

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

## BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Ženy na trhu práce – problémy zaměstnávání, odměňování a  
profesního rozvoje žen

Předkládá: Marie Kudová

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Sequensová

Plzeň 2023

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI  
Fakulta právnická  
Akademický rok: 2022/2023

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Marie KUDOVÁ**  
Osobní číslo: **R20B0070P**  
Studijní program: **B0421A220009 Právní specializace**  
Téma práce: **Ženy na trhu práce – problémy zaměstnávání, odměňování a profesního rozvoje žen**  
Zadávací katedra: **Katedra veřejné správy**

## Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Historické souvislosti
3. Základní vymezení problematiky
4. Diskriminace vůči ženám na pracovišti
5. Faktory ovlivňující postavení žen na trhu práce
6. Mzdové rozdíly

Rozsah bakalářské práce:  
Rozsah grafických prací:  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.  
MACHOVCOVÁ, Kateřina, ed. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0  
KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN isbn978-80-7400-343-1.  
RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. *Jak sladit práci a rodinu: –a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada, 2011. Psychologie pro každého. ISBN isbn978-80-247-3578-8.

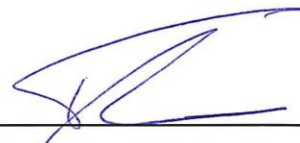
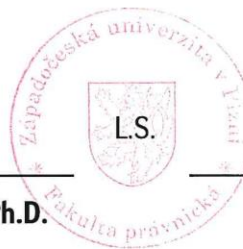
Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Helena Sequensová**  
Katedra veřejné správy

Datum zadání bakalářské práce: **31. března 2022**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2023**



---

**JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.**  
děkan



---

**JUDr. Tomáš Louda, CSc.**  
vedoucí katedry

V Plzni dne 31. srpna 2022

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Ženy na trhu práce – problémy zaměstnávání, odměňování a profesního rozvoje žen“ zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým. V Plzni, dne podpis studenta:

V Plzni dne:

podpis studenta:

### **Poděkování**

Ráda bych na tomto místě poděkovala paní Mgr. Heleně Sequencové za odborný dohled, cenné rady a připomínky, které mi poskytla při psané této bakalářské práci a taktéž Bc. Janě Hájkové za pomoc spojenou s administrativními záležitostmi.

## Obsah

Úvod.....	7
1. Historické souvislosti.....	9
1.1. 19. století.....	10
1.1.1. Průmyslová revoluce.....	11
1.1.2. Počátky vzdělávání žen.....	13
1.2. 20. století.....	14
1.2.1. Válečné období.....	15
1.2.2. Socialismus.....	17
1.3. Žena v současnosti.....	18
2. Základní vymezení problematiky.....	19
2.1. Rovnost.....	20
2.2. Pohlaví a gender.....	21
2.3. Genderový stereotyp.....	22
3. Diskriminace vůči ženám na pracovišti.....	24
3.1. Rozlišování diskriminace.....	25
3.1.1. Negativní a pozitivní diskriminace.....	25
3.1.2. Přímá a nepřímá.....	26
3.2. Zákaz diskriminace.....	27
3.3. Výsledky dotazníkového šetření.....	28
3.3.1. Diskriminace v zaměstnání.....	29
3.3.2. Diskriminace na pohovoru.....	30
4. Faktory ovlivňující postavení žen na trhu práce.....	31
4.2. Bariéry v kariéře ženy.....	34
4.2.1. Tokenismus.....	36
4.2.2. Skleněný strop.....	37
4.3. Rodina a práce.....	38
4.4. Možnosti odstranění nerovného postavení.....	40
4.5. Výsledky dotazníkového šetření.....	42
5. Mzdové rozdíly.....	45
5.1. Gender pay gap.....	48
5.2. Příčiny odlišného odměňování.....	51
5.3. Výsledky dotazníkového šetření.....	53
5.4. Celkové zhodnocení dotazníku.....	56
Závěr.....	59
Resumé.....	61
Zdroje.....	62
Literatura.....	62
Elektronické zdroje.....	63
Přílohy.....	68

## Úvod

Vzdělání a následné pracovní uplatnění tvoří nedílnou součást života téměř všech lidí. Hledání vhodného pracovního místa může být během na dlouho trať, a to zejména pro lidi, kteří mají další závazky, především rodinné, kdy se jim nedaří skloubit zaměstnání s péčí o rodinu natolik, aby mohli dosáhnout na vysněnou pracovní pozici a s tím související náležitý plat. Majoritou ve skupině těchto lidí bohužel nadále zůstávají ženy.

Bez pracujících lidí by společnost nemohla fungovat, přesto to není tak dávno, kdy pracovala jen část populace, a to převážně mužská. Ženy sice byli do pracovního trhu postupně inkorporovány, zejména proto, že jejich pracovní nasazení společnost potřebovala, ale oproti svým mužským protějškům velmi často neměli možnost volby a směli vykonávat jen určité pracovní pozice. To naštěstí dnes již neplatí, ale určité sociální role a očekávání ve vztahu k ženám se nezměnila a ve společnosti zůstávají. Jedná se hlavně o sociální roli matky a hospodyňky, kdy tyto přetrvávající genderové stereotypy ženám při budování kariéry zrovna nepomáhají. Skloubení práce a rodiny je pro ženy stále těžší než pro muže, a to nejenom z hlediska času, kdy ženy nemohou zůstat v práci v přesčas a věnovat se jí nad rámec, ale také z hlediska společenské akceptovatelnosti. Domnívám se, že ženy čelí daleko větší míře předsudků a stereotypizace než muži, což může být důvodem, proč nedosahují takových pozic a platů. Mít dítě je pro pracovní trh komplikací, zároveň, když žena není matkou, neplní svoji sociální roli. Ženy tradičně pečují o rodinu a děti, a právě proto, že pečují vydělávají méně, a protože vydělávají méně, tak častěji zůstávají s dětmi doma. Jedná se o začarovaný kruh, z kterého není lehké se vymanit.

I přesto, si myslím, že se nám, jako společnosti zejména v posledních letech daří genderovou nerovnost a stereotypizaci na trhu práce potírat a její míra se značně snižuje, nicméně stále zcela nevymizela a je jen otázkou, zda vůbec někdy vymizí a jestli je vůbec vhodné, aby zde byla absolutní genderová rovnost, bez sebemenších stereotypů.

Na trhu práce budou vždy pozice, pro které bude jedno pohlaví vhodnějším z hlediska biologických vrozených znaků, ať už se jedná o konstituci fyzickou

anebo psychickou a pozice méně vhodné. Taktéž se nejspíše nevyhneme tomu, že budou zaměstnání, kde budou více zastoupeni muži na úkor žen a opačně, nicméně je velmi podstatné, aby zde existovala jednak možnost volby, tak společenské přijetí a naprostou samozřejmostí by měly být stejné platové a pracovní podmínky v případech, kdy do čistě mužského nebo ženského pracovního zázemí přibude jedinec druhého pohlaví. Pokud např. žena bude chtít být mechaničkou, političkou, hasičkou anebo vykonávat manuální práce, jako je třeba stavařina nebo zedničina, což vnímám jako stále genderově nevyvážené pozice mělo by být možné, jí to umožnit a zprostředkovat pracovní podmínky tak, aby byla stejně platově ohodnocena. Ale nemusíme mluvit, jen o ženách, přestože právě na ně bude má práce zaměřena. Stejně tak by genderová rovnost měla působit i na muže, neboť jsou stále pozice, kde muži čelí společenským předsudkům, jako je třeba kadeřník nebo pracovník v mateřské školce.

Cílem mé práce je porovnat postavení mužů a žen na trhu práce, zejména jejich platovou rozdílnost a vymezit postavení žen v pracovněprávních vztazích, které je, podle mého nadále slabší a více stíženo konzervativností a stereotypy než postavení mužů. Taktéž se domnívám, že si ženy častěji musí volit mezi rodinou a kariérou, což z mého pohledu je nesnadná volba a pro spoustu mladých žen, může znamenat, že buď vůbec nechtějí mít děti, protože jim pracovní trh, co se týče péče o rodinu a děti, nevyhází toliko vstříc, jak si myslím, že by měl a mohl, anebo naopak, děti chtějí a vzdají se tak ambic po kariéře.

Práce bude rozdělena do 6 kapitol. Nejprve bych se ráda věnovala historii a základním problematice, kde obsáhnu pojmy, které jsou pro pochopení práce nezbytné, jako je např. rovnost nebo gender. Historickou část jsem do práce zařadila zejména proto, že se domnívám, že i přes značný pokrok, který naše společnost učinila ve vztahu k ženám obecně, jsou zde přetrvávající historické stereotypy, které udržují nebo dokonce zvyšují genderovou nerovnost.

V druhé části práce se zaměřím na faktory, které ovlivňují postavení žen na trhu práce. Mezi tyto faktory řadím zejména mateřskou a rodičovskou dovolenou, a dále také fakt, že ženy, ačkoliv dosahují podobných studentských úspěchů, jako jejich mužští protivníci, v mnoha odvětvích nezastávají vyšší pracovní pozice anebo v nich zcela chybí. Předposlední a poslední kapitola bude věnována



diskriminaci a mzdovým rozdílům. Tyto kapitoly budou, kromě teorie doplněny o výsledky dotazníku, který tvoří praktickou část práce.

## 1. Historické souvislosti

Postavení žen v průběhu historie nebylo víceméně nikdy rovnocenné s muži, a i v dnešní době můžeme o míře rovnosti mezi oběma pohlavími pochybovat, nicméně vnímání žen a přístup k nim se odlišoval a měnil podle toho, jak se měnila doba. Po celou dobu až do dnešního dne, však ženám zůstávají konstantě 2 sociální role, z kterých se jen těžko vymaňují, a to především role matky a role hospodyňky. V minulosti k těmto rolím patřila taktéž podřízená role vůči muži, ať už manželovi, otcí nebo bratru. Ženy o sobě nemohly samy rozhodovat, protože staré právo, například římské, považovalo ženy prakticky za nedospělé, lehkovážné a neschopné jakéhokoliv rozhodnutí. V římském právu žena neměla téměř žádná práva ani právní subjektivitu a nemohla se zavazovat k žádným právním jednáním. Není tedy divu, že ženy nemohly zastávat žádné veřejné ani občanské úřady.<sup>1</sup>

Podobný pohled na ženy zaujímal i křesťanství, ale zatímco ve starověku byly ženy vnímány jen jako druhořadé, ve středověku jim byla připočtena i vinna za prvotní hřích a pro mnoho církevních učenců se ženy staly nositelkami lži a morálních slabostí. Ženy nebyly vnímány jako odraz boha, ale jen jako odraz člověka, protože ženu stvořil Bůh z Adamova žebra, zatímco Adam byl stvořen k obrazu Božímu.<sup>2</sup> Aristoteles, tak tvrdil, že žena je pouze omylem a Tomáš Akvinský považoval ženy za nedokonalé a nepodařené muže. Tyto a podobné názory církevních hodnostářů, jen přispívaly k zhoršení, již tak špatného postavení žen ve společnosti.<sup>3</sup>

I přes velmi špatné nazírání a přístup k ženám ve středověku, bylo zapotřebí jejich uplatnění na trhu práce. Pracovaly převážně jen ženy níže postavené a chudé, z rolnických rodin, kde bylo potřeba dalšího příjmu, přestože ženská mzda se té mužské zdaleka nerovнала. Ženy nejčastěji pracovaly jako služebné pro panstvo, kdy jim pán určoval práci i odměnu za ni. Další oblastí, kde ženy našly pracovní

---

<sup>1</sup> KINCL, Jaromír, Michal SKŘEJPEK a Valentin URFUS. Římské právo. Dot. 2. dopl. a přeprac. vyd. (C.H. Beck dot. 1. vyd.). Praha: C.H. Beck, 1997. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-031-1. str.133+150-151

<sup>2</sup> ENNEN, Edith. Ženy ve středověku. Praha: Argo, 2001. Každodenní život. ISBN 80-7203-369-7, str. 200–250

<sup>3</sup> ENNEN, Edith. Ženy ve středověku. Praha: Argo, 2001. Každodenní život. ISBN 80-7203-369-7, str. 45-46 + 250

uplatnění byla práce, která byla uznána, jako pro muže nevhodná. Jednalo se tak především o precizní práci s jemným nebo drobným materiálem, jako bylo vyšívání a zdobení látek. Pokud byla žena vdaná, mohla s prací pomáhat svému manželovi, a to i v obchodních záležitostech, nicméně rozhodovat sama stále nemohla, proto bych i tuto práci podřadila mezi práce služebné a pomocné.<sup>4</sup>

### 1.1.19. století

19. století bylo obdobím rozvoje, a to nejenom technického pokroku, ale také ženských práv. V Evropě se začala šířit emancipace, ale její dosah a vývoj neprobíhal konstantně. Je zajímavé, že 19. století někdy bývá označováno jako viktoriánská epocha, podle královny Viktorie a vlivu Anglie, jako velmoci v té době, nicméně právě Anglie, co se týče ženských práv velmi zaostávala a udržovala své konzervativní postoje.<sup>5</sup> V českých zemích docházelo k mnohem větší podpoře žen než v Anglii, kde se ženy se museli stále schovávat za mužské pseudonymy, pokud chtěli třeba vydávat literární díla.<sup>6</sup>

19. století bylo do jisté míry velmi pokryteckou dobou. Na jednu stranu existovala bída a ženy pracující v těžkých až téměř nelidských podmínkách mnoho hodin denně, na druhou stranu zde vystupovaly vzdělané a nezávislé ženy z vyšších společenských tříd dožadující se svých práv. A do toho všeho se stále zdůrazňovala role ženy jako matky a hospodyně. Velmi nesnadnou pozici měly zejména vdané ženy, a to napříč evropskými státy.<sup>7</sup> Zatímco svobodné ženy byly často podporovány, ať studují a rozvíjejí se, vdané ženy, které chtěly skloubit roli matky a hospodyně se studijními anebo profesními zájmy toto činit nemohly. Představa, že by se žena měla po svatbě zcela vzdát všech pracovních závazků a věnovat se výhradně jen domácnosti přetrvala koneckonců i v naší společnosti téměř do konce 1. světové války. I tak se, ale dá říct, že byly české země v porovnání s jinými evropskými zeměmi v oblasti ženských práv napřed.<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> ENNEN, Edith. *Ženy ve středověku*. Praha: Argo, 2001. Každodenní život. ISBN 80-7203-369-7, str. 45-50 + 250

<sup>5</sup> ZRŮSTALOVÁ Zuzana, *Boj za práva žen ve viktoriánské Anglii*, článek, 2000, BBC - Home [online]. Copyright © BBC World Service [cit. 14.03.2023]. Dostupné z: [https://www.bbc.co.uk/czech/omnibus/victorian\\_women.shtml](https://www.bbc.co.uk/czech/omnibus/victorian_women.shtml)

<sup>6</sup> LENDEROVÁ, Milena, ed. *Žena v českých zemích od středověku do 20. století*. Vyd.1. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2009. Česká historie. ISBN 978-80-7106-988-1, str. 20-30

<sup>7</sup> Vlastním hlasem – o ženské emancipaci | Místní kultura. Místní kultura [online]. Copyright © Bram Stein. License [cit. 14.03.2023]. Dostupné z: <https://mistnikultura.cz/vlastnim-hlasem-o-zenske-emancipaci>

<sup>8</sup> LENDEROVÁ, Milena, ed. *Žena v českých zemích od středověku do 20. století*. Vyd.1. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2009. Česká historie. ISBN 978-80-7106-988-1, str 30-32

### 1.1.1. Průmyslová revoluce

První velké změny v postavení a vnímání žen přinesla průmyslová revoluce, jež započala v polovině 18. století v Anglii, odkud se její technické vymoženosti i společenské postoje šířili dále. Jednalo se o podstatný milník, který změnil běh běžného života mnoha lidí v celé Evropě a svým způsobem položil základy moderní společnosti.<sup>9</sup> Jednalo se o první historickou etapu, kdy se ženy začaly plně uplatňovat na trhu práce a stávaly se více nezávislými. Ke změnám došlo i ve vyšších vrstvách společnosti. Měšťanské a bohaté ženy pracovat nemusely a taktéž tak nečinily, ale výrazně se prohloubilo jejich právo na vzdělání.<sup>10</sup>

Průmyslová revoluce znamenala především rozvoj továren a shlukování lidí do větších měst, kde se začali objevovat nové pracovní pozice. Se zapojením strojů do výroby ubyla potřeba zaměstnávat silné muže, kteří dříve odváděli fyzicky těžkou práci a jejich místa tak mohla být obsazena ženami. Ženy byly dokonce na pracovním trhu více žádané, neboť v nich továrníci viděli levnou pracovní sílu, s kterou si prakticky mohli dělat, co chtěli, neboť v té době teprve začínaly snahy o ženské dělnické odborové organizace.<sup>11</sup>

Tyto organizace poté žádali zejména o úlevy spojené s péčí o děti, jako např. ochranu těhotných žen, zvýšenou hygienu anebo zkrácenou pracovní dobu. Pracovní doba totiž trvala až 70 hodin týdně, strávit 12 hodin v práci nebylo nic nezvyklého, a i další pracovní podmínky byly více než mizerné. V továrnách byla špína, hluk, dým a kouř i nebezpečné chemikálie, které způsobovaly mnohá onemocnění.<sup>12</sup> Dělníci, jak muži, tak ženy, však u svých zaměstnavatelů neměli téměř žádné zastání, nicméně pozice žen na pracovním trhu byla ještě horší než mužská, protože zatímco mužské stížnosti a stávky postupem času zaměstnavatele přesvědčily k podniknutí určitých opatření, ženy čelily spíše urážkám a posměškům. Jejich snahy o rovné zacházení a zlepšení pracovních podmínek

---

<sup>9</sup> NĚMĚC Václav, SURÝ Jan, Anglická průmyslová revoluce a její rozšíření, referát, dějepis.com. dějepis.com [online]. Copyright © 1997 [cit. 14.03.2023]. Dostupné z: <https://www.dejepis.com/ucebnice/anglicka-prumyslova-revoluce-a-jeji-rozsireni/>

<sup>10</sup> HÁKOVÁ Libuše, Sociologická encyklopedie, Žena a její postavení ve společnosti, [online], 10.11.2018, [cit. 2022-03-03], dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena\\_a\\_jej%C3%AD\\_postaven%C3%AD\\_ve\\_spole%C4%8Dnosti\\_\(M\\_SgS\)](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena_a_jej%C3%AD_postaven%C3%AD_ve_spole%C4%8Dnosti_(M_SgS))

<sup>11</sup> HÁKOVÁ Libuše, Sociologická encyklopedie, Žena a její postavení ve společnosti, [online], 10.11.2018, [cit. 2022-03-03], dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena\\_a\\_jej%C3%AD\\_postaven%C3%AD\\_ve\\_spole%C4%8Dnosti\\_\(M\\_SgS\)](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena_a_jej%C3%AD_postaven%C3%AD_ve_spole%C4%8Dnosti_(M_SgS))

<sup>12</sup> NĚMĚC Václav, SURÝ Jan, Anglická průmyslová revoluce a její rozšíření, referát, dějepis.com. dějepis.com [online]. Copyright © 1997 [cit. 14.03.2023]. Dostupné z: <https://www.dejepis.com/ucebnice/anglicka-prumyslova-revoluce-a-jeji-rozsireni/>

nenaráželi jen na odpor mužů, ale i mnohé ženy, zejména z majetnějších vrstev, neměly pochopení pro ženskou emancipační hnutí a tehdejší společnost se jen nerada zbavovala tabu a stereotypů, která v ní panovali. Příkladem může být třeba samostatná ekonomická aktivita žen. Fakt, že by žena podnikala a sama vedla obchod nebo lékárnu, přestože by měla k jejímu provozování potřebné znalosti byl v tehdejší době nemyslitelný.<sup>13</sup>

Ženská emancipační hnutí se taktéž snažila o prosazení úředně stanovené mzdy, která by se alespoň přiblížila výši mzdy mužské. Ženy, kromě prací v továrnách zastávaly dále pozice, které připomínali jejich činnosti v domácnosti. Jednalo se tak o hospodyně, švadleny nebo kuchařky. Přesto, nejlepších mezd dosahovaly právě dělnice, ale i jejich mzdy byly o polovinu menší než mzdy mužů při odvádění stejné míry práce. Proč tomu tak bylo? Vysvětlením může být to, že podle norem tehdejší společnosti, to byl stále muž, kdo zaopatřoval a živil rodinu, a tak potřeboval větší plat. Peníze žen byly jen příjmem navíc a práce žen jen přechodný stav, dokud neměla žena našetřeno na věno a nestala se matkou. Taktéž panoval názor, že práce mužů jsou ty skutečně potřebné, zatímco bez žen, by se pracovní trh obešel. Samozřejmě se jednalo pouze o ideály tehdejší společnosti. Pravdou bylo, že vzhledem k chudobě nižších vrstev ženy pracovat musely, protože rodiny se nemohly spolehnout jen na plat muže a pracující žena, tak postupně přestávala být něčím výjimečným.<sup>14</sup>

Je zajímavé, že přestože společnost ženám předepisovala až vnucovala roli matek, ženy dlouhá léta právo na děti neměly. V případech rodinných rozepří, přecházely děti do výlučné péče muže.

Průmyslová revoluce způsobila mnohé změny, ale nerovnost mužů a žen zůstala zachována a rovnoprávnost v rodinných a majetkových vztazích se začala rozvíjet až během 20. století.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> HÁKOVÁ Libuše, Sociologická encyklopedie, Žena a její postavení ve společnosti, [online], 10.11.2018, [cit. 2022-03-03], dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena\\_a\\_jej%C3%AD\\_postaven%C3%AD\\_ve\\_spole%C4%8Dnosti\\_\(MSgS\)](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena_a_jej%C3%AD_postaven%C3%AD_ve_spole%C4%8Dnosti_(MSgS))

<sup>14</sup> Světem otřásá revoluce, její jméno je žena. Kdyby nenastala, nedokázali bychom dnešní výzvy zvládnout. Deník N – Nezávislý český deník [online]. Copyright © N media a.s. [cit. 06.03.2023]. Dostupné z: <https://denikn.cz/255520/svetem-otrasa-revoluce-jeji-jmeno-je-zena-kdyby-nenastala-nedokazali-bychom-dnesni-vyzvy-zvladnout/>

<sup>15</sup> NEUMANN, Stanislav Kostka. Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly. Vyd. 1. v nakl. Otakar II. Praha: Otakar II., 1999. ISBN 80-86355-03-9.

### 1.1.2. Počátky vzdělávání žen

Než se ženy začaly více prosazovat na trhu práce a bojovat o svá práva, bylo jejich vzdělání roky potlačováno. Ve středověku panovaly názory, že se ženy vůbec nemají vzdělávat, a tak většina z nich zůstávala negramotná. Číst a psát uměly jen některé ženy z urozených rodin, anebo ty, které zvolily církevní kariéru. V novověku gramotnost dívek sice nepatrně stoupla, stále však dosahovaly jen základního vzdělání a více rozvíjet se mohly pouze tvůrčím způsobem, jako byla hudba nebo výtvarná umění.<sup>16</sup>

K pokroku došlo během 19. století, kdy se ženy začaly více projevovat ve společnosti a žádaly změny. Tuto dobu bych ve vztahu k ženám označila jako období, kdy byl hlas žen konečně slyšet a společnost je začala vnímat, jako její plnohodnotné členy. Kromě narůstajícího počtu pracujících žen z řad chudších vrstev obyvatelstva, bylo umožněno, aby dívky z majetnějších rodin studovaly a dosahovaly i poměrně vysokého vzdělání. Je však nutné zmínit, že toto vzdělání velmi často směřovalo pouze k tomu, aby se dívka dobře vdala. Pracovní trh v 19. století nadále nepočítal s přítomností kvalifikovaných žen a tento způsob myšlení velmi ovlivnil podstatu ženské práce.<sup>17</sup> Důvodem bylo i to, že již během studia se mladým dívkám připomínalo, že studují zejména proto, aby byli dobré manželky a hospodyňky. Společnost jim tak stále vnucovala určité role a s tím související hlavní zaměření, což byla péče o rodinu a domácnost, ať už vlastní nebo cizí v roli vychovatelky. Pokročilá studia se nicméně týkala pouze majetnějších dívek. Ženám z chudších rodin industrializace nabídla nové pracovní pozice, ale vzdělání ani kariéerní růst už jim neumožnila.<sup>18</sup>

Během 19. století, tak začínají ženy zakládat různé spolky, dívčí školy a internáty. Za zmínku stojí především vznik dívčího gymnázia Minerva, které založila Eliška Krásnohorská. Jednalo se o první dívčí gymnázium ve Střední Evropě a kromě toho, že dívky skutečně vzdělávalo bylo podstatné i proto, že jeho absolventky se mohly následně zapsat na studium na Univerzitě.<sup>19</sup> Eliška

---

<sup>16</sup> ENNEN, Edith. Ženy ve středověku. Praha: Argo, 2001. Každodenní život. ISBN 80-7203-369-7, str. 220-250

<sup>17</sup> LENDEROVÁ, Milena, ed. Žena v českých zemích od středověku do 20. století. Vyd.1. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2009. Česká historie. ISBN 978-80-7106-988-1, str 30-32

<sup>18</sup> NEUMANN, Stanislav Kostka. Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly. Vyd. 1. v nakl. Otakar II. Praha: Otakar II., 1999. ISBN 80-86355-03-9.

<sup>19</sup> Rozvoj vzdělávání žen v Čechách, na Moravě a ve Slezsku « O genderu — Rovné příležitosti. Rovné příležitosti [online]. Copyright ©2011 [cit. 14.03.2023]. Dostupné z: <https://www.rovne-prilezitosti.cz/clanky/clanek-3.html>

Krásnohorská byla velmi činná, a kromě gymnázia založila i výrobní spolek ženský, který dívky nejenom vzdělával, ale rovnou jim pomáhal nalézt uplatnění.<sup>20</sup> Vzhledem k tehdejší době a situaci v Evropě, se jednalo o velmi pokrokové myšlení. Stejně zajímavým se mi jeví spolek Domácnost, který byl založen jako pocta Magdaleně Rettigové a kromě toho, že spolek učil dívky vařit a vést domácnost, což byly obvyklé disciplíny, jakým se dívky tehdy učily, se snažil o to, aby domácí práce nebyly vnímány jako něco podřadného, ale měly svou vážnost jako ostatní práce.<sup>21</sup>

Je zajímavé, že v dnešní době, o téměř 200 let později se snažíme o totéž a domácí práce jsou stále často vnímány nejenom jako čistě ženská doména, ale taktéž jako samozřejmost a nenáročná forma práce.<sup>22</sup>

Nicméně spolky ani vzdělávací instituce a další aktivity, které ženy podnikaly nepřispívaly k vylepšení jejich postavení na trhu práce. V mnoha případech byly jejich činnosti spíše kratochvílí na zkrácení času. Ženy tak až do konce 19. století nadále zastávaly omezený počet povolání, jako byly vychovatelky, švadleny, dělnice nebo ošetřovatelky.<sup>23</sup>

## 1.2. 20. století

Přestože průmyslová revoluce přinesla výrazný pokrok, ten pravý skok kupředu k zrovnoprávnění mužů a žen přineslo až 20. století. Kromě zúžení nerovnosti na trhu práce, kde se ženy začaly více prosazovat se taktéž začala uplatňovat rovnoprávnost v rodinných a majetkových vztazích. Emancipační snahy žen se v 20. století zaměřily spíše na rovná politická a občanská práva a netýkaly se tolik rovného postavení na trhu práce. Ženy se chtěly podílet na vedení státu, chtěly vstoupit do politiky, a především chtěly to nejzákladnější právo, a to právo volit. Nesmíme zapomenout, že bojovnice za ženská práva pocházely většinou ze středních vrstev a jednalo se povětšinou o svobodné pracující ženy, které měly za

---

<sup>20</sup> NEUMANN, Stanislav Kostka. Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly. Vyd. 1. v nakl. Otakar II. Praha: Otakar II., 1999. ISBN 80-86355-03-9.

<sup>21</sup> Rozvoj vzdělávání žen v Čechách, na Moravě a ve Slezsku « O genderu — Rovné příležitosti. Rovné příležitosti [online]. Copyright ©2011 [cit. 14.03.2023]. Dostupné z: <https://www.rovne-prilezitosti.cz/clanky/clanek-3.html>

<sup>22</sup> HÁKOVÁ Libuše, Sociologická encyklopedie, Žena a její postavení ve společnosti, [online], 10.11.2018, [cit. 2023-03-03], dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena\\_a\\_jej%C3%AD\\_postaven%C3%AD\\_ve\\_spole%C4%8Dnosti\\_\(MSgS\)](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena_a_jej%C3%AD_postaven%C3%AD_ve_spole%C4%8Dnosti_(MSgS))

<sup>23</sup> LENDEROVÁ, Milena, ed. Žena v českých zemích od středověku do 20. století. Vyd.1. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2009. Česká historie. ISBN 978-80-7106-988-1, str. 20

to, že když dostanou volební právo a získají tím rovnost,lepší si automaticky i pracovní podmínky.<sup>24</sup>

Než vypukla první světová válka můžeme zařadit pracující ženy napříč Evropou do tří hlavních oblastí, kde nacházely uplatnění, a to na ženy pracující v průmyslu (zejména v textilních a obuvnických továrnách), ve službách a v zemědělství. Již průmyslová revoluce, však přinesla povolání, která byla dříve dominantou mužů a během 20. století se poměr pracujících žen v těchto odvětvích jen zvyšoval. Jednalo se třeba o bankéřky, účetní, sekretářky nebo učitelky ve veřejných školách.<sup>25</sup>

### 1.2.1. Válečné období

Největší posun v oblasti ženských práv i postavení žen na pracovním trhu bohužel přinesla dvě válečná období během 20. století. Obě světové války přispěly nejen k dalšímu rozvoji industrializace, ale otevřely ženám další pracovní pozice. Některé z žen se hlásily na pracovní pozice spíše z nutnosti, jiné se o práci aktivně hlásily a chtěly tak být své vlasti sužované válkou nápomocné.<sup>26</sup>

Odchod mužů na fronty a do vojenských jednotek zapříčinil nedostatek pracujících sil a prázdná místa po mužích obsadily právě ženy. Na uvolněná místa se hlásily zejména manželky vojáků, protože to pro ně znamenalo jediný příjem, kterým mohly zabezpečit rodinu. Vzhledem k množství uvolněných pozic, se ženy začaly dostávat i na vyšší pracovní místa. Velký nárůst nastal v oblasti školství, neboť učitelé byli povětšinou muži. V dnešní době vidíme naopak překlopení, kdy je v oblasti školství větší počet žen než mužů. Než ženy nahradily muže, jako plnohodnotné učitelky, vykonávaly ve školství práci spíše dobrovolnou, za níž nepobíraly mzdu. Další oblastí, kde ženy nacházely uplatnění a rekvatifikovaly se, byly továrny určené na výrobu válečného materiálu.<sup>27</sup>

Smutným faktem nicméně zůstává, že přestože během 1. světové války byly ženy přijímány na mnoho pozic, aby nahradily bojující muže, po skončení války jim jejich pracovní místa nezůstala, ale byly vyhozeny a nahrazeny muži. Například

---

<sup>24</sup> LENDEROVÁ, Milena, ed. Žena v českých zemích od středověku do 20. století. Vyd.1. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2009. Česká historie. ISBN 978-80-7106-988-1, str.40-50

<sup>25</sup> HÁKOVÁ Libuše, Sociologická encyklopedie, Žena a její postavení ve společnosti, [online], 10.11.2018, [cit. 2023-03-03], dostupné z:

<sup>26</sup> KOŽELUHOVÁ Michaela, Národní pedagogické muzeum a knihovna J.A. Komenského, ženská otázka za první světové války, [online], [cit. 2023-03-10], dostupné z: <http://1914-1918.npmk.cz/node/81>

<sup>27</sup> KOŽELUHOVÁ Michaela, Národní pedagogické muzeum a knihovna J.A. Komenského, ženská otázka za první světové války, [online], [cit. 2023-03-10], dostupné z: <http://1914-1918.npmk.cz/node/81>

Pražský dopravní podnik po vypuknutí války zaměstnal přes stovku žen, které nejenom pracovaly jako průvodčí, ale taktéž převážely kromě lidí i vše, co bylo ve válečné době potřeba, od odpadu, materiálu až po zraněné vojáky z fronty. Po skončení války však byly všechny ženy propuštěny a jejich místa dostali muži, kterým skončila vojenská služba. V dopravních podnicích se ženy objevily opět až po začátku druhé světové války a tentokrát po jejím skončení již ze služby průvodčích nezmizely.<sup>28</sup>

Během válek samozřejmě mnoho žen našlo uplatnění jako zdravotnice, kdy některé ošetřovaly přímo na frontách, jiné zastávaly pozice v lazaretech a láních určených pro rekonvalescenci vojáků. I ty byly po válce propuštěny pro nadbytečnost, neboť již nebylo koho léčit. Hromadné propouštění nastalo i v dalších oborech, a přestože se objevily i veřejné protesty proti propouštění, byl jich jen omezený počet. Ženy samotné si uvědomovaly, že jejich pracovní místa a příležitosti vznikly jen v důsledku války.<sup>29</sup> I tak, ale došlo ke změnám ve vnímání žen, protože v mnoha zemích získaly po válce ženy volební právo a emancipace žen a stírání nerovnosti mezi pohlavími nabrala na otáčkách. Ženy se staly nedílnou součástí pracovního trhu a byly i profese, ze kterých ženy již neodešly, jako např. učitelky nebo lékařky. Přibylo také žen, které se staly součástí veřejné moci, jako právníčky, úřednice nebo političky.<sup>30</sup>

Během druhé světové války nastala obdobná situace. Na uvolněná pracovní místa po mužích odcházejících bojovat na fronty nastupovaly ženy, nicméně rozdíl nastal v tom, že zastupovaly mnohem více pozic. Některé dokonce bojovaly ve válce a působily v ní jako parašutistky, pilotky, spojačky nebo dělostřelkyně. Vzhledem k situaci v českých zemích, kdy se z Čech stal protektorát Čech a Moravy, se ženy zapojovaly i do protinacistického odboje, když poskytovaly parašutistům jídlo a úkryt. Spousta žen byla následně za tyto své aktivity popravena.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> Před 105 lety nastoupily v Praze do tramvají první ženy. Jako průvodčí | Region. Český rozhlas Region – Praha a střední Čechy [online]. Copyright © 1997 [cit. 11.03.2023]. Dostupné z: <https://region.rozhlas.cz/pred-105-lety-nastoupily-v-praze-do-tramvaji-prvni-zeny-jako-pruvodci-8373185>

<sup>29</sup> NEUMANN, Stanislav Kostka. Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly. Vyd. 1. v nakl. Otakar II. Praha: Otakar II., 1999. ISBN 80-86355-03-9.

<sup>30</sup> Ze sukně do kalhot: Emancipace žen za první světové války (1) | 100+1 zahraniční zajímavost. 100+1 zahraniční zajímavost [online]. Copyright © Extra Publishing, s. r. o. 2007 [cit. 06.03.2023]. Dostupné z: <https://www.stoplusjednicka.cz/ze-sukne-do-kalhot-emancipace-zen-za-prvni-svetove-valky-1>

<sup>31</sup> Nenápadné a nedocené: československé ženy v odboji za druhé světové války . Home [online]. Dostupné z: <https://www.feminismus.cz/cz/clanky/nenapadne-a-nedocene-ceskoslovenske-zeny-v-odboji-za-druhe-svetove-valky>



Je nutné zmínit, že ne všichni byli s rostoucími aktivitami žen spokojeni a zastávali názory na rovné postavení. Muži, ale i některé ženy se stále nesmířili s tím, že by ženy měly mít stejná práva, které dříve náležela primárně mužům. I během bojů za ženské volební právo byla spousta žen, které tvrdily, že ženy nepatří do politiky, že se nehodí, aby studovali atd. Spousta lidí vnímala toto porušení rozdělených úloh jako společensky nepřijatelné a pobuřující.<sup>32</sup>

Rozdíl oproti první světové válce taktéž nastal v tom, že po skončení války zůstalo mnoho žen na svých pracovních pozicích a stát je v zaměstnanosti podporoval. Po druhé světové válce se výrazně zvýšil počet pracujících vdaných žen a matek. V celé Evropě tak dochází k tomu, že se jednotlivé státy a jejich vlády snaží rozšiřovat zákony k ochraně matek a přizpůsobit pracovní trh matkám s dětmi.<sup>33</sup>

### 1.2.2. Socialismus

Po druhé světové válce došlo k rozdělení světa na 2 poloviny, a to na západní kapitalistickou společnost a východní socialistickou společnost. Vývoj v těchto částech následně neprobíhal souměrně, i když spolu obě poloviny soutěžily, čímž mimo jiné uspíšily rychlý nejen technologický pokrok, ale taktéž pokroky v překonávání genderových stereotypů a přístupu k ženám.

V československé socialistické republice patřila druhá polovina 20. století, kromě jiných podstatných změn zejména změně zákoníku o rodinně. Prvotní snahy o narovnání práv mužů a žen nastaly již po konci 1. světové války, nicméně snahy československého parlamentu narušila druhá světová válka. Stejná práva mužů a žen v manželství, ve vztahu k dětem nebo majetku, tak byla zavedena až zákonem z roku 1950. Než došlo k vydání zákoníku nemohla žena rozhodovat prakticky o ničem. Pokud byla vdaná, veškeré rozhodnutí přecházelo na jejího muže, a to nejen rozhodování o majetku, který si do manželství přinesla, ale i o výchově nebo studiu dětí. Vydáním zákoníku taktéž ženy dostaly svobodu ve vzdělání a mohly se rozhodovat, jestli a kam případně půjdou studovat a pracovat. Vzhledem k nabyté

---

<sup>32</sup> KOŽELUHOVÁ Michaela, Národní pedagogické muzeum a knihovna J.A. Komenského, ženská otázka za první světové války, [online], [cit. 2023-03-10], dostupné z: <http://1914-1918.npmk.cz/node/81>

<sup>33</sup> KOŽELUHOVÁ Michaela, Národní pedagogické muzeum a knihovna J.A. Komenského, ženská otázka za první světové války, [online], [cit. 2023-03-10], dostupné z: <http://1914-1918.npmk.cz/node/81>

svobodě, kterou ženy náhle měly vrostl počet rozvodů i studujících a rekvalifikujících se žen.<sup>34</sup>

Je zajímavé, že v socialistických zemích docházelo k daleko rychlejšímu zrovnoprávnění žen než v západním světě. Po roce 1948 rostlo procento pracujících žen nejen v socialistickém Československu, ale i v ostatních státech východního bloku mnohem rychleji než v západních demokraciích. Důvodem bylo i to, že vzhledem k myšlenkám socialismu, které stavěli na rovnosti, že všechno je všem a všichni mají stejná práva, včetně práva na práci (které se následně stalo povinností) by bylo nesmyslné a vlastně protisocialistické ženám právo na práci upírat. Nehledě na to, že pro ekonomickou činnost státu bylo pracujících žen potřeba a socialistické státy se snažily začlenění žen do pracovního procesu co nejvíce ulehčovat. V hojném počtu se zřizovaly jesle a školky a dbalo se i na ženské vzdělání, kdy ženy v hojných počtech nastupují nejen na střední školy, ale i školy vysoké (samozřejmě, jen za podmínek dobrého kádrového profilu) a zlepšuje se i jejich platové ohodnocení. I přes zlepšení, však ženské mzdy zůstávají nižší než ty mužské, a to až o 30 %. Ženy taktéž musely vykonávat nadále domácí práce. Někdy se hovoří o tkz. práci na 2 směny, kdy ženy pracují jednak v placeném zaměstnání a poté v domácnosti. Pozitivní vliv socialismu na ženy má tak dvě stránky.<sup>35</sup> Na jednu stranu přispěl k ženské emancipaci, zejména skrz začlenění žen do světa práce, uplatněním se na pracovním trhu, ekonomické soběstačnosti a vyšší vzdělanosti, na druhou stranu, vyšší pracovní pozice stále zastávali v drtivé většině muži a na ženy byl dáván daleko větší nátlak, kdy musely stíhat zaměstnání i péči o rodinu. Tento nátlak ve větší míře přetrval do dnešní doby.<sup>36</sup>

### 1.3. Žena v současnosti

Po sametové revoluci v roce 1989 a následně vzniku samostatné České republiky v roce 1993 prošla česká společnost dalšími výraznými změnami. Jednalo se o přechod od totality k demokracii, od centrálně plánované ekonomiky k tržnímu hospodářství a také k přechodu na liberální principy. Mezi základní

---

<sup>34</sup> WAGNEROVÁ, Alena. Žena za socialismu: Československo 1945-1974 a reflexe vývoje před rokem 1989 a po něm. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2017. Gender sondy (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-252-4.

<sup>35</sup> WAGNEROVÁ, Alena. Žena za socialismu: Československo 1945-1974 a reflexe vývoje před rokem 1989 a po něm. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2017. Gender sondy (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-252-4.

<sup>36</sup> WAGNEROVÁ, Alena. Žena za socialismu: Československo 1945-1974 a reflexe vývoje před rokem 1989 a po něm. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2017. Gender sondy (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-252-4.

principy demokratického státu patří i rovné podmínky. Rovnost mužů a žen tak zůstala od socialismu zachována, nicméně genderová rovnost v mnoha aspektech života nadále neplatí.<sup>37</sup>

Se zapojením České republiky do mezinárodních společenství jako EU, NATO nebo OSN se i v české společnosti začaly projevovat jevy, které jsou v těchto institucích projednávány. Jedná se hlavně o diskriminaci a mzdové rozdíly na trhu práce. Ženy jsou také častěji nezaměstnané než muži a mají nad sebou tzv. skleněný strop neboli situaci, kdy vyšší pozici dostane spíše muž než žena. Evropská politika se začala věnovat genderové rovnosti a snaží se vyrovnávat postavení na trhu práce, pomocí systému kvót, který je velmi často kritizován.<sup>38</sup>

V 21. století je sice postavení ženy a muže nejrovnější, jaké kdy bylo v celé historii lidských dějin, nicméně zrovna pracovní trh je stále místo, kde má tato rovnost své mezery.<sup>39</sup>

## 2. Základní vymezení problematiky

V této kapitole bych ráda vysvětlila základní pojmy, kterou jsou pro pochopení práce nezbytné a taktéž představila problematiku rovnosti, která souvisí s cílem a tématem práce. Jedná se zejména o problematiku genderové nerovnosti a genderových stereotypů, které se promítají do postavení žen na pracovním trhu a jejich odměňování.

Pojmy, jako je rovnost, rovné příležitosti, zásada legální licence a z ní vyplývající zákaz diskriminace a mnoho dalších se vyvíjely postupně, a ne všechny země je do dnešní doby mají ukotvené ve svých právních rádech. Dá se však říct, že vyspělé státy a společnosti s moderním a demokratickým myšlením se jimi snaží řídit a v posledních 70 letech rostou snahy o co největší toleranci a rovnost všech lidí, a to ve všech aspektech života. Postavením na pracovním trhu nevyjímaje. Nicméně snahy o právní rovnost neboli rovnost před zákonem a sociální rovnost, kdy společnost bude akceptovat vše a všechny jsou dvě odlišné věci a myslím si, že zatímco právní rovnosti bylo téměř dosaženo, anebo k ní zdárně směřujeme,

---

<sup>37</sup> Sametová revoluce | Paměť národa. Redirecting to <https://www.pametnaroda.cz/cs> [online]. Copyright © 2008 [cit. 14.03.2023]. Dostupné z: <https://www.pametnaroda.cz/cs/magazin/specially/sametova-revoluce>

<sup>38</sup> Do vedení společností by měly od roku 2026 přibýt ženy, EU má kvóty – Zprávy – Advokátní deník. Advokátní deník – Novinky ze světa advokacie [online]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2023/03/10/dovedeni-spolecnosti-by-mely-od-roku-2026-pribyt-zeny-eu-ma-kvoty/>

<sup>39</sup> Do vedení společností by měly od roku 2026 přibýt ženy, EU má kvóty – Zprávy - Advokátní deník. Advokátní deník – Novinky ze světa advokacie [online]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2023/03/10/dovedeni-spolecnosti-by-mely-od-roku-2026-pribyt-zeny-eu-ma-kvoty/>

společenské přijetí a vymanění se z genderového stereotypu, který tu byl desítky let je obtížnější a myslím, že v určitých aspektech sociálního přijetí máme stále silné mezery.<sup>40</sup>

Rovnost je základním lidským právem, a zatímco rovnost v občanských a politických právech mezi mužem a ženou se již nezpochybňuje a je naprosto akceptovaná, nelze totéž tvrdit o oblasti práv sociálních, kde se rovnost mužů a žen dosud v mnoha ohledech prosazuje jen velmi těžko a je otázkou, zda vůbec někdy bude prosazena. I přes vývoj společnosti, zde stále přetrvává genderově stereotypní rozdělování rolí, kdy muž je vnímán jako živitel a žena jako matka a hospodyňka. Otázky na to, jestli by muži měli mít právo jít na mateřskou dovolenou nebo proč nejsou ženy toliko zastoupeny ve vyšších pozicích a mají nižší platy jsou stále předmětem debat, což je samozřejmě dobře, protože to, že o problematice rozdělování rolí debatujeme, ukazuje, že se postupně od tohoto rozdělení odkláníme, je to však velmi pomalý proces.<sup>41</sup> A velkou roli v něm hrají peníze. Dnes již není výjimkou, že pracují oba partneři, protože příjem jen jednoho z nich není pro zaopatření rodiny dostačující. Ženy se po mateřské dovolené vracejí mnohem dříve, což je pro pracovní trh samozřejmě pozitivní jev, nicméně finanční prostředky nemusí být jediným důvodem, proč ženy spěchají s návratem do zaměstnání. Důvodem může být i touha po kariéře, neboť s postupem doby, začínají být i ženy mnohem více ambiciózní.<sup>42</sup>

## 2.1. Rovnost

Jak již bylo napsáno výše, rovnost není jen jedna jediná. Můžeme jí chápat z mnoha hledisek, jako např. z matematického, biologického, politického, ekonomického anebo právě právního a sociálního, kterým se chci věnovat nejvíce.

Právní rovnost vychází z principu svobody a rovnosti každého člověka před zákonem. Princip rovnosti je zakotven v článcích Listiny základních práv a svobod.<sup>43</sup>

Princip rovnosti nalezneme již ve starověku, v římském právu anebo Bibli, a to jak ve starém, tak v Novém zákoně. Nicméně se jedná o rovnost značně

---

<sup>40</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1. str. 4-10

<sup>41</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1. str. 1-10

<sup>42</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1. str. 4-10

<sup>43</sup> VEČEŘA, Miloš. Základy teorie práva: multimediální učební text. 2., nezměněn. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4683-2., s. 308

odlišnou od té, kterou máme zavedenou dnes. Základ právní rovnosti, jako důstojnosti každého člověka a nedotknutelnost jeho hodnot se začal objevovat až v 18. a 19. století v době osvícenství, ale i zde měla rovnost své mezery.<sup>44</sup>

John Locke, sice tvrdil, že se lidé rodí nezávislí, svobodní a rovni, nicméně z této rovnosti byla vyjmuta řada skupin a kromě žen, to byli taktéž nemajetní, cikáni nebo černoši. Rovnosti tak dosahovalo jen určité množství lidí, zbytek jim byl podřízen, nicméně nesporným přínosem osvícenství byla skutečnost, že se o rovnosti začalo přemýšlet, což byl mimo jiné podnět k počátkům emancipačních hnutí.<sup>45</sup>

Rovnost byla jedním ze tří požadavků Velké francouzské revoluce, a to rovnost skutečně všech, včetně žen, což byl výrazný krok kupředu. Dalším významným dokumentem byla Deklarace nezávislosti spojených států, která vyhlásila, že všichni lidé jsou stvořeni jako sobě rovni. S jistou mírou obecnosti, můžeme tvrdit, že se rovnost zakotvuje v právních rádech současně s nástupem demokracie a princip rovnosti patří k základním ukazatelům demokratické společnosti, neboť demokracie ze své podstaty k rovnosti směřuje a předpokládá jí. Bohužel s rovností právní málokdy přišla i rovnost sociální, například právo žen volit bylo v mnoha státech uznáno, až po vzniku demokratických republik.<sup>46</sup>

Nesmíme zapomínat, že rovnost neznamená stejnost. Právní rovnost, tak jak jí chápeme v dnešní době, je výsledkem zrání společnosti, která dospěla k názoru, že lidé jsou odlišní, nicméně ať už jsou, čím jsou, jsou si rovni v právech, která jim jsou po narození automaticky dáвана a nikdo, ani oni sami si je nemohou odebrat. Princip rovnosti stojí na tom, že lidé jsou bytosti jedinečné. Nelze tak tvrdit, že jsou stejní. A právě tato diverzita, kdy jsme rovni, ale zároveň odlišní otvírá možnost pro debaty a diskuse v sociální rovnosti, který s tímto rozdělením dle mého stále neumí pracovat.<sup>47</sup>

## 2.2. Pohlaví a gender

Termíny pohlaví a gender mezi sebou bývají často zaměňovány, ale nejedná se o totéž. Pojem gender je pojmem relativně novým, ve větší míře se začal používat

---

<sup>44</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1. str. 1-10

<sup>45</sup> John Locke - Studuju.cz. Studuju.cz výpisky, referáty a čtenářský deník [online]. Copyright © 2023 [cit. 13.03.2023]. Dostupné z: <https://www.studuju.cz/latka-1320>

<sup>46</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1. str. 1-10

<sup>47</sup> RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. s. 21-30

až od poloviny 20. století, a tak není divu, že s ním právní předpisy a judikatura neumějí pracovat a místo něj stále používají pojem pohlaví. Přitom pohlaví se odkazuje jen na biologicky podmíněné rozdíly mezi muži a ženami.<sup>48</sup>

Gender, někdy označovaný také jako sociální pohlaví je pojem používaný pro označení identity člověka a jeho společenské role. V lidské společnosti jsou po staletí vytvořené určité sociální role a společenské úkoly, které se očekávají od mužů a žen. Tyto role mají základ v biologických znacích, ale protože neuměly reagovat na posun a vývoj doby, mnohdy již ztrácejí smysl a přetvořily se v určité společenské očekávání od určitého pohlaví. Gender každého jedince vzniká v průběhu socializace a někdy se může značně lišit od biologického pohlaví.<sup>49</sup>

Pojem gender je klíčový právě kvůli zakotvení rovnosti mezi muži a ženami. Právní předpisy snáze pracují s pojmem pohlaví než s genderem. Proto také stále dochází k diskriminaci, sice v malé míře, ale dochází, neboť diskriminace na základě pohlaví, je v podstatě diskriminací na základě genderu, protože znevýhodňujeme jedno z biologických pohlaví na základě toho, co od něj společensky očekáváme a jaké role mu přisuzujeme. Toto bývá taktéž označováno, jako genderový stereotyp.<sup>50</sup>

### 2.3. Genderový stereotyp

Jak již bylo zmíněno výše, genderový stereotyp jsou očekávání, vlastnosti, schopnosti a vzorce chování, jaké společnost vnímá a přisuzuje, jako typické pro muže a ženy.

Genderový stereotyp může ovlivnit i budoucí rozhodování a smýšlení, neboť ho aplikujeme, at už vědomě nebo nevědomě na děti již od dětství. Modrá barva je stále vnímána jako klučíčí, zatímco holčičky nosí růžovou nebo fialovou.auta, stavebnice, nebo i větší míra zlobení se očekává od chlapců, zatímco dívky jsou více vedeny k pečlivosti a starostlivosti.<sup>51</sup>

---

<sup>48</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1. str. 1-10

<sup>49</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1. str. 1-10

<sup>50</sup> genderový stereotyp | Evropský institut pro rovnost žen a mužů. European Institute for Gender Equality | European Institute for Gender Equality [online]. Copyright © [cit. 13.03.2023]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/cs/taxonomy/term/1222>

<sup>51</sup> RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. s. 21-30

Během dospělosti se genderové stereotypy projevují například při výběru studia nebo povolání, mohou tak ovlivnit i důležitá životní rozhodnutí.<sup>52</sup>

Jsou zde jistě zaměstnání a pozice, které jsou vhodná pro určité pohlaví na základě biologických znaků, jako je například větší fyzická síla, zdatnost anebo preciznost, nicméně pokud se má jednat pouze o genderový stereotyp, nemělo by docházet k rozhodnutí na základě jeho úsudku, a to jak z pohledu jedince, tak z pozice zaměstnavatele.<sup>53</sup>

Každý z nás si jistě umí představit povolání, které bychom pod vlivem stereotypu přiřadili k jednomu z pohlaví. Když se dnes řekne vychovatel v mateřské školce, stejně si představíme ženu. To samé platí třeba o zdravotních sestřičkách, nebo letuškách, přestože jsou to práce pro muže dostupné. A to samé platí i obráceně, u pozic, které připisujeme mužům, jako třeba programátoři nebo ekonomové, přestože tyto obory studuje a uplatňuje se v nich stále více žen.<sup>54</sup>

Zaměstnavatelé postupně upouští od zmíněných stereotypů, přesto však není postavení žen a mužů na pracovním trhu rovnocenné. V Indexu EU, který sestavuje Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE) se Česká republika umístila na 23. místě z 27 zemí, což opravdu není lichotivá pozice. Největším problémem, který naše vlast má je absence žen v rozhodovacích pozicích a taktéž přetrvávající nerovnost na trhu práce.<sup>55</sup> I přes nelichotivý výsledek, dochází k pomalému zlepšování. Počet žen ve vedení firem, se od roku 2018 zvýšil o 9 % a nadnárodní studie Dun & Bradstreet, která výzkum „Women in Business 2022“ prováděla taktéž potvrdila, že muži i ženy řídí firmy stejně dobře a dosahují podobných zisků i ztrát.<sup>56</sup>

Mírné zlepšení můžeme vnímat ve snížení rozdílu v průměrných mzdách, kdy v roce 2021, ženy vydělávají o 16,5 % méně než muži. Od roku 2015, kdy to bylo 22,5 % je to skutečně zlepšení, ale i tak nemůžeme hovořit o rovnosti a posun

---

<sup>52</sup> RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. s. 21-30

<sup>53</sup> RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. s. 21-30

<sup>54</sup> HARNACHOVÁ M., HARATICKÁ M., KRČKOVÁ A., PÁVEK P., Genderové stereotypy [online]. [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php@disp=temata&shw=352&lst=120.html>

<sup>55</sup> TZ: Genderové nerovnosti v české společnosti stále přetrvávají. Jejich řešení je prioritou zmocněnkyně vlády pro lidská práva | Vláda ČR. Úvodní stránka | Vláda ČR [online]. Dostupné z:

<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-genderove-nerovnosti-v-ceske-spolecnosti-stale-pretrvavaji--jejich-reseni-je-prioritou-zmocnenkyně-vlady-pro-lidska-prava-200829/>

<sup>56</sup> Počet žen ve vedení firem vzrostl o 9 % — remspace. remspace — magazín [online]. Dostupné z: <https://www.remspace.cz/novinky/pocet-zen-ve-vedeni-firem-vzrostl-o-9/>

je to jen velmi pomalý. Genderové stereotypy celkový pokrok dost brzdí si myslím a Česká republika má v rámci EU dost prostoru ke zlepšení.<sup>57</sup>

### 3. Diskriminace vůči ženám na pracovišti

V této kapitole bych se ráda věnovala diskriminaci, jejímu dělení a dopadům na ženy v pracovněprávních vztazích. Tato kapitola bude taktéž doplněna o výsledky dotazníku.

Diskriminace pochází z latinského slova „discriminare“ a doslova znamená rozlišování nebo také rozdělování. Další synonyma, kterými by se diskriminace mohla vyjádřit je také vyloučení, omezení, nerovné zacházení nebo znevýhodnění osoby oproti osobě druhé ve srovnatelné situaci z nějakého zákonem zakázaného diskriminačního důvodu.<sup>58</sup>

Diskriminační důvody jsou uvedeny v právních předpisech, pro pracovní právo jsou nejpodstatnější ty obsažené v antidiskriminačním zákoně a zákoníku práce a jedná se například o omezování práv osob na základě rasy, pohlaví, etnika, původu, zdravotního postižení, nebo náboženského či politického přesvědčení. Na základě diskriminačních důvodů dochází k odlišnému přístupu, který následně může být soudně stíhán jako diskriminace. Pro to, abychom mohli diskriminaci vymáhat potřebujeme nejenom diskriminační důvod, ale i jeho prokázání, nicméně pokud se jedná o diskriminační důvody, které jsou neměnné a viditelné pouhým okem jako je rasa, pohlaví (přestože to již v dnešní době lze změnit), trvalé zdravotní postižení nebo etnikum, zaměstnanec nikdy nenese důkazní břemeno. Pokud se však jedná o důvody, které vzniknou při výkonu zaměstnání, například těhotenství, kdy žena dostane výpověď proto, že otěhotněla a výpověď je tak neplatná, nese jako poškozená důkazní břemeno a musí prokázat diskriminační důvod na základě kterého byla diskriminována.<sup>59</sup>

V pracovním právu, ale nejenom v něm, celkově v právu obecně, je vhodné chápat diskriminaci jako kombinaci čtyř znaků, a to znevýhodnění stávajícího zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání, dále diskriminační důvod, který nám ukáže, proč a na základě čeho k diskriminaci dochází a abychom byli schopní toto

---

<sup>57</sup> Počet žen ve vedení firem vzrostl o 9 % — remspace. remspace — magazín [online]. Dostupné z: <https://www.remspace.cz/novinky/pocet-zen-ve-vedeni-firem-vzrostl-o-9/>

<sup>58</sup> TOMŠEJ, Jakub. Diskriminace na pracovišti. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-1014-8. str. 13-30

<sup>59</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1. str. 20



odlišení vnímat, potřebujeme srovnání s osobou ve stejné nebo alespoň značně srovnatelné situaci, aby byla diskriminace zřejmá. Posledním znakem, je neexistence ospravedlnění neboli neexistence žádného důvodu a rozumného vysvětlení, pro to danou osobu diskriminovat a tím jí omezovat práva nebo výkon těchto práv. Nerovné zacházení může mít ve výjimečných případech své opodstatnění a to např. pokud se jedná o národní bezpečnost nebo ochranu veřejného zdraví.<sup>60</sup>

Druhá osoba, se kterou je diskriminovaný srovnáván ve snaze prokázat diskriminaci se nazývá komparátor. V pracovněprávních vztazích je někdy problematické určit, kdo by tím komparátorem měl být, je jisté, že se musí vždy jednat o zaměstnance, ale konkrétní osoba vždy vyplyne z konkrétního nároku, o kterém se vede spor. A bude velmi složité hledat komparátora v čistě mužském kolektivu, kde bude mít jediná žena pocit, že je diskriminována oproti svým mužským kolegům. V takových to nejasných případech se pak často obracíme na Ústavní soud nebo evropskou judikaturu a již vydané pravomocné rozsudky.<sup>61</sup>

### 3.1. Rozlišování diskriminace

Diskriminace se dělí na negativní a pozitivní a dále na přímou a nepřímou. V této kapitole, bych se ráda věnovala těmto rozdělení, a to především ve vztahu k pracovnímu právu a ženám v pracovněprávním poměru, kdy bych ráda uvedla příklady, jak se může daná forma diskriminace projevit.

#### 3.1.1. Negativní a pozitivní diskriminace

Negativní diskriminace přímo směřuje k rozdělování a vyčleňování. Jedná se o diskriminaci, kdy osoba nemůže či je jí bráněno uplatňovat svá práva daná zákonem ve stejné míře jako ostatní. Je v každé situaci zakázána a velmi často se projevuje již při výběrovém pohovoru. Otázky na rodinný stav, děti a případné zajištění hlídání, když budou nemocné a podobné, jsou dle zákoníku práce nepřípustné.<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> Vše, co jste kdy chtěli vědět o diskriminaci | Ombudsman. Veřejný ochránce práv | Ombudsman [online]. Copyright © 2023 Kancelář veřejného ochránce práv [cit. 14.03.2023]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/aktualne/vse-co-jste-kdy-chteli-vedet-o-diskriminaci/>

<sup>61</sup> TOMŠEJ, Jakub. Diskriminace na pracovišti. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-1014-8. str. 13-30

<sup>62</sup> TOMŠEJ, Jakub. Diskriminace na pracovišti. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-1014-8. str. 13-30

Pozitivní diskriminace znamená taktéž rozdílné zacházení, ale ne nutně v negativním slova smyslu a za určitých podmínek je povolena. Často se pozitivní diskriminace označuje jako opatření směřující k vyrovnání sociálních rozdílů záměrným zvýhodňováním tradičně znevýhodňované skupiny. V současné době se pozitivní diskriminace nejvíce projevuje u rasového nebo etnického rozlišování.<sup>63</sup>

Jako příklad můžeme vzít např. zlepšení pracovních podmínek pro ženy navracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené anebo kvóty, kterou jsou vydávány pro firmy, aby v jejich pracovních týmech tvořily ženy nedílnou součást.<sup>64</sup> Tyto kvóty bych zařadila pod pozitivní diskriminaci, protože mají pomáhat zapojení žen do pracovních odvětví, kde stále nejsou toliko zastoupeny, jako je např. věda, výzkum, nebo politika, ale zároveň tím dochází k nepřímému vyčleňování mužů, aby tyto kvóty byly zaměstnavatelem naplněny. Přínos pozitivní diskriminace je tak značně sporný. Na jednu stranu má přispívat k začlenění menšinových skupin, nicméně její kritici naopak upozorňují na to, že spíše vede ještě k většímu rozdělování společnosti.<sup>65</sup>

### 3.1.2. Přímá a nepřímá

Diskriminaci můžeme také dělit na přímou a nepřímou. Za přímou diskriminaci je považováno jednání, které přímo směřuje k méně příznivému zacházení s jednou osobou než s jinou ve srovnatelné situaci. Tato definice je ukotvena i v antidiskriminačním zákoně v §2 odst. 3 a diskriminační důvody jsou zde většinou velmi zřetelné a snadněji rozpoznatelné. Jako příkladem přímé diskriminace může být např. nepřijmutí ženy, jen proto, že je žena, tudíž na základě jejího vrozeného pohlaví, přestože má potřebnou kvalifikaci, anebo proto, že je ženou, a tudíž by v budoucnu chtěla rodinu, což by narušilo výkon její profesionální budoucí práce.<sup>66</sup>

Nepřímá diskriminace je složitější a méně zřejmá, protože diskriminační důvody jsou často skryté za zdánlivě neutrální jednání nebo opatření, která má naopak vést ke zlepšení nebo ochraně zájmů ostatních osob. Může to být např

---

<sup>63</sup> HAVELKOVÁ, Barbara. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9. str. 90-100

<sup>64</sup> HAVELKOVÁ, Barbara. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9. str. 90-100

<sup>65</sup> Více žen do dozorčích rad podniků? Limity a rizika pozitivní diskriminace — HlídacíPes.org. Žurnalistika ve veřejném zájmu — HlídacíPes.org [online]. Copyright © 2023 HlídacíPes.org [cit. 14.03.2023]. Dostupné z: <https://hlidacipes.org/vice-zen-do-dozorcich-rad-podniku-limity-a-rizika-pozitivni-diskriminace/>

<sup>66</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1. str. 15-20 + 33-40

situace, kdy zaměstnavatel stanoví, že pro výkon zaměstnání hledá jen silné a vysoké uchazeče nebo uchazečky nad 180 cm. Zde je otázka, zda se jedná nebo nejedná o diskriminaci složitější. Zaměstnavatel si může pro výkon zaměstnání určit požadavky, s tím že potenciální zaměstnanec musí splňovat nějaké charakteristické znaky, nicméně tyto znaky se musí opírat o objektivní potřebu zaměstnavatele k dané práci. V tomto případě zaměstnavatel sice dal do inzerátu, že hledá i uchazečky, ale následná povinnost splnění výšky, je pro mnoho žen značně limitující a nepřímou je tak z výkonu zaměstnání vyřaduje.<sup>67</sup> V případě nepřímé diskriminace musí být diskriminační důvod prokázán a zaměstnavatel musí být připraven prokázat legitimní důvod, proč do zaměstnání potřebuje jen osoby vyšší 180 cm a to tak, že uveden konkrétní činnost, kterou by zaměstnanci s nedostatečnou výškou provádět nemohli. Posouzení nepřímé diskriminace je tak mnohem složitější.<sup>68</sup>

### 3.2. Zákaz diskriminace

Základ právní úpravy pro rovné zacházení v pracovněprávních vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem položilo mezinárodní právo a právo Evropské Unie, a to zejména po druhé světové válce. Zásada rovnosti a ochrana před diskriminací je obsažena v řadě mezinárodních smluv a úmluv, které byly postupně přijaty a inkorporovány do našeho právního řádu.<sup>69</sup>

Zákaz diskriminace je upraven mnoha předpisy. Na ústavní úrovni zakotvuje rovnost a nedotknutelnost všech lidí Listina základních práv a svobod, zejména v čl. 7 a 10 a v čl. 3 odst. 1 stanovuje zákaz diskriminace. Na zákonné úrovni se zákazu diskriminace a rovnosti v pracovním právu věnují mnohé zákony. Nejdůležitější z nich je zákoník práce, který zmiňuje zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace jako jednu ze základních zásad pracovního práva hned v § 1a odst. 1 písm. e) a dále se věnuje zákazu diskriminace v § 16 a § 17.<sup>70</sup>

Další zákony, které upravují zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích jsou např. zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který upravuje právo na zaměstnání a nemožnost jeho odepření osobě z taxativně uvedených

---

<sup>67</sup>TOMŠEJ, Jakub. Diskriminace na pracovišti. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-1014-8. str. 13-30

<sup>68</sup> TOMŠEJ, Jakub. Diskriminace na pracovišti. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-1014-8. str. 13-30

<sup>69</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1. str. 21-43

<sup>70</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1. str. 21-43

diskriminačních důvodů. V § 12 odst. 1 písm. a) poté tento zákon zakazuje zaměstnavatelům inzerovat nabídky do zaměstnání, které mají diskriminační charakter. Další zákony jsou např. zákon o platu, který se věnuje rovnému odměňování, služební zákon věnující se státním zaměstnancům, trestupkový zákon, občanský soudní řád a mnoho dalších.

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace je dále rozvedena v antidiskriminačním zákon č. 198/2009 Sb. Právě tento zákon upravuje základní definice diskriminace a s ní souvisejících pojmy.<sup>71</sup>

V předchozích kapitolách bylo zmíněno, že k diskriminaci dochází na základě diskriminačního důvodu, kdy ty neznámější jsou právě pohlaví, rasa, etnikum, náboženské vyznání a další, které jsou upraveny v antidiskriminačním zákoně. Zákoník práce stanovuje, že v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, takže k důvodům obsaženým v antidiskriminačním zákoně přidává ještě zákaz rozlišování na základě státního občanství, sociálního původu, majetku, politického smýšlení nebo manželského a rodinného stavu a otázky s tímto související.<sup>72</sup>

### 3.3. Výsledky dotazníkového šetření

V rámci praktické části práce bylo zpracováno kvantitativní dotazníkové šetření. Dotazník obsahoval 16 otázek, z toho 13 bylo uzavřených a 3 otevřených, na které bylo potřeba konkrétně odpovědět. Protože některé otázky byly zaměřeny spíše na ženy, nebo nebyly povinné, byl na ně poskytnut nižší počet odpovědí, u žádné odpovědi však počet neklesl pod 100 respondentů. Při zpracování dotazníku jsem dbala především na jeho anonymitu a dobrovolnost, pokud někdo chtěl odpovědět, jen na nějaké otázky a jiné vynechat, bylo mu to umožněno.

Na dotazník odpovědělo celkem 224 respondentů, z čehož 158 byly ženy a 66 muži. V průběhu dotazování jsem se snažila zajistit, aby byl poměr dotazovaných rovnoměrný, nicméně je zřejmé, že zaměření dotazníku je bližší ženám, a tak na něj i příznivěji reagovali a více odpovídali. Navíc byl dotazník

---

<sup>71</sup> II.1 Rovnost zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz diskriminace - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Obsah - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/II/Vybranezasadypracovnepravnichv>

<sup>72</sup> TOMŠEJ, Jakub. Diskriminace na pracovišti. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-1014-8. str. 37

poskytnut v online formě skrz sociální sítě a nebylo tak zcela možné rovnoměrné zastoupení pohlídat.

V rámci dotazníku byly položeny otázky nejen na diskriminaci, ale taktéž na otázky ohledně mateřství, rozdílné platové podmínky a rovnost. V této kapitole budou zhodnoceny pouze otázky týkající se diskriminace, ostatní části dotazníku a jejich zhodnocení bude následovat v dalších kapitolách, s nimiž souvisejí.

V dotazníku byly na diskriminaci položeny celkem 3 otázky, z čehož 2 byly uzavřené a 1 otevřená.

### 3.3.1. Diskriminace v zaměstnání

První otázka se týkala diskriminace a toho, jak běžně se s ní lidé v průběhu zaměstnání setkávají. Kromě možností ano nebo ne, jsem dodala i třetí možnost odpovědi a to odpověď, ano setkal/a, ale jen jako svědek, pro případ, kdy si respondenti všimli u svého zaměstnavatele nějakých nekalých diskriminačních praktik, ale netýkala se přímo jejich osoby. Rozšířil se tak počet kladných odpovědí i osob, které byly anebo jsou v zaměstnání diskriminovány.



Zdroj: autor, vlastní dotazníkové šetření

Na otázku bylo poskytnuto 214 odpovědí, z čehož jich 62,6 % bylo záporných. Jak bylo vyjádřeno výše, i odpověď ano, setkal jsem se s diskriminací, ale jen jako svědek, řadím do kladných odpovědí, neboť je ukazatelem toho, že na pracovišti k nějaké formě diskriminace došlo nebo dochází. Otázka je sice položena v minulém čase, nicméně si myslím, že spousta respondentů pochopila otázku i v čase přítomném, proto záměrně zmiňuji obě varianty. Kladných odpovědí tak bylo 37,4 % a z hlediska pohlaví, tak častěji se s diskriminací setkávaly ženy. U odpovědi ano byly všechny odpovědi od ženských respondentů (celkem to bylo 30

odpovědí), u možnosti ano setkal, ale netýkala se mé osoby odpovědělo 20 mužů a 30 žen. Ženy jsou tak, co se týče diskriminace stále zranitelnější než muži.

### 3.3.2. Diskriminace na pohovoru

Druhá otázka související s diskriminací se zaměřila na diskriminaci při pohovoru. Jak již bylo řečeno zaměstnavatelé si musejí dát pozor nejen na to, co píšou do inzerátů a nabídek práce, ale taktéž na to, na jaké otázky se během pohovoru uchazečů ptají. Zákoník práce v § 316 odst. 4 stanovuje informace, na které se zaměstnavatel při pohovoru nesmí ptát a jsou považovány za diskriminační, neboť nesouvisí s výkonem práce. Je to např. náboženské vyznání, trestněprávní bezúhonnost, původ, jakékoliv otázky týkající se rodiny a rodinného stavu anebo majetkových poměrů.



Zdroj: autor, vlastní dotazníkové šetření

Na otázku, zda jste se setkal/a s diskriminací na pohovoru odpovědělo záporně 162 respondentů a kladně 52 respondentů a 10 otázku vynechalo, předpokládám tedy, že vzhledem k vynechání odpovědi je odpověď taktéž záporná, anebo se jednalo o osoby OSVČ, které žádný pohovor nikdy neabsolvovali, i když se mi tato možnost jeví jako velmi nepravděpodobná.

Z 52 kladně odpovídajících respondentů bylo 11 mužů a 41 žen. U odpovědí žen se diskriminační otázky na pohovorech týkaly především rodiny a dětí. Většina odpovídajících žen uvedla, že byly dotázány, jestli děti mají nebo je plánují a jak to mají udělané s hlídáním, v případě nemoci nebo školních prázdnin (zde se často objevují otázky na rodinný stav, jestli je žena vdaná, nebo má partnera, který by hlídat mohl atd). 10 ženám bylo rovnou naznačeno, že je pro ně práce nevhodná, kvůli dětem, které mají, neboť nebudou stíhat školení a další s prací

spojené aktivity a kvůli tomu nebyly do práce přijaty. 20 žen odpovědělo, že otázky směřovaly spíše do budoucna, jestli děti plánují, kdy je plánují, jestli by se poté vrátily na stejné místo, jak dlouho by s nimi byly doma atd. Je tak patrné, že ženy se na pracovních pohovorech otázkám na děti často nevyhnou, jen jsou jim pokládány rozdílně z výše uvedeného soudím, že záleží na věku. Mladší uchazečky o zaměstnání jsou tázány na těhotenství, případné plánování rodiny, zatímco starší ženy, u kterých se předpokládá, že již děti mají, čelí otázkám na jejich péči. Vzhledem k tomu, že se jedná o informace, které s vykonávanou prací jen těžko mohou souviset, hodnotím je jako diskriminační a taktéž jako nevhodné až necitlivé. Ptát se kohokoliv, ale zvláště žen na to, jestli plánují mít děti, mi nepřijde moc taktní.

U mužských odpovědí se otázky týkaly spíše zdravotního stavu a dojíždění do práce. Jen 3 muži odpověděli, že byli dotázáni na rodinu a děti. Zbytek odpovědí směřoval na to, jestli jsou např. kuřáci, jestli sportují, či jestli mají auto, přestože tato podmínka nebyla pro práci relevantní, neboť se nevyžadovalo řidičské oprávnění.

#### 4. Faktory ovlivňující postavení žen na trhu práce

Trh práce je založen na vztahu nabídky a poptávky. Zaměstnavatelé stojí na straně poptávky, protože nabízejí svou práci a poptávají se po zaměstnancích. Zaměstnanci jsou poté na straně nabídky, kdy nabízí své kvality a schopnosti. Trh práce je založen na svobodné volbě a to jak nabízejícího, tak nakupujícího a z výše uvedeného plyne, že by trh práce měl nejenom motivovat uchazeče, aby chtěli pracovat a byla zde aktivní konkurence, ale taktéž, že by se zaměstnavatelé měli primárně rozhodovat na základě jedinečných vlastností a schopností každého jedince.<sup>73</sup> V praxi se tak bohužel často neděje a trh práce je stále značně genderově nevyvážený systém, neboť jedno pohlaví je pro zaměstnavatele atraktivnější na úkor toho druhého a jsou mu nabízeny lepší pracovní pozice. Muži jsou taktéž mnohem více povyšováni, a to téměř ve všech odvětvích i v těch, která jsou silně feminizovaná, což se samozřejmě odráží i na jejich finančním ohodnocení.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> Trh práce – Mikroekonomie - Miras.cz/Seminárky. Miras.cz - osobní stránky o cestování [online]. Copyright © 2000 [cit. 20.03.2023]. Dostupné z: <https://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>

<sup>74</sup> Koncentrace mužů a žen v tradičně mužských a ženských profesích škodí nejen ekonomice, ale hlavně ženám. Home [online]. Dostupné z: <https://www.feminismus.cz/cz/clanky/koncetrace-muzu-a-zen-v-tradicne-muzskych-a-zenskych-profesich-skodi-nejen-ekonomice-ale-hlavne-zenam>

Je zde mnoho faktorů, které na pracovním trhu ovlivňují obě pohlaví. Jedná se např. o věk, vzdělání, nebo dosaženou praxi, ale dále jsou tu faktory, s kterými se musí potýkat jen ženy a mezi tyto faktory řadím zejména výkon neplacených úkolů, jako jsou domácí práce, péče o děti nebo jiného člena rodiny. Muži tráví těmito pracemi kolem 8 až 12 hodin týdně, u žen je to však téměř dvojnásobek.<sup>75</sup>

Ženy čelí překážkám na trhu práce, zejména kvůli dětem, které je v mnohých případech i na několik let zcela vyřadí z pracovního života, což podporuje vznik bariér na trhu práce, které ženám často znemožňují dosáhnout vyšších pozic i lepšího platového ohodnocení. Je zajímavé, že pokud se zmiňují bariéry na pracovním trhu, je to vždy ve vztahu k ženám anebo osobám se zdravotním postižením. Slovní spojení mužské bariéry na trhu práce v podstatě neexistuje, a i zde můžeme vidět, jak je postavení obou pohlavím na pracovním trhu nerovnocenné.<sup>76</sup>

#### 4.1. Genderová segregace

Genderová segregace znamená v podstatě dělbu práce, kdy je pracovní trh rozdělen na pracovní pozice, ve kterých dominují muži anebo ženy. Může se někdy jednat o celá pracovní odvětví, která jsou tímto rozdělením poznamenána a nemusí se jednat jen o zaměstnání, ale i o vzdělávací instituce, sociální skupiny atd. Právě genderová segregace má celkový negativní dopad na pracovní trh a nepříznivě přispívá k rozdílným mzdám a platům.<sup>77</sup>

Pod vlivem přetrvávajících stereotypů se nevyužívá individuálních schopností každého jedince, a i samotní jedinci se mohou nechat stereotypy odradit, aby se ucházeli o pozice, které nejsou pro jejich pohlaví obvyklé. Kořeny této segregace můžeme najít již ve vzdělávacím systému, a to nejvíce na středních odborných školách, kdy tvoří absolventky např. elektrotechnických, strojírenských nebo dopravních odborných škol méně než 10 %.<sup>78</sup>

Problémem, který s genderovou segregací souvisí je i technologický pokrok a nástup průmyslu 4.0, který proměňuje pracovní trh. Můžeme očekávat, že

---

<sup>75</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. str. 18-40

<sup>76</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. str. 18-40

<sup>77</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1., str. 13-27

<sup>78</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1., str. 13-27



v budoucnosti, která nemusí být natolik vzdálená, některé pracovní pozice zcela vymizí a dojde k nahrazení pracujících fyzických osob stroji.<sup>79</sup> To jistě postihne obě pohlaví, nicméně ženy mají biologicky menší nadání na analytické a technické smýšlení, neboť je dokázáno, že muži a ženy používají při myšlení jiné části mozku a dochází k odlišným chemickým stimulům, kdy muži zapojují do řešení úloh více šedou kůru mozkovou, zatímco žen bílou.<sup>80</sup> Nejedná se o rozdíl v intelektu ani o rozdíl v samotné stavbě mozku, tento orgán je pro obě pohlaví stejný a obě pohlaví mohou dosáhnout stejného stupně inteligence, ale jedná se o biologické vrozené předpoklady řešení úloh, která se dle pohlaví biologicky stále odlišují a vždy se odlišovat budou.<sup>81</sup> Bohužel nejenom pracovní trh neumí s předpoklady pracovat, ale i společnost je využívá jako vysvětlení stereotypů, které v sobě tímto způsobem zrcadlí a nepřímo podporuje. Vzhledem k technologickému pokroku, se předpokládá, že vzniknou nové pracovní pozice, tudíž by nemělo dojít k nárůstu nezaměstnanosti jako takové, nicméně problémem může být okruh nově vznikajících pracovních pozic, které budou vyžadovat technické zaměření, nebo analytické myšlení, což jsou oblasti, ve kterých stále dominují muži.<sup>82</sup>

Obory, kde mají naopak převahu ženy jsou zejména nižší administrativní práce, zdravotnictví nebo školství. Genderová segregace je nejenom v českém školství, ale taktéž na českém pracovním trhu poměrně výrazným jevem.<sup>83</sup>

Jedním z podstatných faktorů, který ovlivňuje postavení žen na trhu práce je samozřejmě dosažené vzdělání. Ne zcela automaticky platí, že vyšší dosažené vzdělání rovná se vyšší příjem a lepší pracovní pozice plná benefitů, je však zřejmé, že osoby s vyšším dosaženým vzděláním jsou méně nezaměstnané a lépe si hledají pracovní uplatnění. Zvyšování vzdělání by taktéž mělo pomoci ke genderové rovnosti na trhu práce i ve struktuře společnosti. Za vyšší pozice, které jsou často

---

<sup>79</sup> Průmysl 4.0 nejsou jen průmysloví roboti, automatizace výroby či digitalizace - Vědavýzkum.cz. Portál Nezávislé informace o vědě a výzkumu - Vědavýzkum.cz [online]. Copyright © [cit. 20.03.2023]. Dostupné z: <https://vedavyzkum.cz/inovace/inovace/prumysl-4-0-nejsou-jen-prumyslovi-roboti-automatizace-vyroby-ci-digitalizace>

<sup>80</sup> Mozky žen a mužů fungují rozdílně, ale „chytře“ jsou oba stejně – Mužský versus ženský mozek | 3 pól – Magazin plný pozitivní energie. Úvod | 3 pól – Magazin plný pozitivní energie [online]. Copyright © Třípól [cit. 20.03.2023]. Dostupné z: <https://www.3pol.cz/cz/rubriky/medicina-a-prirodoveda/844-mozky-zen-a-muzu-funguji-rozdilne-ale-chytre-jsou-oba-stejne-muzsky-versus-zensky-mozek>

<sup>81</sup> Mozky žen a mužů fungují rozdílně, ale „chytře“ jsou oba stejně - Mužský versus ženský mozek | 3 pól - Magazin plný pozitivní energie. Úvod | 3 pól - Magazin plný pozitivní energie [online]. Copyright © Třípól [cit. 20.03.2023]. Dostupné z: <https://www.3pol.cz/cz/rubriky/medicina-a-prirodoveda/844-mozky-zen-a-muzu-funguji-rozdilne-ale-chytre-jsou-oba-stejne-muzsky-versus-zensky-mozek>

<sup>82</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1., str. 13-27

<sup>83</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1., str. 13-27

podrobeny statistickému měření, jsou manažerské pozice. V rámci EU z dat z roku 2019 zastává tyto pozice 9,4 milionu lidí, z čehož je 64 % mužů a jen 36 % žen. V rámci České republiky je toto procento ještě menší a vyšší manažerské pozice, kdy jsou ženy vedoucí pracovníci, anebo zastávají pozice v dozorčích radách firem tvoří 29 %.<sup>84</sup>

## 4.2. Bariéry v kariéře ženy

Český pracovní trh není úplně ideálním místem, který by umožňoval kombinovat pracovní a rodinný život a s prací žen je spojeno hned několik problémů, které mohou znesnadnit či přímo znemožnit ženám budování kariéry.

Tyto bariéry můžeme dělit na vnější a vnitřní. Vnější bariéry tvoří především stereotypní smýšlení, způsobující genderovou segregaci na trhu práce, nevstřícnost zaměstnavatelů ke způsobům, jak sladit práci a rodinu, ale taktéž neschopnost státu toto zajistit, vzhledem k nedostatku jeslí, anebo místa v mateřských školkách.<sup>85</sup>

Díky pandemii Covid-19 probíhající v letech 2019 a 2021 jsme se posunuli, co se týče flexibilní možnosti výkonu práce, nicméně i tak v těchto ohledech má pracovní trh velké mezery. Vnější bariéry, které ženy na pracovním trhu limitují, můžeme často potvrdit statistickými daty, které ukazují míru nezaměstnanosti u jednotlivých pohlaví, procento dětí, které se nedostalo do školek a podobné. Vzhledem k tomu, že jsou vnější bariéry mnohem častěji medializovány a probírány, mohou tak nejenom ženy, ale i společnost přesvědčit o tom, že negativa v budování kariéry žen převyšují nad pozitivy, a tudíž od pracovních ambic ženy odrazují.<sup>86</sup>

S tím souvisejí i vnitřní (osobní) bariéry, které způsobují, že ženy nemají takové ambice a sebevědomí jako muži, což je samozřejmě problematika osobního rázu, nicméně je otázkou, do jaké míry společnost toto nízké sebevědomí u žen podporuje. Jsem toho názoru, že spousta stereotypů a problémů, které pracovní trh ve vztahu k ženám má, je způsoben i tím, že se ženy bojí ozvat, protože když to

---

<sup>84</sup> České vysokoškolačky vystudují, ale nepracují | Statistika&My. Statistika&My | Magazín Českého statistického úřadu [online]. Copyright © Český statistický úřad [cit. 20.03.2023]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2020/04/01/ceske-vysokoskolacky-vystuduji-ale-nepracuji/>

<sup>85</sup> Bariéry ženské kariéry | Pro Fair Play. [online]. Copyright © 2023 Active Radio [cit. 20.03.2023]. Dostupné z: <https://www.profairplay.cz/bariery-zenske-kariery/>

<sup>86</sup> Dopady opatření proti pandemii na ženy a muže na trhu práce | Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. [online]. Copyright © 2022 [cit. 20.03.2023]. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/aktualita/dopady-opatreni-proti-pandemii-na-zeny-muze-na-trhu-prace>

udělají, ke změně stejně nedojde a často čelí spíše odsouzení a posměchu, neboť je zákon chrání, tak si nemají na co stěžovat. Kvůli nízkému sebevědomí, se pak ženy často drží při zemi a ambice na vyšší postup ani nemají, což mimo jiné, může vytvořit genderovou segregaci tím, že na vyšších manažerských postech je převaha mužů a opět, pro ženy, které ambice mají, může být poté problematické do těchto čistě mužských kolektivů vstoupit.<sup>87</sup>

Bariéry můžeme taktéž rozdělit do tří skupin, a to na straně státu, zaměstnavatele anebo na straně zaměstnance. Není pochyb, že za způsobenou nerovnost na trhu práce může značnou měrou stát. Velkou odlišnost vývoje můžeme vidět v porovnání západních států a států bývalého sovětského bloku. Zatímco pracovní trhy západních států jsou mnohem flexibilnější a umějí snáze kombinovat pracovní a rodinný život, respektive tuto kombinaci snáze umožňují, situace v postsocialistických zemích se vyvíjela odlišně. Česká republika má stále velmi často stanovenou pevnou pracovní dobu a neumožňuje zaměstnancům spolurozhodovat o pracovním rozvrhu anebo místu výkonu práce a pracovní době. Náš pracovní trh není příliš flexibilní k potřebám pracujících rodičů, a vzhledem k tomu, že nedochází k podpoře toho, aby s dětmi zůstávali doma muži, vede to jen ke stížení situace žen-matek na trhu práce.<sup>88</sup>

Stát taktéž nedostatečně podporuje rodinnou politiku a politiku zaměstnanosti. V severských státech není neobvyklé, že se muž a žena při péči a výchově dítěte doma střídají, a proto jsou pak pro zaměstnavatele oba konkurenceschopní. Po revoluci a během 90. let zahájila ČR politiku toho, že usiluje o to, aby matky malých dětí zůstávaly s dětmi dlouho v domácnosti. Následkem toho je i dlouhá rodičovská dovolená, která v porovnání s ostatními evropskými státy, je opravdu nadstandartní. V současné době, kdy je obrovský nárůst inflace a stát se snaží šetřit, jsou tyto roky, kdy jsou ženy mimo pracovní trh (ať už dobrovolně nebo nedobrovolně, nesmíme zapomínat, že během 90. let došlo k rušení jesliček a dalších zařízení, které pečovali o děti do 3 let věku a v současné době jsou velmi nedostatkové) trati stát ekonomicky v podobně ztraceného pracovního potenciálu žen.<sup>89</sup> Dlouhá rodičovská dovolená se mi tak jeví

---

<sup>87</sup> Bariéry ženské kariéry | Pro Fair Play. [online]. Copyright © 2023 Active Radio [cit. 20.03.2023]. Dostupné z: <https://www.profairplay.cz/bariery-zenske-kariery/>

<sup>88</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena. Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Sociologické aktuality. ISBN 978-80-86429-94-6. str. 85-104

<sup>89</sup> Chybí lidi a ženy drží doma i nedostatek školek a jeslí. Postoj státu je sporný - Podnikatel.cz. Podnikatel.cz - největší server pro podnikatele v ČR [online]. Copyright © 1997 [cit. 20.03.2023]. Dostupné z:

jako značně nevýhodná, pro obě strany, jak pro stát a zaměstnavatele, tak pro ženy samotné. Bohužel, hodně snah státu zasáhnout do podoby podpory rodin a péče o děti bývá ostře kritizováno, jak samotnými zákonodárci, tak společnostmi, tudíž se žádného výrazného pokroku v této oblasti nejspíše nedočkáme.<sup>90</sup>

Bariéry na straně zaměstnavatele se odvíjejí od nastavení státu a jeho politiky. Zaměstnavatelé často vnímají přijetí ženy jako problém navíc a následně se ženy nevyhnou u pohovoru otázkám na děti, což je nejenom diskriminační a neetické, ale taktéž to ukazuje na strach, který zaměstnavatelé mají, když mají zaměstnat ženy. Již u pohovoru zaměstnavatele napadne, jestli žena nechce na mateřskou a jak dlouho tedy bude pracovat, než na ní půjde, či jak dlouho bude s dítětem doma a kdy se poté do práce vrátí. Na druhou stranu, zaměstnavatelé neposkytují ženám odcházejícím na mateřskou dovolenou žádnou možnost flexibilního zaměstnávání nebo nějakou alternativu k plnému pracovnímu úvazku. Zde se opět odráží politika českého pracovního trhu, který tyto formy zaměstnávání nedostatečně podporuje.<sup>91</sup>

#### 4.2.1. Tokenismus

Tokenismus se do českého jazyka velmi nelehko překládá, jeho definice je už o něco snazší. Jedná se v podstatě o situaci, kdy je zástupce určité skupiny (pohlaví, rasa, národnost, etnikum) v určitém společenství (pracovní sektor, obor, vzdělávací instituce) jediný, anebo zastoupen naprosto minimálně.<sup>92</sup> Tento jedinec se poté nazývá token, což by se dalo v lehce přeneseném významu přeložit jako znak nebo symbol, protože se prakticky stává symbolem „své“ skupiny a je na něho logicky kladen nejen větší tlak, kdy on sám sebe vnímá jako reprezentanta, ale taktéž na sebe upoutává větší pozornost. Jeho chyby poté mohou být více přeháněny a řešeny anebo vysvětlovány stereotypy a může dojít k tomu, že budou vyzdvihovány rozdíly, a ne společné vlastnosti. Z psychologického hlediska, když je takto zdůrazňována odlišnost a chyby, vede to k tlaku na výkon, kdy se token

---

<https://www.podnikatel.cz/clanky/chybi-lidi-a-zeny-drzi-doma-i-nedostatek-skolek-a-jesli-postoj-statu-je-sporny/>

<sup>90</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena. Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Sociologické aktuality. ISBN 978-80-86429-94-6. Str. 85-104

<sup>91</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena. Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Sociologické aktuality. ISBN 978-80-86429-94-6. Str. 85-104

<sup>92</sup> Jedna za všechny. O tokenismu, jeho projevech a důsledcích | Heroine.cz. Čtení, které způsobuje nezávislost | Heroine.cz [online]. Copyright © 2023 NextPage Media, s.r.o. [cit. 20.03.2023]. Dostupné z: <https://www.heroine.cz/spolecnost/5834-jedna-za-vsechny-o-tokenismu-jeho-projevech-a-dusledcich>

snaží, co nejvíce zavděčit a dokázat, že do homogenního pracovního prostředí patří, že je stejně dobrý, protože se ve vztahu k němu jistě projeví pochybnosti od ostatních spolupracovníků. Může poté snadněji dojít k syndromu vyhoření a pracovnímu přetížení, kdy následkem je, že jedinec pracovní prostředí úplně opustí, čímž v podstatě potvrdí určité stereotypy, že daná skupina jednotlivců (ženy, černoši, nemocní, matky, absolventi atd.) není pro práci vhodná a jen to vede k ještě většímu zakořenění stereotypů a předsudků.<sup>93</sup>

Jak je zřejmé, tokenismus se neprojevuje jen ve vztahu k ženám, může stejnou měrou postihnout i muže, kteří pak čelí stejné míře odsouzení jako ženy. Muži to mají v typicky ženských oborech možná těžší než samotné ženy v mužských oborech. Muži v ženských kolektivech anebo muži věnující se typicky ženským pracím, jsou často považováni za gaye, anebo za nedostatečně maskulinní. Pokud se věnují péči o děti a pracují ve školství, bývají podezíráni z pedofilie, nehledě na to, že se jejich samotné působení v nedostatečně mužné profesi, může jevit jako selhání. Na muže, je taktéž kladen větší tlak ohledně odpovědnosti za rodinné finance, neboť muž je živitel a musí rodinu zaopatřit. Muži se tak feminizovaným profesím, ač by je třeba případně zajímali, vyhýbají, aby nesnížili svůj společenský statut. Ženy pracující v typicky mužských profesích jsou často obdivovány za odvalu, nicméně ani tak se stereotypům nevyhnou a bývají označovány za nedostatečně ženské, v případě, kdy tráví v práci nadbytek času, jsou souzeny jako špatné matky. Nehledě na to, že zbytečná pozornost, kterou na sebe tito jedinci přitahují také nemusí být zrovna chtěná.<sup>94</sup>

Tyto a podobné stereotypy spojované s ženstvím nebo mužstvím jsou hluboko zakořeněné v naší společnosti a myslím, že nikdy zcela nevymizí. Určitou možností, jak postupně zvrátit celospolečensky zažitě představy, je zapojení medií, které by zobrazovali muže a ženy v netradičních rolích a profesích.<sup>95</sup>

#### 4.2.2. Skleněný strop

Tento pojem se využívá v souvislosti s povyšováním a postupy na vyšší (manažerské pozice). Jedná se o metaforu, která symbolizuje neviditelnou překážku, kterou si jedinec uvědomí až když se přes ni chce dostat. Skleněný strop

---

<sup>93</sup> KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. str. 92-94

<sup>94</sup> KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. str. 92-94

<sup>95</sup> Tokenismus: bourání stereotypů na pracovním trhu | Pro Fair Play. [online]. Copyright © 2023 Active Radio [cit. 20.03.2023]. Dostupné z: <https://www.profairplay.cz/tokenismus-bourani-stereotypu-na-pracovnim-trhu/>

se často zkráceně definuje, jako neviditelný nebo nepřekonatelný a používá se zejména ve vztahu k ženám, kdy představuje bariéru, která ženám znemožňuje povýšení na vedoucí pozice. Metafora poté spočívá v tom, že ženy přes sklo vidí vyšší pozice, ale nemohou na ně dosáhnout.<sup>96</sup>

Jednotlivé typy překážek, které mohou skleněný strop utvářet jsou např. bariéry odlišnosti, kdy si zaměstnavatelé vybírají do pracovního prostředí uchazeče, kteří se od těch již pracujících toliko neodlišují a vzhledem k tomu, že na vyšších pozicích, je převaha mužů, opět se jedná o nadržování mužským uchazečům.<sup>97</sup> Dále je to společenská bariéra, která v sobě odráží různé stereotypy, genderovou segregaci a rozdělování pracovních odvětví i přístupu k vzdělání podle pohlaví anebo informační bariéra, která naráží na to, že firmy, ale i stát samotný neinformuje o různých možnostech úvazků a pozicích na řídicích místech.<sup>98</sup>

Poslední bariérou, kterou zmíním, je genderové rozdělení pracovního trhu, které se projevuje dvěma způsoby. Za prvé ženy, které se dostanou na řídicí pozice, se stále uplatňují v méně prestižních nebo finančně podhodnocených oborech. A za druhé, pokud jsou ženy ve výkonné řídicí pozici, velmi často se stává, že jej podřízení jsou muži a může tak dojít ke stížení zapojení se do sítě neformálních vztahů, které velmi ovlivňují pracovní vztahy na pracovišti i výkon práce.<sup>99</sup>

#### 4.3. Rodina a práce

Postavení žen na trhu práce velmi ovlivňuje společenská role, kterou od žen společnost očekává, a to je sociální statut matky a pečovatelky. Mateřství je bohužel jednou z velkých bariér, která ženám znesnadňuje pozici na trhu práce, a proto jsem se rozhodla věnovat problematice sladování rodiny a práce samostatnou kapitolu.<sup>100</sup>

Kombinace pracovních a rodinných povinností bývá označována za hlavní sociální překážku v uplatnění žen v práci a kariéře. Mnoho řídicích pozic a míst s vysokou prestiží jsou definována tak, jako by rodina neexistovala a vzhledem

---

<sup>96</sup>KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. str. 92-94

<sup>97</sup> KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. str. 92-94

<sup>98</sup> KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. str. 92-94

<sup>99</sup> KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. str. 92-94

<sup>100</sup> KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. str.76-79

k současnému nastavení genderových stereotypů je práce a rodina v životě žen v konfliktu a ženy jsou tak stavěny před nutnost volby, zda mít rodinu nebo kariéru.<sup>101</sup> Péče o děti, anebo rodinné blízké je důvodem, proč jsou ženy někdy i dlouhá léta mimo pracovní proces a možnost budování kariéry se pro ně stává prakticky nemožnou.<sup>102</sup>

Návrat žen do pracovního života může být také po tak dlouhé době značně obtížný. Zaměstnavatelé sice mají povinnost ženu přijmout po mateřské dovolené a přidělit jí stejnou práci, jakou vykonávala před svým odchodem, v praxi se, ale ženy na svá původní místa často nevrací, anebo se vrátí a po krátké době odejdou, protože jim zaměstnavatel neumožňuje sladit práci a rodinu. Největším problémem je pracovní doba, která nevyhovuje požadavkům pracujících rodičů. Možnost kombinovat práci a rodinu mohou zlepšit některé z forem flexibilního zaměstnání, jako je práce na částečný úvazek, která může trvat různý čas a dobu, od denní práce po dobu min. 4 hodin, až po pracovní dobu sjednanou v týdenních cyklech, kdy se dodržuje celková pracovní doba 20 hodin týdně.<sup>103</sup> Zájem o práci na částečný nebo také zkrácený úvazek je enormní, mají o něho zájem nejen rodiče malých dětí, ale taktéž studenti anebo lidé v předdůchodovém nebo důchodovém věku. Pro zaměstnavatele tato forma zaměstnání není dostatečně atraktivní a i kvůli tomu, se u nás počet pracujících na částečný úvazek pohybuje kolem 20 % a největší skupinou na něj pracujících jsou právě matky s malými dětmi.<sup>104</sup>

Další možností je pružná pracovní doba, která dává zaměstnancům možnost volby, kdy a na jak dlouho budou pracovat. Pro pracující matky je toto dobrá volba, vzhledem k tomu, že si mohou práci přizpůsobit s dalšími rodinnými potřebami. Zaměstnavatelé často jen stanoví rozmezí hodin, kdy musí být zaměstnanec přítomen na pracovišti, zbytek pracovního času je však na zaměstnanci.<sup>105</sup>

---

<sup>101</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. str.76-79

<sup>102</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. str.76-79

<sup>103</sup> Ženy s dětmi chtějí flexi úvazky, ty však nejsou. Aktuální nabídka práce z celé ČR – INwork.cz [online]. Copyright ©, INwork.cz, RYXOO UNIVERSAL s.r.o. 17.10.2014 [cit. 21.03.2023]. Dostupné z: <https://www.inwork.cz/clanky/rady-a-tipy/85-zeny-s-detmi-chteji-flexi-uvazky-zadne-vsak-nejsi/>

<sup>104</sup> Čtvrt milionu lidí chce pracovat na částečný úvazek, firmy jim to ale neumožní. Nevyplatí se nám to, argumentují | e15.cz. e15.cz - Byznys, politika, ekonomika, finance, události [online]. Copyright © 2001 [cit. 21.03.2023]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/domaci/ctvrt-milionu-lidi-zada-castecny-uvazek-to-se-nam-nevyplati-argumentuji-firmy-1385863>

<sup>105</sup> VIII.3.3 Pružná pracovní doba – Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Obsah – Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/VIII33Pruznapracovnidoba>

Poslední možností, kterou zmíním je práce z domova neboli na homeoffice, která v posledních letech jen roste, zejména díky pandemii Covid-19. Jsou zde samozřejmě zaměstnání, u kterých není tato forma zaměstnání možná a vyžadují přítomnost zaměstnance na pracovišti, čím dál tím více se však nacházejí způsoby, jak určité druhy práce vykonávat i doma. Zaměstnavatelé často uvádějí práci z domova již do pracovních inzerátů, jako jeden z možných pracovních bonusů. Problémem práce z domova může být nemožnost zaměstnavatele pracujícího kontrolovat, velmi často, je tak nutné, aby zaměstnanec strávil určitou dobu na pracovišti a pracoval v pevné pracovní době, než je mu poté homeoffice umožněn, což opět nemusí být dosažitelné pro jedince potřebující sladit čas s prací s rodinnými potřebami.<sup>106</sup>

V České republice jsou jednotlivé formy pracovní flexibility nabízeny jen zřídka, i když v roce 2021 byl úřadem práce České republiky spuštěn projekt na podporu forem flexibilního zaměstnávání. Stát se také snaží podporovat zaměstnavatele, aby pro ně přijímání uchazečů na zkrácený úvazek bylo atraktivnější.<sup>107</sup>

#### 4.4. Možnosti odstranění nerovného postavení

Gender v sobě odráží společenské hodnoty, a tak jeho změna i rychlost této změny závisí především na změnách společenských hodnot. A ty se mění velmi pomalu, jestli vůbec a většinou s jejich změnami dochází k odporu a kritice značné části společnosti. I když se stereotypy ženských a mužských rolí, jeví jako reálné charakteristiky, jde o zjednodušené soudy, které se zakládají na přežitcích a určitých představách. Argumentovat tím, že je tady určitý společenský statut a postoj k jednomu pohlaví stovky let, a tak nemá smysl to měnit a zasahovat do řádu věcí je velmi omezené.<sup>108</sup>

Evropská unie se dlouhodobě pokouší dosáhnout pokroku v genderové rovnosti ve snaze vytvořit takovou společnost, kde mají všichni ve všech věkových kategoriích možnost zvolit si vlastní životní cestu, tak aby měli všichni rovné

---

<sup>106</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. str.76-79

<sup>107</sup> Čtvrt milionu lidí chce pracovat na částečný úvazek, firmy jim to ale neumožní. Nevyplatí se nám to, argumentují | e15.cz. e15.cz - Byznys, politika, ekonomika, finance, události [online]. Copyright © 2001 [cit. 21.03.2023]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/domaci/ctvrt-milionu-lidi-zada-castecny-uvazek-to-se-nam-nevyplati-argumentuji-firmy-1385863>

<sup>108</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. str.69-76



příležitosti a byla vyzdvihována jejich rozmanitost. Hlavní cíle Evropské unie jsou potírat genderově podmíněné násilí a odstranit genderové stereotypy. Dále zajistit rovnoměrné zastoupení mužů a žen v různých odvětvích, od hospodářství, politiky až po výkon neplacených prací v domácnostech.<sup>109</sup> Strategické cíle Evropské unie ohledně rovnosti žen a mužů je zvýšit účast žen na trhu práce, nejenom proto, aby se zvětšil jejich podíl ve vedoucích pozicích, ale taktéž proto, aby dosáhly ekonomické nezávislosti na mužích. S tím je spojeno snížení rozdílů v odměňování a boj proti chudobě žen, kterou jsou mnohem více ohroženy.<sup>110</sup>

Strategie Evropské unie se samozřejmě promítají i do České republiky, která vydává rámcový vládní dokument pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů.<sup>111</sup> Cíle i účel tohoto vládního dokumentu jsou srovnatelné s cíli EU, jen upravené na český pracovní trh. Dokument „Strategie rovnosti žen a mužů 2021-2030“ se člení na 8 kapitol a na samém začátku zhodnocuje současný stav pracovního trhu a genderové nerovnosti. Z dokumentu se můžeme dozvědět, že od roku 2015 klesala míra nezaměstnanosti a vytvářela se nová pracovní místa, což nepříznivě ovlivnila pandemie Covid-19, od které míra nezaměstnanosti opět začíná stoupat, nicméně i tak má Česká republika v rámci EU jednu z nejnižších nezaměstnaností.<sup>112</sup>

Z hlediska genderových nerovností už je však pozice v rámci EU mnohonásobně horší. Česká republika dosahuje jednoho z nejvyšších rozdílů v míře zaměstnanosti žen a mužů. Od roku 2019 se toto číslo pohybuje kolem 15 % v neprospěch žen. Na vysokém rozdílu se podílí především dlouhá rodičovská dovolená.<sup>113</sup>

Ani ve vztahu k odměňování si česká republika nevede moc dobře a dlouhodobě patří k těm horším, ne-li nejhorším státům. V roce 2018 byl tkz. gender pay gap vyšší jen v Estonsku a Německu. V současné době se pozice České

---

<sup>109</sup> Strategie pro genderovou rovnost. Redirecting to /select-language?destination=/node/1 [online]. Dostupné z: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_cs](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs)

<sup>110</sup> Strategie pro genderovou rovnost. Redirecting to /select-language?destination=/node/1 [online]. Dostupné z: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_cs](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs)

<sup>111</sup> Strategie pro genderovou rovnost. Redirecting to /select-language?destination=/node/1 [online]. Dostupné z: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_cs](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs)

<sup>112</sup> Strategie regionálního rozvoje ČR 2021+: výtah ze schváleného dokumentu vládou České republiky ze dne 4.11.2019. Brno: Ústav územního rozvoje, 2020. ISBN 978-80-87318-97-3.

<sup>113</sup> Strategie regionálního rozvoje ČR 2021+: výtah ze schváleného dokumentu vládou České republiky ze dne 4.11.2019. Brno: Ústav územního rozvoje, 2020. ISBN 978-80-87318-97-3.

republiky mírně zlepšila, i tak se nachází na spodních příčkách srovnávacího žebříčku.<sup>114</sup>

Příčin těchto nerovností je celá řada a již zde zazněly. Kromě přímé diskriminace a genderových stereotypů, které stát jen těžko ovlivní, jsou tu další, které ovlivnit může, a to je nedostatek služeb a zařízení pro děti do 3 let věku, nedostatečná podpora flexibilní forem práce a nerovnoměrné rozdělení péče a výkonu neplacených prací. V rámci doporučení Rady Evropy k národnímu programu reforem je České republice opakovaně doporučováno, aby zajistila dostatečné kapacity služeb péče o děti a zvýšila tak míru zaměstnanosti žen.<sup>115</sup>

#### 4.5. Výsledky dotazníkového šetření

Na problematiku sladování rodinných a pracovních povinností byly v dotazníku položeny celkem 4 otázky. Protože se jednalo o otázky konkrétněji zaměřené byl počet odpovědí na ně nižší než na obecnější otázky, neboť se týkali jen omezeného počtu odpovídajících. Muži tyto otázky relativně často přeskakovali, stejně tak i respondentky, které děti nemají a problematika rodiny a práce se jich tak momentálně netýká. I tak si, ale myslím, že přes nižší počet odpovídajících můžeme vidět, některá potvrzení teorie v praxi.

Hned u první otázky je zcela zřejmé, že jsou to ženy, kdo zůstávají s dětmi doma. Přestože není mateřská dovolená genderově vymezená a mohou na ní nastoupit i muži, v praxi k tomu dochází opravdu minimálně. Podle dat statistického úřadu, odcházejí na rodičovskou dovolenou muži jen ve 2 % případů a téměř vždy se to děje, kvůli finančním prostředkům, kdy má žena větší plat než muž. V případě mateřské dovolené je toto číslo ještě nižší.

Příjemným překvapením bylo 25 odpovědí u možnosti, že jednu z dovolených čerpají oba partneři, tudíž ženy nejsou tak dlouho s dětmi doma, ale dochází k rozdělení péče o dítě, což je dle mého tou nejlepší variantou, ke které snad bude docházet ve většině domácností čím dál tím častěji.

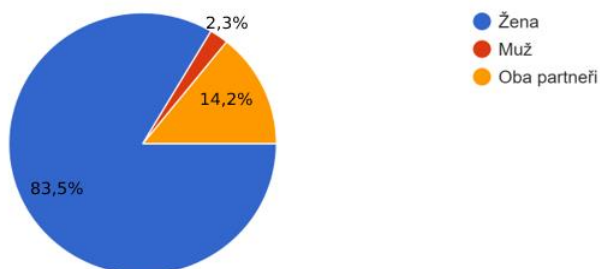
---

<sup>114</sup> Strategie regionálního rozvoje ČR 2021+: výtah ze schváleného dokumentu vládou České republiky ze dne 4.11.2019. Brno: Ústav územního rozvoje, 2020. ISBN 978-80-87318-97-3.

<sup>115</sup> Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030, Úřad vlády České republiky, kolektiv autorů, dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie-2021\\_2030-online-na-vysku.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie-2021_2030-online-na-vysku.pdf)

Pokud jste měl/a děti, kdo ve vaší domácnosti s nimi zůstával doma a čerpal mateřskou nebo rodičovskou dovolenou (případně obě).

176 odpovědí

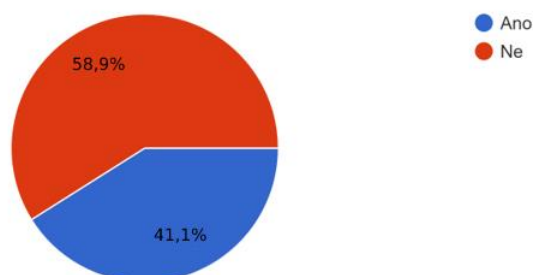


Zdroj: autor, vlastní dotazníkové šetření

Druhá otázka, navazující na péči o děti se týkala návratu po jedné z dovolených, které se po narození dítěte mohou čerpat. Žena anebo muž se mohou vrátit do práce již po skončení mateřské dovolené a rodičovskou tak vůbec nečerpat, anebo být s dítětem doma podle vlastního uvážení. Rodičovská dovolená může být protažena až do 4 let věku dítěte, nicméně častěji se uvádí, že trvá 3 roky, neboť je to standardnější doba a po celý tento čas platí ochrana ve vztahu k pracovnímu poměru, který nemůže být s čerpajícím jednostranně ukončen.<sup>116</sup> I přesto, však převažuje procento a zde si troufám tvrdit žen, protože na tuto otázku odpovědělo ze 151 odpovědí pouze 15 mužů, které se na stejnou pracovní pozici nevracejí.

Vrátil/a jste se po mateřské nebo rodičovské dovolené na stejnou pracovní pozici ze které jste odešel/a?

151 odpovědí



Zdroj: autor, vlastní dotazníkové šetření

<sup>116</sup> Návrat do práce po mateřské či rodičovské dovolené | Články | Právo pro všechny. Úvodní strana | Právo pro všechny [online]. Copyright © 2022 D.A.S. Všechna práva vyhrazena [cit. 21.03.2023]. Dostupné z: <https://www.pravoprovsechny.cz/clanky/navrat-do-prace-po-materske-ci-rodicovske-dovolene/>

Na otázku, proč se ženy nevrací anebo po návratu ze zaměstnání mění pracovní pozice, nám může poskytnout odpověď zhodnocení další dotazníkové otázky, která se zaměřila na pracovní podmínky.

Na tuto otázku odpovědělo celkem 128 respondentů a opět většina z nich byly ženy, z čehož 65 uvedlo jako odpověď, že se do stejného zaměstnání nevrátily, tudíž s nastalou situací nemají zkušenosti. Vnímám tuto odpověď jako potvrzující domněnku toho, že podmínky, které vyhovují bezdětným ženám, nejsou pro ně vhodné poté, co se stanou matkami.

O 2 respondenty méně, tudíž 63 respondentů poté zvolilo jednu z kladných odpovědí s tím, že jsou buď naprosto spokojené, anebo jim podmínky spíše vyhovují, s tím, že neplánují odejít do jiného zaměstnání, nebo měnit pracovní obor, ale prostor po zlepšení na jejich pracovišti je. Zápornou odpověď, týkající se nevyhovujících podmínek s tím, že plánují z pracoviště odejít a již si hledají jinou pracovní pozici zvolilo jen 5 % odpovídajících respondentů. Z mého pohledu, po zhodnocení dotazníku, se po narození dítěte ženy rozhodují dvojím způsobem. Buď se na svou předchozí pozici vůbec nevrátí, protože jí rovnou shledávají jako nevhodnou, anebo se vrátí a poté jsou v ní relativně spokojeny a nemají důvod odcházet.

Poslední otázka se zaměřila na formy flexibilního zaměstnávání, které shledávám jako možné řešení výpadku žen z pracovního trhu po dobu, kdy mají děti anebo se starají o jiné členy domácnosti.



Zdroj: autor, vlastní dotazníkové šetření

Z následujícího grafu můžeme vidět, že na otázku odpovědělo 142 respondentů a 71 jedna z nich o tuto formu zaměstnání ani nestála, což chápu tak, že po narození dítěte se stane prioritou péče o něj a mnoho žen po tuto dobu pracovat vůbec nechce, což je samozřejmě v pořádku a na svobodné volbě každé z žen. Následně je tu taktéž možnost malé informativnosti o existenci těchto forem zaměstnání, s tím, že o nich respondenti zkrátka nevěděli, anebo je s možností jejich výkonu zaměstnavatel ani neseznámil.

21 uchazeček mělo o nějakou z forem flexibilního zaměstnání zájem a nebylo jim to umožněno, což je poměrně nízké číslo, přestože k neochotě zaměstnavatele by nemělo docházet, zvláště, jestli u něho žena byla zaměstnaná již před tím a stále je v ochranné době, jeví se mi to pro zaměstnavatele taktéž výhodnější, jí zaměstnat nějakou formou, než jí jen držet místo. Větší počet, konkrétně 50 respondentů uvedlo, že na nějakou formu během čerpání mateřské či rodičovské dovolené pracovali a nejčastěji se jednalo o zkrácený úvazek, jehož oblíbenost v poslední době roste, a to zejména u žen-matek, které tvoří nejpočetnější skupinu pracujících na zkrácený typ úvazku.

## 5. Mzdové rozdíly

V závěrečné kapitole této práce bych se ráda věnovala genderovým rozdílům v odměňování mužů a žen a jejich nerovnému postavení na trhu práce, a to jak v České republice, tak v rámci EU, neboť ani jeden z evropských států není vůči ženám a jejich odměňování zcela rovnocenný, přestože jsou státy (např. Lucembursko nebo severské státy), kde jsou již rozdíly v platech mezi pohlavími relativně malé až minimální. Lucembursko se jako jeden z mála evropských států přiblížil k hranici rovnosti s indexem gender pay gap na potencionální hranici nuly.<sup>117</sup> Genderové rozdíly v odměňování jsou velmi často prezentovány formou statistik. K porovnání platových podmínek mužů a žen v České republice, jsem tedy využila údaje zveřejněné českým statistickým úřadem zejména z roku 2020, neboť se mi je podařilo nejlépe ověřit a dalším podstatným zdrojem, při zpracování této kapitoly byly údaje zveřejněné evropským statistickým úřadem Eurostatem, který sbírá data na úrovni celé EU a srovnává mezi sebou členské státy. Kapitola bude

---

<sup>117</sup> Luxembourg has the lowest gender pay gap in the EU - researchluxembourg. [online]. Copyright © LMIH [cit. 25.03.2023]. Dostupné z: <https://www.researchluxembourg.org/en/luxembourg-has-the-lowest-gender-pay-gap-in-the-eu/>

taktéž doplněna o výsledky vlastního dotazníku, který tak završí praktickou část práce.<sup>118</sup>

I přes přijaté zákony, a to jak na evropské (zásadu rovné odměny za stejnou práci zakotvila již zakládající smlouva Evropského společenství v roce 1957), tak vnitrostátní úrovni, které zaručují všeobecnou rovnost, tudíž i rovnost v odměňování za odvedenou práci, dochází k rozkolu mezi ženskými a mužskými platy. Ženy jsou obecně hůře placeny než muži a k větší či menší míře nerovnosti na trhu práce dochází ve většině zemí světa. Česká republika má bohužel v této kategorii nehezkou pozici a již dlouhodobě se řadí ke státům s nejvyšším rozdílem v odměňování.<sup>119</sup>

V České republice stanovuje odměnu za vykonanou práci zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce v §109 až §112, kde jsou stanoveny jednotné principy odměňování pro všechny skupiny zaměstnanců, a to jak v podnikatelské sféře, kde jsou zaměstnanci odměňováni ve formě mzdy, anebo ve sféře nepodnikatelské, kde dostávají platy.<sup>120</sup> Hlavním rozdílem mezi mzdou a platem je určení sektoru, ve kterém zaměstnanec pracuje. Pokud se jedná o zaměstnance v nepodnikatelské, někdy taktéž nazývané státní sféře, jedná se o plat, který se odvíjí podle pozice v platové tabulce. Mzda se vyplácí zaměstnancům v soukromém sektoru a je na rozdíl od platu více variabilní a zákon nechává pro její stanovení větší prostor. Jediné, co určuje je její minimální hranice a zároveň tak chrání zaměstnance.<sup>121</sup>

Pokud se hovoří o nerovném odměňování, zahrnuje to obě oblasti, jak platovou, tak oblast mezd a v obou případech platí zákaz diskriminace a zvýhodňování jedné skupiny na úkor druhé. Podle § 110 zákoníku práce náleží všem zaměstnancům a zaměstnankyním za totožnou práci stejná odměna, bohužel ženy dostávají o zhruba o 12% menší platy i na stejných pozicích než muži. Nejedná

---

<sup>118</sup> KŘÍŽKOVÁ, Alena, Romana MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2018. ISBN 978-80-7330-329-7. str. 14

<sup>119</sup> Proč berou ženy v Česku o 16 procent méně než muži? Vyspělost ekonomiky není totéž co péče, říká expertka | iROZHLAS - spolehlivé zprávy. iROZHLAS - spolehlivé a rychlé zprávy [online]. Copyright © 1997 [cit. 25.03.2023]. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/ekonomika/zeny-muzi-platy-mzdy-gender-pay-gap-rozdily-sociolozka-krizkova-vyzkum\\_2301282112\\_kac](https://www.irozhlas.cz/ekonomika/zeny-muzi-platy-mzdy-gender-pay-gap-rozdily-sociolozka-krizkova-vyzkum_2301282112_kac)

<sup>120</sup> 262/2006 Sb. Zákoník práce. Zákon pro lidi – Sbirka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 22.03.2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

<sup>121</sup> XVIII. Obecná ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohod – Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Obsah – Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/ODMENOVANI>

se však o stejnou práci ve smyslu § 110 zákoníku práce, ale o práci zařazenou do stejné třídy zaměstnání. Dlouho se myslelo, že je gender pay gap (zkráceně a dále jen GDP) způsoben tím, že ženy pracují v rozdílných zaměstnání a na jiných pracovištích a rozdílné platové podmínky jsou tak zcela pochopitelné. Nicméně mnohé průzkumy i statistiky uveřejněné Českým statistickým úřadem, ukazují, že to tak není, přestože v české republice klesá GDP na stejné pozici mnohem rychleji než celkový GDP, který naopak stagnuje a ukazuje nám tak, že zatímco se vyrovnávají rozdílné mzdy na stejné pozici, odlišné platové ohodnocení mezi obory přetrvává a typicky genderově ženské obory výrazně platově zaostávají. Nehledě na to, že se musíme ptát, proč ženy pracují v oborech, v jakých pracují a jestli se skutečně jedná o využití jejich biologických vloh a nadání, anebo je společnost na tato místa sama směřuje.<sup>122</sup>

Pokud budeme srovnávat platy v rámci různých odvětví, největší rozdíl nastává v oblasti zdravotnictví, sociální péče nebo školství, kde je vyšší koncentrace žen, a to zejména na nižších pozicích.<sup>123</sup> Je zajímavé, že i obory, které jsou vnímány jako ženské a ženy mají tendence k nim tíhnout, ať už kvůli biologickým vlohám, anebo vlivem genderového stereotypu, jsou vyšší a řídicí pozice obsazeny muži.<sup>124</sup>

V České republice mají ženy průměrně o 16 % menší platy než muži. Průměr v Evropské unii se přitom pohybuje v mezích 10 až 13 %, Česká republika tak na tom je ještě hůře, než je tento průměr, který sám o sobě není žádným vítězstvím, přestože rok od roku klesá. V roce 2012 činil 16 % a do roku 2022 klesl na 13 %. Můžeme tak říct, že se Česká republika přiblížila hodnotám evropského průměru před 10 lety.<sup>125</sup>

Nevyužívání potenciálu žen na trhu práce má různé negativní dopady, nejen na ženy samotné, ale taktéž na ekonomiku jednotlivých států. Ve vztahu k jednotlivcům má nižší příjem dopad na míru samostatnosti a míru penzijního pojištění. V důsledku toho jsou ženy mnohem více ohroženy chudobou ve stáří,

---

<sup>122</sup> Na stejné pozici berou ženy v Česku o 12 procent méně než muži. Celkový rozdíl v platech je dvojnásobný - Euro.cz. Euro.cz - Ekonomika, byznys, finance [online]. Copyright © 1997 [cit. 25.03.2023]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/clanky/na-stejne-pozici-berou-zeny-v-cesku-o-12-procent-mene-nez-muzi-celkovy-rozdil-v-platech-je-dvojnaso-bny/>

<sup>123</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena, Marta VOHLÍDALOVÁ, Kristýna POSPÍŠILOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 978-80-7421-147-8 str. 86

<sup>124</sup> Finance.cz - daně, banky, kalkulačky, spoření, kurzy měn [online]. Copyright © 1997 [cit. 18.03.2023]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/541456-eurostat-platove-rozdily-muzu-a-zen/>

neboť nižší platy se odráží i na nižším důchodovém pojištění ve starobním důchodu.<sup>126</sup>

## 5.1. Gender pay gap

V rámci této kapitoly velmi často zaznívá pojem gender pay gap, ráda bych ho blíže definovala, protože se jedná o podstatné anglické slovní spojení, které vypočítává rozdíl v průměrném hrubém hodinovém výdělku mužů a žen a tento výsledek následně využívá pro statistiky a zhodnocení postavení žen a mužů na trhu práce.<sup>127</sup>

Gender pay gap je mezinárodně využívaný pojem, označující problematiku nerovného odměňování. Vypočítává se podle hrubého platu zaměstnance před odpočtem daní z příjmu a příspěvků na sociální zabezpečení. Do výpočtů jsou zahrnuty pouze mzdy u zaměstnavatelů s deseti nebo více zaměstnanci, ale některé země, včetně České republiky mají výjimky a do výpočtu jsou zahrnuty i zaměstnavatelé s více než 2 zaměstnanci. Gender pay gap je ukazatelem, který vyjadřuje procentuální rozdíl průměrných mezd mužů a žen, vztažený k průměru mezd mužů. GDP je obecně platí, že je větší v soukromém sektoru, neboť zde nedochází k takové kontrole ze strany státu a je ponechána větší volnost v určování mezd.<sup>128</sup>

GDP je jistě dobrým ukazatelem rozdílnosti v odměňování, není však úplně přesný a velmi často dochází k rozkolu mezi daty uváděnými Eurostatem v rámci GDP a daty uváděnými Českým statistickým úřadem v celoročních zhodnoceních. K těmto rozdílům dochází kvůli rozdílným metodám způsobu výpočtu průměrné měsíční mzdy. Český statistický úřad má dvojitý výpočet. Buď, počítá dle průměrných měsíčních mezd, anebo pomocí mediánových měsíčních mezd, kdy téměř vždy vycházejí nižší čísla. Eurostat zase pro své výpočty využívá hodnoty získané jen z průměrných hodinových mezd a v případě České republiky pracuje

---

<sup>126</sup> Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů: projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. ISBN 978-80-7421-217-8, str. 21-22

<sup>127</sup> Proč jsou v odměňování žen a mužů rozdíly? | Zpravodajství | Evropský parlament. [online]. Copyright © Shutterstock.com [cit. 25.03.2023]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/society/20200109STO69925/proc-jsou-v-odmenovani-zen-a-muzu-rozdily>

<sup>128</sup> Co to je gender pay gap a jak se počítá? - RovnaOdmena. Rovná odměna – projekt 22% k rovnosti - RovnaOdmena [online]. Copyright © 2023 RovnaOdmena [cit. 25.03.2023]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/gender-pay-gap/>



pouze se soukromými údaji, tudíž zcela opomíjí některé pracovní sektory, které spadají do veřejné sféry a zaměstnanci zde pobírají platy.<sup>129</sup>

Do výše GDP se taktéž promítají různé faktory, jako přímá i nepřímá diskriminace, horizontální a vertikální segregace, která ukazuje, že jsou ženy zaměstnány méně ve vedoucích pozicích a více zastoupeny v odvětvích, kde jsou nižší mzdy, dále jsou to genderové stereotypy a taktéž ekonomická aktivita žen, kdy se do výsledku GDP nejvíce promítají roky, které ženy stráví mimo pracovní trh, při výkonu domácích prací a péče o rodinu.<sup>130</sup>

Eurostat postupem času vyvinul vlastní metodiku výpočtu adjustovaného GPD neboli GPD očištěného nejen od těchto faktorů, ale taktéž od dalších vlivů, jako je věk, pracovní odvětví, vzdělání, počet dětí atd, což může a nemusí být na škodu, nicméně poté dochází k rozdílným hodnotám a řekla bych, trošku zmatku v číslech, v momentě, kdy chceme být co nejvíce přesní.<sup>131</sup> Problémem věrohodnosti údajů je taktéž fakt, že do většiny analýz jsou zahrnuti pouze ti, kteří jsou zaměstnáni na klasickou zaměstnaneckou smlouvu, mnoho žen však pracuje na dohody, v rámci různých brigád anebo na formy zkráceného úvazku, které se do statistik prakticky nikdy nezohledňují.<sup>132</sup>

Pro rok 2014 tak například můžeme najít 2 hodnoty, a to očištěný GDP pro Českou republiku v hodnotě 18,5 anebo neočištěný, který se pohybuje kolem 22 %. Největší rozdíl hodnot samozřejmě nastává, když se snažíme porovnat data získaná Českým statistickým úřadem a Eurostatem, přestože Evropské hodnoty jsou uváděny bez větších odchylek, neboť se mi je podařilo lépe ověřit.<sup>133</sup>

---

<sup>129</sup> Jak vysoký je ve skutečnosti Gender Pay Gap? | POLITIQ. POLITIQ | Zprávy ze zahraničních médií [online]. Copyright © 2015 [cit. 25.03.2023]. Dostupné z: <https://politiq.cz/2018/08/12/jak-vysoky-je-ve-skutecnosti-gender-pay-gap/>

<sup>130</sup> Ženy v Česku vydělávají méně než muži. Jak vzniká "pay gap" a proč v něm Česko vyniká - Aktuálně.cz. Zprávy - Aktuálně.cz [online]. Copyright © [cit. 25.03.2023]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/gender-pay-gap/r~66e2d5e01b8311eca824ac1f6b220ee8/v~sl:1609577494e8070925360c5da86b43>

<sup>131</sup> Jak vysoký je ve skutečnosti Gender Pay Gap? | POLITIQ. POLITIQ | Zprávy ze zahraničních médií [online]. Copyright © 2015 [cit. 25.03.2023]. Dostupné z: <https://politiq.cz/2018/08/12/jak-vysoky-je-ve-skutecnosti-gender-pay-gap/>

<sup>132</sup> Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů: projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. ISBN 978-80-7421-217-8, str. 10-20

<sup>133</sup> Jak vysoký je ve skutečnosti Gender Pay Gap? | POLITIQ. POLITIQ | Zprávy ze zahraničních médií [online]. Copyright © 2015 [cit. 25.03.2023]. Dostupné z: <https://politiq.cz/2018/08/12/jak-vysoky-je-ve-skutecnosti-gender-pay-gap/>

	Gender pay gap	
	EU	Česká republika
<b>2010</b>	15,3 %	21,6 %
<b>2013</b>	14,2 %	20,6 %
<b>2018</b>	14,8 %	20,1 %
<b>2019</b>	13,7 %	18,9 %
<b>2020</b>	13,0 %	16,4 %
<b>2021</b>	12,7 %	15,0 %

Zdroj: Autor, využity údaje z Eurostatu a Českého statistického úřadu – Ženy a muži v datech 2020

V následující tabulce jsou zadány průměrné hodnoty, jaké byly shromážděny v rámci GDP v rozmezí 10 let. Záměrně jsem neuváděla všechna čísla, neboť se často jednalo jen o minimální rozdíl. Do tabulky jsem tak uvedla především roky, kdy došlo k nějakému výraznějšímu posunu a taktéž, se mi podařilo údaje ověřit, což jsou zejména čísla z posledních 5 let.<sup>134</sup>

Z tabulky můžeme vidět, že v rámci evropského průměru rozdíl v odměňování mezi muži a ženami dlouhodobě klesá a myslím, že pokud nic nenaruší dosavadní vývoj v roce 2025 bychom se mohli dostat k rozdílu 11 % nebo 10 %. Česká republika je na tom oproti evropského průměru hůře, ale i tak se s postupem času zlepšujeme. Nejhorší hodnoty jsme měli v letech 2012 a 2014, kdy jsme byli v rámci platové rovnosti jedni z nejhorších. Do roku 2018 se naše postavení v rámci evropských států zlepšuje a je znatelné, že dochází k snižování míry rozdílných platů. Od roku 2019 se jedná opravdu o skokové snižování této míry.<sup>135</sup>

V české republice taktéž musíme odlišovat rozdílné odměňování ve vztahu, k pracovnímu sektoru. Veřejný sektor, kde pobírají zaměstnanci platy má oproti tomu soukromému nižší míru rozdílnosti. Vzhledem k tabulkovým platům je zde nastolena větší míra rovnosti, i tak, ale ženy berou v průměru méně, zejména kvůli tomu, že jsou ženské obory v tabulkách oproti mužským podhodnocené. GDP ve veřejném sektoru se již dlouhodobě pohybuje v rozmezí 15-13 %, zde se tedy od evropského průměru toliko neodchylujeme, nicméně zatímco evropský průměr

<sup>134</sup> Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů: projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. ISBN 978-80-7421-217-8, str. 6

<sup>135</sup> Czechia: gender pay gap 2007-2018, by sector | Statista. Statista - The Statistics Portal for Market Data, Market Research and Market Studies [online]. Copyright © Statista 2023 [cit. 22.03.2023]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/1012989/czechia-gender-pay-gap-by-sector/>

GDP klesá, český rozdíl v platových tabulkách dlouhodobě stagnuje ve výše popsaném rozmezí.<sup>136</sup>

## 5.2. Příčiny odlišného odměňování

Důvodů, proč dochází k nerovnému odměňování je několik, jedním z těch primárních je stále přetrvávající genderový stereotyp a určitá genderová segregace na trhu práce. Dalším genderovým stereotypem, který přetrvává se týká vhodnosti žen na manažerských pozicích, podle kterého se ženy do vedení nehodí. Nicméně problém odměňování je mnohem komplexnější. Svůj vliv na něj má nejen kultura, ale taktéž legislativa a různá opatření na podporu rovnosti obecně. Můžeme vidět diametrální rozdíly v přístupu různých států, severské státy mají mnohem více rozvinutou politiku zaměstnanosti i rodiny a mnohem více, tak dochází k podpoře rovnosti na trhu práce.<sup>137</sup>

Obecně lze říct, že ženy početně dominují v profesích s nízkými mzdami. Segregace neznamena jen to, že na určitých pracovištích čekáme určité pohlaví, ale taktéž má dopad na příležitosti nebo pracovní podmínky a posiluje genderové stereotypy. To platí i v situaci, kdy ženy vstupují do nových oborů, kde jsou dosud málo zastoupeny a kde se dostávají do pozice tokenů.

Myslím si, že se genderová segregace stále v ČR docela výrazně projevuje, ale jsou zde i změny k lepšímu. Například v dopravních podnicích stále více přibývá žen, a tak kdysi čistě mužská profese řidiče autobusu, tramvaje nebo nákladních vozů pomalu zaniká.

Další příčinou, který s genderovou segregací souvisí je i fakt, že Česká republika dlouhodobě patří mezi státy s malým zastoupením žen na manažerských pozicích a na to navazuje další příčina, a to je mateřská a rodičovská dovolená, na které stále zůstávají především ženy. Přestože se zkracuje doba, po kterou jsou ženy s dětmi doma a stále častěji se vrací dříve do práce, i tak se roky strávené péčí o dítě promítají do jejich finančního hodnocení.<sup>138</sup>

---

<sup>136</sup> Czechia: gender pay gap 2007-2018, by sector | Statista. Statista - The Statistics Portal for Market Data, Market Research and Market Studies [online]. Copyright © Statista 2023 [cit. 22.03.2023]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/1012989/czechia-gender-pay-gap-by-sector/>

<sup>137</sup> Proč berou ženy v Česku o 16 procent méně než muži? Vyspělost ekonomiky není totéž co péče, říká expertka | iROZHLAS - spolehlivé zprávy. iROZHLAS - spolehlivé a rychlé zprávy [online]. Copyright © 1997 [cit. 25.03.2023]. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/ekonomika/zeny-muzi-platy-mzdy-gender-pay-gap-rozdily-sociolozka-krizkova-vyzkum\\_2301282112\\_kac](https://www.irozhlas.cz/ekonomika/zeny-muzi-platy-mzdy-gender-pay-gap-rozdily-sociolozka-krizkova-vyzkum_2301282112_kac)

<sup>138</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena, Marta VOHLÍDALOVÁ, Kristýna POSPÍŠILOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 978-80-7421-147-8 str. 10-16

Nejedná se, ale jen o těhotenství nebo mateřskou dovolenou, co stěžuje ženám pozici na pracovním trhu a ovlivňuje jejich platy. Jedná se i o následnou péči o dítě. V průměru jsou ženy s dětmi častěji doma v případě nemoci, více je vyzvedávají ze škol nebo školek, čímž se pro mnohé zaměstnavatele stávají méně atraktivní, nehledě na to, že pro vysoké pracovní pozice, kde je potřeba být často časově flexibilní a mít bohatou praxi, jsou pro ženy s dětmi velmi problematické a mnoho žen, pak raději obětuje kariéru na úkor dětí. A můžeme zde vidět další stereotyp, který v české společnosti nadále přetrvává, a to je fakt, že je žena stále vnímána jako matka a pracovat na úkor rodiny může vytvořit nepříjemný společenský tlak, který je ale kladen i na muže, pokud se rozhodnout být s dětmi doma. Tvoří se tak nepříjemná patová situace, která ani jednomu z pohlaví na trhu práce moc nepomáhá.<sup>139</sup>

Kumulací těchto i mnoha dalších faktorů dochází k rozdílům v odměňování, které mají vliv nejen na ženu samotnou a ovlivňují její ekonomickou samostatnost, ale taktéž se odráží na výši důchodového pojištění. Ženy jsou průměrně ve stáří ohroženy chudobou více než muži. Je tomu i kvůli zkráceným úvazkům, které jsou pro pracující matky velmi atraktivní, neboť jim dovolují sladit práci a rodinu, nicméně pokud na ně pracují více let, má to negativní dopad na výši jejich starobního důchodu.<sup>140</sup>

Nejvyšší rozdíl v odměňování z hlediska věku nastává mezi 30 až 45 rokem, což je v dnešní době věk, kdy se ženy buď starají o děti, anebo se vrací po mateřské a rodičovské dovolené zpět na pracovní trh. Dřívější návrat na trh práce výrazně ztěžuje ženám nedostupnost zařízení pro péči o děti do tří let věku. Pokud se ženy vrací na stejné zaměstnání, velmi často dostávají sovu původní mzdu, tedy částku, kterou dostávali ještě před odchodem na mateřskou dovolenou i když se v mezidobí co byli pryč, mzdy navyšovali. Ve veřejném sektoru je situace trochu odlišná, tam vzhledem k platovým tabulkám k takovým skokům ve finančním ohodnocení nedochází.<sup>141</sup>

---

<sup>139</sup> Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů: projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. ISBN 978-80-7421-217-8, str. 6-7

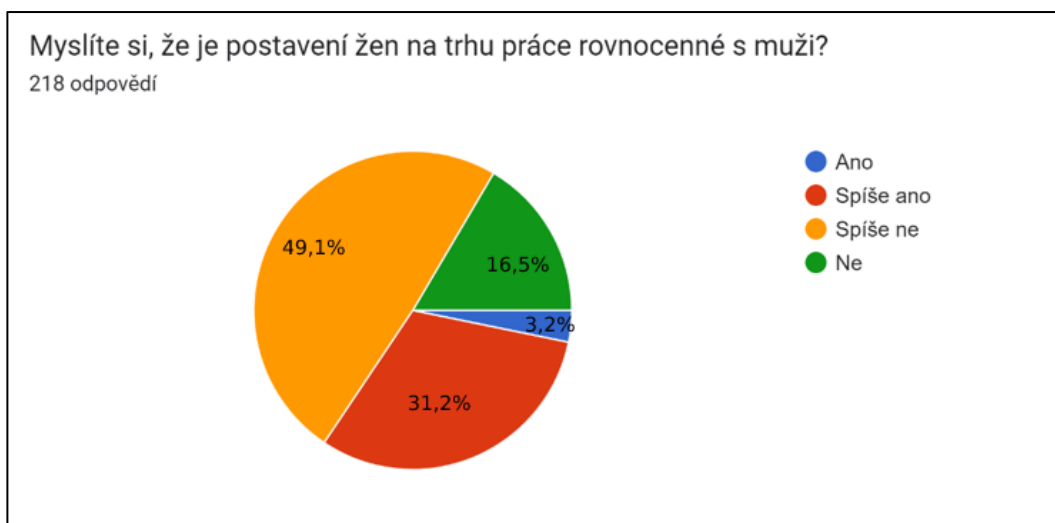
<sup>140</sup> Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů: projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. ISBN 978-80-7421-217-8, str. 6-7

<sup>141</sup> Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů: projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. ISBN 978-80-7421-217-8, str. 6-7

### 5.3. Výsledky dotazníkového šetření

Posledních pět dotazníkových otázek bylo zaměřeno na rovnost a platovou rozdílnost. Tři z těchto otázek byly uzavřené a jejich zhodnocení jsem opět shrnula do grafů, z kterých jsem se snažila zjistit, jestli teorie potvrzuje i praxi. Zbylé dvě otázky byly otevřené a vyžadovaly krátké odpovědi. Bylo velmi překvapující, že ačkoliv se respondenti navzájem neznají a dotazník byl anonymní, velmi často lidé psali podobné ne-li úplně stejné odpovědi, a zatímco někteří odpověděli jedním slovem, jiní se rozepsali a popsali své zkušenosti s rozdílným odměňováním. Z původního úmyslu udělat z těchto dvou otevřených otázek taktéž grafy, tak pro podobnost odpovědí sešlo a budou popsány a zhodnoceny v rámci textu.

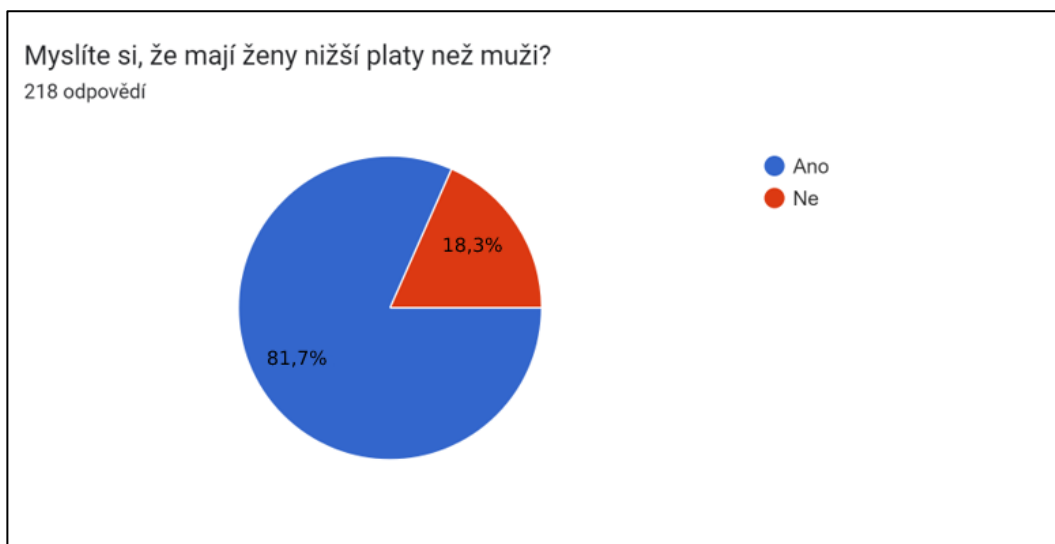
První dotazníková otázka se týkala rovnosti pohlaví na pracovním trhu.



Zdroj: Autor, vlastní dotazníkové šetření

Již na první pohled je patrné, že z 218 respondentů většina volila záporné odpovědi. Je zajímavé, že si česká společnost zřejmě uvědomuje, že nemáme úplně rovné podmínky a rovné příležitosti, přesto se s tím nijak výrazně nic nedělá. Ženské i mužské odpovědi zde byly relativně stejně zastoupeny i u odpovědi Ano, kterou zvolilo pouze 7 respondentů, byli 4 odpovědi mužské a 3 ženské.

Druhá otázka se zaměřila na nižší platy a při jejím zhodnocení jsem byla překvapená kolik mužů, taktéž volilo odpověď Ano. Na tuto otázku odpovědělo celkem 218 lidí, z toho 152 žen a 66 mužů a očekávala jsem, že ženy budou volit kladnou odpověď a tato hypotéza se mi i potvrdila. Zápornou odpověď zvolilo jen 12 žen z celkem 40 záporně odpovídacích. Nicméně jsem taktéž předpokládala, že muži budou odpovídat záporně v mnohem vyšším počtu, a to se mi nepotvrdilo.



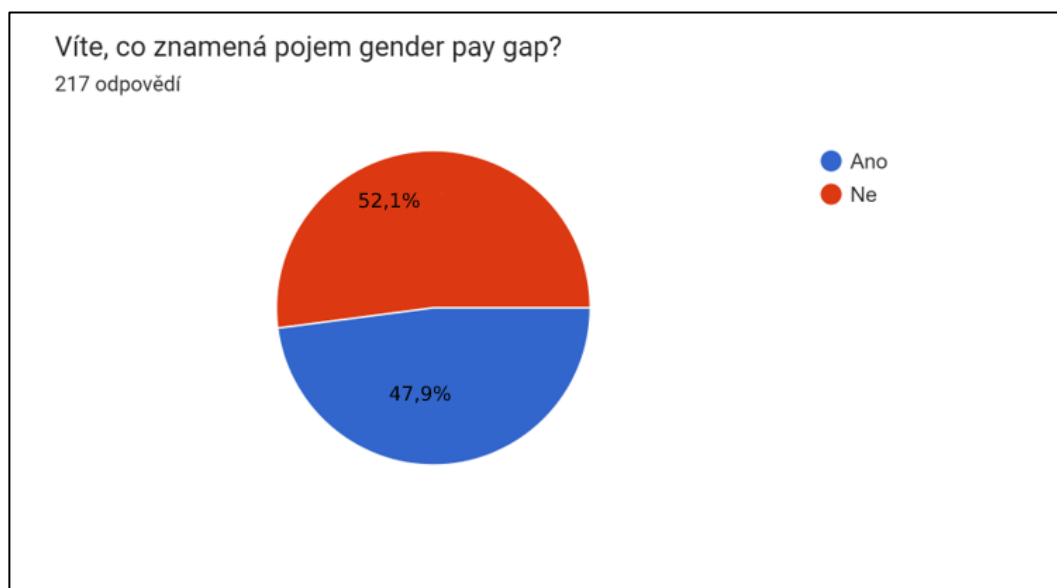
Zdroj: autor, vlastní dotazníkové šetření

Proč jsem očekávala větší počet záporných mužských odpovědí, je zejména kvůli tomu, že se domnívám, že celá problematika genderu, genderové segregace, rozdílných platů i postavení žen, nejen na trhu práce, ale ve společnosti celkově, je bližší ženám než mužům.

Na tento graf bych ráda navázala odpovědi na otevřené otázky. První z nich, se týkala těch, co na předchozí otázku odpověděli kladně, tedy 178 respondentů. Otázka zněla prostě a žádala respondenty, aby uvedli, proč si myslí, že mají ženy nižší platy. Ze 178 odpovědělo 157 respondentů a důvod, proč jsem se nakonec rozhodla na tuto otázku nedělat graf, je ten, že 137 odpovědí spadalo do stejné kategorie, kterou jsem nazvala péče o rodinu a děti. Jednotlivé odpovědi se sice od sebe lišili, některé byly jednoslovné (u jednoslovných nejčastěji zaznívalo slovo děti nebo dítě, které uvedlo 76 respondentů), jiné v celých větách až souvětích, nicméně týkali se toho samého důvodu, proč mají podle respondentů ženy nižší platy, a to jsou děti, čerpání mateřské a rodičovské dovolené a od toho se odvíjecí neschopnost sladit dostatečně pracovní a rodinný život. Další odpovědi se týkaly stereotypů, kdy muž je brán jako živitel, a proto má lepší plat, zatímco od žen se očekává péče o děti, anebo to, že děti chce a jednou je bude mít a velmi často také respondenti odpovídali, že vlastně neví, proč to tak je, ale je to zažitá a mají s tím vlastní zkušenosti. Sice minimálně, ale pro mně zajímavou byly 4 odpovědi, které zmiňovali, že muži jsou více draví po vyšších pozicích a mají vyšší cíle než ženy, které často směřují níže a jsou více spokojené i na nižších pozicích.

I druhá otevřená otázka byla zaměřená na rozdílné platy mužů a žen a tázala se respondentů o kolik procent si myslí, že mají ženy nižší platy. Na otázku odpovědělo 178 respondentů a většina z nich odpověděla číslem vyjadřujícím procentuální hodnotu. Byly zde, ale taktěž slovní odpovědi. 3 respondenti uvedli slovně, že se domnívají, že jsou rozdíly různé na odlišných pozicích a pracovních odvětví. A byl zmíněný i soukromý a veřejný sektor, kdy vzhledem k platovým tabulkám, zde nejsou takové rozdíly. Většina respondentů uvedla rozmezí 10 % až 20 % a úplně nejvíce bylo uvedeno číslo 15 %, které vlastně momentálně odpovídá českému průměrnému rozdílu v mužských a ženských platech. Žádný z respondentů neuvedl číslo větší než 30 % a i samotné číslo 30 % bylo napsáno jen velmi minimálně. Myslím si tak, že se lidé v problematice rozdílného odměňování docela orientují vzhledem k tomu, že většina z nich napsala v podstatě to správné číslo, shodné jako vychází i ze statistik. Ostatně i u předchozí otázky, někteří statistiky zmiňovali. Z dotazníku mi tedy vyplývá, že se lidé o problematiku příjmů, zajímají více, než jsem očekávala.

Poslední otázka zpracovaná do grafu byla spíše doplňková, neboť mě zajímalo, jak je mezi respondenty rozšířen anglický pojem gender pay gap a jestli znají jeho význam. Myslím si, že se jedná o anglický termín lehce přeložitelný a i proto, jsem očekávala, že budou převažovat kladné odpovědi. Nicméně má hypotéza, se mi nepotvrdila a z grafu je patrné, že lehce nad polovinu lidí tento pojem nezná.



Zdroj: Autor, vlastní dotazníkové šetření

Myslím, že tolik záporných odpovědí vzniklo nejspíše kvůli tomu, že byl dotazník určen spíše starším, a zatímco mladší generace je velmi sžitá s anglickým jazykem, u starších není angličtina toliko zastoupena, a tak si nejspíš pojem nepřeložili, tak snadno, jak jsem předpokládala. I tak, je pro mě překvapující, že na otázky ohledně platové rovnosti odpovědělo tolik lidí velmi přesně a vystihli dobře podstatu celé problematiky a uváděli i správná čísla, pokud se jedná o procentuální rozdíl platů, ale když zazní pojem gender pay gap, tak neví, o co se jedná.

#### 5.4. Celkové zhodnocení dotazníku

Jedním z cílů práce bylo i vytvoření a zhodnocení dotazníku. Výsledky dotazníkového šetření byly průběžně uvedeny a zhodnoceny ve 3 kapitolách. Dotazník sám, byl strukturovaný tak, aby se jeho otázky vztahovali na teorie určité kapitoly, neboť hlavním cílem dotazníku bylo tuto teorii potvrdit anebo vyvrátit praxí.

V části o diskriminaci bylo mou hypotézou, že se ženy setkávají nejen se samotnou diskriminací mnohem více než muži, ale především, že se většina z nich nevyhne otázkám na rodinu, ať budoucí, pokud je v mladém věku, anebo na tu, kterou již má, pokud je starší. Více než samotná diskriminace probíhající na pracovišti, mě zajímali negativní zkušenosti žen na pohovorech a otázky, se kterými se setkávají. A tato moje hypotéza se odpověďmi na dotazník potvrdila. Myslím si, že by stejně, jako existuje etický kodex pro advokáty, soudce, nebo třeba policisty, měl existovat nějaký etický kodex pro zaměstnavatele a jejich pohovorové otázky. Pohovor je jistě stresovou situací a nejenom, že se u něho většina žen nevyhne otázkám vyloženě diskriminačním, ale ještě musí vysvětlovat, jak to konkrétně doma mají, s hlídáním, s prací partnera, s péčí atd., což shledávám jako velmi neetické a neslušné.

V kapitole věnované faktorům, které ovlivňují postavení žen na trhu práce, jsem se zaměřila na pro mě hlavní faktor, a to vliv mateřské a rodičovské dovolené, který velmi ovlivňuje život ženy, a to po všech stránkách, nejenom té pracovní. Proto i dotazníkové otázky směřovali na rodinu a vracení se do práce po mateřské nebo rodičovské dovolené. Velmi příjemným zjištěním bylo, že na rodičovské dovolené zůstává stále více mužů a doufám, že se tak jednou přiblížíme ke standartu severských zemí, kde doma s dětmi zůstávají střídavě oba rodiče a mohou si tak kromě rodiny i oba rovným dílem budovat kariéru. Předpokládaná hypotéza, která



opět potvrdila i teorii se prokázala v otázce, jestli se ženy vrací na stejné pozice poté, co dočerpají jednu z dovolených. Údaje z českého statistického úřadu dlouhodobě ukazují, že se na stejnou pozici nevrací přes 50 % žen a podobný výsledek vyšel i v dotazníkovém šetření. Ženy se u nás bohužel na stejné pozice nevrací, protože jim jako pracujícím matkám už nevyhovují pracovní podmínky a myslím si, že je to velké mrhání ženskou prací a jejich potenciálem. Místo toho, aby ženy využívaly nabitě vzdělání anebo pracovní zkušenosti a stoupali kariérně v rámci určité hierarchie v zaměstnání, klesnou poté co mají dítě, opět do pozice uchazeček o práci a musejí začít někde jinde a zcela od znovu. Nehledě na to, že mnoho z nich chce pracovat již dříve a nebýt s dítětem, tak dlouho doma, ale okolnosti jim to nedovolí, ať už se jedná o nedostatek jesliček nebo neochotu zaměstnavatele poskytnout jim jinou formu úvazku.

Při zpracování práce, a zvláště hodnocení dotazníku mi dochází, že mateřská i tři letá rodičovská dovolená, která může být protažena až na čtyři roky, je v rámci EU nadstandardem a myslím si, že si jí naše společnost dost cení a je na ni pyšná, přestože se jedná o docela palčivý problém, co se týče kariérního růstu žen a jejich postavení na pracovním trhu. A je to problém i z ekonomického hlediska, a to jak pro stát, tak jednotlivé domácnosti, které přicházejí s příjmy žen o podstatnou část financí. Myslím, že není úplně zcestné se zamyslet nad tím, jestli bychom se neměli inspirovat v zahraničí a zkrátit délku čerpání obou dovolených na kratší období, přestože je zřejmé, že by to takovýto krok byl velmi kritizován a nejspíš k němu ještě velmi dlouho nedojde, zdali vůbec někdy. Česká republika v tomto ohledu zaujímá spíše opačné postavení, neboť zde panuje přesvědčení, že je správné, když je dítě dlouho s matkou doma a záměrně píše s matkou, neboť zde není vůbec rozšířená varianta toho, že by se muž mohl starat i o novorozené miminko. Muži sice začínají více zůstat na rodičovské dovolené, ale jedná se zatím o velmi malé procento a stereotypní hranice sociálních rolí je zde velmi pevná.

Poslední část dotazníku se týkala rozdílných platů a zde můžu rovnou navázat na téma dlouhé rodičovské dovolené, neboť si myslím, že je to jeden z hlavních důvodů, proč mají ženy nižší platy. V rámci dotazníku byli děti a péče o rodinu nejčastěji zmiňovány coby brzdy, které brání ženám v kariérním růstu a na to navazujícím vyšším platovém ohodnocení. Česká republika patří k zemím, která dlouhodobě obsazuje spodní příčky v rámci GDP, ale v posledních letech se

naše pozice v rámci evropského průměru zlepšuje, zejména při porovnání platů na stejné pozici.

Po zhodnocení dotazníku se mi tak potvrdila domněnka stanovená již na začátku práce, že ženy si musejí často volit mezi rodinou a kariérou a jen málokterým z nich je umožněn určitý kompromis. Kvůli dětem, ženy přicházejí nejenom o možné vyšší pozice, ale takéž o vyšší platy, a přitom spravedlivé odměňování by mohlo vést k celkové rovnosti mužů a žen.

## Závěr

Genderová nerovnost, a to nejen na pracovním trhu je stále hojně diskutovaným a aktuálním problémem, o kterém se debatuje jak v rámci EU, tak na vnitrostátní úrovni. Na teoretické úrovni mají ženy před zákonem zajištěna rovná občanská i politická práva, právo na stejnou odměnu za vykonanou práci anebo právo na vzdělání. Teorie a praxe se však značně odlišují a myslím si, že právě na pracovním trhu je tento rozdíl nejvíce patrný. Přitom by se český pracovní trh bez práce žen neobešel a z nasbíraných dat se můžeme přesvědčit, že ženy jsou na pracovním trhu velmi aktivní a jejich zaměstnanost za poslední roky roste a dosahuje míry téměř 70 %. Česká republika nemá problém s nezaměstnaností, v rámci evropského průměru patří ke státům s její nejnižší mírou, v případě rovnosti a rovných příležitostí na trhu práce za ostatními evropskými státy, zatím však velmi pokulhává.

Problémem, s kterým se český pracovní trh musí potýkat je stále silné přetrvávání genderových stereotypů a genderová segregace, která je v českém prostředí skutečně znatelná. Problémem tak není nezaměstnanost žen, ale jejich nerovnoměrný počet, pokud jde o zastoupení v jednotlivých oblastech a oborech. S výraznou koncentrací žen se setkáváme na pozicích, které jsou méně finančně ohodnoceny, jako jsou nižší administrativní úřednice, sociální pracovníce anebo zdravotní sestřičky. Ve velmi malém počtu jsou ženy zastoupeny na řídicích pozicích anebo ve společensky významných funkcích, jako je např. politika. Skloubit úspěšnou kariéru s výchovou dětí a péčí o domácnost je pro mnoho žen téměř nemožné a genderové stereotypy to ženám neulehčují, neboť je jsou to stále převážně ženy, kdo je za domácnost odpovědný.

Faktorů, které ovlivňují postavení žen na trhu práce je mnoho, ale myslím, že jsou zde dva hlavní důvody, které způsobují, že má česká republika v genderové rovnosti a v rámci gender pay gap tak tak špatné postavení. První z faktorů je genderová segregace a stereotypy (žena – pečovatelka, muž – živitel rodiny), která se projevuje již během výchovy a vzdělávání, druhým je poté nemožnost sladit práci a rodinu a nerovná dělba práce v rámci péče o potomky. Řada žen by potřebovala dostupné školky pro dvouleté děti, nejenom pro potencionální budování kariéry, ale aby vůbec mohly rodinu finančně zaopatřit. Většina českých domácností se bez příjmu žen neobejde, a přitom kvůli nižším platům přicházejí o značnou část financí. Ženy se po narození dítěte vracejí do práce stále častěji, současná

ekonomická situace jim často nedovoluje být s dítětem tak dlouho doma, ale jen poloviny z nich se vrací na stejné pracovní pozice.

Česká republika nicméně kroky na podporu žen na pracovním trhu spíše nepodniká. Zákoník práce sice ženy chrání, např. zavedením přestávek na kojení nebo ochranné doby po čas těhotenství a čerpání dovolených, nicméně je otázkou, zdali je to dostatečné a v případě ochranné doby a nemožnosti zaměstnankyni v době těhotenství vyhodit mi to vzhledem k tomu, jak malé množství žen se vrací na stejné pozice, přijde i zbytečné. Možným řešením by spíše bylo prosazování flexibilních forem zaměstnávání, jako je práce na zkrácený úvazek anebo práce z domova.

Genderová nerovnost na trhu práce je problémem, který je zde už mnoho let a je potřeba, abychom se jím zabývali. Určité kroky, které jsou ve vztahu k ženám podnikány, jako určování kvót a snahy zapojit ženy do oborů s převahou mužů, někdy až nuceně na sílu, než využití jejich biologických vloh a nadání se mi však jeví jako spíše kontraproduktivní, a protože se často jedná o pozitivní diskriminaci, jsou taktéž kritizované a spíše společnost ještě více rozdělují.

Při zpracování práce mi velmi pomohl projekt Ministerstva práce a sociálních věcí 22 % k rovnosti, který je zaměřený na řešení problémů rozdílného odměňování mužů a žen. V rámci tohoto projektu vyšly mnohé publikace, které se mi staly cennými zdroji, zejména při psaní kapitol o gender pay gap a nerovnosti v odměňování.

## Resumé

The theme of my bachelor's thesis is Women in the labor market - problems of employment, remuneration and professional development of women. The aim of the work was to describe the position of women on the labor market and compare their status with men, especially in the area of remuneration. In the practical part of the work, a questionnaire was prepared, which was answered by 224 respondents and I have tried to find out how the respondent perceive the problematic described especially in the last 3 chapters.

The whole theme was divided into six parts, seven itself including the introduction and conclusion. First two part was more theoretical and written about history and current problems of the contemporary society in the area of the Czech labour market.

The other parts of bachelor thesis were more practical and in addition to theory, also included a practical evaluation of the questionnaire. The third part was about discrimination focused mainly on discrimination during the interview.

The fourth part was focused on the factors that most influence women in the labor market. This chapter seems to me to be the most important, because it explains all the problems that women have to deal with on the labour market.

The last part of the work was focused on salary differences and the problematic of gender pay gap. Women are significantly financially undervalued compared to men, because of the many factors, that was described in previous chapters and is mostly because of the care of the children. This problem has most of the European countries, but Czech Republic has a huge gender pay gap, especially in the private sector.

During the processing of the work, I found out that the main reasons why women have a weaker position on the labor market due to gender stereotypes. Gender stereotypes are still very strongly rooted in our society, and it is difficult to eliminate them fully.

## Zdroje

### Literatura

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

ENNEN, Edith. Ženy ve středověku. Praha: Argo, 2001. Každodenní život. ISBN 80-7203-369-7

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

KINCL, Jaromír, Michal SKŘEJPEK a Valentin URFUS. Římské právo. Dot. 2. dopl. a přeprac. vyd. (C.H. Beck dot. 1. vyd.). Praha: C.H. Beck, 1997. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-031-1

KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

KOŽELUHOVÁ Michaela, Národní pedagogické muzeum a knihovna J.A. Komenského, ženská otázka za první světové války, [online], [cit. 2023-03-10], dostupné z: <http://1914-1918.npmk.cz/node/81>

KŘÍŽKOVÁ, Alena. Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Sociologické aktuality. ISBN 978-80-86429-94-6

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Marta VOHLÍDALOVÁ, Kristýna POSPÍŠILOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 978-80-7421-147-8

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Romana MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2018. ISBN 978-80-7330-329-7.

LENDEROVÁ, Milena, ed. Žena v českých zemích od středověku do 20. století. Vyd.1. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2009. Česká historie. ISBN 978-80-7106-988-1

NEUMANN, Stanislav Kostka. Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly. Vyd. 1. v nakl. Otakar II. Praha: Otakar II., 1999. ISBN 80-86355-03-9.

RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2

SMETÁČKOVÁ, Irena. Genderové představy a vztahy: sociální a kognitivní aspekty vývoje maskulinity a femininity v průběhu základní školy. Praha: Sociologické nakladatelství, 2016., ISBN 978-80-7419-229-6

ŠIMEČKOVÁ, Eva. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1.

TOMŠEJ, Jakub. Diskriminace na pracovišti. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-1014-8.

VEČEŘA, Miloš. Základy teorie práva: multimediální učební text. 2., nezměn. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4683-2.

WAGNEROVÁ, Alena. Žena za socialismu: Československo 1945-1974 a reflexe vývoje před rokem 1989 a po něm. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2017. Gender sondy (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-252-4

Strategie regionálního rozvoje ČR 2021+: výtah ze schváleného dokumentu vládou České republiky ze dne 4.11.2019. Brno: Ústav územního rozvoje, 2020. ISBN 978-80-87318-97-3.

Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů: projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. ISBN 978-80-7421-217-8

## Elektronické zdroje

ČERMÁKOVÁ, M. (1997). Postavení žen na trhu práce. Sociologický časopis / Czech Sociological Review, 33(4), 389-404. doi: 10.13060/00380288.1997.33.4.02. Dostupné z: [https://sreview.soc.cas.cz/artkey/csr-199704-0002\\_women-in-the-labour-market.php](https://sreview.soc.cas.cz/artkey/csr-199704-0002_women-in-the-labour-market.php)

HÁKOVÁ Libuše, Sociologická encyklopedie, Žena a její postavení ve společnosti, [online], 10.11.2018, [cit. 2022-03-03], dostupné z: [http://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena\\_a\\_jej%C3%AD\\_postaven%C3%AD\\_ve\\_spole%C4%8Dnosti\\_\(MSgS\)](http://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena_a_jej%C3%AD_postaven%C3%AD_ve_spole%C4%8Dnosti_(MSgS))

HARNACHOVÁ M., HARATICKÁ M., KRČKOVÁ A., PÁVEK P., Genderové stereotypy [online]. [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php@disp=temata&shw=352&lst=120.html>

KOŽELUHOVÁ Michaela, Národní pedagogické muzeum a knihovna J.A. Komenského, ženská otázka za první světové války, [online], [cit. 2021-03-10], dostupné z: <http://1914-1918.npmk.cz/node/81>

LINKOVÁ Marcela: „Zastoupení žen ve výzkumu nadále stagnuje, roste však povědomí o tom, že existují genderově podmíněné bariéry“ | Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. [online]. Copyright © 2022 [cit. 20.03.2023]. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/aktualita/marcela-linkova-zastoupeni-zen-ve-vyzkumu-nadale-stagnuje-roste-vsak-povedomi-o-tom-ze>

LOCKE, John. - Studuju.cz. Studuju.cz výpisky, referáty a čtenářský deník [online]. Copyright © 2023 [cit. 13.03.2023]. Dostupné z: <https://www.studuju.cz/latka-1320>

NĚMĚC Václav, SURÝ Jan, Anglická průmyslová revoluce a její rozšíření, referát, dějepis.com. dějepis.com [online]. Copyright © 1997 [cit. 14.03.2023]. Dostupné z: <https://www.dějepis.com/ucebnice/anglicka-prumyslova-revoluce-a-jeji-rozsireni/>

ZRŮSTALOVÁ Zuzana, Boj za práva žen ve viktoriánské Anglii, článek, 2000, BBC - Home [online]. Copyright © BBC World Service [cit. 14.03.2023]. Dostupné z: [https://www.bbc.co.uk/czech/omnibus/victorian\\_women.shtml](https://www.bbc.co.uk/czech/omnibus/victorian_women.shtml)

Ze sukně do kalhot: Emancipace žen za první světové války (1) | 100+1 zahraniční zajímavost. 100+1 zahraniční zajímavost [online]. Copyright © Extra Publishing, s. r.

o. 2007 [cit. 06.03.2023]. Dostupné z: <https://www.stoplusjednicka.cz/ze-sukne-dokalahot-emancipace-zen-za-prvni-svetove-valky-1>

Nenápadné a nedocenené: československé ženy v odboji za druhé světové války . Home [online]. Dostupné z: <https://www.feminismus.cz/cz/clanky/nenapadne-a-nedocenene-ceskoslovenske-zeny-v-odboji-za-druhe-svetove-valky>

Před 105 lety nastoupily v Praze do tramvají první ženy. Jako průvodčí | Region. Český rozhlas Region – Praha a střední Čechy [online]. Copyright © 1997 [cit. 11.03.2023]. Dostupné z: <https://region.rozhlas.cz/pred-105-lety-nastoupily-v-praze-do-tramvaji-prvni-zeny-jako-pruvodci-8373185>

Vlastním hlasem – o ženské emancipaci | Místní kultura. Místní kultura [online]. Copyright © Bram Stein. License [cit. 14.03.2023]. Dostupné z: <https://mistnikultura.cz/vlastnim-hlasem-o-zenske-emancipaci>

Rozvoj vzdělávání žen v Čechách, na Moravě a ve Slezsku « O genderu — Rovné příležitosti. Rovné příležitosti [online]. Copyright ©2011 [cit. 14.03.2023]. Dostupné z: <https://www.rovne-prilezitosti.cz/clanky/clanek-3.html>

Sametová revoluce | Paměť národa. Redirecting to <https://www.pametnaroda.cz/cs> [online]. Copyright © 2008 [cit. 14.03.2023]. Dostupné z: <https://www.pametnaroda.cz/cs/magazin/specialy/sametova-revoluce>

genderový stereotyp | Evropský institut pro rovnost žen a mužů. European Institute for Gender Equality | European Institute for Gender Equality [online]. Copyright © [cit. 13.03.2023]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/cs/taxonomy/term/1222>

TZ: Genderové nerovnosti v české společnosti stále přetrvávají. Jejich řešení je prioritou zmocněnkyně vlády pro lidská práva | Vláda ČR. Úvodní stránka | Vláda ČR [online]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-genderove-nerovnosti-v-ceske-spolecnosti-stale-pretrvavaji--jejich-reseni-je-prioritou-zmocnenkyne-vlady-pro-lidska-prava-200829/>

Počet žen ve vedení firem vzrostl o 9 % — remspace. remspace — magazín [online]. Dostupné z: <https://www.remspace.cz/novinky/pocet-zen-ve-vedeni-firem-vzrostl-o-9/>

Diskriminace - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2023 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 14.03.2023]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/diskriminace.aspx>

Vše, co jste kdy chtěli vědět o diskriminaci | Ombudsman. Veřejný ochránce práv | Ombudsman [online]. Copyright © 2023 Kancelář veřejného ochránce práv [cit. 14.03.2023]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/aktualne/vse-co-jste-kdy-chteli-vedet-o-diskriminaci/>

Více žen do dozorčích rad podniků? Limity a rizika pozitivní diskriminace — HlídacíPes.org. Žurnalistika ve veřejném zájmu — HlídacíPes.org [online]. Copyright © 2023 HlídacíPes.org [cit. 14.03.2023]. Dostupné z: <https://hlidacipes.org/vice-zen-do-dozorcich-rad-podniku-limity-a-rizika-pozitivni-diskriminace/>

II.1 Rovnost zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz diskriminace – Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. [online cit. 14.03.2023]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/II/Vybranezasadypracovnepravnichv>

Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR | SOCR.cz. Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR | SOCR.cz [online]. Dostupné z: <https://www.socr.cz/zpravodajstvi/csu-miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-srpen-2021>



České vysokoškolačky vystudují, ale nepracují | Statistika&My. Statistika&My | Magazin Českého statistického úřadu [online]. Copyright © Český statistický úřad [cit. 20.03.2023]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2020/04/01/ceske-vysokoskolacky-vystuduji-ale-nepracuji/>

Trh práce - Mikroekonomie - Miras.cz/Seminárky. Miras.cz - osobní stránky o cestování [online]. Copyright © 2000 [cit. 20.03.2023]. Dostupné z: <https://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>

Koncentrace mužů a žen v tradičně mužských a ženských profesích škodí nejen ekonomice, ale hlavně ženám. Home [online]. Dostupné z: <https://www.feminismus.cz/cz/clanky/koncentrace-muzu-a-zen-v-tradicne-muzskych-a-zenskych-profesich-skodi-nejen-ekonomice-ale-hlavne-zenam>

Mozky žen a mužů fungují rozdílně, ale „chytré“ jsou oba stejně - Mužský versus ženský mozek | 3 pól - Magazin plný pozitivní energie. Úvod | 3 pól - Magazin plný pozitivní energie [online]. Copyright © Třípól [cit. 20.03.2023]. Dostupné z: <https://www.3pol.cz/cz/rubriky/medicina-a-prirodoveda/844-mozky-zen-a-muzu-funguji-rozdilne-ale-chytre-jsou-oba-stejne-muzsky-versus-zensky-mozek>

Studijní text Janošová, P. Základy sociální psychologie. Testovací server CDV [online]. Dostupné z: <https://turbo.cdv.tul.cz/mod/book/tool/print/index.php?id=5969>

Vše, co jste chtěli vědět o mozku a báli jste se zeptat - BrainMarket.cz. První Gamechanger e-shop pro zdravý životní styl v ČR. - BrainMarket.cz [online]. Copyright © Pobo Page Builder [cit. 20.03.2023]. Dostupné z: <https://www.brainmarket.cz/nase-novinky/vse-co-jeste-chteli-vedet-o-mozku-a-bali-jste-se-zeptat/>

Průmysl 4.0 nejsou jen průmysloví roboti, automatizace výroby či digitalizace - Vědavýzkum.cz. Portál Nezávislé informace o vědě a výzkumu - Vědavýzkum.cz [online]. Copyright © [cit. 20.03.2023]. Dostupné z: <https://vedavyzkum.cz/inovace/inovace/prumysl-4-0-nejsou-jen-prumyslovi-roboti-automatizace-vyroby-ci-digitalizace>

Bariéry ženské kariéry | Pro Fair Play. [online]. Copyright © 2023 Active Radio [cit. 20.03.2023]. Dostupné z: <https://www.profairplay.cz/bariery-zenske-kariery/>

Dopady opatření proti pandemii na ženy a muže na trhu práce | Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. [online]. Copyright © 2022 [cit. 20.03.2023]. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/aktualita/dopady-opatreni-proti-pandemii-na-zeny-muze-na-trhu-prace>

Tokenismus: bourání stereotypů na pracovním trhu | Pro Fair Play. [online]. Copyright © 2023 Active Radio [cit. 20.03.2023]. Dostupné z: <https://www.profairplay.cz/tokenismus-bourani-stereotypu-na-pracovnim-trhu/>

Jedna za všechny. O tokenismu, jeho projevech a důsledcích | Heroine.cz. Čtení, které způsobuje nezávislost | Heroine.cz [online]. Copyright © 2023 NextPage Media, s.r.o. [cit. 20.03.2023]. Dostupné z: <https://www.heroine.cz/spolecnost/5834-jedna-za-vsechny-o-tokenismu-jeho-projevech-a-dusledcich>

Jak pandemie ovlivnila rovnost žen na pracovním trhu. ManpowerGroup s.r.o. [online]. Copyright © 2023 ManpowerGroup All Rights Reserved. [cit. 20.03.2023]. Dostupné z: <https://www.manpowergroup.cz/rovnost-zen-pandemie/>

Česko trápí nedostatek jeslí a školek, v žebříčku EU je na předposledním místě – EURACTIV.cz. EURACTIV.cz – Evropská unie v českých souvislostech [online]. Copyright © 1999 [cit. 20.03.2023]. Dostupné z:

<https://euractiv.cz/section/ekonomika/news/cesko-trapi-nedostatek-jesli-a-skolek-v-zebricku-eu-je-na-predposlednim-miste/>

Chybí lidi a ženy drží doma i nedostatek školek a jeslí. Postoj státu je sporný - Podnikatel.cz. Podnikatel.cz - největší server pro podnikatele v ČR [online].

Copyright © 1997 [cit. 20.03.2023]. Dostupné z:

<https://www.podnikatel.cz/clanky/chybi-lidi-a-zeny-drzi-doma-i-nedostatek-skolek-a-jesli-postoj-statu-je-sporny/>

Strategie pro genderovou rovnost. Redirecting to /select-language?destination=/node/1 [online]. Dostupné z:

[https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_cs](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs)

Čtvrt milionu lidí chce pracovat na částečný úvazek, firmy jim to ale neumožní. Nevyplatí se nám to, argumentují | e15.cz. e15.cz - Byznys, politika, ekonomika, finance, události [online]. Copyright © 2001 [cit. 21.03.2023]. Dostupné z:

<https://www.e15.cz/domaci/ctvrt-milionu-lidi-zada-castecny-uvazek-to-se-nam-nevyplati-argumentuji-firmy-1385863>

Oblast flexibilních forem zaměstnávání a jejich využití v praxi | Odbory info. Odbory info | [online]. Dostupné z: <https://www.odbory.info/obsah/5/oblast-flexibilnich-form-zamestnavani-jejich-vyuziti-v-prax/196803>

Ženy s dětmi chtějí flexi úvazky, ty však nejsou. Aktuální nabídka práce z celé ČR – INwork.cz [online]. Copyright © , INwork.cz, RYXOO UNIVERSAL s.r.o.

17.10.2014 [cit. 21.03.2023]. Dostupné z: <https://www.inwork.cz/clanky/rady-a-tipy/85-zeny-s-detmi-chteji-flexi-uvazky-zadne-vsak-nejsou/>

Na částečný úvazek v ČR pracuje pětina žen, v EU téměř třetina - Revue pro sociální politiku a výzkum ♡. Revue pro sociální politiku a výzkum ♡ - [online]. Copyright ©

2023 Institut pro sociální politiku a výzkum [cit. 21.03.2023]. Dostupné z:

<https://socialnipolitika.eu/2017/11/na-castecny-uvazek-v-cr-pracuje-petina-zen-v-eu-temer-tretina/>

VIII.3.3 Pružná pracovní doba - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Obsah - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/VIII33Pruznapracovnidoba>

Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030, Úřad vlády České republiky, kolektiv autorů, dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie-2021\\_2030-online-na-vysku.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie-2021_2030-online-na-vysku.pdf)

Návrat do práce po mateřské či rodičovské dovolené | Články | Právo pro všechny.

Úvodní strana | Právo pro všechny [online]. Copyright © 2022 D.A.S. Všechna práva vyhrazena [cit. 21.03.2023]. Dostupné z:

<https://www.pravoprovsechny.cz/clanky/navrat-do-prace-po-materske-ci-rodicovske-dovolene/>

Finance.cz - daně, banky, kalkulačky, spoření, kurzy měn [online]. Copyright © 1997 [cit. 18.03.2023]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/541456-eurostat-platove-rozdily-muzu-a-zen/>

XVIII. Obecná ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohod - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Obsah - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online]. Dostupné z:

<https://ppropo.mpsv.cz/ODMENOVANI>

Ženy v Česku vydělávají méně než muži. Jak vzniká "pay gap" a proč v něm Česko vyniká - Aktuálně.cz. Zprávy - Aktuálně.cz [online]. Copyright © [cit. 20.03.2023]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/gender-pay-gap/r~66e2d5e01b8311eca824ac1f6b220ee8/>

262/2006 Sb. Zákoník práce. Zákony pro lidi - Sběrka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 22.03.2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Czechia: gender pay gap 2007-2018, by sector | Statista. Statista - The Statistics Portal for Market Data, Market Research and Market Studies [online]. Copyright © Statista 2023 [cit. 22.03.2023]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/1012989/czechia-gender-pay-gap-by-sector/>

Gender pay gap statistics - Statistics Explained. Sorry - 128237319 [online]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)

Luxembourg has the lowest gender pay gap in the EU - researchluxembourg. [online]. Copyright © LMIH [cit. 25.03.2023]. Dostupné z: <https://www.researchluxembourg.org/en/luxembourg-has-the-lowest-gender-pay-gap-in-the-eu/>

Proč berou ženy v Česku o 16 procent méně než muži? Vyspělost ekonomiky není totéž co péče, říká expertka | iROZHLAS - spolehlivé zprávy. iROZHLAS - spolehlivé a rychlé zprávy [online]. Copyright © 1997 [cit. 25.03.2023]. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/ekonomika/zeny-muzi-platy-mzdy-gender-pay-gap-rozdily-sociologka-krizkova-vyzkum\\_2301282112\\_kac](https://www.irozhlas.cz/ekonomika/zeny-muzi-platy-mzdy-gender-pay-gap-rozdily-sociologka-krizkova-vyzkum_2301282112_kac)

Finance.cz - daně, banky, kalkulačky, spoření, kurzy měn [online]. Copyright © 1997 [cit. 25.03.2023]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/541456-eurostat-platove-rozdily-muzu-a-zen/>

Co to je gender pay gap a jak se počítá? - RovnaOdmena. Rovná odměna - projekt 22% k rovnosti - RovnaOdmena [online]. Copyright © 2023 RovnaOdmena [cit. 25.03.2023]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/gender-pay-gap/>

Na stejné pozici berou ženy v Česku o 12 procent méně než muži. Celkový rozdíl v platech je dvojnásobný - Euro.cz. Euro.cz - Ekonomika, byznys, finance [online]. Copyright © 1997 [cit. 25.03.2023]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/clanky/na-stejne-pozici-berou-zeny-v-cesku-o-12-procent-mene-nez-muzi-celkovy-rozdil-v-platech-je-dvojnasoyny/>

Proč jsou v odměňování žen a mužů rozdíly? | Zpravodajství | Evropský parlament. [online]. Copyright © Shutterstock.com [cit. 25.03.2023]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/society/20200109STO69925/procjsou-v-odmenovani-zen-a-muzu-rozdily>

Muži v Česku berou za stejnou práci o 12 procent víc než ženy | ČeskéNoviny.cz. České noviny | ČeskéNoviny.cz [online]. Copyright © Copyright [cit. 25.03.2023]. Dostupné z: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/2297801>

Jak vysoký je ve skutečnosti Gender Pay Gap? | POLITIQ. POLITIQ | Zprávy ze zahraničních médií [online]. Copyright © 2015 [cit. 25.03.2023]. Dostupné z: <https://politiq.cz/2018/08/12/jak-vysoky-je-ve-skutecnosti-gender-pay-gap/>

## Přílohy

### Příloha č. 1: Dotazník

#### DOTAZNÍK ŽENY NA TRHU PRÁCE

Dobrý den,

věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku, který bude využit k zpracování bakalářské práce na téma Ženy na trhu práce – problémy zaměstnávání, odměňování a profesního rozvoje žen.

Dotazník je zaměřen především na diskriminaci, návraty do zaměstnání po čerpání mateřské či rodičovské dovolené a mzdovou/platovou nerovnost. Některé otázky jsou určeny spíše pracujícím ženám s dětmi, pokud tedy na některou otázku nebudete moci odpovědět, protože se Vás netýká, nechte ji prosím prázdnou.

Děkuji.

#### 1. Pohlaví

- a. Žena
- b. Muž
- c. Jiné

#### 2. Na jaký typ úvazku pracujete?

- a. HPP – hlavní pracovní poměr
- b. Zkrácený úvazek
- c. DPP/DPČ – brigáda
- d. OSVČ
- e. Momentálně nejsem zaměstnán/a

#### 3. Jak náročné, pro Vás bylo hledání pracovní pozice?

- a. Hodnocení vyznačte vzestupně od 1 = nenáročné do 5 = velmi náročné

#### 4. Setkal/a jste se ve svém zaměstnání s diskriminací?

At' už jako osoba diskriminovaná nebo jako svědek diskriminace

- a. Ano – Byl/a jsem diskriminován/a
- b. Ne
- c. Ano – všimnul/a jsem si diskriminace ve svém zaměstnání, ale netýkala se mé osoby

#### 5. Setkal/a jste se s diskriminací na pohovoru?

Zákoník práce v § 316 odst. 4 stanovuje informace, na které se zaměstnavatel při pohovoru nesmí ptát a jsou považovány za diskriminační, neboť nesouvisí s výkonem práce. Je to např. náboženské vyznání, trestněprávní bezúhonnost, původ, etnikum, těhotenství nebo rodinný stav.

- a. Ano

b. Ne

**6. Pokud jste se setkal/a s diskriminací při pohovoru o jakou formu diskriminace se jednalo? .....**

Prosím popište, jak se ve vašem případě diskriminace projevila – jakou otázku od zaměstnavatele považujete za diskriminační anebo netaktní, že by na pohovoru zaznít neměla.

**7. Pokud jste měl/a děti, kdo ve vaší domácnosti s nimi zůstal doma a čerpal mateřskou nebo rodičovskou dovolenou (případně obě).**

- a. Žena
- b. Muž
- c. Oba partneři

**8. Vrátil/a jste se po mateřské nebo rodičovské dovolené na stejnou pracovní pozici ze které jste odešel/a?**

- a. Ano
- b. Ne

**9. Pokud jste se vrátil/a na stejné pracovní místo, vyhovují Vám pracovní podmínky i jako osobě pečující o dítě?**

- a. Ano – zcela vyhovují, je pro mě snadné skloubit práci a rodinu
- b. Spíše vyhovují – neuvažuji o změně zaměstnání, ale vnímám, že by se našlo zlepšení podmínek
- c. Spíše nevyhovují – zvažuji přechod do jiného zaměstnání
- d. Ne – nevyhovují, je pro mě těžké skloubit práci a rodinu. Uvažuji o jiném zaměstnání
- e. Nevrátil/a jsem se na stejné pracovní místo

**10. Umožnil Vám zaměstnavatel během čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené pracovat na některou z forem flexibilního zaměstnávání?**

Za flexibilní formu zaměstnávání se považuje např. zkrácený úvazek, práce na homeoffice, nebo zkrácená pracovní doba. Při kladné odpovědi, prosím zvolte, o jaký typ flexibilního zaměstnání se jednalo.

- a. Ano – jednalo se o zkrácený úvazek
- b. Ano – jednalo se o homeoffice
- c. Ano – jednalo se o jinou formu flexibilního zaměstnání
- d. Ne – zaměstnavatel mi tuto neumožnil, přestože jsem jí chtěl/a
- e. Ne – o tuto formu zaměstnání jsem nestál/a

**11. Jste spokojen s finančním ohodnocením své práce?**

Hodnocení vyznačte vzestupně od 1 = nenáročné do 5 = velmi náročné

**12. Myslíte si, že je postavení žen na trhu práce rovnocenné s muži?**

- a. Ano
- b. Spíše ano
- c. Spíše ne
- d. Ne

**13. Víte, co znamená pojem gender pay gap?**

a. Ano

b. Ne

**14. Myslíte si, že mají ženy nižší platy než muži?**

a. Ano

b. Ne

**15. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a kladně, uveďte prosím, proč si to myslíte? .....**

**16. Uveďte prosím, o kolik % si myslíte, že mají ženy nižší platy? .....**