

MENDELOVA UNIVERZITA V BRNĚ

Fakulta regionálního rozvoje a mezinárodních studií

Ústav sociálního rozvoje

Rovné příležitosti mužů a žen ve vybrané organizaci

Bakalářská práce

Vedoucí práce: Ing. Mgr. Jiří Čeněk

Vypracovala: Petra Příhodová

Brno 2014

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem práci: *Rovné příležitosti mužů a žen ve vybrané organizaci*

vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace uvádím v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a v souladu s platnou Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací.

Jsem si vědoma, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně, dne:.....

podpis

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych poděkovala Ing. Mgr. Jiřímu Čeňkovi za odborné rady a vedení při zpracovávání bakalářské práce a všem ostatním, kteří mě během studia podporovali.

ABSTRAKT

Příhodová, P. *Rovné příležitosti mužů a žen ve vybrané organizaci*. Bakalářská práce. Brno, 2014.

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku rovných příležitostí mužů a žen na MěÚ Šternberk. Soustředuje se na názory jednotlivých zaměstnanců, týkající se rovných příležitostí. Teoretická část se věnuje právní úpravě, definicím základních pojmů jako je rovnost a diskriminace, genderu a genderovým stereotypům, strategiím prosazování rovných příležitostí (genderový mainstreaming, genderová analýza, genderový budgeting a genderový audit). Práce se dále zajímá o problematiku výběrového řízení, kariérního růstu spojeného s bariérou skleněného stropu, segregace trhu práce v závislosti na odměňování mužů a žen a také sladování osobního a pracovního života. Praktická část analyzuje zastoupení mužů a žen na jednotlivých pozicích. Studium interních dokumentů bylo zjištěno zastoupení mužů a žen na pracovních pozicích. Následně byla data zpracována do grafů a schémat. Provedením polostrukturovaných rozhovorů se zaměstnanci MěÚ Šternberk na různých pracovních pozicích, byl zjišťován postoj zaměstnanců k rovným příležitostem mužů a žen. Rozhovory byly přepsány a na základě jejich výsledků byly vytvořeny závěry k dané problematice.

Klíčová slova: *rovné příležitosti, genderové stereotypy, gender mainstreaming, gender pay gap, gender budgeting, skleněný strop, kariérní růst*

ABSTRACT

Příhodová, P. *Equal opportunities for men and women in the selected organization.* Bachelor thesis. Brno, 2014.

The bachelor thesis is focused on the issue of equal opportunities for men and women at the Municipal Office Šternberk. It focuses on the views of individual employees to equal opportunities.

The theoretical part deals with legislation, the definitions of basic concepts such as equality and discrimination, gender and gender stereotypes, strategies promoting equal opportunities (gender mainstreaming, gender analysis, gender budgeting and gender audit). The bachelor thesis is also interested in the issue of selection process, career growth coupled with a glass ceiling barrier, segregation of the job market depending on the pay gap between men and women and the reconciliation of private and professional life. The practical part analyzes the representation of men and women in various positions. The study of internal documents was found representation of men and women in different positions. Subsequently, the data were processed into graphs and diagrams. Performing semi-structured interviews with employees of the Municipal Office Šternberk various positions, was determined attitude of staff to equal opportunities for men and women. Interviews were transcribed and on the basis of their results were made conclusions on the matter.

Keywords: *equal opportunities, gender stereotypes, gender mainstreaming, gender pay gap, gender budgeting, glass ceiling, career growth*

OBSAH

1 ÚVOD.....	9
2 CÍL A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	10
3 TEORETICKÁ ČÁST.....	11
3.1 PRÁVNÍ ÚPRAVA	11
3.1.1 Legislativa České republiky.....	11
3.1.2 Legislativa Evropského společenství	13
3.1.3 Mezinárodní úmluvy	14
3.1.4 Všeobecná deklarace lidských práv	14
3.2 ZÁKLADNÍ POJMY	15
3.2.1 Rovnost a rovné příležitosti	15
3.2.2 Diskriminace v přístupu k zaměstnání	16
3.2.3 Diskriminační jednání	16
3.3 GENDER A GENDEROVÉ STEREOTYPY	17
3.4 STATIE PROSAZOVÁNÍ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ	19
3.4.1 Genderový mainstreaming a genderová analýza.....	19
3.4.2 Genderový budgeting.....	20
3.4.3 Genderový audit.....	21
3.5 VÝBĚROVÉ ŘÍZENÍ.....	21
3.6 KARIÉRNÍ RŮST	22
3.7 BARIÉRA SKLENĚNÉHO STROPU A SKLENĚNÝ ÚTES	23
3.8 SEGREGACE A DESEGREGACE TRHU PRÁCE.....	24
3.9 ZASTOUPENÍ MUŽŮ A ŽEN NA TRHU PRÁCE	25
3.10 ODMĚŇOVÁNÍ MUŽŮ A ŽEN.....	28
3.10.1 Gender pay gap	32
3.11 SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA.....	33

3.12	ÚŘAD ROKU PŮL NA PŮL	34
4	PRAKTICKÁ ČÁST	35
4.1	CHARAKTERISTIKA PRACOVIŠTĚ	35
4.2	ANALÝZA ORGÁNŮ OBCE MĚSTA ŠTERNBERK	36
4.3	ANALÝZA MěÚ ŠTERNBERK	40
4.4	EMPIRICKÝ VÝZKUM.....	43
4.4.1	Metodologie výzkumu	43
4.4.2	Charakteristika účastníků výzkumu	44
4.4.3	Interpretace výsledků výzkumu	46
5	SHRnutí ZÁVĚRŮ ANALÝZY.....	51
6	ZÁVĚR	53
7	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	55
8	SEZNAM ZKRATEK	61
9	SEZNAM GRAFŮ A SCHÉMAT	62
10	PŘÍLOHY.....	63

1 ÚVOD

Problematika zaměřená na rovné příležitosti mužů a žen je v současnosti jedním z vysoce diskutovaných témat. Uplatňování rovného přístupu k mužům a ženám je v západních zemích vnímáno jako výrazný problém. Významnou oblastí, ve které se nejvíce projevuje nerovnost mužů a žen je trh práce. V souvislosti s tím se můžeme setkat s diskriminací v přístupu k zaměstnání. V České republice je od začátku devadesátých let v průměru o 3 % vyšší nezaměstnanost žen než mužů. Kromě toho je mezi ženami mnohem více dlouhodobě nezaměstnaných než mezi muži.

Zřetelným problémem je také nerovnost v odměňování mužů a žen. Odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň veřejného sektoru je výrazně svázáno legislativními normami. Tím vzniká předpoklad, že rozdíly mezi platy mužů a žen na stejné pozici budou na základě transparentních pravidel eliminovány. Analýza lidských zdrojů však odhalila mezi platy mužů a žen nápadné rozdíly v neprospěch žen. Zastoupení žen ve státní správě je výrazně vyšší než zastoupení mužů, toto rozložení se však neodráží na vedoucích pozicích. Ty zaujímají ženy pouze v malém množství, přičemž je patrné, že s rostoucí pozicí klesá jejich zastoupení.

V rámci zajištění rovnosti mezi muži a ženami jsou přijímány strategie prosazování rovných příležitostí, které zaručují rovné zacházení s oběma pohlavími. Jedná se především o zavedení gender mainstreamingu, gender analýzy a gender budgetingu do všech rozhodovacích procesů.

2 CÍL A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat zastoupení mužů a žen v orgánech obce a na MěÚ Šternberk v závislosti na vykonávané pracovní pozici. V rámci činnosti MěÚ Šternberk bylo úkolem zjistit postoj zaměstnanců k rovným příležitostem mužů a žen. Teoretická část byla vypracována z odborné literatury a internetových zdrojů, zabývajících se problematikou rovných příležitostí mužů a žen. Rozebrána byla problematika rovnosti a rovných příležitostí, diskriminace, genderových stereotypů, strategií prosazování rovných příležitostí, kariérního růstu, odměňování mužů a žen, sladování osobního a pracovního života. Vlastní práce byla rozdělena na dvě části. První část byla zaměřena na studium interních dokumentů MěÚ Šternberk a orgánů obce, z nichž byla následně provedena analýza. Výsledky byly zpracovány do grafů a schémat. V druhé části byly provedeny polostrukturované rozhovory se zaměstnanci MěÚ Šternberk. Rozhovory byly provedeny se zástupci odborů, odděleních i řadovými zaměstnanci. Účelem bylo zjistit poznatky a postoje zaměstnanců k rovným příležitostem mužů a žen v organizaci. Cílem pak bylo navrhnout doporučení, která by měla organizace přijmout, aby došlo ke zlepšení stávající situace.

3 TEORETICKÁ ČÁST

3.1 PRÁVNÍ ÚPRAVA

Jak uvádí Fialová a kol. (2007), vychází přístup k rovným příležitostem a zákazu diskriminace především z toho, že je nepřipustné zacházet s někým odlišně jen na základě jeho identifikace k určité obecně definované skupině nebo na základě pohlaví. Odlišné zacházení je přípustné pouze na základě individuálních charakteristik a vlastností člověka, ale nikoliv podle skutečnosti, že je příslušníkem nějaké obecně definované skupiny, které na základě našich stereotypů přikládáme určité typické vlastnosti. V případě odlišného až diskriminačního chování vůči příslušníkům určité skupiny, je poté možno aplikovat prostředky práva, ve kterých je takové zacházení označeno jako nepřipustné.

3.1.1 Legislativa České republiky

Současná česká právní úprava v oblasti diskriminace a uplatnění rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce v České republice vychází zejména ze zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Podle něho se za zajišťování rovného zacházení považuje také zajišťování rovných příležitostí.¹ Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu a blíže vymezují právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace.² Jako jedna z norem vnitrostátního práva je těmito mezinárodně-právními úmluvami, které unifikují a upravují základní lidská práva na širší než národní úrovni významně ovlivňována. Z toho důvodu se v Ústavě České republiky čl. 10 stanovuje obecná závaznost ratifikovaných smluv a vyhlášených mezinárodních úmluv a jejich přednost před vnitrostátním zákonem v případě rozporu.

¹ Česká republika. Zákon č. 198/2009 Sb. §5 (2), ze dne 23. dubna 2008: o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2009.

² Česká republika. Zákon č. 198/2009 Sb. §1 (1), ze dne 23. dubna 2008: o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2009.

Jak uvádí Brožová (2010), vznik antidiskriminačního zákona byl iniciován požadavky práva Evropských společenství na zajišťování rovného zacházení a ochrany před diskriminací. Návrh zákona schválila Poslanecká sněmovna dne 19. 3. 2008 a později i Senát. Ten však zároveň přijal doprovodné usnesení, v němž zákon označil za nástroj implementace požadavků vyplývajících z evropského práva a neztotožnil se s charakterem normy, která zasahuje do přirozeného vývoje společnosti. Nerespektuje kulturní odlišnosti členských států a požadavek rovnosti ve výsledku povyšuje nad princip svobody volby. Prezident České republiky následně návrh vetoval. Dne 17. 6. 2009 zákon opětovně schválila Poslanecká sněmovna, která tak přehlasovala veto prezidenta. Po třinácti měsících odkladů vešel antidiskriminační zákon v platnost, čímž se Česká republika vyhnula sankcím ze strany Evropské komise. Česká republika byla poslední zemí EU 27, kde tento zákon nabyl platnosti.

Mezi prameny ochrany před diskriminací dále patří zákonné předpisy³ a Listina základních práv a svobod. Listina zaručuje obecný zákaz diskriminace všem, bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického a jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení⁴.

³ Česká republika. Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006: zákoník práce. § 1 Základní zásady pracovněprávních vztahů:

(3) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(4) V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví.

Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004: o zaměstnanosti. § 4 Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání:

(1) Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.

(2) Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace.

Česká republika. Zákon č. 251/2005 Sb., ze dne 3. května 2005: o inspekci práce. §11 Přestupky na úseku rovného zacházení:

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku rovného zacházení tím, že a) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

⁴ Česká republika. Listina základních práv a svobod, ze dne 16. prosince 1992: čl. 3. In: Sbíрка zákonů České republiky. 1993.

3.1.2 Legislativa Evropského společenství

Významné místo v právu Evropského společenství zaujímá zásada rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami. Jedná se především o Směrnici Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Směrnici Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975, o sblížování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.

Podle zákona č. 198/2009 Sb.⁵, dále Směrnice Rady 79/7/EHS, o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení. Směrnice Rady 86/378/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Směrnice Rady 96/97/ES, kterou se mění směrnice 86/378/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Směrnice Rady 86/613/EHS, o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství a o ochraně v mateřství. Směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

⁵ Česká republika. Zákon č. 198/2009 Sb., ze dne 23. dubna 2008: o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. In: Sbirka zákonů České republiky. 2009

3.1.3 Mezinárodní úmluvy

Z pohledu mezinárodních úmluv řeší tuto problematiku Dokumenty OSN, Úmluvy přijaté Radou Evropy, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen⁶, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech; Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, Evropská sociální charta, Úmluvy a doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO), Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (Fialová a kol., 2007).

3.1.4 Všeobecná deklarace lidských práv

Jak uvádí Fialová a kol. (2007), Všeobecná deklarace lidských práv není právním dokumentem, má však značnou morální sílu. Deklarace byla schválena valným shromážděním OSN dne 10. prosince 1948. Článek 7 této deklarace stanovuje, že před zákonem jsou si všichni rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakéhokoli rozlišování. Všichni mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci, která porušuje tuto deklaraci a proti každému podněcování k takovéto diskriminaci.

⁶ Česká republika: Vyhláška ministra zahraničních věcí ČSSR č. 62/1987 Sb. ze dne 18. března 1982: o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen.

Podle čl. 11 Úmluvy přijala ČR příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání s cílem zajistit stejná práva na základě rovnoprávnosti mužů a žen:

- a) práva na práci jakožto nezcizitelného práva všech lidských bytostí;
- b) práva na stejné příležitosti v zaměstnání, včetně používání stejných kritérií výběru v zaměstnání;
- c) práva svobodné volby povolání a zaměstnání, práva na postup, zajištění místa a na všechny výhody a podmínky zaměstnání a práva na získání odborného zaškolení a přeškolení včetně vyučení, specializační přípravy a doškolování;
- d) práva na stejnou odměnu, včetně výhod, a na stejné zacházení pokud jde o práci stejné hodnoty, jakož i rovnoprávnost při hodnocení kvality práce;
- e) práva na sociální zabezpečení, zejména v případech důchodu, nezaměstnanosti, nemoci, invalidity a stáří a jiné neschopnosti pracovat, jakož i práva na placenou dovolenou;
- f) práva na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky včetně ochrany poslání ženy jako matky;

Podle čl. 17 Úmluvy byl zřízen Výbor pro odstranění diskriminace jako orgán pro posuzování úrovně naplňování ustanovení Úmluvy. Kontrola se uskutečňuje prostřednictvím předkládání zpráv smluvních stran o plnění Úmluvy a jejich hodnocení Výborem. Koordinacním orgánem vlády, v jehož působnosti je vnitrostátní sledování a vyhodnocování plnění závazků z mezinárodních smluv o lidských právech, je v České republice od roku 1998 zmocněnec vlády pro lidská práva a Rada vlády ČR pro lidská práva.

3.2 ZÁKLADNÍ POJMY

3.2.1 Rovnost a rovné příležitosti

Koldinská (2010) uvádí, že pojmy jako rovnost, rovné příležitosti, diskriminace a podobně se vyvinuly každý v jiném historickém období a za jiných okolností. V odlišných souvislostech bývají používány i v současných právních rádech. Z tohoto důvodu je potřeba si tyto pojmy ujasnit.

Rovnost lidí, tak jak ji chápeme dnes, vyplývá z koncepcí formulovaných již osvícenskými mysliteli. Locke (1988) formuloval domněnku, že lidé jsou od přirozenosti všichni svobodní, rovni a nezávislí.

Porušení rovnosti je takové jednání, v jehož důsledku je rovnost mezi lidmi narušena z důvodů nerespektování rovnosti nebo nejsou nastoleny podmínky pro její uplatnění. Výsledkem je vzniklá nerovnost mezi jedinci, která je z pohledu porušení základních práv člověka nepřípustná (Koldinská, 2010).

Fialová a kol. (2007) definuje rovné příležitosti jako situace, při nichž neexistují překážky pro rovnocennou účast mužů a žen na ekonomickém, politickém, sociálním a rodinném životě.

V rámci pojmu rovné příležitosti vnímejme základní vysvětlení v rovině přístupu k příležitostem, což znamená stejné šance všem. Nejedná se o to, aby všichni dostali stejně, ale o to, aby všichni měli přístup. Na konkrétním jedinci pak záleží, zda přístupu využije či nikoliv (Neščáková, 2012).

Rovné příležitosti pro muže a ženy jsou principem zajišťujícím mužům a ženám svobodnou možnost rozvíjet své schopnosti, možnost zapojení se do společenského života bez omezování předsudky a dalšími překážkami. Rovnost příležitostí obecně, včetně rovných příležitostí pro muže a ženy, je základním lidským právem (Pavlík, Smetáčková; 2010).

Zásada rovného zacházení s muži a ženami znamená vyloučení jakéhokoli diskriminujícího jednání, z důvodu příslušnosti k určitému pohlaví, ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání (ČSÚ, 2014).

3.2.2 Diskriminace v přístupu k zaměstnání

Podle statistických výzkumů dochází k diskriminačnímu jednání nejčastěji právě při přístupu k zaměstnání. Jak uvádí Fialová a kol. (2007), jsou zde v rozporu s platnými právními předpisy veškeré nabídky práce, které požadují neodůvodněně na určité pracovní místo osobu určitého pohlaví nebo věku. Rovněž také nemá zaměstnavatel právo dotazovat se při výběrovém řízení na otázky ohledně rodinného stavu, dětí či případného těhotenství.

Na základě průzkumu Sociologického ústavu AV ČR, zaměřeném na veřejné mínění o postavení žen na trhu práce vyplývá, že tři čtvrtiny české populace jsou přesvědčeny, že ženy jsou na trhu práce znevýhodněny oproti mužům. Ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku a ženy po mateřské dovolené jsou tři z pěti nejčastěji znevýhodněných skupin na trhu práce. Kromě zatížení péčí o děti a domácnost jsou za hlavní příčiny nerovné pozice žen na trhu práce považovány příčiny zakotvené ve struktuře trhu práce a zaměstnavatelské politice, která vyhovuje spíše mužům, kteří v práci dominují (Křížková, Hašková; 2003).

3.2.3 Diskriminační jednání

Na základě antidiskriminačního zákona se rozlišování mezi lidmi na základě určité kategorie, bez ohledu na osobní hodnoty člověka, považuje za projev diskriminace, která je v České republice zakázána (Fialová a kol., 2007). Diskriminaci v zaměstnání zažilo 40 % žen, přičemž v polovině případů se jednalo o diskriminaci z důvodu pohlaví (Křížková, Hašková; 2003).

Za diskriminační jednání se shledává: diskriminace přímá a nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

- **Diskriminace na základě pohlaví – přímá**, označuje jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou z důvodu jejího pohlaví zachází méně příznivě, než by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci (Fialová a kol., 2007). Existuje všeobecně rozšířená praxe platit ženám za stejnou práci méně než mužům a častá diskriminace žen ohledně uplatnění ve vrcholových řídicích funkcích (Devito, 2008). Zahrnuje také nerovný přístup zaměstnavatelů k ženám z důvodu těhotenství či mateřství.

- **Diskriminace na základě pohlaví – nepřímá**, jedná se o situace, kdy zákon, zvyklost nebo praxe, které se na první dojem jeví jako neutrální, mají negativní vliv na příslušníky jednoho pohlaví. Zaměstnavatel například rozhodne, že zaměstnanci pracující na částečný úvazek, což jsou převážně ženy, nemají nárok na služební cestu. Toto opatření působí diskriminačně vůči nim.
- **Obtěžování** je nežádoucí chování související s určitým diskriminačním důvodem, jehož účelem je narušení důstojnosti osoby a navození nepřátelské, ponižující nebo urážející atmosféry (Fialová a kol., 2007).
- **Sexuální obtěžování** je chování, které porušuje zákony o lidských právech. Existují dvě kategorie sexuálního obtěžování na pracovišti: *quid pro quo* (něco za něco) a vytváření nepřátelského prostředí. Při typu sexuálního obtěžování *quid pro quo* jsou nabízeny výhody (zaměstnání, povýšení) výměnou za sexuální službu. V případě, že nebude poskytnuta, hrozí represálie nebo různé negativní dopady. Obtěžování nepřátelským prostředím je širší a zahrnuje veškeré sexuální chování, jak už verbální nebo neverbální, které člověka obtěžuje (Devito, 2008). Nejčastější formou jsou sexuálně podbarvené vtipy, narážky na soukromý život, sexuálně podbarvené řeči, okukování, nechtěný tělesný kontakt, milostné vztahy mezi podřízenými a nadřízenými, nabídky na schůzku přes nezájem, obtěžující telefonáty a emaily, sexuální návrhy a pobídky (Křížková a kol., 2005). Ve většině případů sexuálního obtěžování jsou za objekty tohoto nepřijatelného chování označovány ženy (Taylor, 2001).

3.3 GENDER A GENDEROVÉ STEREOTYPY

Gender stejně jako další sociální struktury je multidimenzionální, není jen o identitě, práci, moci či sexualitě, ale dává veškeré tyto aspekty dohromady. Genderové modely se mohou výrazně lišit od jednoho kulturního kontextu k druhému, ale jsou stále rovnocenné. Genderová opatření jsou reprodukována sociální mocí struktur utvářet jednotlivé kroky, takže se často objevují neměnné. Ale ve skutečnosti se genderová opatření neustále mění, tak jak lidský postup vytváří nové situace a struktury vytváří krizové tendence (Connell, 2009).

Podstatu rozdílů mezi muži a ženami pomáhá pochopit koncept gender, který vychází z předpokladu, že se muži a ženami nerodíme, ale stáváme se jimi v průběhu socializace

(de Beauvoir, 1989). Od dětství se učíme, jaké jsou představy o mužích a ženách v naší společnosti a jak máme v souladu s nimi žít naše životy. Během života jsou pak tyto představy a návyky posilovány a potvrzovány našim okolím.

Pojem gender tedy odkazuje na sociální rozdíly mezi muži a ženami, které nejsou vrozené, ale společensky konstruované. Tyto rozdíly nejsou dány přirozenými odlišnostmi mezi muži a ženami, ale vývojovými stupni sociálních vztahů mezi jedinci (ČSÚ, 2014).

Genderové stereotypy jsou zjednodušující představy o tom, jak by měla správná femininní žena a maskulinní muž vypadat. Jak by se měl chovat a myslet bez ohledu na individuální potřeby a rysy konkrétního jedince či na jeho konkrétní životní situaci. Jedná se o zjednodušující a zaujaté předpoklady týkající se vlastností, názorů a rolí mužů a žen ve společnosti, v zaměstnání a rodině (Sokačová, 2005).

V každé kultuře jsou jim poté přiřazeny určité typické vlastnosti. Pro ženy jsou to zejména vlastnosti zaměřené na soukromou sféru jako emocionalita, subjektivita a umění naslouchat. Naproti tomu u mužů převažují vlastnosti orientované na veřejnou sféru. Patří mezi ně racionalita, soutěživost a průbojnost (Huňková a kol., 2003).

Lipovetsky (2000) uvádí, že v důsledku demokraticko-individualistické dynamiky společnosti mohou ženy vykonávat všechna povolání a mohou být profesně aktivní. Podle ní je u mužů na prvním místě profesní úspěch a otcovství je až na místě druhém. Oproti tomu se ženy v profesním životě a v kariérních ambicích více zaměřují na skloubení rodinného a profesního života. Lze tedy říci, že individualistické hodnoty jsou pro muže a ženy odlišné. V dnešní době již ženy nejsou vylučovány z veřejného prostoru, avšak stále se jim nedostává rovných podmínek, protože jsou často vylučovány z mocenských řídicích funkcí v podnicích i v politickém životě.

Genderové stereotypy mají podle Pavlíka a Smetáčkové (2010) reálné dopady na životy mužů a žen v dané společnosti. V oblasti pracovního trhu se projevují významnými rozdíly v platech mužů a žen, v možnostech kariérního postupu či v rozdílné dělbě práce v rodině.

3.4 STRATEGIE PROSAZOVÁNÍ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ

V roce 2005 vytvořila Rada evropských samospráv a regionů (CEMR) a Komise volených ženských představitelů místních a regionálních orgánů projekt „Město pro rovnost“. Projekt byl zaměřen na shromáždění případů nejlepších praktik genderové rovnosti v evropských místních samosprávách a také na sestavení metodologie pro pomoc místním představitelům a představitelkám v dosažení skutečné rovnosti v jejich obcích. V roce 2006 byl představen projekt „Evropská charta pro rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích“. Charta je určena místním a regionálním samosprávám Evropy, které jsou vyzývány, aby ji podepsaly a tím se veřejně formálně zavázaly k principům rovnosti žen a mužů a k implementaci závazků nastavených v rámci Charty v rozsahu svého území. Od roku 2006 do roku 2008 probíhal další projekt „EU pro rozšiřování a prosazování Charty po celé Evropě“. Tímto došlo k zahájení procesu reflexe na vytvoření nástrojů pro pomoc s implementací Charty v jejich místních a regionálních oblastech.

Charta je tvořena třemi základními částmi. První část předkládá šest základních principů pro rovnost žen a mužů. Tyto principy zahrnují základní právo pro ženy a muže na rovné zacházení, pojmenování četné diskriminace a znevýhodnění, uznání vyrovnaného zapojení žen a mužů v rozhodování, odstranění genderových stereotypů, integrace genderových hledisek, rozvoj akčních plánů a programů. V druhé části jsou popsány kroky od rozvoje a osvojení akčního plánu rovnosti až po zavedení systému vyhodnocování. Třetí část zahrnuje hlavní oblasti zodpovědnosti místních a regionálních samospráv v Evropě (Adamusová, Hejzlarová; 2009).

3.4.1 Genderový mainstreaming a genderová analýza

Gender mainstreaming (GM) je strategie EU pro realizaci rovných příležitostí pro ženy a muže v organizacích, institucích a v politice. Je zakotven v Amsterodamské smlouvě a platí pro všechny členské země jako závazný princip (Blickhäuser, von Barga; 2007).

GM je klíčovým nástrojem prosazování genderové rovnosti. Má obrovský potenciál a měl by být uplatňován na všech úrovních rozhodování institucí veřejné správy. GM zvyšuje kvalitu jednotlivých rozhodnutí, umožňuje lépe zasáhnout cílové skupiny,

zohledňuje jejich potřeby a očekávání, zabraňuje řadě sociálních a ekonomických problémů (Sokačová a kol., 2011).

Cílem GM je vnést do všech rozhodovacích procesů perspektivu rozdílu mezi pohlavími. Snaží se využít všechny rozhodovací procesy pro rovné postavení obou pohlaví. Cílem není rovnost v tom smyslu, že by se jedno pohlaví mělo přizpůsobit druhému, nýbrž rovné postavení ve smyslu rovnocennosti v rámci odlišnosti (Allhoff, Allhoff; 2008).

GM je v současné době populární a mocnou stavební jednotkou feministických teorií a postupů. Termín je obvykle spojován se specializovaným nástrojem pro politiku, i přesto se opírá o feministické teorie a slouží k vytváření feministických strategií (Tiessen, 2007).

Jedním z hodnotících hledisek GM je genderová analýza (GA). Ta hodnotí pozitivní nebo negativní dopad daného procesu zvláště na muže a ženy. V případě, že jsou zjištěny skutečnosti, které negativně ovlivňují jedno z pohlaví, rozhodovací orgán musí tyto skutečnosti odstranit nebo alespoň minimalizovat (ČSÚ, 2014).

Musí být také integrována s jinými úhly možné diskriminace a to diskriminace podle rasy, etnika, věku, víry a náboženství, zdravotních hendikepů a sexuální orientace (Provazníková, Sedláčková; 2009).

3.4.2 Genderový budgeting

Genderový budgeting (GB) neboli genderové rozpočtování, lze definovat jako uplatnění GM v rozpočtovacím procesu. Jedná se o zhodnocení rozpočtů z hlediska genderu, při němž se na všech stupních rozpočtového procesu bere ohled na otázku ohledně pohlaví s cílem prosazování rovnosti žen a mužů (Foltysová a kol., 2004). Musí se brát v úvahu diverzita jednotlivců, zkušenosti a konkrétní situace žen a mužů (Provazníková, Sedláčková; 2009).

GB je způsob propojení politiky genderové rovnosti s makroekonomickou politikou. Je založen na předpokladu, že rozpočty nejsou genderově neutrální. Týká se příjmů i výdajů a začíná analýzou vlivu rozpočtu na ženy a muže a pokračuje k integrování genderu do rozpočtového plánování. Jedná se o způsob urychlení GM, neznamená oddělený rozpočet pro ženy, ale znamená rozpočtování zaměřené na lidi.

Umožňuje podrobnější výsledky rozpočtu a účinnější rozdělení veřejných výdajů. Cílem je aplikace genderově citlivého přístupu do všech aspektů veškerých rozpočtových procesů (Quinn, 2009).

3.4.3 Genderový audit

Pro ověření stanovených cílů v oblasti rovných příležitostí bývá prováděn genderový audit, který je nejúčinnějším nástrojem zjišťování genderové citlivosti instituce a následného prosazování principů rovnosti uvnitř instituce (Adamusová, Hejzlarová; 2009). V rámci genderového auditu jsou hodnoceny politiky, programy a instituce z hlediska toho, zda zohledňují rozdílné dopady svých působení na ženy a muže (Foltysová a kol., 2004). Ukáže se zde, do jaké míry instituce zapracovala principy genderového mainstreamingu do své politiky a práce. Součástí auditu je analýza strategických dokumentů, průzkum názorů zaměstnanců a zaměstnankyň na instituci a rozhovory s vedoucími úředníky a úřednicemi.

Mezi hlavní oblasti zájmu genderového auditu patří výběrová řízení na nové zaměstnance, odchody a propouštění zaměstnanců, zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích, možnosti kariérního růstu, možnosti a kvalita vzdělávání, rovné odměňování, hodnocení, systém benefitů, podmínky pro zaměstnance na rodičovské dovolené, komunikace uvnitř instituce, genderově korektní jazyk, monitoring a řešení případů diskriminace či sexuálního obtěžování (Adamusová, Hejzlarová; 2009).

3.5 VÝBĚROVÉ ŘÍZENÍ

Diskriminace při výběru a přijímání zaměstnanců představuje jednu z nejčastějších forem pracovní diskriminace, které se organizace dopouštějí. Jedná se především o diskriminaci kvůli pohlaví, věku, sexuální orientace, zdravotního a rodinného stavu (Urban, 2005). Na základě genderových stereotypů jsou pak muži častěji chápáni jako vhodnější zaměstnanci než ženy. Nastavení maskulinního stylu práce tak komplikuje snahy o vyrovnání šancí žen a mužů. Pro práci v týmech je však důležitá rozmanitost jednotlivých členů, jejich vlastností a postojů. Vhodné je tedy alespoň třetinové zastoupení jednoho pohlaví, které umožní pokrýt dostatečnou škálu pohledů na danou problematiku a je pak přínosem pro zaměstnavatele (Sokačová, Machovcová; 2006).

Proces přijímání a povyšování pracovníků je prvním krokem k rovnosti žen a mužů a k poskytování šance ženám v přístupu ke všem zaměstnáním a pracovním pozicím (Sokačová, 2005).

Prostor pro aktivní překonání nerovností nabízí cílené zaměstnávání žen v oblastech, které jsou často považovány za tradičně vhodnější pro opačné pohlaví. V jeho důsledku se stírají mnohé genderové předsudky o ženách (Sokačová, Machovcová; 2006).

3.6 KARIÉRNÍ RŮST

Každý zaměstnanec má nárok na průběžné vzdělávání, které rozvíjí jeho talent a napomáhá v jeho kariérním růstu. Podle Kubátové (2010) jsou jako nejčastější překážky kariérního růstu uváděny společenské stereotypy nebo předsudky o ženských vlastnostech. Prostřednictvím těchto předsudků jsou pak ženy pokládány za emotivní, neprůbojné a málo iniciativní. Ze strany nadřízených je pak na základě stereotypů jejich chování podrobena detailnímu zkoumání a hodnocení.

Důležitou roli zaujímá profesní rozvoj, který se zaměřuje na rozšiřování osobnostních schopností. Jedná se o aktivity, které pomáhají ženám vstoupit do profesí a pozic, které nejsou považovány zcela automaticky za ženské. Velmi efektivní možností je mentoring. Představuje proces, v rámci něhož mentor poskytuje podporu a rady týkající se nejrůznějších oblastí kariérního rozvoje růstu (Sokačová, 2005).

Křížková a Hašková (2003) uvádí, že největší nerovnost mezi a ženami na trhu práce vidí česká populace v možnosti postupu na vyšší pozice. Pouze asi třetina populace soudí, že ženy mají s muži stejné příležitosti postupu.

U velkých institucí se setkává s tím, že na pozicích manažerů a řídicích pracovníků procento zastoupení žen klesá a v nejvyšším managementu nejsou téměř zastoupeny (Sokačová, Machovcová; 2006).

3.7 BARIÉRA SKLENĚNÉHO STROPU A SKLENĚNÝ ÚTES

Pro ženy, které mají schopnosti a individuální předpoklady postupovat v kariéře na řídicí pozice a překonaly překážky přijetí na vstupní pozici startující kariéru, představuje obecně velký problém soubor bariér, které jim brání v postupu na vyšší pozice. Tento soubor překážek zahrnující diskriminační chování a genderové stereotypy je nazýván jako skleněný strop (Křížková, 2003).

Jedná se o bariéru vertikální mobility žen v manažerské hierarchii, vyznačující se nedostatkem kariérních příležitostí (Powell, 1999). Označuje tradiční postoje, předpoklady a hodnoty, které brání posílení pozic žen v plné účasti na životě společnosti, zejména co se týče profesního postupu a účasti na rozhodování. Zapřičiňuje, že ženy jen zřídka dosahují nejvyšších politických, ekonomických, akademických a profesních pozic. Skleněný strop spočívá ve znemožňování přístupu, buď přímo na tyto pozice, nebo znemožňování přístupu k cestám, které tyto pozice otevírají (Sokačová, Machovcová; 2006).

Strop je hranice, které mohou ženy ve svém postupu dosáhnout. Výraz skleněný pak vyjadřuje, že žena se svými profesními kvalitami na špičkovou pozici dohlédne a dokáže si představit působení v ní, tímto stropem však nemá možnost proniknout (ČSÚ, 2014).

V současnosti se však začíná mluvit o dalším fenoménu ohrožujícím úspěch žen ve vedoucích pozicích. Ani poté, co probourají bariéru skleněného stropu zachovávající vysoké pozice pro muže, nemají vyhráno a ocitají se na tzv. skleněném útesu (Machovcová, 2006). Ten představuje pro lidi pracující v rolích typických pro druhé pohlaví neustálou hrozbu, že spadnou a neuspějí. Obecně lze říci, že lidé pracující ve vysoce odpovědných vedoucích funkcích jsou okolím odsuzováni za své chyby více, pokud vykonávají funkci, která je obvykle spojována s druhým pohlavím (Nauert, 2010).

3.8 SEGREGACE A DESEGREGACE TRHU PRÁCE

Genderová segregace trhu práce je globálně a dlouhodobě přetrvávajícím jevem. Představuje genderovou dělbu placené práce a v důsledku toho také rozdělení sektorů, zaměstnání a pracovních pozic na ty, kde dominují muži, na ty, kde dominují ženy, nebo na integrované oblasti, kde je podíl žen a mužů vyrovnaný. Genderová struktura trhu práce není určována na základě biologického pohlaví, ale spíše na základě genderových režimů. Rozlišujeme segregaci sektorů, zaměstnání, horizontální a vertikální segregaci.

V sektorové segregaci a segregaci zaměstnání se jedná o zastoupení mužů a žen v jednotlivých sektorech práce (zemědělství, průmysl, služby) či jednotlivých zaměstnání, v závislosti na podrobnosti klasifikace zaměstnání (Křížková, Sloboda; 2009).

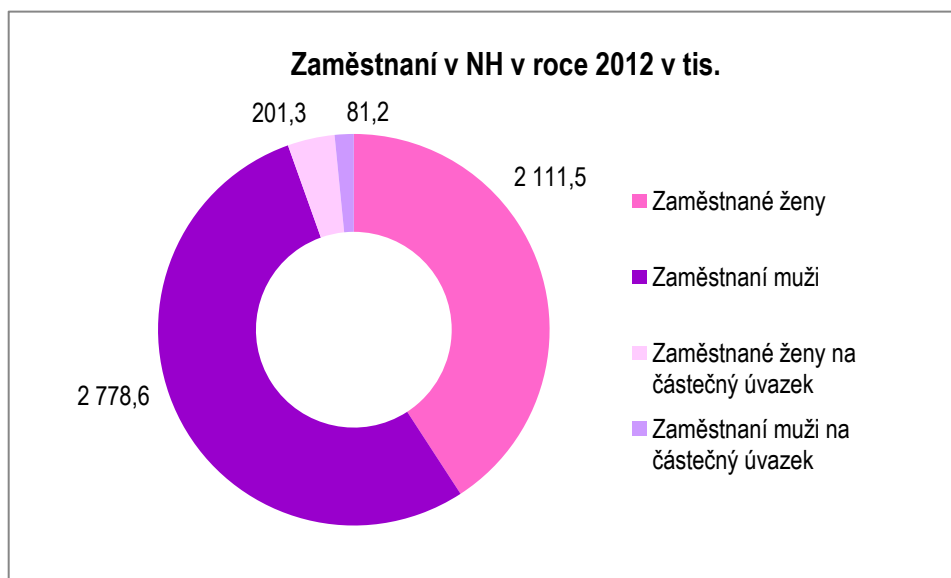
Horizontální segregace zaměstnání vypovídá o koncentraci mužů a žen ve specifických sektorech a zaměstnáních. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů, přičemž ohodnocení zaměstnání a sektorů s převahou žen je nižší (ČSÚ, 2014). Genderové stereotypy a horizontální segregace zaměstnání se nejvíce projevují na vedoucích a manažerských pozicích. Zde jsou platové rozdíly podle pohlaví největší (Sokačová, 2006).

Oproti tomu vertikální segregace zaměstnání uvádí koncentraci mužů a žen na odlišných stupních hierarchie v zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti, pozice a platového ohodnocení (ČSÚ, 2014). V současnosti jsou snahy o desegregaci trhu práce, což znamená omezení nebo odstranění horizontální a vertikální segregace (Pavlík, Smetáčková; 2010).

3.9 ZASTOUPENÍ MUŽŮ A ŽEN NA TRHU PRÁCE

Graf č. 1 uvádí počet zaměstnaných v národním hospodářství na plný a částečný úvazek v roce 2012. Počet zaměstnaných žen na plný úvazek činil 2 111,5 tis. Oproti tomu počet zaměstnaných mužů na plný úvazek činil 2 778,6 tis. Počet zaměstnaných žen na částečný úvazek činil 201,3 tis. a počet zaměstnaných mužů na částečný úvazek činil 81,2 tis. Ženy, tak tvoří většinu pracovníků na částečný úvazek. Vlivem snižování nabídek práce na částečný úvazek můžeme sledovat nárůst míry nezaměstnanosti žen, které kvůli svému časovému vytížení nemohou vykonávat práci na plný úvazek. Částečný úvazek se však negativně promítá v kariérním růstu, možnostech školení, důchodových nárocích i podpoře v nezaměstnanosti.

Graf č. 1: Zaměstnaní v NH v roce 2012



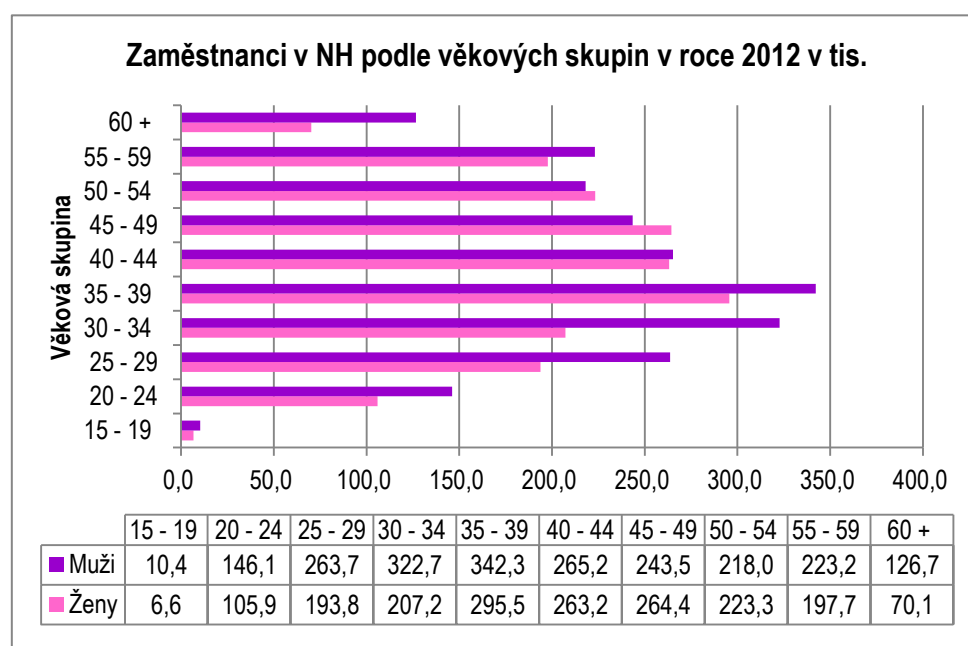
Zdroj: ČSÚ, 2014

Graf č. 2 uvádí rozdělení zaměstnanců v národním hospodářství dle věkových skupin v roce 2012. Celková míra zaměstnanosti žen v roce 2012 činila 45,9 % oproti 63,6 % u mužů. Ve věkové skupině 15 – 19 let byla míra zaměstnanosti u žen 2,8 %, u mužů 4,2 %. Ve věkové skupině 20 – 24 let byla u žen 35,2 %, u mužů 48,9 %. Ve věkové skupině 25 – 29 let byla u žen 60,3 %, u mužů 83,6 %. Ve věkové skupině 30 – 34 let byla u žen 58,4 %, u mužů 92,7 %. Ve věkové skupině 35 – 39 let byla u žen 74,9 %, u mužů 93,6 %. Ve věkové skupině 40 – 44 let byla u žen 85,1 %, u mužů 93,7 %. Ve věkové skupině 45 – 49 let byla u žen 88,2 %, u mužů 91,4 %. Ve věkové skupině

50 – 54 let u žen 83,6 %, u mužů 89,0 %. Ve věkové skupině 55 – 59 let u žen 62,1 %, u mužů 80,8 %. Ve věkové skupině nad 60 let u žen 6,9 % a u mužů 17,5 %. Zaměstnanost žen je v porovnání se zaměstnaností mužů stále nižší.

Ve věkových skupinách 20 – 39 let je jedním z hlavních problémů návrat žen na trh práce po mateřské dovolené. V důsledku dlouhého období mimo pracovní proces dochází k velkému rozdílu v zaměstnanosti mužů a žen. Za příčinu tohoto problému lze z části považovat nízkou ochotu firem, nabízet pracovní smlouvy na částečný úvazek.

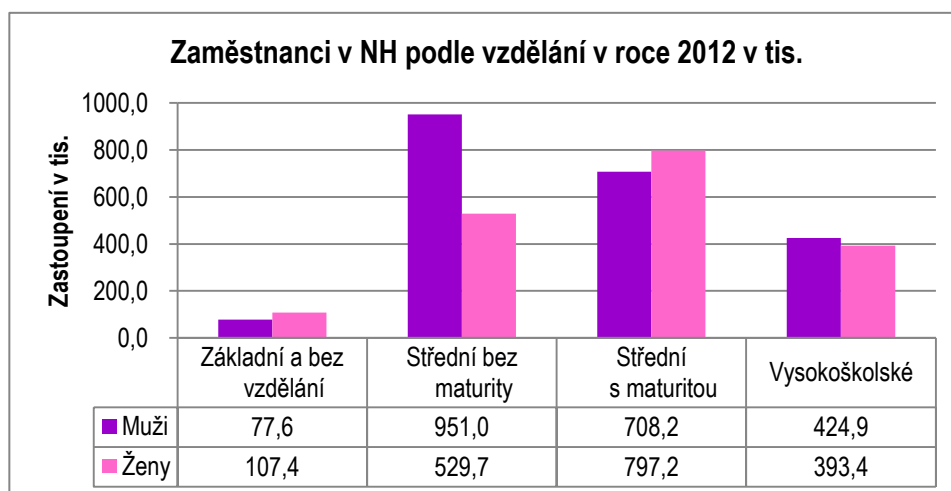
Graf č. 2 Zaměstnanci v NH podle věkových skupin v roce 2012



Zdroj: ČSÚ, 2014

Graf č. 3 uvádí zastoupení mužů a žen v národním hospodářství podle vzdělání v roce 2012. V kategorii základní vzdělání a bez vzdělání byla míra zaměstnanosti žen 13,1 %, u mužů 18,1 %. V kategorii střední vzdělání bez maturity byla u žen 46,5 %, u mužů 66,1 %. V kategorii střední vzdělání s maturitou byla u žen 54,3 %, u mužů 69,8 %. V kategorii vysokoškolské vzdělání byla u žen 67,1 % a u mužů 77,9 %.

Graf č. 3: Zaměstnanci v NH podle vzdělání v roce 2012

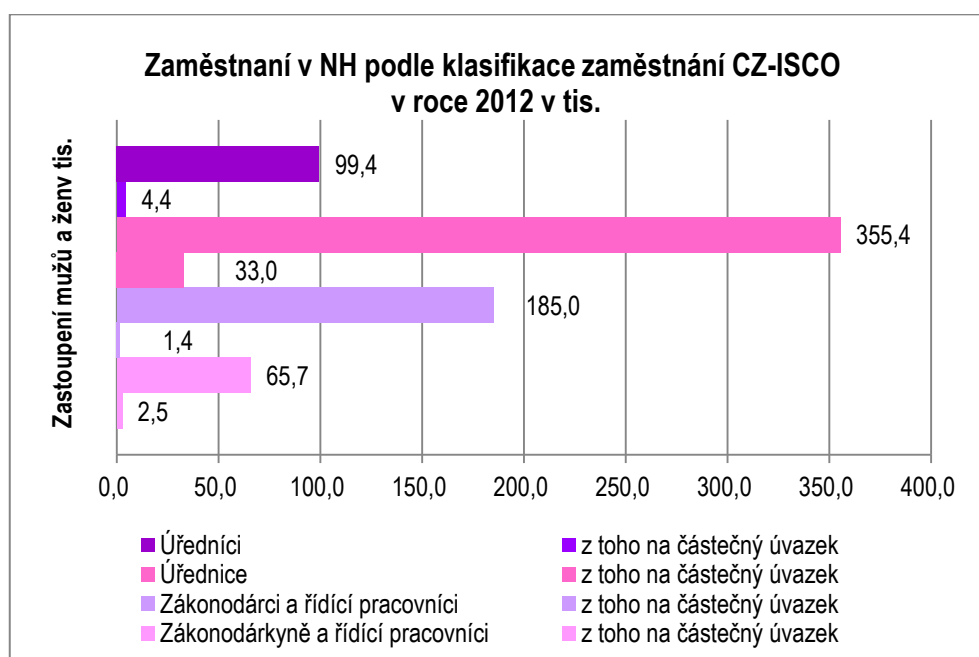


Zdroj: ČSÚ, 2014

Podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, ženy převažují v některých ekonomických činnostech a také obvykle vykonávají jiná zaměstnání než muži. To značí koncept horizontální segregace. Zastoupení žen v úřadech je razantně vyšší než zastoupení mužů. Většina z žen však zastává práci mimo vedoucí pozice. Ty jsou vykonávány především muži, což značí vertikální segregaci, která odkazuje na zjištění, že zastoupení mužů v úřadech obvykle stoupá s rostoucí úrovní řízení (Pavlík, Smetáčková; 2010).

Graf č. 4 zobrazuje vybrané kategorie z klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v roce 2012. V kategorii úředníci bylo zastoupení žen 355,4 tis., z toho na částečný úvazek 33, 0 tis. U mužů bylo 99,4 tis., z toho na částečný úvazek 4,4 tis. V kategorii zákonodárci a řídicí pracovníci bylo zastoupení žen 65,7 tis, z toho na částečný úvazek 2,5 tis. U mužů bylo 185,0 tis., z toho na částečný úvazek 1,4 tis.

Graf č. 4: Zaměstnaní v NH podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v roce 2012



Zdroj: ČSÚ, 2014

Genderové rozdíly v odměňování existují i přesto, že ženy dosahují při studiu lepších výsledků než muži. Minimálně vyššího středoškolského vzdělání dosáhlo v roce 2012 v ČR v průměru 91,4 % mladých žen a 90,4 % mužů. Následkem nerovnosti v odměňování si ženy vydělávají v produktivním věku méně, a mají tedy nižší důchody a jsou ve vyšším věku vystaveny riziku chudoby (EK, 2014).

3.10 ODMĚŇOVÁNÍ MUŽŮ A ŽEN

Nerovnost v odměňování mužů a žen za stejnou práci lze považovat za projev diskriminace na pracovním trhu (Fialová a kol., 2007). Obecně platný princip rovného zacházení se všemi zaměstnanci transformovaný v oblasti odměňování v princip stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty má svůj původ v principu rovných příležitostí mužů a žen (Kocourek, 2007).

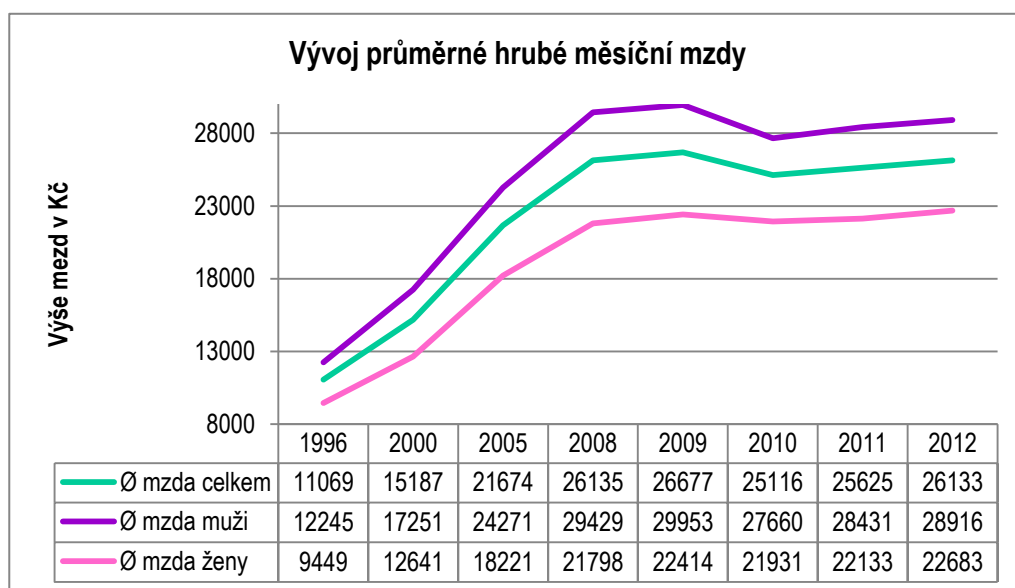
V typicky ženských oblastech a zaměstnáních jsou nižší průměrné platy, než v typicky mužských oblastech a zaměstnáních. Na pracovním trhu tedy muži, jako skupina, mají větší podíl na rozhodování a berou i vyšší platy než ženy, jako skupina (Pavlík, Smetáčková; 2010).

Jak uvádí Šponerová (2011) stejná kvalifikace, stejné vzdělání ani stejný věk ženám nezaručí právo na stejnou odměnu za práci jako mužům. Výše jejich odměn je

z pohledu zaměstnavatele téměř vždy stanovena především na základě pohlaví. Ženy všeobecně mají větší tendenci k tomu se podceňovat, a tak i u představy o svém budoucím platu jsou více zdrženlivé než muži, čehož zaměstnavatele zneužívají především v soukromém sektoru.

Graf č. 5 zobrazuje vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy. V roce 2012 činila průměrná hrubá měsíční mzda 26 133 Kč. U mužů dosáhla hodnoty 28 916 Kč a u žen 22 683 Kč.

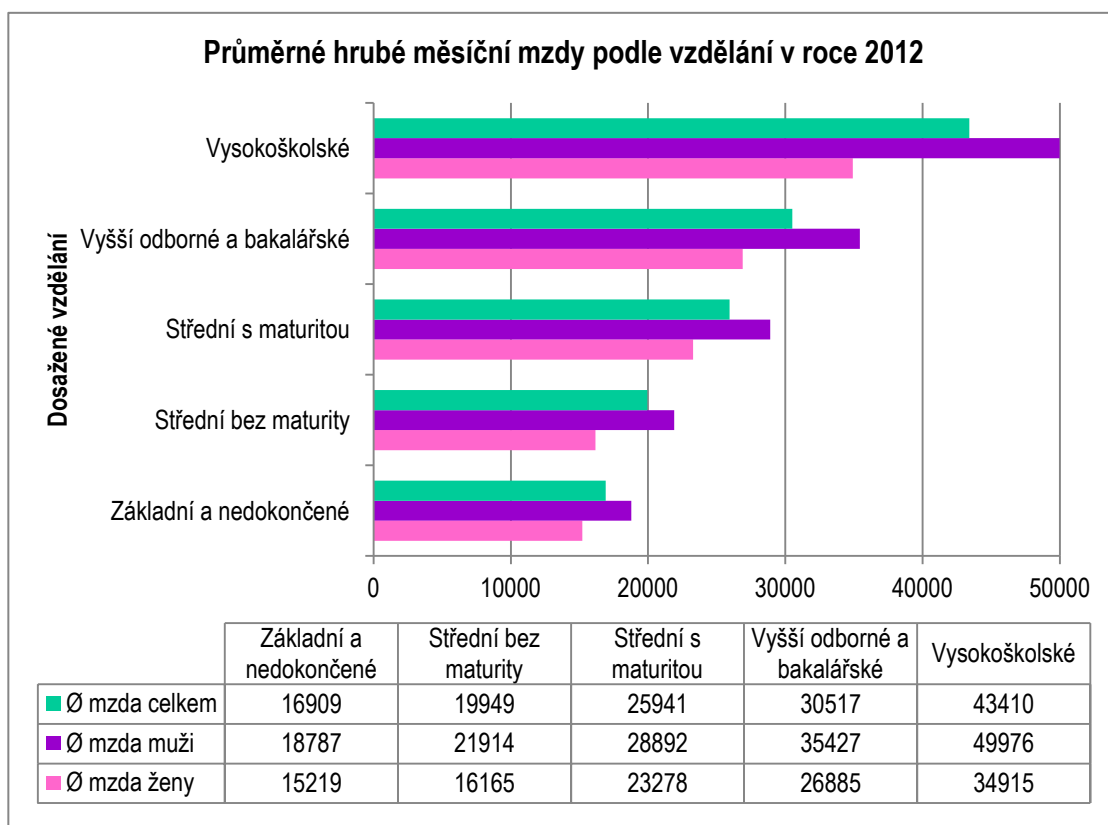
Graf č. 5: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy



Zdroj: ČSÚ, 2014

Graf č. 6 zobrazuje průměrné hrubé měsíční mzdy podle vzdělání v roce 2012. Průměrné hrubé měsíční mzdy v roce 2012 rostly úměrně s výší vzdělání, avšak ženy vydělávaly stále méně než muži a to bez ohledu na úroveň jejich vzdělání. Největší rozdíly byly dosaženy u vysokoškolsky vzdělaných osob. Průměrná hrubá měsíční mzda u mužů byla 49 976 Kč oproti pouhým 34 915 Kč u žen. Hlavním důvodem značných rozdílů v platech mužů a žen je nedostatečné zastoupení žen v politické a ekonomické sféře. Ženy nejsou zastoupeny na vyšších pozicích, zejména v nejvyšších funkcích, ani v odvětvích, kde jinak dominují.

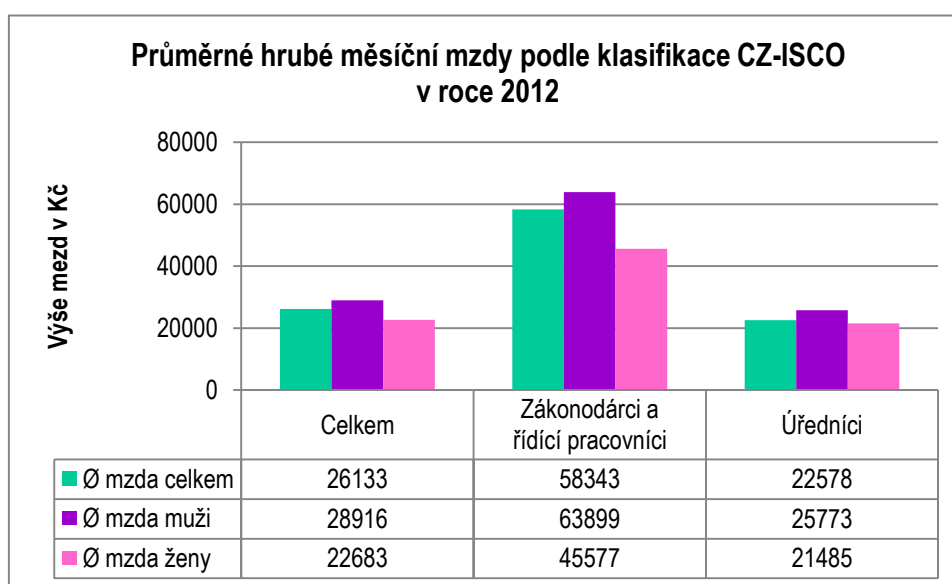
Graf č. 6: Průměrné hrubé měsíční mzdy podle vzdělání v roce 2012



Zdroj: ČSÚ, 2014

Graf č. 7 uvádí průměrné hrubé měsíční mzdy vybraných kategorií podle klasifikace CZ-ISCO v roce 2012. Celková průměrná hrubá měsíční mzda úředníků dosáhla výše 22 578 Kč, průměrná hrubá měsíční mzda žen byla 21 485 Kč a u mužů 25 773 Kč. Průměrná hrubá měsíční mzda zákonodárců a řídicích pracovníků byla 58 343 Kč, z toho u žen činila 45 577 Kč a u mužů 63 899 Kč.

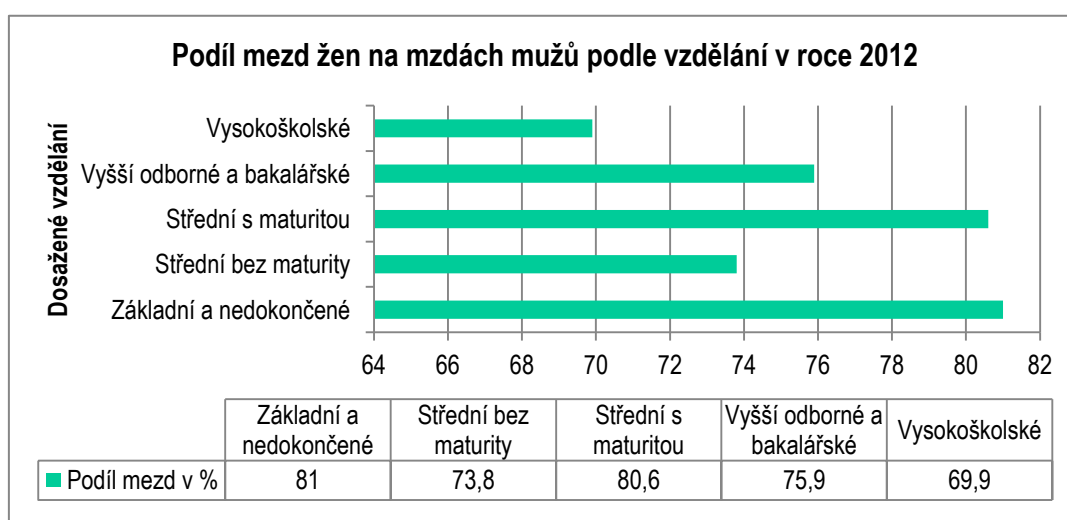
Graf č. 7: Průměrné hrubé měsíční mzdy podle klasifikace CZ-ISCO v roce 2012



Zdroj: ČSÚ, 2014

Graf č. 8 udává podíl mezd žen na mzdách mužů podle dosaženého vzdělání v roce 2012. Nejvyšší podíl mezd žen na mzdách mužů byl zaznamenán na úrovni základního a nedokončeného vzdělání, kde činil 81 %. Nejnižší podíl mezd žen na mzdách mužů byl zaznamenán na úrovni vysokoškolského vzdělání, kde dosáhl hodnoty 69,9 %.

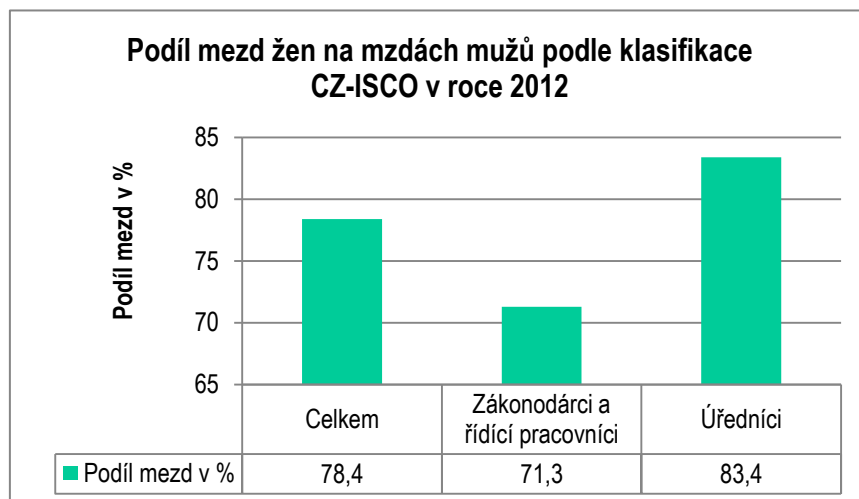
Graf č. 8: Podíl mezd žen na mzdách mužů podle vzdělání v roce 2012



Zdroj: ČSÚ, 2014

Graf č. 9 uvádí podíl mezd žen na mzdách mužů vybraných kategorií dle třídění CZ-ISCO v roce 2012. Podíl celkové průměrné hrubé měsíční mzdy žen na měsíční mzdě mužů byl 78,4 %. V kategorii zákonodárci a řídicí pracovníci byl podíl mezd žen na mzdách mužů 71,3 % a v kategorii úředníci byl 83,4 %.

Graf č. 9: Podíl mezd žen na mzdách mužů podle klasifikace CZ-ISCO v roce 2012



Zdroj: ČSÚ, 2014

3.10.1 Gender pay gap

Gender pay gap (GPG), tedy rozdíl v odměňování žen a mužů, je jedním z nejviditelnějších problémů v oblasti rovných příležitostí mužů a žen.

Rozdíl v platech z důvodu odlišnosti pohlaví se udává, jako rozdíl mezi průměrnou hrubou hodinovou mzdou placených zaměstnanců mužského a ženského pohlaví, vyjádřený jako procento z průměrné hrubé hodinové mzdy zaměstnanců mužského pohlaví. Populace zahrnuje všechny placené zaměstnance ve věku 16 - 64 let, kteří pracují patnáct a více hodin týdně (EUROSTAT, 2014).

V rámci ekonomiky EU vydělávají ženy v průměru o přibližně 16,4 % méně než muži. V České republice ženy v průměru vydělávají o 22 % méně než muži. V žebříčku se tak Česká republika řadí na nejvyšší příčky v rozdílnosti odměňování mužů a žen (EK, 2014).

GPG je tím vyšší, čím výše se nacházíme v pracovní hierarchii. Na nejvyšších manažerských pozicích může GPG dosáhnout až 40 %, přičemž v soukromé sféře je

vyšší, než ve státní sféře, kde je korigován platovými tabulkami. I zde se však můžeme setkat s přímou diskriminací, kdy má muž za stejnou práci vyšší odměny než žena. Segregace na trhu práce, kde muži zpravidla zastávají vedoucí a ženy nižší pozice, také ovlivňuje výši GPG (Šponerová, 2011).

Equal pay day (EPD), neboli den rovnosti příjmů pro obě pohlaví, je celosvětovou akcí pořádanou s cílem upozornit na rozdíly v platech mužů a žen. Udává procento, o kolik navíc musí ženy pracovat, aby dosáhly stejného příjmu jako muži. Toto procento se následně převede do počtu dní a připočte se ke konkrétnímu roku, ve kterém se GPG zjišťuje. Dne 15. 4. 2010 uspořádala nezisková organizace Business and Professional Women první ročník EPD v ČR. Druhý se uskutečnil dne 14. 4. 2011, třetí 12. 4. 2012 a v pořadí čtvrtý se konal 24. 4. 2013. V roce 2014 připadl den rovného odměňování na 25. 4. EPD je každoroční událost, která má zvýšit podvědomí o stále existující platové nerovnosti mezi ženami a muži a skutečností, že ženy musí pracovat déle než muži, aby si vydělaly stejně. Datum konání tohoto dne se každoročně mění v závislosti na průměrném rozdílu v odměňování žen a mužů (EK, 2014).

3.11 SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

V současnosti představuje nutnost slaďování pracovního a rodinného života každodenní realitu všech pracujících žen a mužů. Provázanost práce a rodiny je obousměrná. Způsoby, jakými si sociální aktéři organizují svůj soukromý, partnerský a rodinný život, nutně souvisejí s vnějšími podmínkami a vlivy danými pracovním trhem, a následně zpětně ovlivňují toto vnější prostředí. Podmínky kombinace práce a rodiny navíc procházejí podstatnými změnami, a to jak celosvětově, tak i v českém prostředí (Dudová a kol., 2005).

Slaďování práce a osobního života, tedy tzv. work-life balance, zahrnuje právní předpisy i konkrétní opatření zaměstnavatelů, která zohledňují požadavky zaměstnanců a zaměstnankyň věnovat se přiměřeně kariéře a zároveň rodině (MPSV, 2014).

Podle Doležalové (2008) je slaďování osobního a pracovního života důležitou složkou podpory rovnosti. Organizace snažící se o co nejlepší slaďování osobního a pracovního života, umožňují práci na dohodu, práci na zkrácený úvazek nebo poskytují pružnou pracovní dobu. Pro své zaměstnance nabízejí letní mateřskou školkou, podporu vzdělávání či širokou nabídku společenských akcí. Obecně je podporován i průběžný

kontakt s osobami, které jsou dočasně mimo aktivní zaměstnání. Mezi hlavní nástroje sladování osobního a pracovního života patří flexibilní formy pracovních úvazků, poskytování podpory zaměstnanců v souvislosti s péčí o děti a starší příbuzné, strategie postupného návratu do zaměstnání, pořádání porad v jasně vymezeném časovém rámci, nabídky individuálních konzultací, firemní vzdělávání, různé formy zajištění péči o děti, opatření podporující vnitropodnikovou komunikaci, možnost strávit určitý počet dní doma tzv. Sick days.

3.12 ÚŘAD ROKU PŮL NA PŮL

Soutěž o nejlepší úřad s rovnými příležitostmi pro ženy a muže organizuje Ministerstvo vnitra České republiky ve spolupráci s Alternativou 50+, o. p. s.; Fórem 50%, o. p. s. a Gender Consulting, s. r. o. již od roku 2007. Cílem soutěže je monitoring a podpora zavádění politiky rovnosti žen a mužů a principů gender mainstreamingu do práce úřadů veřejné správy v České republice. Soutěže se může zúčastnit jakýkoli úřad veřejné správy na obecní, městské i krajské úrovni. Výběrová komise vyhodnotí dotazníky přihlášených obcí a krajů na základě kritérií stanovených pro příslušné kategorie (obce I, II III, krajské úřady) a udělí ocenění Úřad roku „Půl na půl“ – respekt k rovným příležitostem prvním třem umístěným úřadům v každé kategorii (MVCR, 2014).

4 PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části byl proveden výzkum zaměřený na rovné příležitosti mužů a žen na MěÚ Šternberk. Formou polostrukturovaných rozhovorů byl zjišťován postoj mužů a žen k problematice rovných příležitostí. Postoje zaměstnanců byly zjišťovány v oblastech rovnosti a rovných příležitostí, diskriminace, genderových stereotypů, kariérního růstu, sladování osobního a pracovního života.

Na základě zjištěných informací byla navržena opatření, která by měl MěÚ Šternberk přijmout, aby došlo ke zlepšení stávající situace.

Praktická část formou polostrukturovaných rozhovorů byla prováděna po telefonické a emailové domluvě. Výzkum byl prováděn na pracovišti dotazovaných osob v průběhu dubna a května 2014. Celkem bylo provedeno 5 rozhovorů a to se zástupci odborů, oddělení i řadovými zaměstnanci. Na prosbu dotazovaných osob nebyly rozhovory nahrávány na diktafon a ani nebyla uváděna jména z důvodu anonymity.

Před začátkem rozhovoru bylo dotazovaným osobám sděleno téma bakalářské práce a smysl výzkumu. Všichni dotazovaní byli ujištěni, že poskytnuté rozhovory budou použity pouze k vytvoření praktické části bakalářské práce. Délka rozhovorů se pohybovala mezi 40 – 50 minutami.

4.1 CHARAKTERISTIKA PRACOVIŠTĚ

Výzkum byl proveden se zaměstnanci MěÚ Šternberk. Organizační strukturu MěÚ Šternberk tvoří jednotlivé odbory a oddělení, krizové řízení, interní auditor, kancelář starosty a kancelář tajemníka. Obdobně jako většina městských úřadů, tak i MěÚ Šternberk neprosazuje rovné příležitosti mužů a žen. Nezabývá se prosazováním gender mainstreamingu, gender budgetingu ani sladováním osobního a pracovního života. Genderovou strukturu zaměstnanců tvoří 73 % žen a 27 % mužů. Ve vedoucích pozicích je zastoupení mužů a žen vyrovnané.

4.2 ANALÝZA ORGÁNŮ OBCE MĚSTA ŠTERNBERK

Schéma č. 1: Struktura orgánů obce

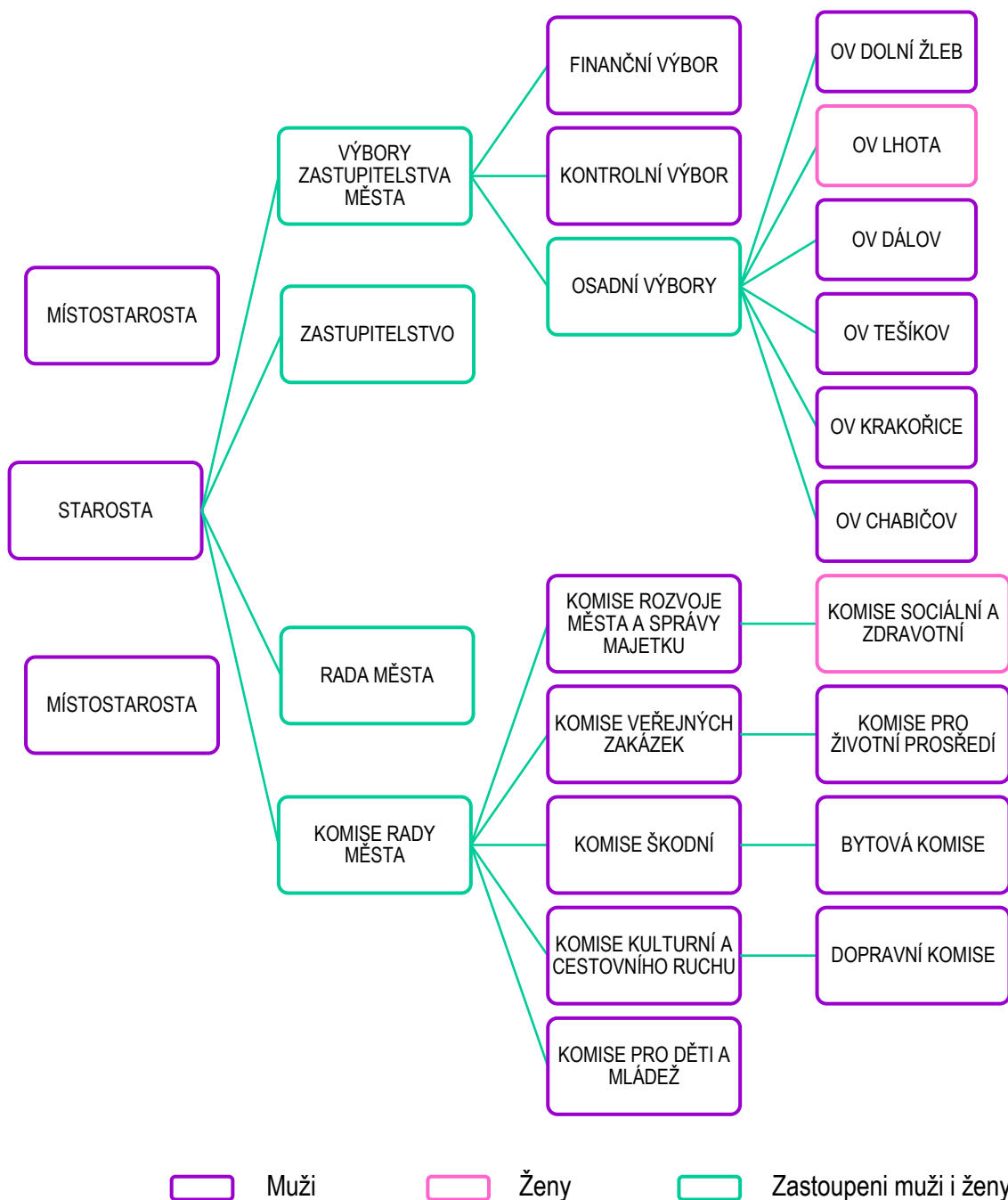
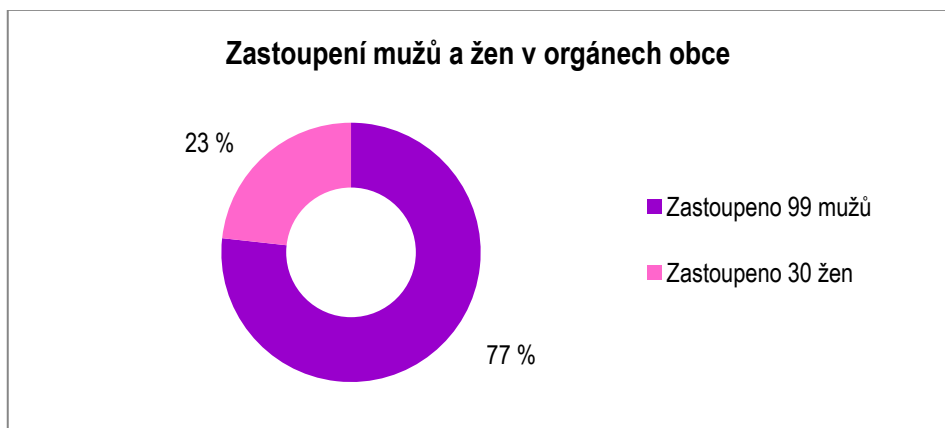


Schéma č. 1 zobrazuje zastoupení mužů a žen ve vedoucích funkcích v orgánech obce. Pozice starosty a místostarostů jsou zastoupeny výhradně muži. Řídící funkce a posty předsedů výborů a komisí jsou také ve vysoké míře zastoupeny muži. Výjimku tvoří pouze Osadní výbor Lhota a Komise sociální a zdravotní, kde jsou předsedkyněmi ženy.

Graf č. 10 popisuje zastoupení mužů a žen v orgánech obce. Počet zastoupených mužů v orgánech obce je 99, což představuje 77% zastoupení tímto pohlavím. Počet zastoupených žen je 30, což představuje 23% zastoupení tímto pohlavím. Zastoupení mužů v orgánech obce výrazně převyšuje nad zastoupením žen.

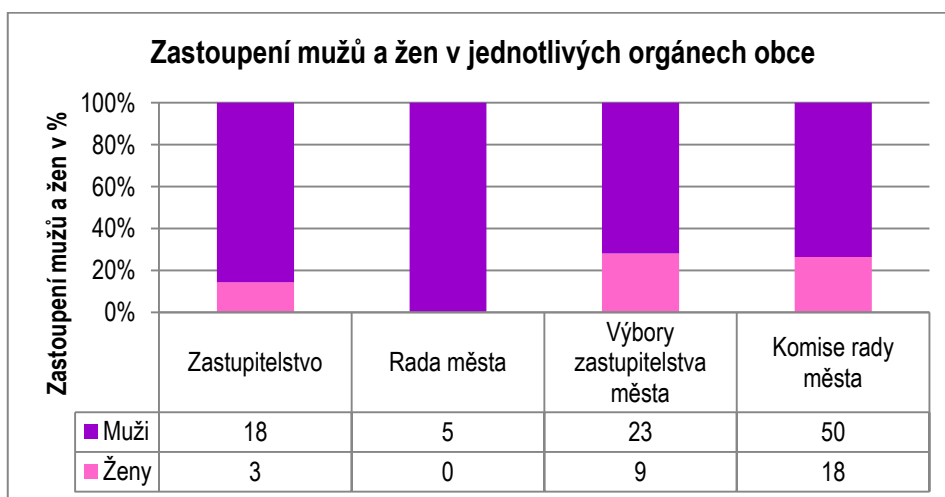
Graf č. 10: Zastoupení mužů a žen v orgánech obce



Zdroj: Vlastní práce, 2014

Graf č. 11 zobrazuje zastoupení mužů a žen v jednotlivých orgánech obce. Zastoupení mužů v zastupitelstvu tvoří 86 %, v radě města 100 %, ve výborech zastupitelstva města 72 % a v komisi rady města 74 %. Zastoupení žen v zastupitelstvu tvoří 14 %, v radě města nejsou ženy zastoupeny, ve výborech zastupitelstva města 28 % a v komisi rady města 26 %.

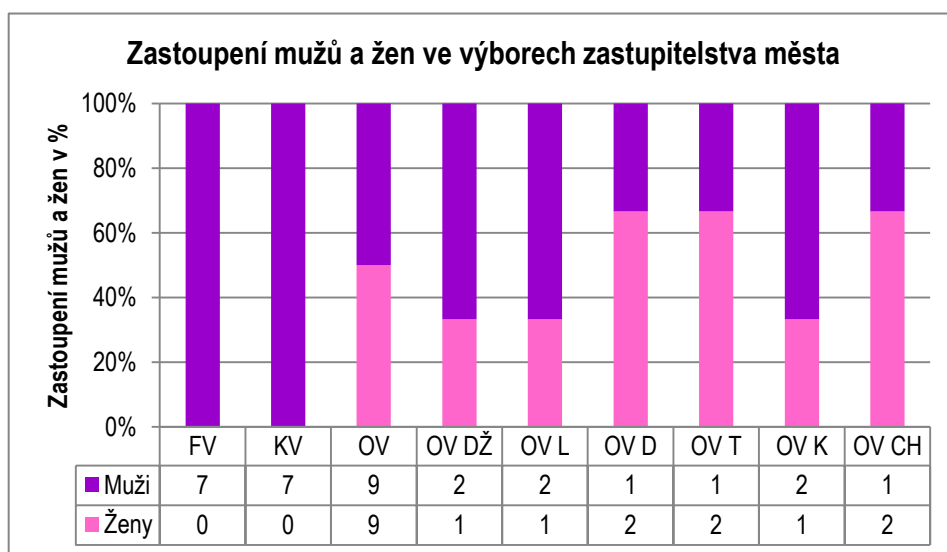
Graf č. 11: Zastoupení mužů a žen v jednotlivých orgánech obce



Zdroj: Vlastní práce, 2014

Graf č. 12 udává zastoupení mužů a žen ve výborech zastupitelstva města. Zastoupení mužů je ve všech výborech zastupitelstva města, oproti tomu zastoupení žen zcela chybí ve finančním a kontrolním výboru. V osadních výborech je zastoupení mužů a žen stejné. Dvoutřetinové zastoupení mužů má osadní výbor Dolní Žleb, Lhota a Krakovičky. Dvoutřetinové zastoupení žen má osadní výbor Dálov, Těšíkov a Chabičov. V osadním výboru Lhota zastává vedoucí funkci žena, v ostatních výborech zastávají vedoucí funkci muži.

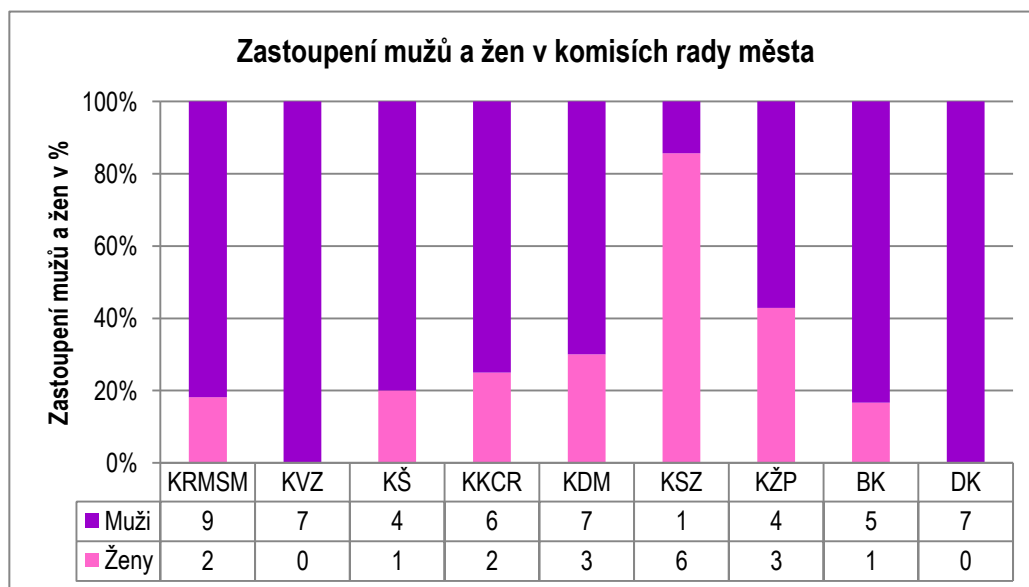
Graf č. 12: Zastoupení mužů a žen ve výborech zastupitelstva města



Zdroj: Vlastní práce, 2014

Graf č. 13 uvádí zastoupení mužů a žen v komisích rady města. Zastoupení mužů v komisi pro rozvoj města a správy majetku je 82 % a žen je 18 %. Zastoupení mužů v komisi veřejných zakázek je 100 %, ženy zde nejsou zastoupeny. Zastoupení mužů v komisi škodní je 80 % a žen 20 %. Zastoupení mužů v komisi kulturní a cestovního ruchu je 75 % a žen 25 %. Zastoupení mužů v komisi pro děti a mládež je 70 % a žen 30 %. Zastoupení mužů v komisi sociální a zdravotní je 14 % a žen 86 %. Zastoupení mužů v komisi pro životní prostředí je 57 % a žen 43 %. Zastoupení mužů v bytové komisi je 83 % a žen 17 %. Zastoupení mužů v dopravní komisi je 100 %, ženy zde nejsou zastoupeny.

Graf č. 13: Zastoupení mužů a žen v komisích rady města



Zdroj: Vlastní práce, 2014

4.3 ANALÝZA MĚÚ ŠTERNBERK

Schéma č. 2: Struktura MěÚ Šternberk

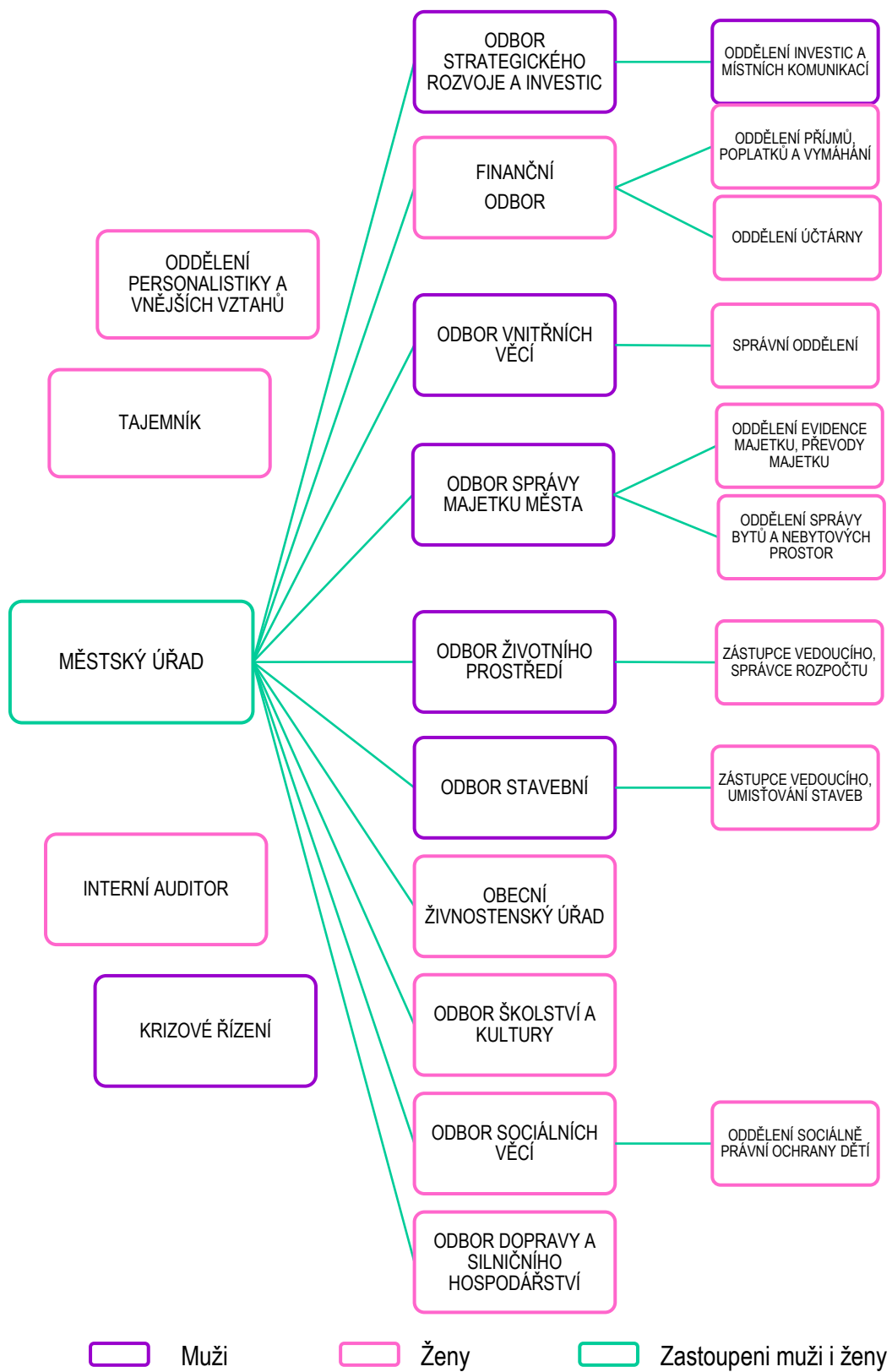
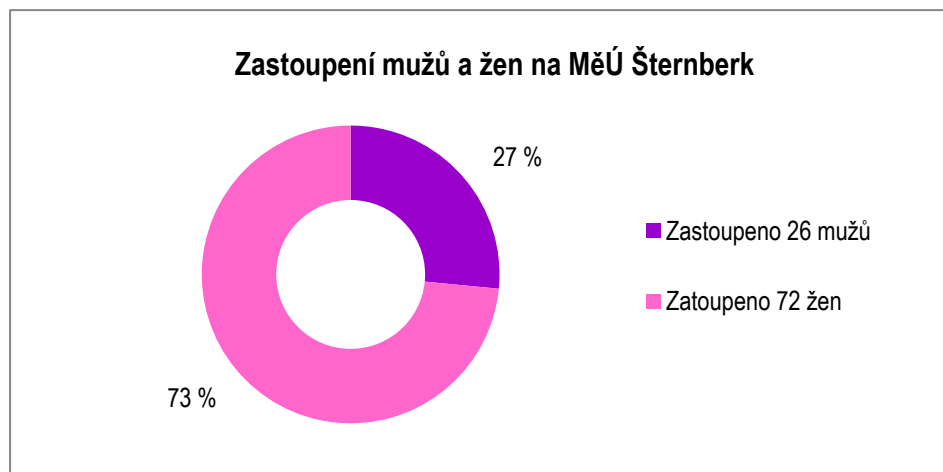


Schéma č. 2 zobrazuje zastoupení mužů a žen na MěÚ Šternberk. Pozice tajemníka úřadu, interního auditora a oddělení personalistiky a vnějších vztahů jsou pod vedením žen. Krizové řízení je zastoupeno muži. Úřad se skládá z deseti odborů, z nichž jedna polovina je pod vedením žen. Jedná se o finanční odbor, obecní živnostenský úřad, odbor školství a kultury, odbor sociálních věcí a odbor dopravy a silničního hospodářství. Jednotlivá oddělení těchto odborů jsou také pod vedením žen. Pod vedením mužů je odbor strategického rozvoje a investic, odbor vnitřních věcí, odbor správy majetku města, odbor životního prostředí a odbor stavební. Jednotlivá oddělení těchto odborů jsou pak pod vedením žen, výjimku tvoří pouze oddělení investic a místních komunikací, v jehož vedoucí pozici je muž.

Graf č. 14 udává zastoupení mužů a žen na MěÚ Šternberk. Zaměstnanost žen na MěÚ Šternberk je 73%, což představuje 72 žen. Zaměstnanost mužů je 27%, což představuje 26 mužů. Ve vedoucích pozicích na jednotlivých odborech je zastoupení mužů a žen zcela vyrovnané. Z pohledu vedoucích oddělení jednotlivých odborů však zastoupení žen výrazně převyšuje nad zastoupením mužů.

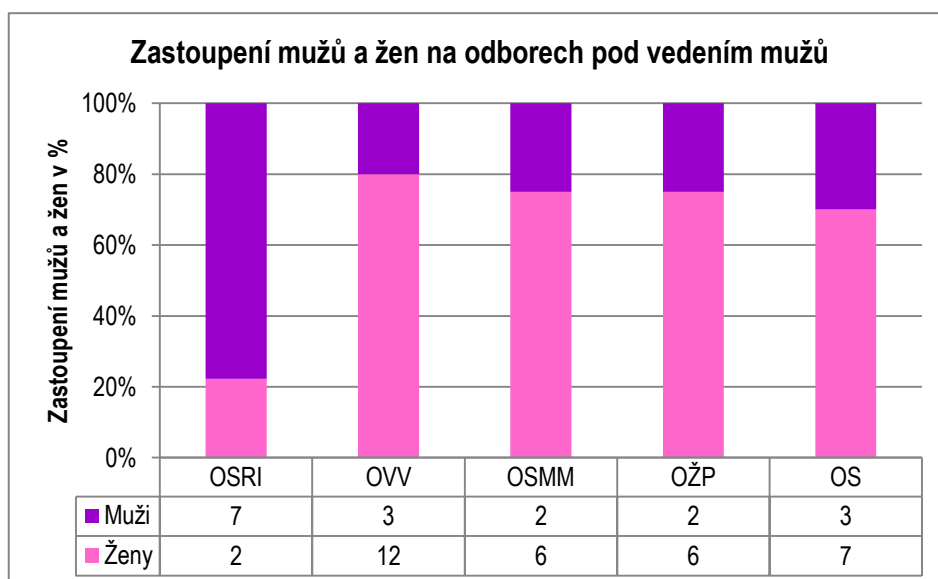
Graf č. 14: Zastoupení mužů a žen na MěÚ Šternberk



Zdroj: Vlastní práce, 2014

Graf č. 15 udává zastoupení mužů a žen na odborech pod vedením mužů. Celkově je na odborech pod vedením mužů zaměstnáno 33 žen a 17 mužů. Na odboru strategického rozvoje a investic je zastoupení mužů 78 % a žen 22 %. Na odboru vnitřních věcí je zastoupení mužů 20 % a žen 80 %. Na odboru správy majetku města je zastoupení mužů 25 % a žen 75 %. Na odboru životního prostředí je zastoupení mužů 25 % a žen 75 %. Na odboru stavebním je zastoupení mužů 30 % a žen 70 %.

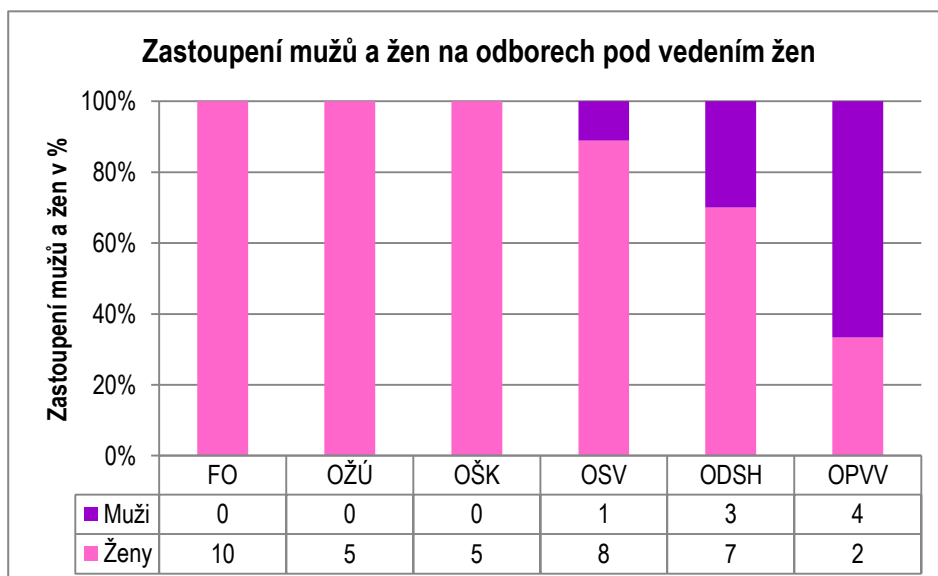
Graf č. 15: Zastoupení mužů a žen na odborech pod vedením mužů



Zdroj: Vlastní práce, 2014

Graf č. 16 udává zastoupení mužů a žen na odborech pod vedením žen. Celkově je na odborech pod vedením žen zaměstnáno 37 žen a 8 mužů. Na finančním odboru, obecním živnostenském úřadě a na odboru školství a kultury nejsou muži zastoupeni. Na odboru sociálních věcí je zastoupení mužů 11 % a žen 89 %. Na odboru dopravy a silničního hospodářství je zastoupení mužů 30 % a žen 70 %. Na oddělení personalistiky a vnějších vztahů je zastoupení mužů 67 % a žen 33 %.

Graf č. 16: Zastoupení mužů a žen na odborech pod vedením žen



Zdroj: Vlastní práce, 2014

4.4 EMPIRICKÝ VÝZKUM

4.4.1 Metodologie výzkumu

Cílem práce bylo najít odpověď na hlavní výzkumnou otázku.

Jaké je postavení mužů a žen v organizaci z hlediska rovných příležitostí?

V empirické části jsem hledala odpovědi na otázky, které formy znevýhodnění popsané v teoretické části se v organizaci vyskytují a jak je muži a ženy vnímají. Zajímala jsem se o jejich vlastní zkušenosti s nerovným zacházením nebo diskriminací. Podstatnou částí této problematiky je i oblast sladování rodinného a pracovního života. Z tohoto důvodu jsem se zaměřila i na opatření poskytované ze strany organizace.

Vzhledem k tomu, že mě zajímaly subjektivní názory respondentů, zvolila jsem jako výzkumnou strategii kvalitativní výzkum formou rozhovorů.

Na základě teoretické části práce jsem jako výzkumnou jednotku zvolila zaměstnance organizace, kteří pracují na různých úrovních a pracovních pozicích, tak aby bylo ve výzkumu zastoupeno širší spektrum respondentů.

Pro provedení rozhovorů bylo nutné napřed získat odpovědi na dílčí výzkumné otázky, které by poté vedly k odpovědi na hlavní výzkumnou otázku.

Dílčí výzkumné otázky:

1. Zjistit důležitost zaměstnání pro respondenty.
2. Zjistit názory na rovné příležitosti mužů a žen v organizaci a na trhu práce.
3. Zjistit, zda mají muži a ženy stejné postavení v organizaci.
4. Zjistit, zda se již někdy setkali s diskriminací nebo nerovným zacházením ve srovnání s opačným pohlavím.
5. Zjistit rozdíly v odměňování mužů a žen.
6. Zjistit, jaký mají názor na genderové stereotypy týkající se zaměstnání.
7. Zjistit, jak vnímají rozdělení (segregaci) pracovního trhu.
8. Zjistit možnosti kariérního růstu.
9. Zjistit možnosti v oblasti sladování rodinného a pracovního života.
10. Zjistit postoj organizace vůči zaměstnancům v oblasti rovných příležitostí.

4.4.2 Charakteristika účastníků výzkumu

První rozhovor probíhal se zástupkyní odboru strategického rozvoje a investic. Jedná se o ženu ve věku 36 – 40 let se dvěma dětmi. Nejvyšším dosaženým vzděláním je střední s maturitou. Respondent vykonává pracovní pozici v ní vystudovaném oboru.

	Respondent A
Délka zaměstnání	<i>Pracuji zde skoro 15 let.</i>
Pracovní pozice	<i>Pracuji na sekretariátu odboru strategického rozvoje a investic, ale dříve jsem krátkou dobu působila jako asistentka v jedné firmě.</i>
Náplň práce	<i>Je to ve většině případů administrativní práce, připravuji podklady pro přípravu investic a veřejné zakázky, které poté využívají mí kolegové.</i>

Druhý rozhovor byl proveden opět se zástupcem odboru strategického rozvoje a investic, avšak působícího na odlišné pozici. Jedná se o svobodného muže v kategorii 26 – 30 let, jehož nejvyšším dosaženým vzděláním je střední s maturitou. Respondent vykonává zaměstnání v něm vystudovaném oboru.

	Respondent B
Délka zaměstnání	<i>Pracuji zde asi 5 let.</i>
Pracovní pozice	<i>Pracuji na pozici referenta a jako investiční technik. Po škole jsem chvíli dělal dozor na stavbách, ale pak jsem dostal nabídku na práci tady.</i>
Náplň práce	<i>Starám se o projektovou dokumentaci projektů z technického hlediska a dohlížím nad její realizací v terénu.</i>

Třetí rozhovor proběhl se zástupkyní odboru správy majetku města. Jedná se o ženu ve věkové kategorii 51 – 55 let s již dospělými dětmi. Jejím nejvyšším dosaženým vzděláním je vysokoškolské. Respondent vykonává zaměstnání v ní vystudovaném oboru.

	Respondent C
Délka zaměstnání	<i>Pracuji tu už přes 20 let.</i>
Pracovní pozice	<i>Působím na pozici zástupkyně vedoucího odboru. Dříve jsem pracovala i na nižších pozicích, ale časem jsem se vypracovala na zástupkyni. Celou dobu, se ale věnuji administrativě.</i>
Náplň práce	<i>Zabývám se evidencí a správou majetku města, prodejem a dalšími formami převodů pozemků z vlastnictví města, přípravou dražeb a výběrových řízení na nemovitosti.</i>

Rozhovor č. 4 proběhl se zástupcem odboru životního prostředí. Jedná se o muže ve věkové kategorii 36 - 41 let se dvěma dětmi. Nejvyšším dosaženým vzděláním je vysokoškolské. Respondent vykonává pozici v něm vystudovaném oboru.

	Respondent D
Délka zaměstnání	<i>Pracuji zde zhruba 6 let.</i>
Pracovní pozice	<i>Pracuji na pozici vedoucího odboru životního prostředí, ochrany přírody a ochrany zvířat proti týrání.</i>
Náplň práce	<i>Náplní mé práce je veškerá agenda související s životním prostředím ve městě. V poslední době jsem také prováděl projektovou dokumentaci k žádostem dotace z EU na určité projekty související s životním prostředím.</i>

Pátý rozhovor proběhl se zástupkyní oddělení personalistiky a vnějších vztahů. Jedná se o ženu ve věkové kategorii 36 – 40 let se dvěma dětmi. Nejvyšší dosažené vzdělání je střední s maturitou. Respondent vykonává zaměstnání v ní vystudovaném oboru.

	Respondent E
Délka zaměstnání	<i>Pracuji zde už 8 let.</i>
Pracovní pozice	<i>Působím jako personalistka na oddělení personalistiky a vnějších vztahů.</i>
Náplň práce	<i>Mou náplní je vedení personální a platové agendy. Dále pak pořizuji, eviduji a archivuji zápisy, usnesení a ostatní spisy ze zasedání rady a zastupitelstva.</i>

4.4.3 Interpretace výsledků výzkumu

V této části byly interpretovány odpovědi respondentů na dílčí výzkumné otázky. Zaměřené na důležitost zaměstnání, rovné příležitosti, vzdělání a kariérní růst, diskriminaci a nerovné zacházení, sladění rodinného a pracovního života, genderové stereotypy, rovné postavení mužů a žen, metody a nástroje využívané MěÚ Šternberk v oblasti prosazování rovných příležitostí a přístupu rovného zacházení.

1. Důležitost zaměstnání

Z důvodu víceletého působení respondentů v dané organizaci bylo cílem zjistit, do jaké míry jsou se svojí prací spokojeni a co pro ně jejich zaměstnání znamená. Respondenti se jednoznačně shodli, že i kdyby to finanční situace dovoľovala, tak by se svého zaměstnání natrvalo nevzdali.

A: *„Je to způsob realizace sebe sama. Můžu zde uplatnit své znalosti a zkušenosti. Je pro mě samozřejmě důležitá i ze sociálního a ekonomického pohledu. Pracuji zde v kolektivu s lidmi, kteří si váží mé práce a s kterými jsem za tu dobu, co tu pracuji, navázala přátelství.“*

B: *„Je pro mě důležitá. Uplatňuji tady znalosti ze školy a praxi v oboru. Taky mě hodně baví spolupodílet se na realizaci nových projektů, nad kterými mám stavební dohled. Je taky slušně finančně ohodnocená, což je v současnosti důležitý faktor.“*

D: *„Jedná se o dobrou práci, dobře ohodnocenou a práci, která mi umožňuje rozvoj mé osobnosti.“*

2. Rovné příležitosti mužů a žen

Respondenti se ve většině případů shodli, že v rámci organizace jsou zajištěny rovné příležitosti pro muže a ženy. Avšak co se týče rovných příležitostí na trhu práce, byly jejich názory odlišné. Ve větší míře se shodli na tom, že pro ženy je prosazení se na trhu práce obtížnější, zejména na vyšších pracovních pozicích určených především pro muže.

E: *„To je sporné, záleží na tom kde a v čem. Ale myslím si, že hodně záleží na tom, o jakou práci jde. Pokud se jedná o práci, která není nijak zvlášť zaměřená na muže nebo ženy, tak jsou zde příležitosti srovnatelné. Ale v případech, kdy se chce žena prosadit v ryze mužském oboru, to má určitě složitější. A samozřejmě o to víc, čím vyšší je to pozice.“*

3. Postavení mužů a žen v organizaci

Respondenti se shodli, že v organizaci mají možnost dosáhnout stejného pracovního postavení jak muži, tak ženy. Důležitou roli však hraje úroveň kvalifikace a osobnostní předpoklady pro výkon pracovní pozice. K odlišnému postavení podle nich dochází, pokud má žena malé děti. Oproti tomu muži tento problém neřeší. Z pohledu zaměstnavatelů jsou u žen předpokládány problémy související s péčí o rodinu.

4. Diskriminace a nerovné zacházení

V rámci organizace se respondenti shodli, že se nesetkali s diskriminací a nezažili odlišné zacházení ze strany zaměstnavatele ve srovnání s opačným pohlavím. A to jak během působení na pracovišti, tak v přístupu k zaměstnání.

V názoru na to, zda jsou ženy na pracovním trhu diskriminované, se odpovědi respondentů lišily. Zejména ženy jsou zastánkyněmi názoru, že jsou na trhu práce diskriminovány a to především v oblasti finančního ohodnocení a možnostech pracovního postupu s ohledem na jejich rodinný život. Oproti tomu muži vnímali diskriminaci žen jako přeceňovaný jev.

E: *„Ani v předchozím ani v nynějším zaměstnání jsem se s nerovným zacházením ani diskriminací nesetkala. Zním však případy, kdy byl muž upřednostněn v kariérním růstu před ženou z důvodu jejího budoucího rodinného života.“*

A: *„V minulosti jsem se setkala s diskriminací v rámci finančního ohodnocení. I když jsem působila na srovnatelné pozici a vykonávala stejnou práci jako muž, platové ohodnocení bylo odlišné.“*

C: *„Rozhodně ano. Je více pracovních možností pro muže, ženy mají nižší finanční ohodnocení a jsou často hodnoceny podle toho, jak vypadají, kolik jim je let a zda mají děti.“*

5. Rozdíly v odměňování mužů a žen – nerovnost v odměňování

V oblasti ohodnocení mužů a žen za výkon práce stejné hodnoty se respondenti shodli na existujících rozdílech v platech mužů a žen. Částečně je zdůvodňovali přetrvávajícími genderovými stereotypy, na jejichž základě si muži vydělávají více než ženy. Možným vysvětlením se stala i preference mužů jako zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů. Zde je vyšší odměna motivačním faktorem pro udržení zaměstnance.

E: *„Ano, podle mě rozdíly v odměňování existují, muži často vydělávají více než ženy a to už odjakživa. Především muži se totiž vždy starali o rodinu, z hlediska finančního zaopatření, narozdíl od žen, u kterých bylo nemyslitelné, že by chodily do práce a živily rodinu.“*

6. Genderové stereotypy

Respondenti se shodli, že i přes veškeré snahy jsou genderové stereotypy stále aktuálním tématem. Ženy jsou podle nich stále spojovány s rodinným životem a péčí o domácnost. Z tohoto důvodu uváděli své zkušenosti se stereotypním chováním ze strany zaměstnavatelů, zejména v souvislosti s péčí o děti, kdy se očekává, že se o ně bude starat žena. Oproti tomu muži jsou považováni za výkonnější a schopnější, což z nich dělá vhodnější zaměstnance.

C: *„Ano stereotypy přetrvávají ve společnosti již dlouho. Hlavně co se týče rodiny a péče o děti. Podle nich jsou ženy pro zaměstnavatele větším rizikem, proto raději zaměstnají muže, kteří jsou v jejich očích schopnější.“*

Zajímalo mě, zda skutečnost, že mají děti, může vést k problémům spojených s výkonem jejich práce. Všichni respondenti se však shodli, že rodičovství se nijak neodráží na jejich výkonu. Většina se totiž snaží o oddělení soukromého a pracovního života.

A: *„Nemyslím si, že by výkon mé práce ovlivňoval fakt, že mám děti.“*

7. Genderová segregace pracovního trhu

Podle respondentů existují typicky ženská a mužská povolání, ale v poslední době podle nich dochází k jejich postupnému prolínání a hranice mezi nimi se stírají. Velkou roli v segregaci hrají fyzické a osobní předpoklady pro výkon určitých povolání. Projevil se zde i vliv stereotypů, podle nichž jsou s určitými povoláními spojováni jen muži nebo ženy. Podle názorů respondentů se mohou ženy prosadit ve všech oborech, ale překážky jim budou kladeny zejména v ohledu na postavení v oboru.

D: *„Ano. Podle mě jsou typicky mužskými povoláními veškeré technicky zaměřené obory jako strojírenství, IT technologie a podobné.“*

B: *„Myslím si, že stále přetrvává, ale postupem času se přetváří. Ženy už jsou dnes schopné vykonávat různou práci i na vysokých pozicích.“*

E: *„Asi ano a především proto, že jsme zvyklí z minulosti, že určitá povolání vykonávají muži a jiná zase ženy. Třeba v politice nebyly dříve ženy, ale teď se to mění a jejich zastoupení se časem zvyšuje.“*

8. Možnost kariérního růstu

V rámci organizace je umožněn kariérní růst zaměstnanců, ten je však závislý na určité míře vzdělání. V názoru na možnost pracovního postupu se respondenti shodli, že dobrým vedoucím může být jak žena, tak muž. Záleží však na vlastnostech jednotlivých osob potřebných pro výkon vedoucí funkce. Ve většině odpovědí se respondenti shodli, že možnost kariérního růstu je pro ženy obtížnější než pro muže, přičemž o svých kvalitách musí ostatní neustále přesvědčovat. Další překážkou v kariérním růstu hraje problém v harmonizaci pracovního a rodinného života. Kdy se zaměstnavatelé obávají zaměstnávat ženy kvůli jejich rodinným povinnostem.

A: *„V rámci pracovní pozice mám možnost postupu, ovšem musela bych si zvýšit mou kvalifikaci.“*

D: *„Dobrým vedoucím může být jak žena, tak muž, ale pro ženu je to asi obtížnější.“*

9. Sladění pracovního a rodinného života

Pro většinu respondentů je ideální stav, kdy mají dostatek času na rodinu. V rámci působení v organizaci byly respondenti s harmonizací práce a rodiny vcelku spokojeni. Respondenti se shodli, že největší problém nastává při sladění péče o děti a práci na plný úvazek. Proto mě zajímalo, jaká opatření by ocenili v rámci sladění rodinného a pracovního života.

E: *„Určitě možnost pružnější pracovní doby, možná i práce z domova. Hlavně co se týče administrativy.“*

V této situaci by uvítali možnost práce na částečný úvazek nebo práci z domova. Rodiče malých dětí by také uvítali zřízení mateřské školky v rámci organizace, která by pro ně znamenala menší časovou náročnost a zároveň by korespondovala s jejich pracovní dobou.

10. Prosazování rovných příležitostí organizací

V této části mě zajímala činnost MěÚ Šternberk v oblasti prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy. Respondenti se shodli, že je jím ze strany zaměstnavatele poskytována možnost dalšího vzdělávání a to zejména formou školení a seminářů. Dále se shodli, že jím je poskytnuta možnost pracovního postupu a dosažení vedoucí pozice bez ohledu na to, zda se jedná o muže nebo ženu. V rámci organizace je zaměstnancům poskytnuto alespoň jedno školení, týkající se problematiky rovného zacházení. Hlavními metodami a nástroji pro srovnání podmínek a přístupu rovného zacházení využívaných MěÚ, respondenti uváděli genderový mainstreaming a genderové rozpočtování. Organizace se neangažuje ve snaze o zvýšení méně zastoupeného pohlaví. V rámci organizace není vytvořena žádná pracovní pozice, nesoucí zodpovědnost za problematiku rovných příležitostí. MěÚ nespolupracuje s neziskovými organizacemi či akademickými pracovníky zaměřenými na prosazování rovných příležitostí.

A: *„S problematikou rovných příležitostí jsem byla okrajově seznámena v rámci vstupního školení a od té doby žádné jiné neproběhlo.“*

5 SHRnutí ZÁVĚRŮ ANALÝZY

Na základě analýzy interních dokumentů byla zjištěna struktura zastoupení mužů a žen na jednotlivých funkcích v orgánech obce a na MěÚ Šternberk. Zastoupení mužů v orgánech obce představovalo 77 % a zastoupení žen 23 %. Oproti tomu zastoupení mužů na MěÚ Šternberk činilo 27 % a zastoupení žen 73 %. Je zde možné pozorovat, že čím nižší je úroveň řízení, tím vyšší je podíl zastoupení žen. Na MěÚ Šternberk ve vedoucích pozicích na jednotlivých odborech bylo zastoupení mužů a žen zcela vyrovnané. Z pohledu vedoucích oddělení jednotlivých odborů zastoupení žen výrazně převyšovalo nad zastoupením mužů.

Pomocí rozhovorů byly nadále zjišťovány postoje respondentů, zaměřené na důležitost zaměstnání, rovné příležitosti, vzdělání a kariérní růst, diskriminaci a nerovné zacházení, sladění rodinného a pracovního života, genderové stereotypy, rovné postavení mužů a žen, metody a nástroje využívané MěÚ Šternberk v oblasti prosazování rovných příležitostí a přístupu rovného zacházení.

V otázce důležitosti zaměstnání se respondenti jednoznačně shodli na tom, že je pro ně práce velice důležitá, jak ze sociálního, tak ekonomického hlediska. Dále se shodli na tom, že i kdyby to finanční situace dovoľovala, tak by se svého zaměstnání nevzdali. V otázce rovných příležitostí mužů a žen se respondenti shodli, že v rámci organizace jsou zajištěny rovné příležitosti pro muže a ženy. Ovšem co se týče rovných příležitostí na trhu práce jejich názory se lišily. Respondenti se domnívali, že postavení mužů a žen v organizaci je stejné, shodli se však i na tom, že ženy mají větší zodpovědnost v rámci rodinného života. Ve svém působení v organizaci se respondenti necítili být diskriminováni a nezažili nerovné zacházení ve srovnání s opačným pohlavím nebo to za takové chování nepovažovali. Ženy se shodly, že otázky zaměstnavatelů na jejich rodinnou situaci jsou určitou formou diskriminace na základě pohlaví, ale chápaly, že z pohledu zaměstnavatele jsou důležité z důvodů případných absencí v zaměstnání, zapříčiněnými péčí o rodinné příslušníky. Ve velké míře se respondenti shodli na tom, že jsou ženy hůře finančně ohodnoceny než muži, z čehož někteří se domnívali, že ženy mají ztížené možnosti v rámci pracovního postupu. Respondenti měli povědomí o problematice genderových stereotypů a tím spojených očekávání vůči ženám, které sdílejí zaměstnavatelé i celá společnost. Ženy jsou podle nich stále spojovány

s rodinným životem a péčí o domácnost. Hojně rozšířené stereotypy značí, že ženy nejsou průbojné a soutěživé. S tím se pojí další předsudek, že ženám nejde o vedoucí pozici, že dávají přednost každodenní praktické práci v týmu. Tento stereotyp tak příhodně vytváří představu o genderové dělbě práce a rolí v týmu. Na základě toho se respondenti shodli, že existuje určitá genderová segregace pracovního trhu. Ta je patrná i v rámci organizace, kdy se projevuje vyšší zastoupení žen na administrativních pozicích a jejich nižší zastoupení na pozicích věnujících se řízení. V oblasti kariérního růstu se respondenti shodli, že mohou postupovat na vyšší pozice, avšak záleží na tom, zda budou dostatečně kvalifikovaní. Souhlasí také s tím, že kariérní růst je pro ženy obtížnější než pro muže. Jednou z překážek je i problém v harmonizaci pracovního a rodinného života. V rámci harmonizace soukromého a pracovního života byli respondenti vcelku spokojeni. Shodli se však na tom, že určité usnadnění by pro ně byla možnost práce z domova a pružnější pracovní doba. V rámci péče o děti by také uvítali zřízení školky v rámci organizace, která by pro ně znamenala menší časovou náročnost.

V souvislosti s prosazováním rovných příležitostí bych organizaci doporučila navýšit počet školení, popřípadě seminářů věnujících se rovným příležitostem mužů a žen. K určitému zlepšení povědomí o rovných příležitostech by podle mě napomohla spolupráce s neziskovými organizacemi či vědeckými pracovníky, věnujícími se této problematice. V rámci úřadu by mohla být zřízena pozice zodpovědná za genderovou problematiku, která by se angažovala ve snaze o zvýšení méně zastoupeného pohlaví. Z pohledu sladění pracovního a rodinného života by bylo určitým přínosem možnost práce na zkrácený úvazek či zřízení mateřské školky. V případě, že by byla ze strany MěÚ Šternberk splněna veškerá doporučení, mohl by se zapojit do soutěže „Úřad roku Půl na půl.“

6 ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zabývala problematikou rovných příležitostí na MěÚ Šternberk.

Teoretická část se věnovala právní úpravě, rovnosti a diskriminaci, genderu a genderovým stereotypům, strategiím prosazování rovných příležitostí, problematikou výběrového řízení, kariérního růstu, segregací trhu práce a sladování osobního a pracovního života.

V praktické části byl proveden empirický výzkum zaměřený na názory jednotlivých zaměstnanců MěÚ Šternberk na rovné příležitosti mužů a žen v organizaci. Byly provedeny polostrukturované rozhovory zaměřené na rovné příležitosti, kterými byly zjištěny postoje k této problematice.

Z výsledků výzkumu vyplynulo, že zastoupení žen na MěÚ Šternberk představuje 73 % a zastoupení mužů 27 %. I když zastoupení žen výrazně převyšuje nad zastoupením mužů, je zajímavé, že do vedoucích pozic se prosadil stejný počet mužů jako žen. Na MěÚ Šternberk jsou zajišťovány rovné příležitosti pro muže i ženy a jejich postavení v organizaci je rovnocenné. Během působení na MěÚ Šternberk se nesetkali s diskriminací a nezažili ani nerovné zacházení. Nejzřetelnějším znakem nerovnosti žen a mužů při výkonu zaměstnání zůstává rozdíl v odměňování. V rámci finančního ohodnocení podle nich existuje platová nerovnost, dle které jsou muži výše ohodnoceni než ženy. Za hlavní příčiny nevyrovnaného vztahu považují přetrvávající genderové stereotypy, které ovlivňují výběr povolání, což má dále vliv na segregaci pracovního trhu. Neustále přetrvávají stereotypy o nižší schopnosti ženské pracovní síly v důsledku připsaných sociálních rolí, které jsou umocňovány tendencí žen k sebepodhodnocování. Na některých odborech se můžeme nadále setkat se situací, kdy převažuje zastoupení mužů nebo žen, což značí horizontální segregaci. Oproti tomu vertikální segregace značí to, že ženy vykonávají práci nižší úrovně. V oblasti kariérního růstu organizace umožňuje postup na vyšší pozice, který není ovlivněn tím, zda se jedná o muže či ženu. Důležitým předpokladem pro pracovní postup je zejména úroveň kvalifikace a vysoká schopnost řízení. Sladění pracovního a rodinného života je jednou z hlavních překážek, která ženám brání rovnocenně se zapojit do pracovního cyklu. Péče o rodinu je totiž stále primárně připisována ženám.

Na základě zjištěných informací bych organizaci doporučila více se zaměřit na poskytování rovných příležitostí pro muže a ženy. V tomto ohledu by jí mohlo pomoci zřízení pozice zodpovědné za genderovou problematiku. Bylo by také vhodné zvýšit povědomí zaměstnanců o problematice rovných příležitostí, o které by se dozvěděli na školeních a seminářích věnovaných této problematice.

V současné době je možné absolvovat akreditované vzdělávací kurzy pro úředníky a úřednice ve veřejné správě, které jsou poskytovány nevládní neziskovou organizací Gender Studies, o. p. s. Jedná se o kurzy *Rovné příležitosti žen a mužů ve veřejné správě* a *Gender mainstreaming a genderové rozpočtování ve veřejné správě*. Celková doba trvání každého kurzu je osm vyučovací hodiny a cena na osobu do 1 000 Kč. Další neziskovou organizací poskytující akreditované programy je Fórum 50 % o. p. s., poskytující akreditované vzdělávací programy *Aktuální problematika rovných příležitostí žen a mužů pro veřejnou správu* a *Komunitní a genderové rozpočtování ve městech a obcích – veřejné výdaje a zapojování veřejnosti*. Délka trvání semináře je šest hodin a cena na osobu 1 500 Kč. V rámci rozpočtu MěÚ Šternberk je vyhrazena částka, která je určena na případné kurzy a semináře. V případě pokud by částka nebyla využita na jiná školení, mohl by se MěÚ Šternberk zúčastnit těchto kurzů.

7 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ODBORNÁ LITERATURA

ADAMUSOVÁ, Marcela; HEJZLAROVÁ Eva. *Rovné příležitosti žen a mužů ve městech a obcích - jak začít?: sborník z konference*. 1. vyd. Praha: Fórum 50%, c2009, 72 s. ISBN 978-80-904447-0-6.

ALLHOFF, Dieter-W a Waltraud ALLHOFF. *Rétorika a komunikace*. Vyd. 1. Překlad Jana Bílková. Praha: Grada, 2008, 198 s. Psyché (Grada). ISBN 978-802-4722-832.

BEAUVOIR, Simone de, Translated and edited by H. M. PARSHLEY a Introduction to the Vintage edition by Deirdre BAIR. *The second sex*. Vintage Books ed. New York: Vintage Books, 1989. ISBN 06-797-2451-6.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Politická ekonomie: Antidiskriminační zákon a jeho ekonomické a právní souvislosti z pohledu liberální ekonomie*. Praha: VŠE, 2010, roč. 2010, č. 3. ISSN 0032-3233.

CONNELL, Raewyn. *Gender: in world perspective*. 2nd ed. Cambridge: Polity, c2009, xi, 180 p. Polity short introductions. ISBN 978-074-5645-674.

DEVITO, Joseph A. *Základy mezilidské komunikace: 6. vydání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, 502 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2018-0.

DOLEŽALOVÁ JACHANOVÁ, Alexandra. *Rovné příležitosti do firem: třetí speciální vydání*. Praha: Gender Studies, 2008. ISBN 978-80-86520-25-4.

DUDOVÁ, Radka; Hana HAŠKOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vyd. Editor Alena Křížková. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005, 91 s. Sociologické studie/Sociological Studies, 05:04. ISBN 80-733-0077-X.

EVROPSKÁ KOMISE – GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ PRO SPRAVEDLNOST. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské Unii*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014, 24 s. ISBN 978-92-79-36088-6.

FIALOVÁ, Eva; Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo: diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva*. Praha: Gender Studies, 2007, 46 s. ISBN 978-80-86520-20-9.

FOLTYSOVÁ, Michaela; Marek PAVLÍK a Lenka SIMERSKÁ. *Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů: informativní metodika*. Praha: Ministerstvo financí ČR, 2004, 77 s. ISBN 80-865-5290-X.

HUŇKOVÁ, Markéta; Kristýna RYTÍŘOVÁ a Jolana NAVRÁTILOVÁ. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání: rovné příležitosti 2004: Sborník z mezinárodní konference a závěrečná zpráva z průzkumu*. Editor Linda Sokačová. Brno: Nesehnutí, 2003, 21 s. ISBN 80-903-2281-6.

KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, viii, 132 s. Beckovy příručky pro právní praxi. ISBN 978-807-1796-152.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálně-právních souvislostech*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2010, xv, 240 s. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-807-4003-431.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, 115 s. Sociologické studie (Sociologický ústav AV ČR), 09:4. ISBN 978-807-3301-651.

KUBÁTOVÁ, Helena. *Sociologie životního způsobu: neměnnost a proměny ženství*. Vyd. 1. Překlad Martin Pokorný. Praha: Grada Publishing, 2010, 272 s. Sociologie (Grada), sv. 36. ISBN 978-80-247-2456-0.

LIPOVETSKY, Gilles. *Třetí žena: neměnnost a proměny ženství*. V českém jazyce vyd. 1. Překlad Martin Pokorný. Praha: Prostor, 2000, 287 s. Střed, sv. 36. ISBN 80-726-0030-3.

LOCKE, John a Peter LASLETT. *Two treatises of government*. Student ed. New York: Cambridge University Press, 1988, 464 p. ISBN 05-213-5730-6.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012, 271 s. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1.

POWELL, G. N. (ed.). *Handbook of Gender and Work*. California, 1999, 651 s. California: Sage Publ., Thousand Oaks. ISBN 978-563-4856-741.

PROVAZNÍKOVÁ, Romana a Olga SEDLÁČKOVÁ. *Financování měst, obcí a regionů: teorie a praxe*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2009, 304 s. ISBN 978-80-247-2789-9.

SOKAČOVÁ, Linda: *Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku: rovné příležitosti 2004: Sborník z mezinárodní konference a závěrečná zpráva z průzkumu*. Editor Linda Sokačová. Praha: Gender Studies, 2005, 63 s. ISBN 80-865-2006-4.

SOKAČOVÁ, Linda; Kristýna CIPROVÁ, Alexandra JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ a Helena SKÁLOVÁ. *Malé obce za rovné příležitosti žen a mužů*. Praha: Gender Studies, 2011, 35 s. ISBN 978-80-86520-37-7.

SOKAČOVÁ, Linda; MACHOVCOVÁ, Kateřina. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Editor Linda Sokačová. Praha: Gender studies, 2006, 25 s. ISBN 80-865-2012-9.

SOKAČOVÁ, Linda: *Ženy v řídicích pozicích*. Editor Linda Sokačová. Praha: Gender Studies, 2005, 27 s. ISBN 80-865-2013-7.

TAYLOR, Joan Kennedy. *Sexual harassment: a non-adversarial approach*. New York: New York University Press, 2001, 233 p. ISBN 0-8147-8274-4.

TIESSEN, Rebecca. *Everywhere/nowhere: gender mainstreaming in development agencies*. Bloomfield, CT: Kumarian Press, 2007. ISBN 15-654-9238-2.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

BLICKHÄUSER, Angelika a Henning von BARGEN. *Fit pro gender mainstreaming* [online]. Berlín, 2007, 8s. [cit. 2014-05-10]. Dostupné z: http://www.gendertoolbox.org/toolbox/toolboxCZ/Tschechische%20Version/5CZMaterialien/PDF_cz/5.1.1%20Gender%20Mainstreaming_cz.pdf.

Česká republika. Zákon č. 198/2009 Sb., ze dne 23. dubna 2008: o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2009, částka 58, s. 2822 - 2829. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=2009&typeLaw=zakon&What=Rok&stranka=10>>

Česká republika. Listina základních práv a svobod, ze dne 16. prosince 1992: čl. 3. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1993. Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>

Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004: o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_1._ledna_2013.pdf>

Česká republika. Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006: zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace/cele-zneni/>>

Česká republika. Zákon č. 251/2005 Sb., ze dne 3. května 2005: o inspekci práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2005. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-251-2005-sb-o-inspekci-prace/cele-zneni/>>

Česká republika: Vyhláška ministra zahraničních věcí ČSSR č. 62/1987 Sb. ze dne 18. března 1982: o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1987. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rlp/dokumenty/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen-19711>>

Gender pay gap statistics. *EUROSTAT* [online]. [cit. 2014-05-10]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics>

Gender: základní pojmy. *ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD* [online]. [cit. 2014-05-10]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy>

Informace z odborů. *MĚSTSKÝ ÚŘAD ŠTERNBERK* [online]. [cit. 2014-05-10]. Dostupné z: <<http://www.sternberk.eu/mestsky-urad/informace-z-odboru.html>>

KŘÍŽKOVÁ, Alena; Hana HAŠKOVÁ. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003, 47 s. Sociologické studie. [cit. 2014-05-10]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/12450/postaveni-zen-na-trhu-prace.pdf>>

KŘÍŽKOVÁ, Alena; Marie ČERMÁKOVÁ, Radka DUDOVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ a Zuzana UHDEOVÁ. *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů – rozsah, formy, aktéři, řešení*. [online]. Praha: oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005, 86 s. [cit. 2014-05-10]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf>>

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Kariérní vzorce žen v managementu. Strategie žen v rámci genderového režimu organizace*. [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003, 467 s., [cit. 2014-05-11]. Dostupné z: <http://sreview.soc.cas.cz/uploads/3ac56a313cbaf5e982421fe98faa3bb571e2fc34_493_42kriz16.pdf>

MACHOVCOVÁ, Kateřina. *Ženy na skleněném útesu* [online]. 2006. [cit. 2014-05-11]. Dostupné z: <http://econnect.ecn.cz/index.stm?apc=zzgu8-1903451&sh_itm=7db1d4a731baf48df31a77a6243d7c41&add_disc=1&parent_id=9b6b1ac963969dc8e3f1d107af731e39>

NAUERT, RICK. *Performance Expectations Subject to Gender Bias*. [online]. 2010 [cit. 2014-05-11]. Dostupné z: <<http://psychcentral.com/news/2010/12/08/performance-expectations-subject-to-gender-bias/21625.html>>

PAVLÍK, Petr a Irena SMETÁČKOVÁ. *Analýza stavu rovných příležitostí pro ženy a muže ve vybraných úřadech samosprávy pdf*. Praha, 2010. UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE [online]. [cit. 2014-05-10]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/12430>>

QUINN, Sheila. *Council of Europe handbook on Gender budgeting: practical implementation* [online]. Strasbourg, 2009, 82 s. [cit. 2014-05-10]. Dostupné z: <[http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/CDEG\(2008\)15_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/CDEG(2008)15_en.pdf)>

Rovné příležitosti a Soutěž Úřad roku Půl na půl – 2014. *MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY* [online]. [cit. 2014-05-10].

Dostupné z:<<http://www.mvcr.cz/clanek/soutez-urad-roku-pul-na-pul-2014.aspx>>

ŠPONEROVÁ, Klára. *Být ženou se nevyplatí, říká výplatní páska*. 2011 [online]. [cit. 2014-05-10]. Dostupné z: <<http://www.penize.cz/mzda-a-plat/200794-byt-zenou-se-nevyplati-rika-vyplatni-paska-i>>

URBAN, Jan, Consilium group. *Rovné a etické zacházení s účastníky přijímacího řízení* [online]. 2005. [cit. 2014-05-11]. Dostupné z:

<<http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1154v1130-rovne-a-eticke-zachazeni-s-ucastniky-prijimaciho-rizeni/>>

Zaostřeno na ženy a muže 2012. Genderové statistiky. Praha: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012 [online]. [cit. 2014-05-10] Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/publ/1413-12-r_2012>

8 SEZNAM ZKRATEK

BK	<i>Bytová komise</i>
CEMR	<i>Rada evropských samospráv a regionů</i>
DK	<i>Dopravní komise</i>
EK	<i>Evropská komise</i>
EU	<i>Evropská unie</i>
FO	<i>Finanční odbor</i>
FV	<i>Finanční výbor</i>
GA	<i>Gender analýza</i>
GB	<i>Gender budgeting</i>
GM	<i>Gender mainstreaming</i>
GPG	<i>Gender pay gap</i>
ILO	<i>Mezinárodní organizace práce</i>
KDM	<i>Komise pro děti a mládež</i>
KKCR	<i>Komise kulturní a cestovního ruchu</i>
KRMSM	<i>Komise rady města a správy majetku</i>
KSZ	<i>Komise sociální a zdravotní</i>
KŠ	<i>Komise škodní</i>
KV	<i>Kontrolní výbor</i>
KVZ	<i>Komise veřejných zakázek</i>
KŽP	<i>Komise životního prostředí</i>
MPSV	<i>Ministerstvo práce a sociálních věcí</i>
MVCR	<i>Ministerstvo vnitra ČR</i>
NH	<i>Národní hospodářství</i>
ODSH	<i>Odbor dopravy a silničního hospodářství</i>
OPVV	<i>Oddělení personalistiky a vnějších vztahů</i>
OS	<i>Odbor stavební</i>
OSMM	<i>Odbor správy a majetku města</i>
OSN	<i>Organizace spojených národů</i>
OSRI	<i>Odbor strategického rozvoje a investic</i>
OSV	<i>Odbor sociálních věcí</i>
OŠK	<i>Odbor školství a kultury</i>
OV	<i>Osadní výbor</i>
OVD	<i>Osadní výbor Dalov</i>
OVDŽ	<i>Osadní výbor Dolní Žleb</i>
OVCH	<i>Osadní výbor Chabičov</i>
OVK	<i>Osadní výbor Krákořice</i>
OVL	<i>Osadní výbor Lhota</i>
OVT	<i>Osadní výbor Těšikov</i>
OVV	<i>Odbor vnitřních věcí</i>
OŽP	<i>Odbor životního prostředí</i>
OŽÚ	<i>Obecní živnostenský úřad</i>

9 SEZNAM GRAFŮ A SCHÉMAT

Graf č. 1: Zaměstnaní v NH v roce 2012	25
Graf č. 2: Zaměstnanci v NH podle věkových skupin v roce 2012	26
Graf č. 3: Zaměstnanci v NH podle vzdělání v roce 2012.....	27
Graf č. 4: Zaměstnaní v NH podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v roce 2012	28
Graf č. 5: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy	29
Graf č. 6: Průměrné hrubé měsíční mzdy podle vzdělání v roce 2012.....	30
Graf č. 7: Průměrné hrubé měsíční mzdy podle klasifikace CZ-ISCO v roce 2012.....	31
Graf č. 8: Podíl mezd žen na mzdách mužů podle vzdělání v roce 2012	31
Graf č. 9: Podíl mezd žen na mzdách mužů podle klasifikace CZ-ISCO v roce 2012...	32
Graf č. 10: Zastoupení mužů a žen v orgánech obce	37
Graf č. 11: Zastoupení mužů a žen v jednotlivých orgánech obce	37
Graf č. 12: Zastoupení mužů a žen ve výborech zastupitelstva města	38
Graf č. 13: Zastoupení mužů a žen v komisích rady města	39
Graf č. 14: Zastoupení mužů a žen na MěÚ Šternberk.....	41
Graf č. 15: Zastoupení mužů a žen na odborech pod vedením mužů.....	42
Graf č. 16: Zastoupení mužů a žen na odborech pod vedením žen	42
Schéma č. 1: Struktura orgánů obce	36
Schéma č. 2: Struktura MěÚ Šternberk	40

10 PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Výzkumný nástroj – scénář rozhovoru

1. Pohlaví respondenta?
2. Věk respondenta?
3. Dosažené vzdělání respondenta?
4. Vykonáváte zaměstnání ve Vámi vystudovaném oboru?
5. Jak dlouho pracujete na MěÚ Šternberk?
 - a) Co pro Vás znamená vaše zaměstnání?
 - b) Kdyby to finanční situace dovoľovala, zvažovala byste možnost nepracovat a zůstat v domácnosti?
6. Na jaké pracovní pozici působíte a které jste zastávali v minulosti?
 - a) Když jste nastupoval/a do zaměstnání, byly Vám ze strany zaměstnavatele kladeny otázky týkající se rodiny – kolik máte dětí, kdo se o ně stará? *jak jste to vnímala?*
 - b) Domníváte se, že jde o otázky pro zaměstnavatele podstatné (oprávněné)?
7. Uved'te prosím, jaká je vaše náplň práce:
8. Máte možnost profesního růstu v rámci vaší pracovní pozice?
9. Poskytuje vám MěÚ Šternberk možnost dalšího vzdělávání?
10. Setkali jste se v rámci působení na MěÚ Šternberk nebo v předchozím zaměstnání s nerovným zacházením, některou formou diskriminace (pohlaví, věk, finanční ohodnocení,...) či sexuálním obtěžováním?
 - a) Jednal s vámi někdy zaměstnavatel nerovně ve srovnání s mužem/ženou?
 - b) Jsou podle Vás ženy na pracovním trhu diskriminované nebo znevýhodňované?
 - c) Mají ženy a muži stejné příležitosti (postavení) na trhu práce?
 - d) Pokud se jedná o výkon stejné práce, jsou podle Vás ženy a muži stejně ohodnoceni?

11. Myslíte si, že jsou na MěÚ Šternberk prosazovány a uznávány následující hodnoty týkající se rovných příležitostí mužů a žen?
- flexibilní pracovní doba
 - kariérní růst
 - dosažení vedoucí pozice
 - rovnocenný plat
12. Jaká opatření byste ocenili v oblasti sladění rodinného a pracovního života?
- a) Přivítali byste možnost práce na částečný úvazek nebo práci z domova?
 - b) Ovlivnila někdy skutečnost, že máte děti výkon Vaši práce?
 - c) Myslíte si, že v případě, kdy má žena menší děti může to vést k problémům v práci?
 - d) Byl/a jste na mateřské dovolené vy nebo Váš/Vaše partner/partnerka?
 - e) Uvažoval/a jste o tom, že byste ji zkrátila a nastoupila do práce dřív?
 - f) Očekáváte od zaměstnavatele, že Vám vyjde vstříc v případě, že se musíte postarat o děti?
 - g) Považujete za přínos, kdyby byla v rámci zaměstnání zřízena mateřská školka či jesle?
 - h) Nastoupil/a byste v takovém případě do práce dříve?
 - ch) Stál/a jste někdy před rozhodnutím, zda upřednostnit péči o rodinu nebo zaměstnání?
 - i) Zvažovala jste rozhodnutí mít děti s ohledem na Vaše zaměstnání?
13. Jaké metody a nástroje pro srovnání podmínek a přístupu rovného zacházení využívá MěÚ Šternberk?
- statistické členění podle pohlaví
 - analýza rozdílů v platech mužů a žen
 - genderový mainstreaming
 - genderový audit
 - genderové rozpočtování
 - odhady genderových dopadů
14. Jaký je Váš postoj ke genderovým stereotypům týkajících se žen a zaměstnání?
- a) Existují podle Vás typicky ženská a mužská povolání? *z jakého důvodu?*

15. Spolupracuje MěÚ Šternberk s neziskovými organizacemi či akademickými pracovníky zaměřenými na prosazování rovností mužů a žen?
16. Poskytuje MěÚ Šternberk školení v problematice rovných příležitostí pro muže a ženy?
- ano ne
- Pokud ano, jaké:
- vstupní školení
- periodické školení
- alespoň jedno školení
- součást jiného školení
17. Je na MěÚ Šternberk pracovní pozice nesoucí zodpovědnost za problematiku rovných příležitostí?
18. Usiluje MěÚ Šternberk o zvýšení méně zastoupeného pohlaví?
19. Jaké je celkové postavení mužů a žen na Vašem pracovišti?
- a) Domníváte se, že zaměstnavatelé zaměstnávají raději muže než ženy?
- b) Hraje v tom podle Vás roli, zda je zaměstnavatelem muž nebo žena?
20. Mohou ženy dosáhnout stejné pracovní pozice jako muži?
- a) Přemýšlíte nad budoucím pracovním postupem?