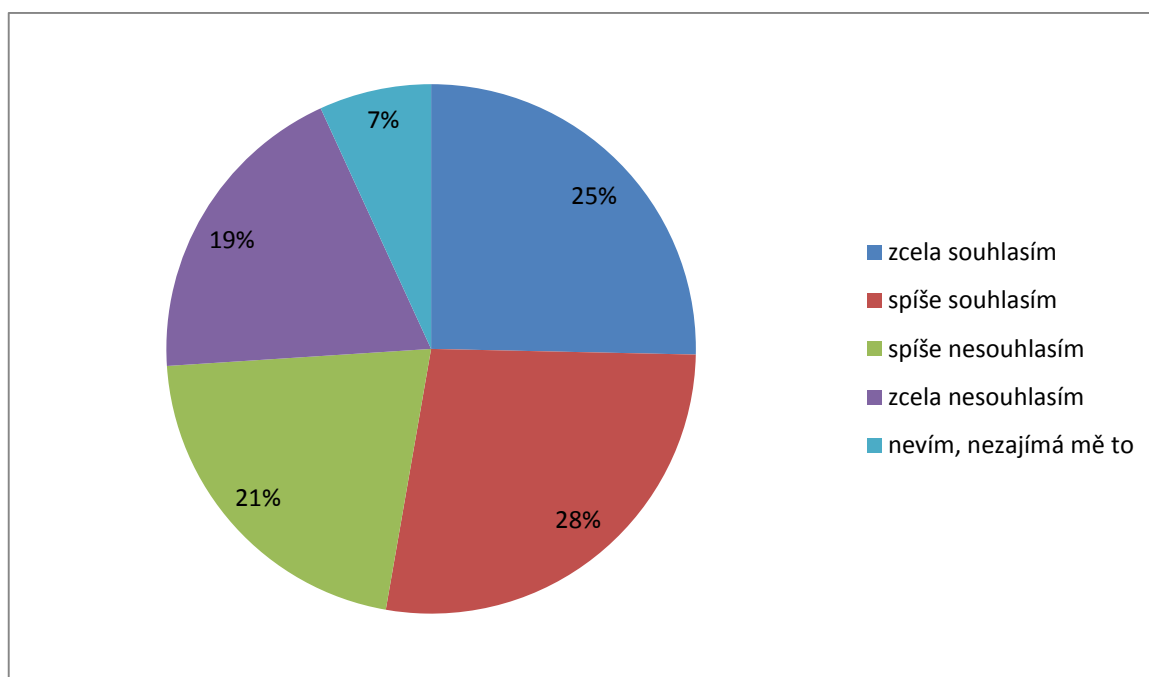
Z grafu 7 vcelku jasně vyplývá, že téměř čtyři pětiny respondentů má za to, že se u nás situace v oblasti rovných příležitostí při zaměstnávání žen v posledních letech změnila k lepšímu. Rozhodně je o tomto faktu přesvědčeno 73 dotazovaných (50,00 %), spíše je o zlepšení v této oblasti přesvědčeno 42 respondentů (28,77 %). Lze vyjádřit přesvědčení, že tento převládající názor respondentů má úzkou vazbu na snahy Evropské unie i naší vlády zlepšit situaci v této oblasti. K některé ze záporných odpovědí na tuto otázku se přiklánělo celkem 20 respondentů. Z uvedeného počtu se jich 16 (10,96 %) domnívalo, že situace v rozebírané oblasti se u nás spíše v posledních letech nelepšila, další 4 respondenti (2,74 %) vyjádřili názor, že situace v dané oblasti se u nás rozhodně nezlepšila. Záporný názor zaujímali především obyvatelé vesnic a městysů, kde je často nedostatek pracovních příležitostí obecně, jakož i vyučené ženy, které z důvodu nižší kvalifikace shánějí obtížněji na trhu práce uplatnění. Celkem 11 respondentů (7,53 %) se o tento problém nezajímá, neboť ztrhli odpověď

znění „nevím, nezajímá mě to“. V tomto případě se jednalo zejména o osoby samostatně výdělečně činné a studenty (včetně studentek).

4.2.3 Názory na podíl mužů na výchově dětí

Otázka č. 9 se respondentů dotazovala na jejich názor na podíl mužů na výchově dětí. Právě tento podíl je mnohdy nezbytnou podmínkou toho, aby se žena mohla uplatnit na trhu práce. Tato otázka se opět skládala z návěťí znění „Jak souhlasíte s následujícím výrokem:“ a výrokiem, který byl formulován následovně: „Muži by se měli ve větší míře než doposud podílet na výchově dětí.“ Pro odpověď na tuto otázku byla Likertova škála formulována následovně: „zcela souhlasím“, „spíše souhlasím“, „spíše nesouhlasím“, „zcela nesouhlasím“ a „nevím/nezajímá mě to“. Zastoupení jednotlivých těchto variant v odpovědích respondentů je zřejmé z grafu 8.

Graf 8 Názory respondentů na podíl mužů na výchově dětí (n = 146)



Zdroj: Vlastní zpracování výsledků výzkumného šetření

Z výzkumného šetření vyplynulo, že více než polovina respondentů se domnívá, že by se muži měli více, než je tomu v současnosti obvyklé, měli podílet na výchově dětí. Z respondentů s tímto názorem je o tomto svém názoru zcela přesvědčeno 37 dotazovaných (25,94 %), dalších 40 respondentů (27,40 %) je o tomto svém názoru spíše přesvědčeno. Jak je zřejmé z tabulky 2, ve větší míře tento názor zastávají ženy. Naproti tomu zhruba dvě pětiny respondentů jsou toho názoru, že se muži na výchově oproti stávajícímu stavu nemusí ve větší míře podílet. Spíše se shora uvedeným výrokiem nesouhlasilo 31 dotazovaných (21,13 %), zcela pak 28 oslovených obyvatel Jihomoravského kraje (19,18 %). Zde se naopak více jednalo o muže, kteří zastávali záporný postoj k uvedenému názoru. Indiferentní postoj vyjádřený odpovědí „nevím, nezajímá mě to“, kterou zadrželo celkem 10 dotazovaných (6,85 %), zaujímali rovněž více muži než ženy. V tomto ohledu převládá stále ještě vnímání role muže jako živitele rodiny, zatímco žena je vnímána jako hlavně člen rodiny, který se stará o „teplo rodinného krbu“.

Tabulka 2 Výskyt odpovědí k otázce č. 9 podle pohlaví (n = 146)

Znění odpovědi	Muži	Ženy	Celkem
Zcela souhlasím	12	25	37
Spíše souhlasím	13	27	40
Spíše nesouhlasím	17	14	31
Zcela nesouhlasím	24	4	28
Nevím, nezajímá mě to	7	3	10

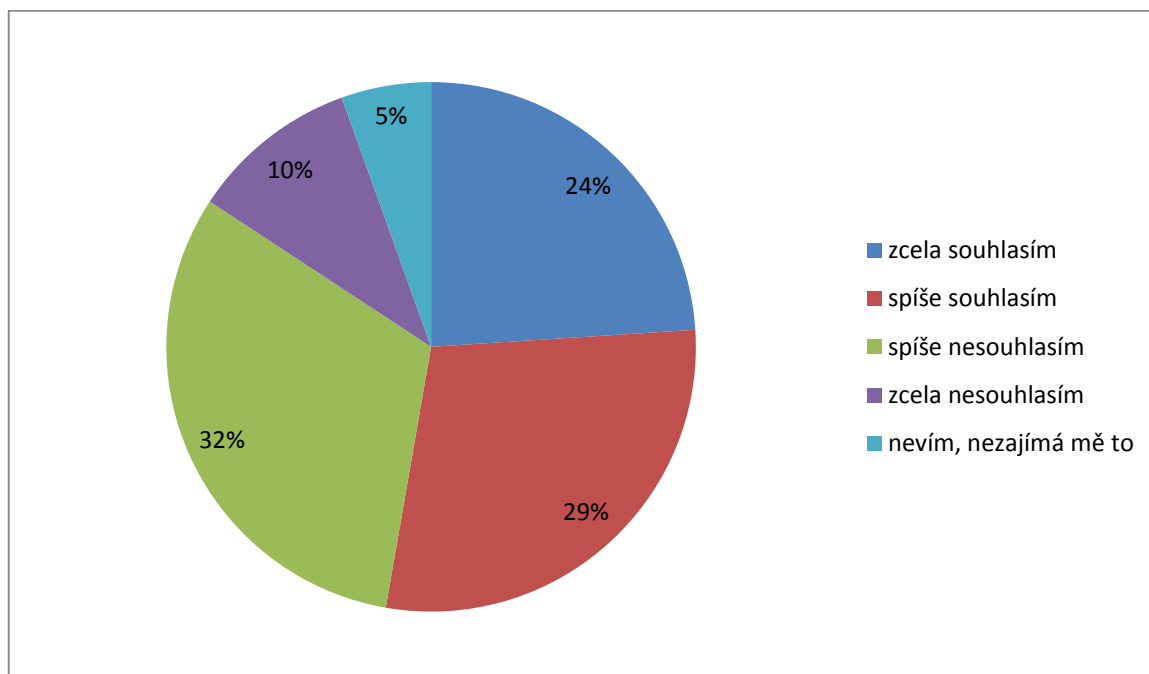
Zdroj: Vlastní zpracování výsledků výzkumného šetření

4.2.4 Názory na podíl mužů na péči o domácnost

Vedle eventuálního podílu mužů na výchově dětí má z hlediska možnosti uplatnění žen na trhu práce velký význam rovněž eventuální podíl mužů na péči o domácnost. Tento podíl vytváří ženě časový prostor, který může věnovat svému uplatnění se na trhu práce. Názory

respondentů na podíl mužů na péči o domácnost byly zjišťovány otázkou č. 10, která se opět skládala z návěti znění „Jak souhlasíte s následujícím výrokem“ a výrokem znění „Muži by se měli ve větší míře než doposud podílet na péči o domácnost.“ Respondenti zde měli opět možnost odpovídat za využití odpovědí ve formě Likertovy škály, které měly následující znění: „zcela souhlasím“, „spíše souhlasím“, „spíše nesouhlasím“, „zcela nesouhlasím“ a „nevím/nezajímá mě to“. Četnosti těchto odpovědí jsou zachyceny v grafu 9.

Graf 9 Názory respondentů na podíl mužů na péči o domácnost (n = 146)



Zdroj: Vlastní zpracování výsledků výzkumného šetření

V případě souhlasu s předestřeným výrokem byly četnosti odpovědí znění „zcela souhlasím“ a „spíše souhlasím“ velmi podobné souhlasnému postoji u předchozí otázky. Zcela souhlasných bylo 35 odpovědí (23,97 %), spíše souhlasných pak 42 odpovědí (28,77 %). Záporné odpovědi se u této otázky v porovnání s předchozí otázkou ve větší míře vyskytovaly u odpovědi znění „spíše nesouhlasím“. Tuto odpověď uvedlo 46 dotazovaných (31,51 %). Zcela nesouhlasnou odpověď bylo možno nalézt u 15 respondentů (10,27 %). Vyhraněný názor na

shora uvedený výrok nemělo 8 respondentů (5,48 %), kteří zatrhlí odpověď znění „nevím, nezajímá mě to“. Výskyt jednotlivých těchto odpovědí podle pohlaví uvádí tabulka 3.

Tabulka 3 Výskyt odpovědí k otázce č. 10 podle pohlaví (n = 146)

Znění odpovědi	Muži	Ženy	Celkem
Zcela souhlasím	6	29	35
Spíše souhlasím	16	26	42
Spíše nesouhlasím	32	14	46
Zcela nesouhlasím	11	4	15
Nevím, nezajímá mě to	6	2	8

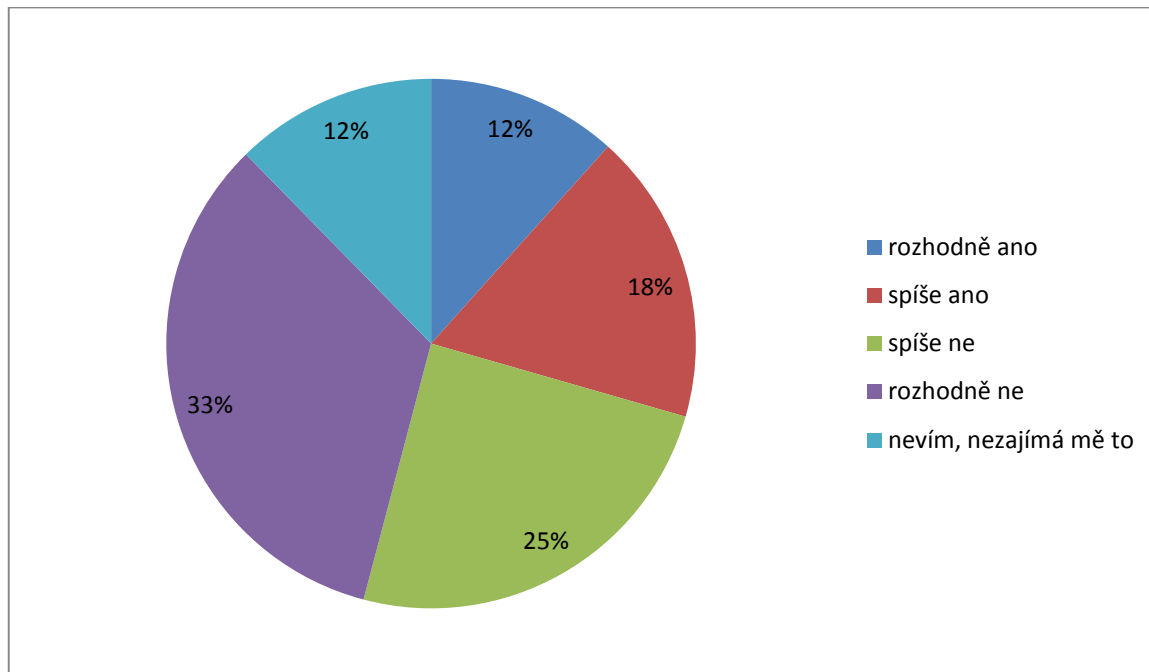
Zdroj: Vlastní zpracování výsledků výzkumného šetření

Z údajů uvedených v tabulce 3 je zřejmé, že souhlasný postoj k názoru, že by se muži v porovnání se současným stavem měli ve větší míře podílet na péči o domácnost, měly především ženy. Signifikantně více tento názor zastávaly ženy, které bydlí na vesnici. Toto zjištění je možno vysvětlit tím, že na vesnici je péče o domácnost náročnější, proto by tamní ženy přivítaly, kdyby se muži na ní podíleli více. Muži naopak ve větší míře zaujímal k výše uvedenému názoru postoj záporný, popřípadě je tato záležitost nezajímala či k ní nebyli schopni svůj postoj zaujmout.

4.2.5 Osobní zkušenost s diskriminací při hledání zaměstnání

Otázka č. 11 se respondentů dotazovala na jejich případnou osobní zkušenost s diskriminací v souvislosti s hledáním zaměstnání. Zmíněná otázka byla formulována takto: „Setkal/a jste se někdy ve svém životě při hledání zaměstnání s diskriminací?“ Rovněž zde byla pro odpovědi respondentů vytvořena modifikovaná Likertova škála, která měla následující znění: „rozhodně ano“, „spíše ano“, „spíše ne“, „rozhodně ne“ a „nevím, nezajímá mě to“. Výskyt těchto odpovědí je zachycen v grafu 10.

Graf 10 Osobní zkušenost respondentů s diskriminací při hledání zaměstnání (n = 146)



Zdroj: Vlastní zpracování výsledků výzkumného šetření

K osobní zkušenosti s diskriminací při hledání zaměstnání se přihlásilo 43 respondentů. Z nich 17 (11,64 %) diskriminaci pociťovala intenzivně (odpověď „rozhodně ano“), dalších 26 z nich (17,81 %) pak méně intenzivně (odpověď „spíše ano“). Jak je zřejmé z údajů v tabulce 4, výrazně více se tato zkušenost týkala žen. Spíše se s diskriminací v uvažovaném případě nesetkalo 36 respondentů (24,66 %), a žádnou zkušenost s ní (odpovědi „určitě ne“) nemělo 49 dotazovaných (33,56 %). Vyjádřit se k této otázce v nějakém směru nebylo schopno celkem 18 respondentů (12,33 %).

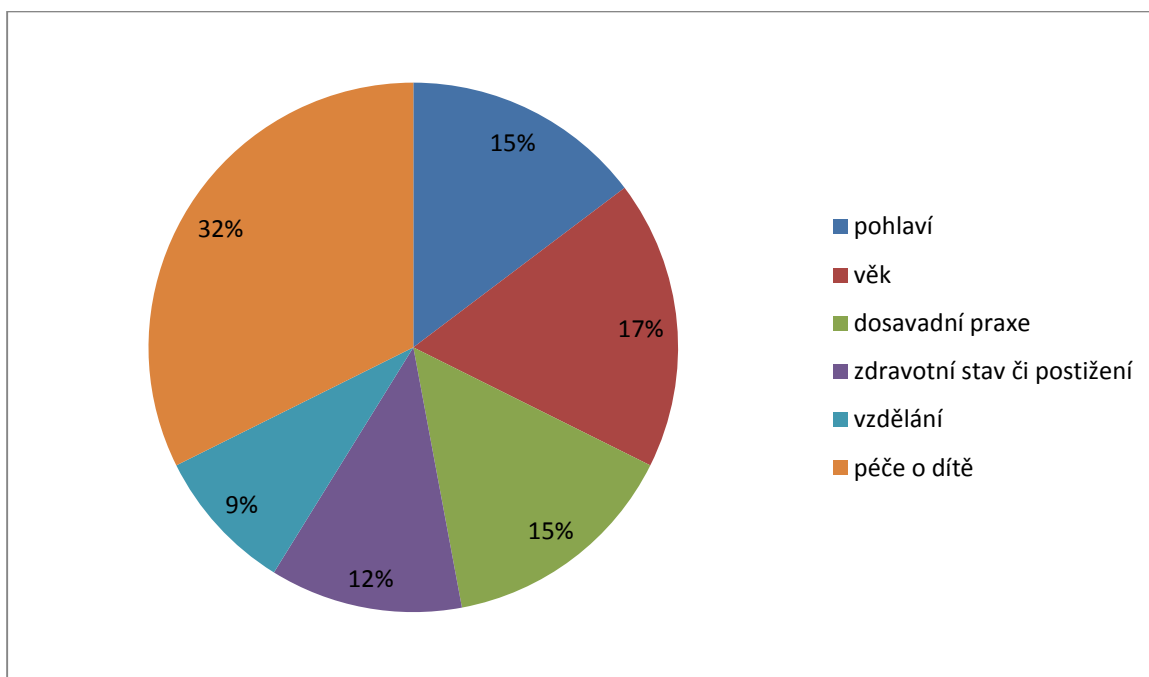
Tabulka 4 Výskyt odpovědí k otázce č. 11 podle pohlaví (n = 146)

Znění odpovědi	Muži	Ženy	Celkem
Zcela souhlasím	1	16	17
Spíše souhlasím	8	18	26
Spíše nesouhlasím	24	12	36
Zcela nesouhlasím	29	20	49
Nevím, nezajímá mě to	11	7	18

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků výzkumného šetření

4.2.6 Základy případné diskriminace při hledání zaměstnání

Následující otázka dotazníku (otázka č. 12) si kladla za cíl zjistit u respondentů hlavní důvod, který byl základem diskriminace při hledání zaměstnání, s nímž měli osobní zkušenost. Pro odpověď na uvedenou otázku mohli respondenti vybírat z šesti variant odpovědí. Jednalo se o tyto odpovědi: „pohlaví“, „věk“, „dosavadní praxe“, „zdravotní stav či postižení“, „vzdělání“ a „péče o dítě“. Tyto varianty odpovědí vykrystalizovaly z pilotáže, neboť původně byla tato otázka koncipována jako otevřená. Někteří účastníci pilotáže však nebyli schopni základ proklamované diskriminace při hledání zaměstnání uvést, proto byly v konečné verzi dotazníku uvedeny výše uvedené varianty odpovědí. Jejich zastoupení v odpovědích respondentů uvádí graf 11.

Graf 11 Základy diskriminace respondentů při hledání zaměstnání (n = 34)

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků výzkumného šetření

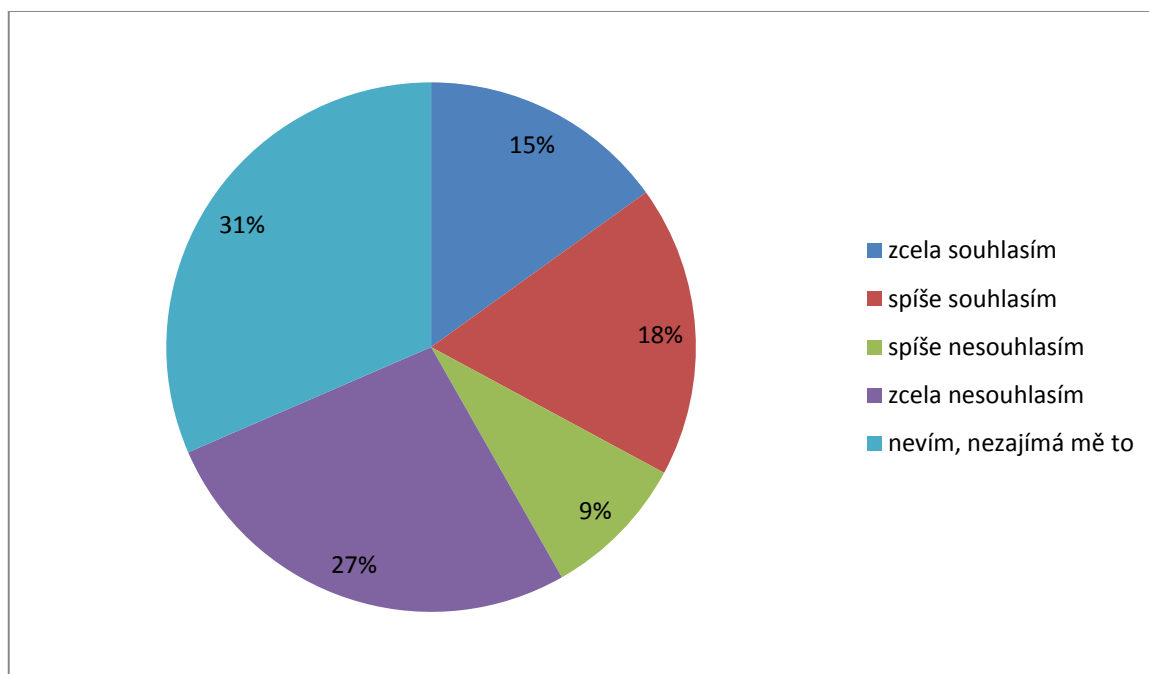
Z grafu 11 je evidentní, že nejvíce se vyskytujícím základem diskriminace pocíťované v souvislosti s hledáním zaměstnání je péče o dítě. Tento základ diskriminace uvedla téměř třetina respondentů pocíťujících diskriminaci v uvažované situaci. Bylo jich 11 (32,35 %). S výjimkou jednoho muže, se tento základ objevoval výlučně v odpovědích respondentek. Tento jediný muž byl rozvedený, proto je možné, že mu bylo dítě z rozvedeného manželství svěřeno do péče, což mu následně mohlo činit potíže při hledání zaměstnání. Výrazně více se mezi ženami vyskytovalo jako základ diskriminace pohlaví, které v této souvislosti uvedlo 5 dotazovaných (z toho 4 ženy). V případě ostatních skutečností, které tvořily základ diskriminace respondentů při hledání zaměstnání, nebylo zjištěno, že by se výrazně více týkaly některého z pohlaví. Tyto další okolnosti se vyskytly v následujících četnostech: věk – 6 respondentů (17,65 %), dosavadní praxe – 5 dotazovaných (14,71 %), zdravotní stav či postižení – 4 respondenti (11,76 %) a vzdělání – 3 oslovení občané Jihomoravského kraje (8,82 %). Z odpovědí k otázce č. 12 tak vyplynulo, že velmi často je základem diskriminace

žen při hledání zaměstnání přímo jejich pohlaví, nepřímo pak role matky, která s tímto pohlavím velmi úzce souvisí. Výsledky výzkumného šetření tak potvrdily všeobecně zastávaný názor, že při hledání zaměstnání se u nás stále ještě vyskytuje nerovnost na genderovém základě.

4.2.7 Názory na zavedení kvót pro zaměstnávání žen

Poslední otázka dotazníku u respondentů zjišťovala jejich názor na eventuální zavedení kvót pro zaměstnávání žen. Tato otázka opět sestávala z návěti znění „Jak souhlasíte s následujícím výrokem“ a výrokem, který byl formulován takto: „Stát by měl zaměstnavatelům stanovit kvóty, kolik mají zaměstnávat žen.“ Respondenti zde měli opět možnost odpovídat za využití odpovědí ve formě Likertovy škály, které měly následující znění: „zcela souhlasím“, „spíše souhlasím“, „spíše nesouhlasím“, „zcela nesouhlasím“ a „nevím/nezajímá mě to“. Četnosti těchto odpovědí jsou zachyceny v grafu 12.

Graf 12 Názory na zavedení kvót pro zaměstnávání žen (n = 146)



Zdroj: Vlastní zpracování výsledků výzkumného šetření

Výzkumné šetření v této záležitosti ukazují, že respondenti případnému zavádění kvót zaměstnavatelům, kolik mají zaměstnávat žen, nejsou příliš nakloněni. Pro zavedení takových kvót totiž byla pouze necelá třetina dotazovaných. Z nich bylo zcela pro zavedení takových kvót 22 (15,07 %). Spíše se pro zavedení takových kvót vyslovilo 26 respondentů (17,81 %). Souhlasný postoj k zavedení kvót pro zaměstnávání žen zaujímaly logicky především samy ženy (viz tabulka 5). Naproti tomu především muži byli proti zavádění takových kvót. S jejich zavedením spíše nesouhlasilo 13 dotazovaných (8,90 %), dalších 39 respondentů (26,71 %) bylo proti takovému opatření zcela. Zde se jednalo především o podnikatele, u nichž zjištěný stav lze vysvětlit nevlí k obdobným zásahům státu do podnikání. U této otázky byl dále zjištěn poměrně vysoký výskyt odpovědí znění „nevím, nezajímá mě to“. Těchto se objevilo celkem 46 (31,51 %), tedy téměř celá jedna třetina. Tento stav je možné vysvětlit tím, že obdobné kvóty jsou stanoveny i pro zaměstnávání zdravotně handicapovaných, avšak toto opatření se z valné části mívá zamýšleným účinkem. Indiferentní postoj velké části respondentů k zavedení kvót pro zaměstnávání žen tak může být zapříčiněn skepsí respondentů, že toto opatření bude mít očekávaný efekt.

Tabulka 5 Výskyt odpovědí k otázce č. 13 podle pohlaví (n = 146)

Znění odpovědi	Muži	Ženy	Celkem
Zcela souhlasím	4	18	22
Spíše souhlasím	7	19	26
Spíše nesouhlasím	3	10	13
Zcela nesouhlasím	32	7	39
Nevím, nezajímá mě to	27	19	46

Zdroj: Vlastní zpracování výsledků výzkumného šetření

4.2.8 Testování pracovních hypotéz

4.2.8.1 Pracovní hypotéza H_1

Pracovní hypotéza H_1 předpokládala, že respondenti obou pohlaví se budou ve stejné míře domnívat, že by muži a ženy měli mít stejnou možnost uplatnění na trhu práce. Tato pracovní hypotéza byla vyhodnocována na základě výsledků výzkumného šetření k otázkám č. 1 a 7. Tyto výsledky byly podle pohlaví shrnuty v tabulce 1. Z ní je možno zjistit, že k názoru uvedenému v této hypotéze se přiklábělo (odpovědi znění „zcela souhlasím“ a „spíše souhlasím“) 56 mužů a 58 žen (jedná se současně o tzv. pozorované četnosti P). Celkem tak bylo zastáncem tohoto názoru 114 respondentů (polovina tohoto počtu, tj. 57 jsou tzv. četnosti očekávané O). Z těchto údajů je možno vypočítat po formulování nulové a alternativní hypotézy hodnotu testového kritéria chí-kvadrát. Hypotézu nulovou a alternativní je možno formulovat následovně:

Hypotéza nulová: Četnosti obou pohlaví zastávajících názor, že by ženy a muži měli mít stejnou možnost uplatnění na trhu práce, jsou stejné.

Hypotéza alternativní: Četnosti obou pohlaví zastávajících názor, že by ženy a muži měli mít stejnou možnost uplatnění na trhu práce, nejsou stejné.

Z výše uvedených údajů byla vypočtena hodnota testového kritéria. Ta má hodnotu 2,000. Kritická hodnota testového kritéria je v daném případě 3,841. Vypočítaná hodnota testového kritéria je nižší, než hodnota kritická, proto je třeba přijmout nulovou hypotézu, která znamená, že četnosti obou pohlaví zastávajících názor, že by ženy a muži měli mít stejnou možnost uplatnění na trhu práce, jsou stejné. Vzhledem k této skutečnosti bylo zjištěno, že **pracovní hypotéza H_1 znějící: „Muži i ženy se ve stejné míře domnívají, že by ženy a muži měli mít stejnou možnost uplatnění na trhu práce.“ byla verifikována s kladným výsledkem.**

4.2.8.2 Pracovní hypotéza H_2

Podle pracovní hypotézy H_2 by se ženy i muži měli ve stejné míře domnívat, že muži by se měli více podílet na výchově dětí. Tato pracovní hypotéza bude ověřována na základě výsledků výzkumného šetření k otázce č. 1 a 9. Tyto výsledky byly podle pohlaví shrnuty v tabulce 2. Z ní je zřejmé, že s výrokem „Muži by se měli ve větší míře než doposud podílet na výchově dětí.“ se ztotožnilo (odpovědi „zcela souhlasím“ a „spíše souhlasím“) 25 mužů a

52 žen. Celkem tak bylo zastáncem tohoto názoru 77 respondentů. Hypotézy nulová a alternativní v tomto případě mají následující znění:

Hypotéza nulová: Četnosti obou pohlaví zastávajících názor, že muži by se měli ve větší míře než doposud podílet na výchově dětí, jsou stejné.

Hypotéza alternativní: Četnosti obou pohlaví zastávajících názor, že muži by se měli ve větší míře než doposud podílet na výchově dětí, nejsou stejné.

Z výše uvedených dat byla vypočtena hodnota testového kritéria chí-kvadrát. Ta má hodnotu 9,468. Poněvadž je vypočtená hodnota testového kritéria vyšší, než kolik činí hodnota kritická (3,841), je třeba odmítnout nulovou a přijmout alternativní hypotézu. To v konečném důsledku znamená, že **pracovní hypotéza H₂ znějící: „Muži i ženy se ve stejné míře domnívají, že by se muži měli v porovnání se současným stavem ve větší míře podílet na výchově dětí.“ byla verifikována se záporným výsledkem.** Z výsledků výzkumného šetření tak vyplynulo, že více se k tomuto názoru přiklánějí ženy.

4.2.8.3 Pracovní hypotéza H₃

V pracovní hypotéze H₃ byl vyjádřen předpoklad, že zástupci obou pohlaví se ve stejné míře domnívají, že by se muži měli v porovnání se současným stavem ve větší míře podílet na péči o domácnost. K této hypotéze se vztahovaly otázky č. 1 a 10. Výsledky výzkumného šetření k těmto otázkám byly podle pohlaví shrnuty do tabulky 3. Z ní je zřejmé, že s výrokem „Muži by se měli ve větší míře než doposud podílet na péči o domácnost.“ se ztotožnilo (odpovědi „zcela souhlasím“ a „spíše souhlasím“) 22 mužů a 55 žen. Celkem tak bylo zastáncem tohoto názoru 77 respondentů. Hypotézy nulová a alternativní v tomto případě mají následující znění:

Hypotéza nulová: Četnosti obou pohlaví zastávajících názor, že muži by se měli ve větší míře než doposud podílet na péči o domácnost, jsou stejné.

Hypotéza alternativní: Četnosti obou pohlaví zastávajících názor, že muži by se měli ve větší míře než doposud podílet na péči o domácnost, nejsou stejné.

Z výše uvedených dat byla vypočtena hodnota testového kritéria chí-kvadrát. Ta má hodnotu 14,143. Poněvadž je vypočtená hodnota testového kritéria vyšší, než kolik činí hodnota kritická (3,841), je třeba odmítnout nulovou a přijmout alternativní hypotézu. To v konečném důsledku znamená, že **pracovní hypotéza H₃ znějící: „Muži i ženy se ve stejné míře domnívají, že by se muži měli v porovnání se současným stavem ve větší míře podílet**

na péči o domácnost.“ byla verifikována se záporným výsledkem. Z výsledků výzkumného šetření tak i v tomto případě vyplynulo, že více se k tomuto názoru přiklání ženy.

4.2.8.4 Pracovní hypotéza H_4

Podle pracovní hypotézy H_4 se ženy při hledání zaměstnání v porovnání s muži více setkávají s diskriminací. K této pracovní hypotéze se váží otázky č. 1 a 11. Výsledky výzkumného šetření k těmto otázkám byly podle pohlaví shrnuty do tabulky 4, ze které je patrné, že diskriminováno při hledání zaměstnání bylo dle jejich subjektivního vnímání (odpovědi „rozhodně ano“ a „spíše ano“) 9 mužů a 34 žen. Celkem tak bylo diskriminováno při hledání zaměstnání 43 respondentů. Hypotézy nulová a alternativní v tomto případě mají následující znění:

Hypotéza nulová: Četnosti zástupců obou pohlaví diskriminovaných při hledání zaměstnání jsou stejné.

Hypotéza alternativní: Četnosti zástupců obou pohlaví diskriminovaných při hledání zaměstnání nejsou stejné.

Z výše uvedených dat byla vypočtena hodnota testového kritéria chí-kvadrát. Ta má hodnotu 14,535 a je tak vyšší než hodnota kritická, která činí 3,841. To má za následek odmítnutí hypotézy nulové a přijetí hypotézy alternativní. Vzhledem k této skutečnosti byla **pracovní hypotéza H_4 znějící: „Ženy se v porovnání s muži ve větší míře setkávají při hledání zaměstnání s diskriminací, která má svůj základ v pohlaví.“ ověřena kladně.**

4.2.8.5 Pracovní hypotéza H_5

Pracovní hypotéza H_5 predikovala, že ženy by více než muži uvítaly, kdyby byly stanoveny kvóty pro zaměstnávání žen. Tato pracovní hypotéza byla verifikována na základě výsledků výzkumného šetření k otázkám č. 1 a 13. Tyto výsledky byly podle pohlaví shrnuty do tabulky 5. Z ní vyplývá, že zavedení kvót pro zaměstnávání žen by uvítalo (odpovědi „zcela souhlasím“ a „spíše souhlasím“) 11 mužů a 37 žen. Celkem takových respondentů bylo 48. Hypotézy nulová a alternativní v tomto případě mají následující znění:

Hypotéza nulová: Četnosti respondentů podle pohlaví, kteří by uvítali zavedení kvót pro zaměstnávání žen, jsou stejné.

Hypotéza alternativní: Četnosti respondentů podle pohlaví, kteří by uvítali zavedení kvót pro zaměstnávání žen, nejsou stejné.

Z výše uvedených dat byla vypočtena hodnota testového kritéria chí-kvadrát. Ta má hodnotu 14,083 a je tak vyšší než hodnota kritická, která činí 3,841. To má za následek odmítnutí hypotézy nulové a přijetí hypotézy alternativní. Vzhledem k této skutečnosti byla **pracovní hypotéza H5 znění: „Ženy by v porovnání s muži ve větší míře uvítaly, kdyby byly zaměstnavatelům státem stanoveny kvóty pro zaměstnávání žen.“** verifikována kladně.

4.2.9 Shrnutí výsledků výzkumného šetření

V empirické části této práce byla hledána odpověď na tuto výzkumnou otázku: **Je nyní česká populace nakloněna rovnému uplatnění žen na trhu práce?** V souvislosti s touto výzkumnou otázkou byly řešeny další navazující otázky: zda se podle názoru respondentů situace u nás v oblasti rovných příležitostí při zaměstnávání žen změnila v posledních letech k lepšímu, zda by se muži měli více podílet v porovnání se stávajícím stavem na výchově dětí a na péči o domácnost, zda se respondenti při hledání zaměstnání setkali ve svém životě s diskriminací, eventuálně co bylo základem této diskriminace a v neposlední řadě zda by respondenti uvítali zavedení kvót pro zaměstnávání žen.

Ve vztahu k výzkumné otázce bylo zjištěno, že respondenti obou pohlaví sice shodně zastávají a uznávají názor, že ženy by měly mít stejnou možnost uplatnit se na trhu práce, jakou mají muži, avšak na druhé straně zejména muži často zastávají názory a postoje, které tomuto rovnocennému uplatnění obou pohlaví na trhu práce do jisté míry brání. Muži totiž výrazně méně v porovnání se ženami zastávají názor, že by se měli více podílet na výchově dětí a na péči o domácnost. Taková pomoc od mužů by přitom ženám v řadě případů napomohla k jejich snadnějšímu uplatnění na trhu práce.

S diskriminací na trhu práce se setkala více než čtvrtina respondentů, z nichž bylo výrazněji více žen. Základem této diskriminace přitom nebylo pouze pohlaví respondenta, který takovou zkušenost učinil, nýbrž i jiné okolnosti (věk, dosavadní praxe, zdravotní stav či postižení nebo vzdělání). Nejvíce však byla základem diskriminace při hledání zaměstnání péče o dítě, která má přímou souvislost s rolí matky, kterou zastávají pouze ženy. Z výzkumného šetření však vyplynulo i pozitivní zjištění, a to že podle cca tří čtvrtin respondentů se situace u nás v oblasti rovných příležitostí při zaměstnávání žen v posledních letech změnila k lepšímu.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce si kladla za cíl objasnit problematiku genderové rovnosti (tj. rovnosti mužů a žen) v prostředí rodiny a společnosti, následně vysvětlit podstatu genderové rovnosti jakožto celospolečenského problému a nakonec identifikovat možnosti sociální pedagogiky při dodržování a rozvíjení principů rovných příležitostí na trhu práce. Dílčím cílem bylo rovněž poukázat na to, s jakými problémy se potýkají ženy při zapojování se do společenské práce, jakož i zjistit, jaké je subjektivní vnímání naší společnosti ve vztahu k zaměstnání, kariéře a pracovnímu úspěchu žen, zmapovat názory na rodinný život a na dělbu rolí v životě a ve společnosti vůbec a eventuální pocity diskriminace v této oblasti. Pro vyšší míru hodnocení zmíněných skutečností bylo jedním z dílčích cílů rovněž porovnat podmínky na pracovním trhu u nás a v dalších zemích Evropské unie.

V první kapitole byl charakterizován feminismus coby přesvědčení, že je třeba odstranit sexuální nerovnost a útlak existující mezi pohlavími. Vzhledem k této skutečnosti bývá feminismus dáván do souvislosti s ženským hnutím, jež usiluje o zvýšení a zlepšení společenské úlohy žen. Jednou z oblastí, kam toto úsilí směřuje, je i oblast uplatnění žen na trhu práce.

Ve druhé kapitole byl gender definován jako sociální pohlaví. Oproti pojmu pohlaví, jež má výhradně biologickou dimenzi, je pojem gender používán k označení kulturních charakteristik a modelů, které jsou přiřazovány mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví. Zmíněný pojem dále odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži, které vznikají v rámci procesu genderové socializace. Z uvedeného je tak zřejmé, že rozdíly mezi pohlavími nejsou determinovány biologicky, nýbrž výchovou, která probíhá v určité společnosti nebo kultuře. Tyto rozdíly jsou tak získávány během života, čili v průběhu procesu socializace. Proto mohou být genderové rozdíly odlišné v čase i v rámci jedné kultury či mezi různými kulturami.

Třetí kapitola konstatovala, že byt' je zásada rovnosti mezi pohlavími u nás zakotvena v LZPS, přesto stále existují mezi muži a ženami v možnostech uplatnění na trhu práce určité rozdíly. Ty se zejména týkají jednak v přístupu na pracovní trh, jednak v oblasti odměňování a možnostech kariérního a profesního růstu. V posledních letech se však objevuje řada pokusů tyto rozdíly na genderovém základě pokud možno eliminovat.

Ve čtvrté kapitole byla hledána odpověď na výzkumnou otázku: Je nynější česká populace nakloněna rovnému uplatnění žen na trhu práce? V souvislosti s touto výzkumnou otázkou byly řešeny další navazující otázky: zda se podle názoru respondentů situace u nás v oblasti rovných příležitostí při zaměstnávání žen změnila v posledních letech k lepšímu, zda by se

muži měli více podílet v porovnání se stávajícím stavem na výchově dětí a na péči o domácnost, zda se respondenti při hledání zaměstnání setkali ve svém životě s diskriminací, eventuálně co bylo základem této diskriminace a v neposlední řadě zda by respondenti uvítali zavedení kvót pro zaměstnávání žen.

Ve vztahu k výzkumné otázce bylo zjištěno, že respondenti obou pohlaví sice shodně zastávají a uznávají názor, že ženy by měly mít stejnou možnost uplatnit se na trhu práce, jakou mají muži, avšak na druhé straně zejména muži často zastávají názory a postoje, které tomuto rovnocennému uplatnění obou pohlaví na trhu práce do jisté míry brání. Muži totiž výrazně méně v porovnání se ženami zastávají názor, že by se měli více podílet na výchově dětí a na péči o domácnost. Taková pomoc od mužů by přitom ženám v řadě případů napomohla k jejich snadnějšímu uplatnění na trhu práce.

S diskriminací na trhu práce se setkala více než čtvrtina respondentů, z nichž bylo výrazněji více žen. Základem této diskriminace přitom nebylo pouze pohlaví respondenta, který takovou zkušenost učinil, nýbrž i jiné okolnosti (věk, dosavadní praxe, zdravotní stav či postižení nebo vzdělání). Nejvíce však byla základem diskriminace při hledání zaměstnání péče o dítě, která má přímou souvislost s rolí matky, kterou zastávají pouze ženy. Z výzkumného šetření však vyplynulo i pozitivní zjištění, a to že podle cca tří čtvrtin respondentů se situace u nás v oblasti rovných příležitostí při zaměstnávání žen v posledních letech změnila k lepšímu.

Téma řešené v této práci má úzkou vazbu k sociální pedagogice, neboť ta mimo jiné usiluje o nalézání východisek a řešení k optimálnímu (tj. společensky žádoucímu) vývoji jedince. V daném případě se to týká jak žen působících na trhu práce či usilujících o zapojení se na něm, tak i společnosti jako celku.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knižní zdroje

1. ASKLÖF, C. a kol. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. 2. vyd. Praha: Institut pro místní správu, 2003. 63 s. ISBN 80-239-5908-5.
2. BUREŠOVÁ, J. *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. 506 s. ISBN 80-244-0248-3.
3. EUROPEAN COMMISSION. *Strategy for equality between women and men 2010-2015*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. 40 s. ISBN 978-92-79-16981-6.
4. FERRAROVÁ, E. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender Studies, 2007. 26 s. ISBN 978-80-86520-26-1.
5. GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 4., rozš. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, 2008. 272 s. ISBN 978-80-223-2391-8.
6. GEIST, B. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Victoria Publishing, 1992. 647 s. ISBN 80-85605-28-7.
7. HEYWOOD, A. *Politické ideologie: [s prologem Andrewa Gambleho]*. Praha: Victoria Publishing, 1994. 293 s. ISBN 80-85865-10-6.
8. CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 265 s. ISBN 978-80-247-1369-4.
9. KARSTEN, H. *Ženy - muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006. 183 s. ISBN 80-7367-145-x.
10. KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2004. 155 s. ISBN 80-7261-117-8.
11. LENDEROVÁ, M. *Eva nejen v ráji: žena v Čechách od středověku do 19. století*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2002. 198 s. ISBN 80-246-0375-6.
12. MACHOVCOVÁ, K. (ed.) a kol. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže: sborník textů Gender studies 2012*. Praha: Gender studies, [2012]. 67 s. ISBN 978-80-86520-42-1.

13. MACHOVCOVÁ, K. a kol. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce]*. Praha: Gender Studies, 2007. 60 s. ISBN 978-80-86520-23-0.
14. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009. 157 s. ISBN 978-80-7367-615-5.
15. MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1993. 124 s. ISBN 80-901424-7-8.
16. NEUDORFLOVÁ-LACHMANOVÁ, M. *České ženy v 19. století: úsilí a sny, úspěchy i zklamání na cestě k emancipaci*. Praha: Janua, 1999. 446 s. ISBN 80-902622-2-8.
17. OAKLEYOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 171 s. ISBN 80-7178-403-6.
18. OSVALDOVÁ, B. *Česká média a feminismus*. 1. vyd. Praha: Libri, 2004. 158 s. ISBN 80-7277-263-5.
19. RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J. *Ženy, muži a společnost*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.
20. SIMERSKÁ, L. Genderový balíček 3/2005. *Rovné příležitosti a zlepšování postavení žen v kontextu zahraničních investic do ČR*. Praha: Gender Studies, 2005, s. 13 a 14.
21. SMIGGELS KAVKOVÁ, J. *Ženy v politice: I nadále v pozici znevýhodněné menšiny. Prosazování genderové rovnosti*. Havlíčkův Brod: Česká ženská lobby, 2009.
22. SOKAČOVÁ, L. (ed.) a kol. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. 25 s. ISBN 80-86520-12-9.
23. SOKAČOVÁ, L. *Rovné příležitosti do firem*. 3. spec. vyd. Praha: Gender Studies, 2008. ISBN 978-80-86520-25-4.
24. VALDROVÁ, J. a kol. *Abc feminismu*. Brno: Nesehnutí, 2004. 232 s. ISBN 80-903228-3-2.
25. VALDROVÁ, J. *Gender a společnost: [vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií]*. 1. vyd. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně, 2006. 236 s. ISBN 80-7044-808-3.
26. VĚŠÍNOVÁ, E., MAŘÍKOVÁ, H. (eds.) a kol. *Společnost žen a mužů z aspektu gender: [sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha]*. Praha: Open Society Fund, 1999. 171 s.

27. VLACH, J. a kol. *Gender v managementu: vyhodnocení analýz a návrhy na opatření z projektu Gender v managementu č. 1J046/05-DP 1 realizovaného v rámci programu Ministerstva práce a sociálních věcí Moderní společnost a její proměny*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008. 112, 9 s. ISBN 978-80-7416-003-5.
28. VLACH, J. *Šetření výdělkové nerovnosti žen a mužů v managementu*. Praha: VÚPSV, 2005. 53, 7 s. ISBN 80-239-6624-3.
29. VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 356 s. ISBN 80-86429-18-0.
30. *Ženy & Muži v datech*. Praha: Úřad vlády, ČSÚ, 2008. 90 s. ISBN 978-80-250-1854-5.

Odborné články

1. HAŠKOVÁ, H. Bezdětní na trhu práce: Vliv vzdělání a zaměstnanosti na reprodukční chování. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2002. č. 2–3. ISSN 1213-0028, s. 3 a 4.
2. HAŠKOVÁ, H. Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce. *Sociologický časopis* 4/2000, s. 449 a 450. ISSN 0038-0288.
3. HAŠKOVÁ, H., KŘÍŽKOVÁ, A. Rovné příležitosti, Možnosti skloubení práce a rodiny v životě žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2002. č. 2–3, s. 8–9. ISSN 1213-0028.
4. KAMPICHLER, M. Reflexe k tématu genderových studií na pozadí feministického rozvoje. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2006, č. 2. ISSN 1213-0028, s. 1 až 6.
5. KŘÍŽKOVÁ, A. Základní formy flexibility na českém trhu práce a pracovní podmínky žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2003. č. 1–2, s. 2 až 4. ISSN 1213-0028.
6. LINKOVÁ, M. Gender v sociologii. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2000, č. 4. Sociologický ústav AV ČR, s. 1 až 3. ISSN 1213-0028.
7. RADIMSKÁ, R. Genderové nerovnosti na trhu práce. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2002. č. 3, s. 1 až 3. ISSN 1213-0028.

8. RADIMSKÝ, J. Genderové stereotypy v českých učebnicích. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2001. č. 1–2, s. 7 a 8. ISSN 1213-0028.
9. VOHLÍDALOVÁ, M. Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci? *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2006. č. 1, s. 26 a 27. ISSN 1213-0028.

Noviny a časopisy

1. BUČKOVÁ, M. Firemních škokolek pozvolna přibývá. *Mladá fronta Dnes*. 4. listopadu 2010, s. 4 C.
2. HOVORKOVÁ, K. Kytky to nespraví – chceme vyšší plat. O čtvrtinu!. *Mladá fronta Dnes*. 8. března 2012, s. C1.
3. ROVENSKÝ, J. EU chce vnutit firmám kvóty žen. *Právo*. 10. října 2012.
4. TICHÁ, E. Dámy, musíme si pomáhat. *Ona Dnes*. 3. května 2010. č. 18, s. 14 až 17.

Internetové zdroje

1. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Rozvodovost* [online]. 26. ledna 2015. [cit. 2015-04-27]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/rozvodovost>>.
2. *Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění* [online]. 26. února 2015. [cit. 2015-04-26]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/europe2020/index_cs.htm>.
3. *Historie feminizmu* [online]. Nedatováno. [cit. 2015-04-28]. Dostupné z: <<http://zenskaprava.cz/files/let%C3%A1k-historie-feminizmu.pdf>>.
4. *Rovnost žen a mužů* [online]. 28. února 2014. [cit. 2015-04-26]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_cs.htm>.
5. *Soubor prorodinných opatření – Prorodinný balíček* [online]. Nedatováno. [cit. 2015-04-28]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf>.
6. SVOBODOVÁ, H. a kol. *Sídelní struktura a obyvatelstvo ČR* [online]. Nedatováno. [cit. 2015-04-27]. Dostupné z: <<http://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pedf/js13/geograf/web/pages/02-sidelni-struktura.html>>.

7. *Strengthening the commitment to equality between women and men: a women's charter* [online]. 8. července 2010. [cit. 2015-04-26]. Dostupné z: <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0033_en.htm>.
8. *Zakládající smlouvy* [online]. © 2005-15 Vláda České republiky. [cit. 2015-04-26]. Dostupné z: <<https://www.euroskop.cz/8917/sekce/zakladajici-smlouvy/>>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

apod. a podobně

KSČ Komunistická strana Československa

SEZNAM OBRÁZKŮ

- Graf 1** Složení výběrového souboru podle věku (n = 146)
- Graf 2** Složení výběrového souboru podle nejvyššího dosaženého vzdělání (n = 146)
- Graf 3** Složení výběrového souboru podle typu bydliště (n = 146)
- Graf 4** Složení výběrového souboru podle rodinného stavu respondentů (n = 146)
- Graf 5** Složení výběrového souboru podle socioekonomického postavení (n = 146)
- Graf 6** Názory respondentů na rovné postavení obou pohlaví na trhu práce (n = 146)
- Graf 7** Názory respondentů na případné zlepšení v oblasti rovných příležitostí při zaměstnávání žen (n = 146)
- Graf 8** Názory respondentů na podíl mužů na výchově dětí (n = 146)
- Graf 9** Názory respondentů na podíl mužů na péči o domácnost (n = 146)
- Graf 10** Osobní zkušenost respondentů s diskriminací při hledání zaměstnání (n = 146)
- Graf 11** Základy diskriminace respondentů při hledání zaměstnání (n = 34)
- Graf 12** Názory na zavedení kvót pro zaměstnávání žen (n = 146)

SEZNAM TABULEK

- Tabulka 1** Výskyt odpovědí k otázce č. 7 podle pohlaví (n = 146)
- Tabulka 2** Výskyt odpovědí k otázce č. 9 podle pohlaví (n = 146)
- Tabulka 3** Výskyt odpovědí k otázce č. 10 podle pohlaví (n = 146)
- Tabulka 4** Výskyt odpovědí k otázce č. 11 podle pohlaví (n = 146)
- Tabulka 5** Výskyt odpovědí k otázce č. 13 podle pohlaví (n = 146)

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Použitý dotazník

PŘÍLOHA P I: POUŽITÝ DOTAZNÍK

Vážení dotazovaní,

jsem studentka vysoké školy a dovoluji si Vás tímto oslovit a zároveň požádat o vyplnění následujícího dotazníku, který se týká problematiky názorů české populace na možnosti uplatnění žen na trhu práce.

Dotazování je anonymní a data, která uvedete, budou určena pouze pro účel mého výzkumu, po jejich vyhodnocení bude zajištěna jejich skartace. Dotazník je v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

Bohdana Bartušková

1.) Jaké je vaše pohlaví?

a) muž

b) žena

2.) Do jaké věkové kategorie spadáte?

a) 18 až 30 let

b) 31 až 49 let

c) 50 a více let

3.) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

a) základní

b) vyučen/a

c) středoškolské

d) vyšší odborná škola

e) vysokoškolské

4.) Kde bydlíte?

a) vesnice

b) městys

c) město

5.) Jaký je Váš rodinný stav?

a) svobodný/svobodná

b) ženatý/vdaná

c) rozvedený/rozvedená

d) druh/družka

e) vdovec/vdova

f) registrované partnerství

6.) Jaké je Vaše socioekonomické postavení?

- a) zaměstnanec/zaměstnankyně – plný úvazek b) student/ka
c) zaměstnanec/zaměstnankyně – částečný úvazek d) nezaměstnaný/nezaměstnaná
e) osoba samostatně výdělečně činná f) důchodce (starobní, invalidní...)

7.) Jak souhlasíte s následujícím výrokem: „Ženy by měly mít stejnou možnost uplatnit se na trhu práce, jakou mají muži.“?

- a) zcela souhlasím b) spíše souhlasím
c) spíše nesouhlasím d) zcela nesouhlasím
e) nevím, nezajímá mě to

8.) Domníváte se, že situace u nás v oblasti rovných příležitostí při zaměstnávání žen mění v posledních letech k lepšímu?

- a) rozhodně ano b) spíše ano
c) spíše ne d) rozhodně ne
e) nevím, nezajímá mě to

9.) Jak souhlasíte s následujícím výrokem: „Muži by se měli ve větší míře než doposud podílet na výchově dětí.“?

- a) zcela souhlasím b) spíše souhlasím
c) spíše nesouhlasím d) zcela nesouhlasím
e) nevím, nezajímá mě to

10.) Jak souhlasíte s následujícím výrokem: „Muži by se měli ve větší míře než doposud podílet na péči o domácnost.“?

- a) zcela souhlasím
- b) spíše souhlasím
- c) spíše nesouhlasím
- d) zcela nesouhlasím
- e) nevím, nezajímá mě to

11.) Setkala/a jste se někdy ve svém životě při hledání zaměstnání s diskriminací?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne
- e) nevím, nezajímá mě to

12.) V případě kladné odpovědi na předchozí otázku uveďte, co bylo základem této diskriminace (uveďte jeden, hlavní důvod).

- a) pohlaví
- b) věk
- c) dosavadní praxe
- d) zdravotní stav či postižení
- e) vzdělání
- f) péče o dítě

13.) Jak souhlasíte s následujícím výrokem: „Stát by měl zaměstnavatelům stanovit kvóty, kolik mají zaměstnávat žen.“?

- a) zcela souhlasím
- b) spíše souhlasím
- c) spíše nesouhlasím
- d) zcela nesouhlasím
- e) nevím, nezajímá mě to