

Rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce

Bakalářská práce

Autor: Jana Vávrová

Vedoucí práce: Ing. Mgr. Jiří Čeněk

Brno 2013

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce Ing. Mgr. Jiřímu Čeňkovi za odborné vedení a poskytnuté rady i připomínky. Velké díky patří i respondentkám, se kterými byl proveden výzkum. Bez jejich pomoci by tento výzkum nemohl vzniknout. Dále děkuji svým rodičům za podporu ve studiu a dalším lidem, kteří mi jsou oporou.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma *Rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce* vypracovala samostatně za použití pramenů, které cituji a uvádím v příloženém soupisu literatury.

V Brně, dne 20. 5. 2013

Podpis.....

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problematikou rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce.

Teoretická část pojednává v první řadě o feminismu. Dále je práce zaměřena na základní pojmy a jejich vymezení, jako je například pohlaví, gender a diskriminace. Následně popisuje informace o segregaci na trhu práce, mzdových rozdílech, odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů a sladování rodinného a pracovního života a jeho možnosti. Dále jsou zmíněny: vedoucí pozice z pohledu celé EU, počet mužů a žen ve vedoucích pozicích ČR a v neposlední řadě i bariéry postupu žen na vedoucí pozice. Praktická část se zabývá názory žen ve vedoucích pozicích na nerovné postavení mužů a žen na trhu práce.

Klíčová slova: rovné příležitosti, diskriminace, pohlaví, gender, trh práce.

Abstract

This bachelor thesis deals with the issue of equal opportunities for men and women in the labor market.

The theoretical part focuses primarily on feminism. Further work is focused on basic concepts and their definitions, such as sex, gender and discrimination. It also describes information about segregation in the labor market, wage differences, elimination of disparities in salary between men and women; reconciling work and family life and its possibilities. Following issues are approached: leadership from the perspective of the EU, the number of men and women in leadership positions of the Czech Republic and also barriers to the advancement of women to leadership positions. The practical part deals with the views and opinions of women in senior positions on the unequal position of men and women in the labor market.

Keywords: equal opportunities, discrimination, gender, gender, labor market

Obsah

ÚVOD	8
I. TEORETICKÁ ČÁST	10
1 FEMINISMUS	11
1.1 Vlny feminismu.....	11
1.1.1 První vlna feminismu	11
1.1.2 Druhá vlna feminismu	14
2 ZÁKLADNÍ POJMY A JEJICH VYMEZENÍ	17
2.1 Pohlaví.....	17
2.2 Gender	17
2.3 Genderové stereotypy.....	18
2.4 Genderová rovnost	18
2.5 Diskriminace	19
2.6 Druhy diskriminace.....	20
3 POSTAVENÍ ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE	21
3.1 Segregace na trhu práce	22
3.2 Mzdové rozdíly	23
3.3 Odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů.....	25
3.4 Sladění osobního a pracovního života.....	26
3.4.1 Možnosti sladění pracovního a rodinného života.....	27
4 ŽENY A MUŽI V ŘÍDÍCÍCH POZICÍCH	30
4.1 Vedoucí pozice z pohledu celé EU	30
4.2 Počet žen a mužů ve vedoucích pozicích v ČR.....	31
4.3 Bariéry postupu žen na vedoucí pozice.....	32
4.3.1 Skleněný strop/neviditelná bariéra	32
4.3.2 Skleněný útes.....	32
II. PRAKTICKÁ ČÁST	34
5 VLASTNÍ PRÁCE	35
5.1 Výzkum.....	35
6 Metodologie výzkumu.....	36

6.1	Předmět a objekt výzkumu.....	36
6.2	Stanovení výzkumných cílů	37
6.2.1	Cíl práce	37
6.3	Specifikace výzkumné otázky.....	37
6.4	Metoda sběru dat.....	38
6.5	Etika výzkumu	38
7	VÝZKUMNÝ VZOREK.....	39
7.1	Charakteristika a představení výzkumného vzorku	39
7.2	Analýza dat.....	41
7.3	Interpretace dat.....	53
	ZÁVĚR	57
	POUŽITÉ ZDROJE	59
	Tištěné zdroje.....	59
	Internetové zdroje	61
	SEZNAM PŘÍLOH.....	64

ÚVOD

Rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce je tématem této bakalářské práce. V poslední době je toto téma velmi diskutované.

V dřívějších dobách bylo zvykem, že ženy se staraly o domácnost, děti a rodinu. Pro ženu byl zvolen model podřizující se okolí a vzdávající se seberealizace. Zatímco muž zabezpečoval rodinu finančně a byl chápán jako autonomní osobnost uvažující vlastním rozumem, svobodně se rozhodující a nikomu nepodřízený. Žena tím pádem zůstávala na muži finančně závislá. (Formánková, Rytířová, 2006, str. 175) Tento zvyk se stal stereotypem a bylo těžké toto postavení společnosti změnit. V dnešní době se situace stále zlepšuje, počet žen na trhu práce roste, lépe se jim daří zajistit si čím dál lepší vzdělání. Avšak stále ještě existují genderové rozdíly. Ženy jsou stále častěji zastoupeny v hůře placených odvětvích a nedostatečně zastoupeny na pozicích s rozhodovacími pravomocemi. (Evropská komise, 2011 [online]) Zaměstnavatelé stále diskriminují ženy v určitém kritickém věku. Práce mužů a žen nejsou zdaleka stejně finančně hodnoceny. K prvním zmínkám o tomto tématu dochází v 19. století v souvislosti s diskriminací žen a začátkem feminizmu jako takového. Ten v první vlně obsahoval především základní politická, občanská a lidská práva v zákonech. Ve vlně druhé, se zabýval daleko širším spektrem problémů.

Hlavním cílem této bakalářské práce je pomocí rozhovorů zjistit, jak vnímají vysoce postavené ženy rovnost mužů a žen na trhu práce. Výzkum se zaměřil na Pardubický kraj a byla vybrána oblast politiky a zemědělství.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou hlavních částí, teoretické a praktické – výzkumné. Teoretická část práce se zabývá především shrnutím informací z odborné literatury a internetových zdrojů. Bude popsána historie feminizmu, dále základní pojmy, jimiž je pohlaví a gender, genderové stereotypy. Poté stručně sumarizujeme pojem diskriminace a její druhy. Následně popisujeme postavení žen a mužů na trhu práce, segregaci na trhu práce (horizontální a vertikální), mzdové rozdíly, odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů, sladění osobního a pracovního života. Zde se zaměřujeme na pozitivní i negativní aspekty práce na částečný úvazek. Dále je uveden

problém spojený s postavením žen a mužů v řídicích pozicích z pohledu celé Evropské unie a také z pohledu České republiky. Poté bude popsán termín skleněný strop, který je označován též jako neviditelná bariéra, jež brání ženám v postupu na nejvyšší pozice. V návaznosti na skleněný strop bude zmíněn tzv. skleněný útes. Ve vlastní práci bude provedeno šetření pomocí polostrukturovaného rozhovoru. Otázky jsou kladeny v přesném pořadí. Vztahují se k nerovnému postavení na trhu práce.

Přínos této bakalářské práce shledáváme především ve zmapování situace v oblasti rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce, díky kterým budeme moci určit názory a problémy skutečných žen v tomto kraji. Poukázat na problémy, se kterými se ženy setkávají, a které jim připadají jako nejzávažnější. Bakalářská práce může být i upozorněním na tuto problematiku pro širokou škálu čtenářů.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 FEMINISMUS

Feminismus je sociálně politické hnutí, které vychází z přesvědčení o nerovném postavení mužů a žen a usiluje o změnu této nerovnoprávné situace žen vůči mužům. (Plesková a kol., 2005, str. 48)

Jak uvádí J. Jandourek (2012, str. 82), „feminismus je sociální hnutí, které usiluje o rovná práva pro ženy. Počátky obav o rovnoprávnost žen pochází z osvícenství.“

Feminismus byl původně hnutím napůl emancipovaných vzdělaných žen. Později se stal součástí širšího ženského hnutí. Feministky tvrdí o západní společnosti, že v sobě má chronický sexismus a maří právo ženy na tvorbu svého vlastního osudu a stát se osobností. Nejradikálnějším tvrzením je, že ženy obdržely menší práva než muži, a navíc je jejich postavení přímo či nepřímo podřízené. Jsou ve všech myšlenkách, citech a činnostech ovládány muži. (Jandourek, 2012, str. 83)

„Příroda tomu chtěla, aby ženy byly našimi otrokyněmi ... ony jsou naším vlastnictvím, ne my jejich. Patří nám, stejně jako stromy plodící ovoce patří sadaři. Co je to za šílenou myšlenku požadovat rovnoprávnost pro ženy. Ženy nejsou nic jiného, než stroje na výrobu dětí.“

(Napoleon Bonaparte)

1.1 Vlny feminismu

1.1.1 První vlna feminismu

Feminismus se dělí na takzvané dvě vlny. V současnosti se dokonce hovoří o tzv. třetí vlně feminismu. U nás je obecně feminismus chápán jako „první vlna“. Je to způsobeno tím, že „druhá vlna“ Českou republiku zcela minula. Důvodem byl v té době vládnoucí komunistický režim. První vlna probíhala od poslední třetiny 18. století přibližně do roku 1930. Její představitelky volaly po přiznání základních práv, jimiž byly:

- právo volit
- právo na vzdělání
- právo na vlastnictví majetku

Ve formě masového hnutí ženy poprvé vystoupily ve Velké francouzské revoluci. Avšak výsledkem bylo jen další omezení práv žen. V Anglii se o století později začalo ženám bojujícím za svá práva říkat sufražetky. (Formánková, Rytířová, 2004, str. 175)

V 17. století v evropských zemích přestala být biologická funkce ženy považována za její jedinou společensky uznávanou funkci. Pokud chtěla žena ve společnosti něco znamenat, musela se podle zásad „preciozity“ vzdát po porodu svého dítěte a přenechat ho v péči chův a vychovatelů. Přibližně v letech 1650–1660 vrcholilo hnutí francouzských „Précieuses“. Toto hnutí veřejně považovalo úlohu matky a manželky za otrockou práci a překážku v rozvoji osobnosti ženy. (Horská, 1999, str. 9)

Jednou z největších bojovnic za ženská práva byla Olympe de Gouges, která napsala Deklaraci práv ženy a občanky (1791). Zastávala názor, že ženy se rodí svobodné a jsou si rovné s muži. Dožadovala proto rovných práv ve všech oblastech života. Ideologického vedení revoluce se však ujali muži ovlivnění myšlenkami J. J. Rousseaua, který si stál za přísným oddělením rolí muže a ženy. V roce 1793 byla Olympe de Gouges popravena. Byla obviněna z touhy po státnické moci a z opomenutí ctností, která byla přisuzováno jejímu pohlaví. (Sokačová, 2003, [online])

Jedním z prvních a nejvíce zásadních projevů rovnosti byl spis *A Vindication of the Rights of Woman* (1792), *Ospravedlní práv ženy*. Autorkou je angličanka Mary Wollstonecraftová. Ve spisu poukazuje, že ženy a muži mají být stejně vzděláváni. (Jandourek, 2012, str. 83)

Politická angažovanost žen byla všeobecně považována za „nedobré mravy“. Po jejím skončení byl vydán dekret, kde se zakazovala ženám účast na jakémkoli politickém hnutí a pod hrozbou rozeznání vojskem se na ulici nesměla shromáždit větší skupina žen než pěti. (Sokačová, 2003, [online])

Dalším závažným faktem během první etapy byla skutečnost, že se neuvažovalo, že by lidé z nižších vrstev uzavírali manželství a zakládali rodiny. Dokonce se jim toto

znemožňovalo nebo ztěžovalo. Ženy nemohly získat certifikát o profesi. Tím pádem se mohly uplatnit v zásadě pouze ve čtyřech druzích zaměstnání – dělnice v továrně, služka, prostitutka nebo kojná. (Horská, 2012, str. 11)

V první vlně feminismu jsou obvykle rozlišovány tři pozice feminismu:

- *Liberální feminismus*

Feministický proud, který poukazuje na rozdíly mezi soukromou a veřejnou sférou. Do soukromé patří péče o rodinu, domácnost a další. Ve veřejné je základem moc a peníze, postavení ve společnosti a sebeuplatnění. Ženy jsou stále nedobrovolně tlačeny do sféry veřejné. Slovem sexismus označují feministky formu podobnou rasismu, ale na základě diskriminace pohlaví. Jedna z autorek tohoto tématu byla Jessie Bernardová. Popisuje manželství, které bylo bráno jako životní cíl ženy. Autorka chce doložit své tvrzení pomocí měření příznaků stresu u mužů a žen v závislosti na jejich stavu. U vdaných žen se objevovalo častěji bušení srdce, bolesti hlavy, závratě, mdloby, nespavost a další. Naopak u mužů se tyto příznaky objevovaly častěji u svobodných mužů. Z toho je zřejmé, že manželství je vhodnější pro muže než ženy. Mohlo by fungovat za předpokladu osvobození od institucionálního tlaku. Podle feministek si má každý zvolit svůj životní styl, který je pro něj nejvhodnější. (Jandourek, 2012, str. 83)

- *Marxistický feminismus*

Feministická teorie, jež se zaměřuje na odstranění kapitalismu. „Marxistický feminismus tvrdí, že soukromé vlastnictví vede k ekonomické nerovnosti, závislosti, politickému zmatku a nakonec nezdravým sociálním vztahům mezi muži a ženami: to je kořen útlaku žen v současném společenském kontextu.“ Marx a Engels se postavením ženy ve společnosti zabývali. Engels je autorem knihy Původ rodiny, soukromého vlastnictví státu (1884). V této knize uvádí postavení ženy, které vychází ze sociálního uspořádání. Rozděluje rodinu na patrilinéární, matrilinéární, patriarchální a monogamní. Muži zde však mají sexuální svobodu. Žena je na muži závislá ekonomicky a představuje ve své podstatě jeho vlastnictví. Moderní marxisticky orientované myšlení poukazuje na to, že žena z jedné sociální skupiny nemá příliš společného se ženou z jiné sociální skupiny. I když si v této době ženy již vydělávají peníze, není to zdaleka stejná částka, kterou vydělávají muži. (Jandourek, 2012, str. 82)

- *Radikální feminismus*

Čerpá z marxismu a psychoanalýzy. Společenské instituce jsou považovány za utlačitelské, tedy jde o ovládání lidí jinými lidmi. Základním útlakem je zde patriarchální systém. Nejedná se pouze o viditelné násilí na ženách, ale i o skryté formy. Ženám jsou vnucovány určité ideály. Například krásy, módy, ideály mateřství, cudnosti a heterosexuální monogamie. Na pracovišti se objevuje obtěžování. Jsou zatíženi domácí neplacenou prací atd. Vyskytuje se i fyzické násilí jako je znásilnění, vynucená prostituce a další. Historickou formou útisku bylo např. v Indii upalování vdov. Radikální feministky chtějí měnit myšlení žen. Aby žena chápala svoji hodnotu. Ženy musí stát při sobě a pomáhat si. (Jandourek, 2012, str. 82)

První vlna feminismu odezněla z několika důvodů:

- 1) Její hlavní cíle byly v zásadě splněny. Ve většině evropských zemí, došlo k přiznání volebního práva ženám po 1. světové válce. Ženy zaujaly místa mužů v různých zaměstnáních, organizovaly Červený kříž atd.
- 2) Nástup fašismu a světová ekonomická krize ženy přiměla zajímat se o témata této problematiky. (Formánková, Rytířová, 2004, str. 175)

1.1.2 Druhá vlna feminismu

Druhá vlna byla mimo jiné vyvolána demobilizací vojáků, konjunkturou v druhé světové válce a návratem ke konzervativnímu myšlení. (Osvaldová, 2004, str. 34) V této době přibývalo vysokoškolaček a ženy během války dokázaly, že dokážou muže nahradit v mnoha profesích, které do té doby byly brány jako mužské profese. Po válce došlo k hospodářskému rozmachu západních zemí, k návratu mužů do pozice živitelů rodiny a žen do rolí matek, starajících se o rodinu. Čím dál více žen se cítilo nešťastně a uvědomovaly si tento problém celé společnosti. Tím se dostala do popředí druhá vlna feministického hnutí v 60. letech 20. století. (Plesková a kol., 2005, str. 8) Feminismus byl v této době úzce spojen s bojem za lidská práva a se studentským hnutím. Mnohé ženy se účastnily tehdejších politických aktivit, ale často zjišťovaly, že je jejich mužští kolegové i zde udržují v tradiční podřízené pozici. Ženy sice mohly v této době vystudovat téměř jakoukoli školu, ale po dokončení se neměly kde uplatnit. (Sokačová, 2003, [online])

V období druhé vlny feminizmu se na scéně objevuje Betty Friedanová se svou knihou *The Feminine Mystique* (1963). Tato kniha analyzuje „problém beze jména“ celé generace amerických žen. Jedná se o úzkost a nedostatek vlastní identity, když jsou vnímány pouze jako matky a manželky. Kniha změnila život nejen Friedanové, ale i chápání žen v šedesátých a sedmdesátých letech. Druhá vlna feminizmu je spjata také s liberální atmosférou, s reakcemi na vietnamský konflikt, hnutím hippies, studentskými bouřemi, neomarxismem, pochody proti rasismu a rozrůstající se ochranou menšin včetně homosexuálních a lesbických komunit. (Osvaldová, 2004, str. 34)

Feministické hnutí 2. vlny se zabývalo širokým spektrem problémů a myšlenkově se diverzifikovalo. Přináší také nová témata a nové přístupy. Do popředí se dostává např. problém socializace, jazyka a postavení žen v rozličných oblastech společenského života. Významným přínosem je motiv "personal is political" - "osobní je politické", který přináší nové možnosti pohledu např. na domácí práce a postavení žen v domácnosti v širším slova smyslu. (Sokačová, 2003, [online])

Ženská hnutí a jeho požadavky ovlivnily z velké části vývoj západní kultury. Byla nastartována širší a dlouhodobější společenská změna. Kvůli komunistickému režimu tato změna neovlivnila východní státy. Následkem je, že si ženy bývalého východního bloku neprošly stádiem sebeuvědomění, zformulováním a prosazením svých potřeb a požadavků. (Plesková a kol., 2005, str. 9)

V současné době se mluví o tzv. třetí vlně feminizmu. **Hlavními požadavky této vlny jsou:**

- stejné mzdy žen a mužů za stejnou práci
- rovné příležitosti žen a mužů v přístupu ke vzdělání
- rovné zastoupení žen a mužů v politice
- společné normy péče o děti
- právní a finanční nezávislost všech žen
- možnost antikoncepce a interrupce
- ukončení diskriminace lesbických žen
- ochrana všech žen před jakýmkoli formami násilí

- přeformulování zákonů a rovněž změna ve struktuře institucí, které zvýrazňují mužskou dominanci. (Plesková a kol., 2005, str. 9-10)

V České republice je stále ještě poměrně špatně pohlíženo na pojem feminismus. Postupně však dochází k pozitivním změnám, na které má velký vliv snaha o splnění požadavků Evropské unie, uvědomění lidí a rozvíjející se občanská společnost, že je potřeba změnit nerovné uspořádání naší společnosti. (Plesková a kol., 2005, str. 10)

2 ZÁKLADNÍ POJMY A JEJICH VYMEZENÍ

2.1 Pohlaví

Podle Koldinské (2010, str. 20) se „termín „pohlaví“ z hlediska právního vztahuje k biologickým, geneticky podmíněným rozdílům mezi mužem a ženou. Ostatní rozdíly mezi ženami a muži jsou spíše sociálního charakteru a vytváří se individuálně.“

„Jde o rozdíly z kulturně-společenského hlediska a vývoje konstantní. Které jsou obsaženy ve všech minulých i současných lidských seskupení a společnostech.“

(Janošová, 2008, str. 39)

2.2 Gender

Termín gender znamená rod, pochází původem z řečtiny. Je to označení takových rozdílů, které nejsou dané biologicky, ale výchovou v rámci určité kultury nebo společnosti. Tím pádem se v čase mohou proměňovat a jsou odlišné v různých kulturách. Jde o rozlišení rozdílů sociálních a psychických. Výzkumem a analýzou těchto sociálních a kulturně podmíněných rozdílů mezi muži a ženami, genderových vztahů a genderových dimenzí v různých oborech, se zabývá multidisciplinární sociálněvědný obor Gender studia. (Plesková a kol., 2005, str. 4)

Gender vzniká v průběhu socializace jedince, který se v jejím rámci učí „být mužem nebo ženou“. V lidské společnosti během staletí vznikly určité role a společenské úkoly žen a mužů, které původně vznikly z jejich biologických vlastností. Postupně se z nich staly společensky očekávané role – genderové role, genderové stereotypy. (Koldinská, 2010, str. 20)

Pojem gender se objevil ve společnosti, když v 19. století začala vznikat první feministická hnutí. Nejdříve tomu tak bylo v oblasti filozofie a politického tlaku, poté i v právu. (Koldinská, 2010, str. 20)

2.3 Genderové stereotypy

Jedná se o stereotypy, předsudky o „správném“ chování a posuzování jedinců na základě jejich příslušnosti k určitému pohlaví, aniž bychom se zabývali tím, jakou mají výchovu, schopnosti atd. (Plesková a kol., 2005)

Typický muž je dle genderových stereotypů, chlapci i dívkami považován za odvážného a zručného, společenského, není zdaleka tak agresivní, jak se obecně říká, dnešní typický muž poměrně dbá i na svůj vzhled. Není příliš citlivý, což je připisováno opačnému pohlaví. (Harnachová, [online])

Typická žena, jak ji vidí dotazovaní chlapci a děvčata, má prakticky opačné vlastnosti než typický muž. Nejvyššího skóre dosáhla v oblastech citlivosti a starostlivosti, tedy v oblastech typických pro dobrou matku. Typická žena velmi dbá na svůj vzhled a je o něco více společenská než typický muž, i když zde je u obou pohlaví poměrně vysoká úroveň společenské aktivity. Typická žena je považována za nepřiliš odvážnou a téměř vůbec agresivní. Prakticky stejného skóre dosáhla obě pohlaví u hádavosti. (Harnachová, [online])

2.4 Genderová rovnost

Genderovou rovností se rozumí taková rovnost, kdy by měli mít svobodu rozvíjet své osobní schopnosti a uskutečňovat svá osobní rozhodnutí bez jakýchkoli omezení (která představují přísné genderové role) všechny lidské bytosti. Některé vlády přišly s vlastními definicemi a cíly, jimiž chtějí dosáhnout prostřednictvím svých politik. V mnohých případech se předpokládá, že genderové rovnosti bude dosahováno způsobem, kdy se stejné možnosti poskytnou ženám i mužům a to přinese podobné výsledky. Avšak toto shodné zacházení nemusí vést ke stejným výsledkům. K dosažení podobných výsledků je někdy důležité přistupovat k mužům a ženám odlišně, jelikož ženy a muži se každý vyrovnávají jinak s určitými životními podmínkami a čelí odlišným očekáváním. (Asklöf a kol., 2003, 17)

2.5 Diskriminace

Diskriminace je rozlišování, omezení nebo odnětí práv určité kategorii obyvatel pro její pohlaví, rasu, národnost, náboženství, třídní nebo politickou příslušnost.

= rozlišování, které někoho poškozují

= neuznávání rovnosti jednoho člověka s druhým

= omezování nebo popírání práv určitých kategorií obyvatelstva (Plesková a kol., 2005, str. 17)

Dle Roberta Elliotta „k diskriminaci dochází, když se stejným se zachází nesterajně“. (Armstrong, 2009, str. 174)

Jak uvádí Havelková (2007, str. 77) diskriminací je jednání, které znevýhodňuje zaměstnance vůči jinému, v souvislosti s pohlavím osoby. Diskriminace, jako i porušení rovného zacházení stejně jako zákaz diskriminace, je pracovněprávní delikt. Odpovědnost za diskriminaci je odpovědností objektivní – postoj zaměstnavatele k diskriminaci je právně irelevantní.

§ Zákoník práce, 65/1965 Sb. (ke dni 1. 10. 2004), §1, odstavec 5:

„Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 4, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený...“ (Plesková a kol., 2005, str. 21)

Evropská komise dne 28. října 2010 zaslala České republice formální žádost o plné provedení pravidel Evropské unie (dále jen „EU“) proti diskriminaci na základě pohlaví v zaměstnání, která jsou definována ve směrnici 2002/73/ES[1], přepracované směrnici 2006/54/ES[2] (dále jen „směrnice“). (Havelková 2007, str. 77)

2.6 Druhy diskriminace

- *Přímá diskriminace* - pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. (Havelková, 2007, str. 78)

Podle Kocourka (2007, str. 15) „je přímá diskriminace jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.“

- *Nepřímá diskriminace* - jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Za nepřímou diskriminaci nepovažujeme rozhodnutí, rozlišování nebo postup, při němž jsou určitá přiměřená omezení nezbytná k dosažení uvedeného cíle, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu. (business.center.cz [online])

- *Obtěžování* – je to stav, kdy dochází k nežádoucímu chování spojenému za účelem nebo s následkem porušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí. (Čižinský a kol., 2006, str. 18)

- *Sexuální obtěžování* - jakákoli forma nežádoucího projevu, který má sexuální povahu. Jeho cílem a výsledkem bývá narušování osobní důstojnosti. A to obzvlášť v případě, když vzniká ponižující, nepřátelské nebo jinak nepříjemné prostředí. (Kocourek, 2007, str. 15)

3 POSTAVENÍ ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE

Rovnost všech občanů a občanek České republiky je deklarována zejména v Listině základních práv a svobod.

§ Listina základních práv a svobod, článek 3 odstavec 1 uvádí:

„Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“ (Ústavní soud, 2004, [online])

Postavení žen a mužů na trhu práce se často odvíjí od typického pojetí společenských rolí. Předpoklad je ten, že muž bude živit rodinu a žena se bude starat o děti a domácnost. Tato pojetí se ovšem v dnešní společnosti nevyskytují ve všech případech. Je to způsobeno vzrůstající vzdělaností žen a rostoucím počtem matek „samoživitelek“. Hlavním důvodem je skutečnost, že pro většinu rodin jsou dva příjmy ekonomickou nezbytností, a proto ani tolik nezáleží na tom, kdo z partnerů bude mít příjem vyšší. Přesto i v dnešní době mnoho zaměstnavatelů neustále pohlíží na ženy především jako na potenciální matky a bere je pouze tak, že žena pracuje jen z finančních důvodů a pokud by o finance nešlo, pravděpodobně by do placeného zaměstnání vůbec nechodily. (Plesková a kol., 2005, str. 17)

Zároveň s větším profesním zapojením žen se postupně mění i přístup otců, kteří si nepřejí, aby děti vyrůstaly v jejich nepřítomnosti, a proto se stále častěji podílejí i na každodenní péči o ně. Zapojení otců již v raném věku dítěte podporuje i změna Zákoníku práce z roku 2001, sice přímo nezrovnoprávňuje oba rodiče, ale alespoň umožňuje, aby také otcové čerpali rodičovskou dovolenou, což rozšiřuje možnosti péče o děti. (Formánková, Rytířová, 2004, str. 175)

I když byla v roce 2007 v České republice zaměstnanost žen 57,3 %, což je téměř splnění cíle Lisabonské strategie pro rok 2010, stále je postavení žen znevýhodněné. Hlavními nedostatky na českém trhu práce, jež znehodnocují ženy, jsou segregace trhu práce podle sektorů, pozic a oborů, složitá reintegrace na trh práce po rodičovské dovolené, diskriminace a nemožnost skloubit rodinný a pracovní život. Toto vše má

vliv na nerovné mzdy, které představují vysoké riziko sociálního vyloučení. (Appeltoová a kol., 2010, str. 53)

3.1 Segregace na trhu práce

Segregace se na trhu práce objevuje jak ve směru horizontálním tak ve směru vertikálním:

- *Horizontální segregace* - projevuje se ve vztahu k určitým profesím. (Pauknerová, 2012, str. 233) Ženy jsou častěji zastoupeny v tzv. měkkých oborech (humanitních a sociálních vědách) a objevují se hlavně ve vládním či neziskovém sektoru. (Tenglerová, 2011, [online])

- *Vertikální segregaci* - rozumí se vztah ke kariérnímu postupu žen, zejména pak při jejich povyšování do manažerských funkcí. Management představuje tradičně spíše mužskou doménu. Ženy často narážejí při postupu do vyšších manažerských funkcí na překážky jakou je například tzv. skleněný strop nebo skleněný útes. (Pauknerová, 2012, 233)

Ženy v České republice mají celkově vyšší vzdělání než muži. Ve věku 25-39 let dosáhlo maturity 44,7 % žen a 32,4 % mužů. Vysokoškolaček je k roku 2008 55 % naproti 45 % vysokoškoláků. Avšak v manažerských pozicích se ženy vyskytují jen ojediněle. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí z roku 2006 uvádí, že pouze 4 % žen dosahují nejvyšších pozic vedoucích a řídicích pracovníků. Mezi zákonodárci, vedoucími a řídicími pracovníky dle Českého statistického úřadu byly ženy v roce 2007 zastoupeny 28,6 %. 27,6 % žen pracuje jako technické, zdravotnické a pedagogické pracovnice. Druhá nejčastější zaměstnání je v pozici provozních pracovníků ve službách a obchodě. Třetí místo zaujímá kategorie nižších administrativních pracovníků. (Appeltoová a kol., 2010, str. 55)

3.2 Mzdové rozdíly

V České republice je ze zákona zakázáno dávat za vykonání stejné práce různé platové ohodnocení.

§ Zákon o mzdě, 1/1991 Sb., §4a, odstavec 1:

„Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.“ (Plesková a kol., 2005, str. 18)

Že ženy vydělávají méně než muži, je všeobecně známo. Podle statistik dosáhla průměrná výše měsíčního výdělku žen v roce 2005 jen tři čtvrtiny výdělku mužů. Tento rozdíl je dán z části produktivními charakteristikami zaměstnankyň a zaměstnanců, charakteristikami zaměstnavatelů a segregací trhu práce. Velká část způsobu odměňování zůstává nevysvětlena a je přisuzována rozdílnému pohlaví. (Havelková, 2007, str. 17)

V roce 2007 se Evropská komise věnovala problému platových rozdílů mezi muži a ženami. Studie vypracovaná generálním ředitelstvím pro výzkum zjistila, že Česká republika vykázala třetí nejhorší výsledek ze všech zemí EU 25 a asociovaných zemí. Jak z dlouhodobého hlediska ukazují česká data, největší platový rozdíl v ČR je zachycen ve skupině s nejvyšším vzděláním. Od roku 2002 se zvýšil více než o 8 %. (Tenglerová, 2011, [online])

Platová diskriminace v současnosti již není až tak velká, jak tomu bylo před rokem 1975, kdy začal platit Zákon o stejné odměně, ale z celostátního hlediska pořád ještě existuje výrazný rozdíl mezi výdělků mužů a žen. Pravidelné roční šetření vlády zjistilo, že v roce 2006 byl rozdíl mezi průměrnými platy žen a mužů 17,2 %. (Koldinská, 2010, str. 20)

Existuje pět příčin platové propasti mezi pohlavími. Především jsou to rozdíly v úrovni vzdělání a rozdíly v pracovních zkušenostech. Ženy přerušují svoji placenou práci kvůli péči o děti nebo jiného člena rodiny. Z toho důvodu se přeruší řetězec jejich pracovních aktivit a sníží se množství nasbíraných informací a znalostí v oboru zaměstnání. Proto se jejich platy snižují. Dalším faktorem je práce na částečný úvazek. Rozdíl u hodinových výdělků mužů pracujících na plný úvazek a žen pracujících na částečný úvazek je velký. To bývá příčinou platových rozdílů. Navíc práce na částečný úvazek je poskytována v méně placených zaměstnáních. Dále hraje významnou roli přístup k cestování – muži obecně tráví více času na cestách než ženy. Příčinou může být péče o rodinu. Proto mají ženy menší možnost výběru zaměstnání a větší konkurence v místě bydliště. To také vede k nižším mzdám. Dalším zásadním faktorem je profesní segregace. Zhruba 60 % žen pracuje asi v 10 zaměstnání. Tyto zaměstnání jsou převážně ženská povolání a jsou většinou hůře placeny. Také se objevuje efekt skleněného stropu. (Koldinská, 2010, str. 20) Skleněný strop říká, že jsou ženy znevýhodněny při kariérním růstu. Je to neviditelná vrstva, jež brání ženám k vrcholovým manažerským pozicím. Ženy sice pracují na vysokých pozicích, avšak skleněný strop jim brání k postupu na příčku nejvyšší. (Schmidt, 2011, str. 163)

V roce 2007 byl medián mezd žen 80,2 % mediánu mezd mužů. Průměrná mzda žen je 75,2 % průměrné mzdy mužů. Obory, kde se ženy uplatňují častěji, jsou výrazně hůře platově hodnoceny, než převážně mužské obory jako jsou například informační komunikační technologie. Nízká účast žen v řídicích pozicích snižuje průměrnou mzdu u žen. Rozsáhlé šetření Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK ukázalo, že platové rozdíly existují i v rámci jedné firmy. Tento rozdíl činí 11-12 % a lze ho považovat za čistě diskriminační. (Appeltoová a kol., 2010, str. 67) Nejvyšší výdělků měli jak mezi ženami tak mezi muži v roce 2007 zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci. Medián mezd mužů byl 40 670 Kč, medián mezd žen činil 28 229 Kč. Druhé místo zaujímali vědečtí a odborní duševní pracovníci. Na třetím místě byli technici, pedagogičtí pracovníci a zdravotníci. Nejnižší mzdu dostávali rekvalifikovaní dělníci a dělnice. Nejvyšší rozdíl mezi mzdami žen a mužů lze k roku 2007 vidět u řemeslníků a kvalifikovaných výrobců, opravářů a zpracovatelů. Dosahovali v té době 68 % mediánu mezd mužů a u zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků (69,4 %). Největší mzdové vyrovnání je mezi dělníky v zemědělství, lesnictví, a dalších

příbuzných oborech, dále u administrativních pracovníků. Zde je medián mezd žen 82,5 % z mediánu mezd mužů. (Český statistický úřad, 2008, [online])

Výše příjmů se mění v závislosti na věku. Do 29 let včetně jsou rozdíly mezi mzdami žen a mužů relativně malé. K roku 2010 dosahovaly nejnižší hodnotu 12,8 %. K největšímu nárůstu mezi muži a ženami dochází během 30. – 39. let věku. Zde dosahují mediánové mzdy žen pouze 74,4 % výše mezd mužů. V další věkové skupině, 40-49 let je Gender Pay Gap ještě vysoká – 22,5 %. V následující věkové kategorii 50 – 59 let klesla hodnota GPG na 17,5 %. Ve věku nad 60 let jsou mediánové mzdy žen 85,8 % mediánových mezd mužů. (Český statistický úřad, 2011, [online])

3.3 Odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů

Princip rovného odměňování žen a mužů byl v Evropském právu zakotven již v Římské smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957, odstavec 1 a 2 článku 141 (dříve 119) Smlouvy. (Havelková, 2007, str. 28-29)

Odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů má kromě toho, že pomáhá vytvářet rovnější společnost i velmi významné hospodářské opodstatnění. Odstraňování těchto rozdílů přináší prospěch zaměstnavatelům i pracovníkům. Rovné postavení žen a mužů je zásadní pro tvorbu kvalitních pracovních příležitostí na trhu práce. Zavádění rovnosti pohlaví může firmám pomoci získávat do pracovního poměru nejlepší zaměstnance, získat důvěru zaměstnanců a vytvářet pozitivní pracovní prostředí, využívat optimálně lidské zdroje a zvyšovat produktivitu a konkurenceschopnost, dosahovat lepší veřejné image, vyšší hodnoty pro akcionáře i širší a spokojenější odběratelské základny. (European Commission, 2011, [online]) K aktivnímu prosazování rovných příležitostí mužů a žen se v České republice připojuje stále větší množství firem, jež zavádějí určité změny ve směru rovných příležitostí pro obě pohlaví. Jsou však i firmy, které považují tento trend za příliš drahý a odmítají se ho účastnit. Avšak sborník textů Náklady a zisky rovných příležitostí pro muže a ženy ukazuje, že zavádění rovných šancí má nejen sociální přínos, ale je i ekonomicky přínosné. (Jachanová, Doleželová, 2006, str. 24)

Ženy hrály a hrají zásadní úlohu v evropské zaměstnanosti a hospodářském růstu a jejich dovednosti a talent jsou nezbytné pro ekonomický a hospodářský rozvoj našich společností. Avšak tento fakt se neodráží v jejich odměňování ani v pozici na trhu práce. Podhodnocování práce žen a nedostatečné využívání dovedností žen znamená ztrátu jednoho ze zdrojů pro ekonomiku a společnost. (European Commission, 2011, [online])

Odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů dokáže vytvářet rovnější společnosti. Spravedlivé hodnocení práce a dovedností žen je bude motivovat k výkonnosti a zvýší jejich aktivitu a ekonomickou nezávislost. Zvyšováním výdělků žen v průběhu celého jejich života sníží riziko chudoby (míra rizika upadnutí do chudoby činí 21 % u žen ve věku nad 65 let oproti 16 % u mužů ve věku nad 65 let). (European Commission, 2011, [online])

3.4 Sladění osobního a pracovního života

Potřeba kombinovat osobní a pracovní život se v naší společnosti objevuje od doby, kdy došlo k oddělení obou sfér. Je tím myšlena doba, kdy se ekonomická produkce oddělila od domácnosti a kdy výdělečná činnost začala vyžadovat dlouhodobější nepřítomnost pracovníka/pracovnice ve svém domově. Sladění osobního a pracovního života se týká jak ženy, tak muže. Avšak každého z jiného úhlu. Již v 18. století s příchodem průmyslové revoluce se začalo hovořit o absenci mužů při výchově dětí. Postupně se ovšem stal tento stav běžným a ustáleným. V současnosti představuje tato problematika každodenní realitu všech pracujících. Rok 1989 znamenal pro Českou republiku novou situaci. Vznikaly nové formy partnerského a rodinného soužití, životních stylů a strategií a kulturních modelů. Na pracovním trhu se objevuje například globalizace, nové způsoby organizace pracovní doby, nezaměstnanost, migrace, nové formy zaměstnanosti. To vše se odráží v organizování životů lidí. (Dudová, 2005, str. 11)

V České republice byl k roku 2009 nejvyšší rozdíl mezi zaměstnaností žen bez dětí a zaměstnaností žen s malými dětmi z celé EU. Při srovnání míry participace zjistíme, že u žen věku 20-50 let, je rozdíl mezi ekonomickou aktivitou matek dětí od 6let věku a

ostatními ženami skoro 40 %. Důvodem je např. diskriminace žen na trhu práce na základě rodičovství, nemožnost flexibilních pracovních poměrů, nedostatek zařízení péče o děti. (Appeltoová a kol., 2010, str. 54)

3.4.1 Možnosti sladění pracovního a rodinného života

Pracovní a rodinný život mají v bytí lidstva nezanedbatelné místo a mají v něm svůj nepřehlédnutelný prostor. Jejich skloubení bývá často problematické a předmětem neustálých diskuzí. Zákonitě musí jedna z těchto dvou sfér v průběhu života převažovat a druhá se odsouvat do pozadí. Jedním z období je doba, kdy žena plní své mateřské poslání. Ekonomické a kulturní faktory ve většině rodin nutí po narození dítěte a dočasném odchodu ženy do domácnosti návrat k typickým genderovým rolím. (Halířová, 2010, [online])

- ***Práce na částečný úvazek***

Práce na částečný úvazek bývá většinou upravena na poloviční či tříčtvrtěční pracovní dobu - čtyři nebo šest hodin denně. Je to uspokojivé rozvržení pracovního úvazku tak, aby se ve zbytku dne mohl zaměstnanec věnovat dětem a rodině. Také může být rozvržena na méně než pět pracovních dní v týdnu - většinou na čtyři nebo tři pracovní dny v týdnu. (Halířová, 2010, [online])

Částečné úvazky jsou v České republice v porovnání s ostatními státy Evropské unie velmi málo časté. EU usiluje o rozvinutí částečných úvazků, aby se zlepšilo spojení práce a rodinného života a aby se zvýšila zaměstnanost žen. (Jachanová Doleželová, 2007, str. 20)

Práce na částečný úvazek má pozitivní avšak i některé negativní stránky. Tyto úvazky pomáhají především ženám lépe sladit pracovní život s jinými aktivitami a ulehčují vstup na trh práce a odchod z něj. Pomáhají ženám v přechodu mezi tím, když byly mimo pracovní trh a vstupem do práce na plný úvazek. Především je tento úvazek výhodný pro matky s malými dětmi. V České republice byl v roce 2007 podíl žen pracujících na částečný úvazek 8,5 %, což je jedním z nejnižších v Evropě. Naopak

nejvyšší počet se objevuje ve Velké Británii (43 % žen) a v Nizozemí dokonce 75 % žen pracuje na částečný úvazek. Nevýhodou u částečných úvazků může být požadavek značné flexibility. Také je zřejmé, že tyto úvazky se objevují v některých odvětvích více. Například ve školství či zdravotnictví. A jsou výjimkou na manažerských pozicích. Dalším negativním rysem je více práce. Zatímco kolegové jsou v práci 8hodin, žena zaměstnaná na částečný úvazek musí stihnout stejné množství práce za polovinu času. To je jistá nevýhoda a větší nasazení v práci je samozřejmostí. S tímto druhem úvazku je obvykle problém získat hypotéku a úvěr. Pracovník si vydělá mnohem méně a tím pádem má nižší výši důchodu a právo na důchodové výhody. (Jachanová Doleželová, 2007, str. 20-21)

- ***Muži na rodičovské dovolené***

Není tomu tak dávno, co péče o malé děti byla doménou pouze ženy, matky. V této době se počet mužů na rodičovské dovolené rok od roku postupně zvyšuje. Velká změna ale vyžaduje dostatek času. V roce 2005 byl poměr pohlaví na rodičovské dovolené 99:1 (devětadesát žen připadlo na jednoho muže). Ukazuje se, že čím mladší muž, tím větší zájem o rodičovskou dovolenou. Jsou i výjimky, kdy muž kombinuje odchod do předčasného důchodu s rodičovskou dovolenou a výrazně mladší žena nastupuje brzy po porodu do zaměstnání. (Novák, 2007, str. 31)

Znevýhodnění žen prohlubuje nedostačující rozdělení prací v domácnosti a péče o děti mezi ženy a muže. Počet otců čerpajících rodičovskou dovolenou je stále nízký. Pohybuje se kolem 0,78 %-1,30 % (od roku 2001 do roku 2007). (Appeltoová a kol., 2010, str. 54)

- ***Další možnosti sladění pracovního a rodinného života***

Pro sladění osobního a pracovního života je nejvhodnější klouzavá neboli pružná pracovní doba, která se skládá podle českého zákoníku práce ze tří složek: dva úseky si může zaměstnanec zvolit sám a třetí je přidělený a je pevně daný. Během této třetí části musí být na pracovišti. Česká zákonná úprava poskytuje tři formy pracovní doby:

pružný pracovní den, pružný pracovní týden a pružné čtyřdenní pracovní období. (Jachanová Doleželová, 2007, str. 21)

Další známou možností, jak sladit pracovní a osobní život, je sdílené pracovní místo, které je velmi náročné na sdílení informací a míru důvěry. Zde na jedno pracovní místo připadá dvě či více osob. Častou překážkou v tomto případě je překážka zaměstnavatelů „head-count“, který právě osoby, sdílející jedno místo, zvyšují. Týmy, které jsou tvořeny lidmi využívajícími flexibilní pracovní doby či místa, musí být vedeny manažery/manažerkami. Musí fungovat na základě jasných pravidel a považovat flexibilitu za totéž. Všem zúčastněným se musí věnovat stejných nebo srovnatelných výhod, nesmí se cítit izolovaní, a zároveň musí být tak zastupitelní, aby týmové cíle byly naplňovány bez ohledu na přítomnost všech v jedné kanceláři. (Jachanová Doleželová, 2007, str. 21)

4 ŽENY A MUŽI V ŘÍDÍCÍCH POZICÍCH

4.1 Vedoucí pozice z pohledu celé EU

V celé Evropské unii muži stále do značné míry převažují nad ženami v odpovědných pozicích ve všech oblastech. Důvody nedostatečného zastoupení žen u moci a na rozhodovacích postech jsou mnohostranné a komplexní. Zejména na nejvyšší úrovni jsou ženy stále do značné míry převyšovány muži v odpovědných funkcích v politice a podnikání, stejně jako v jiných oblastech. V národních parlamentech je méně než jeden člen ze čtyř žena. (European Commission, 2011, [online])

Evropský parlament měl k roku 2011 nejrovnoměrnější zastoupení žen a mužů od roku 1979 – 35 % poslankyň a 65 % poslanců. V evropských národních parlamentech vzrostl celkový podíl žen z 16 % na 24 % (mezi lety 1997 a 2009). Toto číslo však stále zdaleka nedosahuje požadovaných 30 %, které jsou důležité pro významné působení žen v politice. Ve vládách členských států EU se situace trvale zlepšuje; podíl žen na vládních ministerských postech je 27 %. V Evropské komisi je devět komisařek (33 %) a 18 komisařů (67 %), což představuje dosud nejvyšší dosaženou genderovou rovnováhu (v porovnání s lety 1994–1995, kdy tvořily komisařky pouze 5,6 %). (Evropská komise, 2011, [online])

Evropská komise ke dni 14. 11. 2012 schválila návrh na zavedení kvóty pro vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedení velkých firem. Cílem je zajistit alespoň 40% zastoupení obou pohlaví ve vedení velkých společností a to do roku 2020. K roku 2012 byly ženy zastoupeny pouze 15 % a muži 58 %. Návrh se vztahuje na velké společnosti, které obchodují na burze – společností s více jak 250 zaměstnanci a obratem nad 50 milionů. Pokud konkrétní firma ve vedení nebude mít dostatek žen, měla by v případě rozhodování mezi dvěma stejně kvalifikovanými uchazeči dát přednost ženě. (Fórum 50 %, 2012, [online])

Smyslem této nové právní úpravy je urychlit pokrok směrem k lepší rovnováze mezi muži a ženami ve správních radách firem evropských společností. Tento návrh nezvýhodňuje ženy, ale naopak platí pro obě pohlaví stejně. Evropská komise již

dlouho uznává potřebu podporovat rovné zastoupení mužů a žen v rozhodovacích procesech a místech. Proto podporuje procesy různými způsoby. (Evropská komise, 2012, [online])

4.2 Počet žen a mužů ve vedoucích pozicích v ČR

Podle statistických údajů za průměr jednotlivých čtvrtletí roku 2010 zaujímají ženy v České republice 29,3 % z celkového počtu podnikatelských subjektů (864,4 tisíc osob). Tento údaj vzrostl oproti roku 2009 o 1,5 %. Mezi zaměstnanými ženami tvoří k tomuto roku podnikatelky 12,2 % a ze zaměstnaných mužů představují podnikatelé necelých 22,0 %. Zaměstnávající ženy zaujímaly necelá dvě procenta (z 2 086,9 tisíc zaměstnaných žen). Podíl zaměstnavatelů byl 5,0 % (z 2 798,2 tisíc zaměstnaných mužů). (Český statistický úřad, 2011, [online]) Ženy tvoří k roku 2012 pouze 32 % manažerů ve společnostech v rámci EU, 10 % členů řídicích orgánů největších společností a 29 % vědců a inženýrů v rámci Evropy. (European Commission, 2012, [online])

Pokud jde o výzkum a univerzitní výuku, ženy se zapojují ve stále větších počtech. Avšak co se příliš nemění, je neprostupnost akademické hierarchie a stále zůstávající nedostupnost vedoucích pozic pro ženy. Bohužel zůstává faktem, že čím vyšší úroveň řízení, tím menší počet žen. Podíl profesorek a docentek v ČR sice mírně roste, přesto v roce 2009 bylo mezi profesory na veřejných vysokých školách pouze 12,9 % a mezi docenty 23,5 % žen. Pokud se podíváme na výzkumné instituce, zjistíme, že zde je také velice nízké zastoupení žen. V rozhodovacích orgánech veřejných vysokých škol se účastnilo v roce 2009 21,1 % žen. Mezi 25 rektory veřejných a státních vysokých škol byly pouze 2 ženy. V orgánech veřejných výzkumných institucí ve stejném roce působilo 16,7 % žen, ředitelek bylo 16,2%. Ve vedoucích orgánech Akademie věd ČR dosáhl počet žen v roce 2011 15,5 %. V Radě pro výzkum, vývoj a inovace bylo 9,3 % žen. Ani jedna žena není zastoupena ve vedení Grantové ani Technologické agentury ČR, v orgánech, které posuzují žádosti o granty, je zastoupení žen 14 % v GA ČR a 17 % v TA ČR. (Linková, 2012, [online])

4.3 Bariéry postupu žen na vedoucí pozice

4.3.1 Skleněný strop/neviditelná bariéra

Termín "glass ceiling", nebo li skleněný strop, se poprvé objevil v listu Wall Street Journal v roce 1986. Stal se označením pro neviditelné bariéry, jež brání ženám v postupu ze středního do vrcholového managementu. Od té doby se toto téma stalo častým námětem článků, vědeckých výzkumů a příspěvků na konferencích. (Ihned.cz, 2010, [online])

Skleněný strop je takzvaná neviditelná bariéra, která brání posílení pozice žen v plné účasti na životě společnosti. Jsou to určité tradiční postoje, předpoklady a hodnoty. Bariéra, na kterou ženy narážejí při profesním růstu, která způsobuje, že ženy jen zřídka dosahují nejvyšších politických, akademických, ekonomických a profesních pozic. Skleněný strop spočívá ve znemožnění přístupu buď přímo na tyto pozice, anebo k cestám, jež tento přístup otevírají. A to formálními i neformálními a skrytými způsoby. Tato neviditelná bariéra představuje hranici, kam až ženy mohou postupovat. Výraz „skleněný“ vyjadřuje pomocí metafory, že žena díky svým profesním kvalitám na nejvyšší pozici dohlédne a dokáže si představit působení v ní, ale začne li se snažit do této vrcholové pozice postoupit, narazí na již zmíněnou neviditelnou vrstvu. (Český statistický úřad, 2012, [online])

4.3.2 Skleněný útes

V současnosti se však začíná mluvit o dalším fenoménu ohrožujícím úspěch žen ve vedoucích pozicích. Ani v případě, když překonají skleněný strop, nemají vyhráno. Ocitají se na tzv. skleněném útesu. (Jachanová Doleželová, 2006, str. 17)

V souvislosti se skleněným útesem byla zveřejněna odborná studie, podle níž se v případech, kdy se žena dostala až na nejvyšší pozici společnosti, často firmám začalo dařit v porovnání s ostatními velmi špatně, a cena jejich akcií klesala. (Kábrhelová, 2004, [online]) Ženy ve vedoucích pozicích tak mohou být vystaveny větší kritice než muži na stejné pozici. Avšak situace je poněkud složitější. Profesor Haslam, říká: „Zdá se, že mají-li firmy problémy, obrátí se na ženy jako na „poslední možnost“. Muži

manažeři si zřejmě myslí, že ženy jsou schopnější zvládnout krizi.“ Výzkum vycházel z rozhovorů s více než 300 osobami, kterým byly předloženy životopisy mužů a žen s požadavkem zvolit vhodného kandidáta/-ku na danou pozici. Pokud byla nabízena práce v úspěšné firmě, většina zvolila muže, v případě neúspěšných firem byli účastníci výzkumu více nakloněni volbě ženy. Podle profesora Haslama měl výzkum velký ohlas. Ženy ho informovaly o konkrétních příkladech z praxe a zajímaly se o další informace spojené se skleněným útesem. Podle průzkumu BBC si 31% žen a pouze 8% mužů myslí, že ženy mají méně šancí získat vedoucí pozici než muži, a proto jsou spíše ochotny akceptovat riskantnější pozice. (Jachanová Doleželová, 2006, str. 17)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 VLASTNÍ PRÁCE

Praktická část bude zaměřena na ověření poznatků, které byly načerpány z odborné literatury, jež se zabývala rovnými příležitostmi žen a mužů na trhu práce.

5.1 Výzkum

Výzkum je dle Hendla (2005) proces vytváření nových poznatků. Jde o systematickou a pečlivě naplánovanou činnost, jejímž cílem je odpovědět na kladené výzkumné otázky a tím přispět k rozvoji daného oboru. V užším pojetí se v těchto dvou oblastech považuje za vědu zkoumání přírodních a sociálních jevů. A to za použití pozorování a experimentu, kvantifikace a hledání obecných zákonů a vysvětlení.

Dle Nového a Surynka (2006, str. 256) „kvalitativní výzkum zachycuje jevy v jejich dynamice a zejména podmínění této dynamiky. Proto se orientuje na pochopení určitého smyslu jednajících sociálních subjektů. Kvalitativní výzkum více odhaluje reálné souvislosti mezi jevy jako faktické závislosti, a to pokud možno v jejich úplnosti.“

Existují dvě metody výzkumu – kvalitativní a kvantitativní. Na vytvoření praktické části této bakalářské práce byl zvolen kvalitativní výzkum vzhledem k cíli a výzkumné otázce. Jako typ výzkumu byl vybrán polostrukturovaný rozhovor.

Přednosti kvalitativního výzkumu dle Hendla (2005, str. 49):

- Získává podrobný popis a vhléd při zkoumání jedince, skupiny, události, fenoménu.
- Zkoumá fenomén v přirozeném prostředí.
- Pomáhá při počáteční exploraci fenoménů.
- Umožňuje studovat procesy.
- Umožňuje navrhovat teorie.
- Dobře reaguje na místní situace a podmínky.
- Hledá lokální příčinné souvislosti.

6 METODOLOGIE VÝZKUMU

Praktická část bakalářské práce se zaměřuje, jak už bylo zmíněno, na názory žen ve vedoucích pozicích na rovné příležitosti žen mužů a na trhu práce.

Jak uvádí Švaříček a Šed'ová, (2007, str. 24 - 25), podstatou kvalitativního výzkumu je široký sběr dat, bez počátečního stanovení základní proměnné a hypotéz. Až po nasbírání maximálního množství dat může výzkumník hledat souvislosti a formulovat předběžné závěry, na které hledá oporu v datech. Výstupem je formulace nové hypotézy nebo teorie. Tímto postupem postupujeme i v této bakalářské práci.

Výzkumný problém této bakalářské práce je zaměřen na popsání vnímání rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce z pohledu vysoce postavených žen, které se pohybují v oblasti politiky a zemědělství.

6.1 Předmět a objekt výzkumu

- *Předmět výzkumu*

Výzkum se zaměřuje na rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce. Zabývám se postoji a názory žen ve vedoucích pozicích (v oblasti politiky a zemědělství) na rovnost mužů a žen na trhu práce.

- *Objekt výzkumu*

Bakalářská práce se tematicky dotýká oblasti politika a zemědělství. Objektem se staly ženy Pardubického kraje. Byl udělán rozhovor se čtyřmi ženami různých věkových kategorií, které působí nebo působily na vysoce postavených místech. Rozhovory probíhaly na jejích pracovištích nebo ve dvou případech u žen doma. Interview se odehrávaly mezi čtyřma očima, o samotě.

6.2 Stanovení výzkumných cílů

6.2.1 Cíl práce

Pro každý výzkum, tedy i pro kvalitativní, je nezbytné stanovení výzkumných cílů. Na jejich základě je poté vytvořena celá praktická část bakalářské práce. V teoretické části je popsáno, co je diskriminace a nerovné postavení žen a mužů na trhu práce. Dále jsou uvedeny mzdové rozdíly a sladění osobního a pracovního života. V praktické části se pokusíme na výzkumnou otázku a tyto podotázky odpovědět pomocí výzkumu.

- *Hlavní cíl výzkumu*

Jak již je uvedeno výše, cílem bakalářské práce je zjistit, **jaké je vnímání rovných příležitostí na trhu práce vysoce postavených žen (oblast politiky a zemědělství).**

- *Výzkum má dále za úkol zjistit tyto dílčí cíle:*
 - Zjistit, co vedlo dotazované ženy k tomu, že si vybraly pracovat na vysoko postavené pozici.
 - Zjistit, jaký je názor žen na vysokých pozicích na nerovné postavení na trhu práce mezi muži a ženami.
 - Zjistit, zda se tázané ženy s nerovným postavením/diskriminací setkaly osobně nebo u žen ve svém okolí.
 - Zjistit, jak by problém spojený s nerovným postavením každá z žen řešila.
 - Zjistit, zda pociťují rozdíl mezi diskriminací žen před a po pádu komunismu.
 - Zjistit, zda vnímají rozdíly mezi muži a ženami týkající se platové diskriminace.
 - Zjistit, jaké jsou podle nich vhodné možnosti sladění pracovního a rodinného života.
 - Zjistit, jaké možnosti sladění pracovního a rodinného života využily.

6.3 Specifikace výzkumné otázky

Dále je potřeba určit výzkumné otázky, které se shodují s výzkumnými cíly. Hlavní výzkumná otázka zní takto: „*Jaké je vnímání rovných příležitostí na trhu práce vysoce postavených žen (oblast politiky a zemědělství)?*“

- Dílčí výzkumné otázky jsou:
 - „Co vedlo dotazované ženy k tomu, že si vybraly pracovat na vysoko postavené pozici?“
 - „Jaký je názor žen na vysokých pozicích na nerovné postavení na trhu práce mezi muži a ženami?“
 - „Setkaly se tázané ženy s nerovným postavením/diskriminací osobně nebo u žen ve svém okolí?“
 - „Jak by problém spojený s nerovným postavením každá z žen řešila?“
 - „Pocítují rozdíl mezi diskriminací žen před a po pádu komunismu?“
 - „Vnímají rozdíly mezi muži a ženami týkající se platové diskriminace?“
 - „Jaké jsou podle nich vhodné možnosti sladění pracovního a rodinného života?“
 - „Jaké možnosti sladění pracovního a rodinného života využily?“

6.4 Metoda sběru dat

Provedený výzkum reprezentuje názory žen pracujících v zemědělství a politice.

V této bakalářské práci byl zvolen druhý nástroj **Interview** (rozhovor). Byl vybrán z důvodu zjištění většího množství informací, vzhledem k výzkumné otázce. Rozhovor umožňuje zjistit více informací a výsledky se budou lépe vyhodnocovat. Při rozhovoru s danou vybranou osobou můžeme zjistit jejich subjektivní názor.

6.5 Etika výzkumu

Hendl (2005, str. 155) vymezuje důležité zásady etického jednání při výzkumu:

- Potřeba získat poučený (informovaný) souhlas. Nejprve musí být osoba plně informována o průběhu a okolnostech výzkumu. Osoba s tím musí souhlasit.
- Pasivní nebo aktivní souhlas.
- Zatajení informací účastníkům. To znamená, že pokud dojde na konci studie k nevyhnutelnému zatajení informací, musí být účastníci zcela obeznámeni s okolnostmi výzkumu.
- Svoboda odmítnutí.
- Anonymita.

7 VÝZKUMNÝ VZOREK

Terénní část výzkumu byla realizována po osobní nebo telefonické domluvě. Výzkum proběhl v březnu 2013 v místě bydliště nebo pracoviště jednotlivých žen. Na přání jednotlivých žen, nebudeme uvádět jejich bydliště, ani jiné konkrétní informace, z důvodu absolutní anonymity.

Před započítáním výzkumu, bylo každé dotazované uvedeno, co je tématem bakalářské práce a jaký je účel výzkumu. Všechny čtyři ženy byly ujištěny, že výzkum je anonymní a poskytnuté rozhovory budou sloužit pouze pro vypracování praktické části této bakalářské práce. Ústně souhlasily s poskytnutím rozhovoru a s nahráváním na diktafon. Bylo jim nabídnuto nahlédnutí do výsledků výzkumu. Chvilí před rozhovorem jim byly poskytnuty otázky, aby se mohly samy zamyslet a nepodléhaly poté zbytečnému tlaku. Délka rozhovoru byla individuální podle možností a času jednotlivých žen. Pohybovala se okolo 45minut.

7.1 Charakteristika a představení výzkumného vzorku

Pro přehled je zde uveden základní popis jednotlivých žen – věk, vzdělání, pracovní pozice, rodinný stav, počet dětí a stručný popis pracovní kariéry.

Respondentka č. 1:

věk: 52

vzdělání: Střední zemědělskotechnická škola

pracovní pozice: hlavní zootechnička

rodinný stav: vdaná

počet dětí: 3

Po střední škole dva roky pracovala jako ošetřovatelka dojníc, aby získala praxi na zootechnika. Poté nastoupila na rok a půl na mateřskou dovolenou. Po návratu z mateřské přijala místo zootechnika ve stejném zemědělském podniku, kde pracovala před mateřskou dovolenou. Po další mateřské nastoupila do firmy, která se zabývá výrobou automobilových a elektrotechnických součástí, jako dělnice. Tam pracovala

přibližně tři roky. Po těchto třech letech se naskytla příležitost jít pracovat jako hlavní zootechnička do zemědělského podniku, kde pracuje dodnes.

Respondentka č. 2:

věk: 32

vzdělání: Střední zemědělská škola

pracovní pozice: hlavní zootechnička

rodinný stav: vdaná

počet dětí: 1

momentálně na mateřské dovolené

Po střední škole nastoupila na místo v jedné firmě, kde pracovala na dílně. Po nějaké době se jí naskytla příležitost dělat v reklamní agentuře, kde jí místo nabídl její známý. Ten ji zaučil a pomohl jí, se s touto novou prací sžít. Byla zde přibližně sedm let. Po této době dala výpověď z jistých důvodů a s velkým štěstím byla přijata na místo vedoucí zootechničky v jednom zemědělském podniku. Tam zůstala dva roky, než šla na mateřskou dovolenou. Nyní je už druhým rokem na mateřské dovolené s dcerou.

Respondentka č. 3:

věk: 48

vzdělání: gymnázium

pracovní pozice: starostka

rodinný stav: vdaná

počet dětí: 2

Před mateřskou dovolenou pracovala ve výpočetním středisku. Poté nastoupila na mateřskou dovolenou a po ní se dostala na místo pokladní ve stavebninách. Postupem času se vypracovala a začala již zmíněné stavebniny vést. Na tomto místě zůstala přibližně 13 let. Po této době se rozhodla pro změnu, proto nastoupila jako vedoucí do jiných stavebnin. Ale byly to velmi malé stavebniny a kariérní růst zde byl prakticky vyloučený, proto přešla do jiných stavebnin a tam zastávala pozici zástupce vedoucího.

Respondentka č. 4:

věk: 65

vzdělání: Střední zemědělská škola

pracovní pozice: starostka

rodinný stav: vdaná

počet dětí: 5

momentálně již v důchodu

Jako dcera soukromého zemědělce nemohla studovat a musela tzv. zůstat doma na hospodářství. Na zimní brigádu ji uvolnily na poštu, kde jak uvádí, potkala fantastického vedoucího, sice straníka oddaného komunistu, ale člověka spravedlivého, který jí zařídil dálkové studium v Hradci Králové na ekonomické škole. Jak přicházely děti tak z pošty po mateřské dovolené pracovala v účtárně u Plemenářů, později prodávala jízdenky na vlakové zastávce, došla a byla zootehničkou v JZD. Poté přišla těžká nemoc. Po vyléčení začala pracovat jako starostka. Podle jejích slov vždy tuto práci vnímala jako službu ostatním.

7.2 Analýza dat

Analýza dat kvalitativních je založena na systematickém nečíselném organizování dat. Cílem je rozkrýt témata, pravidelnosti, kvalitu a vztahy. Analýza dat získaných výzkumem je v první fázi provedena **otevřeným kódováním**. U tohoto typu kódování výzkumník provádí nejprve první průchod daty, při tom lokalizuje témata a přiřazuje jim označení. Toto kódování odhaluje v datech určitá témata. To vede k seznamu témat, která pomáhají vidět témata vcelku, a stimuluje výzkumníka při hledání dalších témat. Výzkumník tento seznam dále postupně třídí, kombinuje, organizuje a doplňuje v další analýze. (Hendl, 2005, str. 207) Klasický postup kódování se používá tak, že je nejdříve stanoven kód a pak je z něj definována kategorie. (Švaříček a Šedová, 2007, str. 211) Tento postup byl zvolen, aby bylo zajištěno odhalení co nejvíce podobností a pravidelností.

Jakmile máme vytvořený seznam kódů, začneme s jejich systematickou kategorizací. Tato metoda se nazývá **technika vytváření trsů**. Všešlé kódy z otevřeného kódování podle podobnosti nebo jiné vnitřní souvislosti. (Miovský, 2007, str. 210)

Posledním dílčím postupem analýzy dat je **technika vyložení karet**. Výzkumník vezme kategorizovaný seznam kódů, kategorie vzniklé otevřeným kódováním uspořádá do nějakého obrazce či linky a pomocí tohoto uspořádání sestaví text tak, že převypráví obsah jednotlivých kapitol. (Švaříček a Šedová, 2007, str. 212)

Prvním z analyzovaných okruhů je motivace žen. Otázka zněla: Co Vás vedlo k tomu, že jste se rozhodla pracovat na této pozici?

Kategorií je **důvod** a stanovené kódy jsou **osobní zájmy, koníčky, potenciál k vedení, práce s lidmi, pomoc lidem**.

Respondentka č. 1: „*Od mala jsem měla ráda zvířata, starala jsem se o koně a závodně jezdila na koních.*“

Respondentka č. 2: „*Od malička mám ráda zvířata a přírodu a tak při rozhodování na jakou školu jít vyhrála zemědělská škola.*“

Respondentka č. 3: „*...jsem se vždycky někde angažovala, už jakoby od mládí, ať to byly pionýři nebo podobný aktivity, člověk to stejně vnímal tak, že byl stejně pořád nějakým způsobem vedoucí tý party a tak.*“

Respondentka č. 4: „*Protože celý život jsem pracovala s lidmi, tak jsem požádala starostu obce, zdali bych nemohla být nějak užitečná a vymyslela jsem v rámci pečovatelské služby dovážku obědů důchodcům.*“

Dílčí shrnutí: První dvě respondentky, které působí v oblasti zemědělství, odpověděly, že jejich motivací k vykonávání této práce, byly zájmy a koníčky. Respondentky č. 3 a č. 4, které působí/působily jako starostky, že jejich důvodem k výkonu této práce byl potenciál k vedení, práce s lidmi a pomoc lidem.

Další analyzovanou otázkou bylo: Jaký je Váš názor na nerovné postavení žen a mužů na trhu práce?

Kategorií je zde **vnímání nerovného postavení** a kódy jsou **preciznost, kritika, přednost muži, nedostatečná praxe, závazky**.

Respondentka č. 1: „*Podle mě diskriminace na trhu práce určitě je.*“

Respondentka č. 1: „*Hlavním problémem podle mě je, že zaměstnavatel radši zaměstná muže, než ženu po ukončení školy...vzhledem k tomu, že by u ní byla pravděpodobnost otěhotnění a nástupu na mateřskou dovolenou.*“

Respondentka č. 1: „*A taky když má žena dítě a vrátí se z mateřský, zaměstnavatel dá pravděpodobně přednost zase muži, protože se bojí, aby ta žena nevyužívala hlídačenu,*“

Respondentka č. 1: „*...pokud má žena i dvě děti za sebou a navíc hned po škole, nestihne si vytvořit takovou praxi jako muž...a tak dají přednost zase muži.*“

Respondentka č. 2: „*Myslím si, že určitě diskriminace žen u nás je. Jak v platovém ohodnocení, tak i v náhledu na ženy všeobecně.*“

Respondentka č. 2: „*...tak například zaměstnavatelé se na vás dívají skrze prsty...má děti, bude s nima doma, až budou nemocný, nebo nebude flexibilní, bude spěchat domů za dětima atd.*“

Respondentka č. 2: „*A nebo, když děti ještě nemáte, tak se vás ptají, kdy je plánujete.*“

Respondentka č. 3: „*...tak 10 let jsou stejně vytíženy tou péčí.*“

Respondentka č. 4: „*Daleko větší kritika a vše musíte precizně obhájit. Musíte se stále vzdělávat, shánět info, číst, sledovat zákony, atd....co pánové přede mnou a po mně nemusejí, na vše si berou poradce a draho platí.*“

Respondentka č. 4: „*Stále společnost je kritičtější k „ženskému“ rozhodování a nepromíjí to, co chlapům.*

Dílčí shrnutí: Všechny čtyři respondentky se shodují, že vnímají nerovné postavení žen na trhu práce, které je způsobeno mateřstvím a starostmi o děti a rodinu. Objevuje se zde názor, že na ženy jsou kladeny celkově vyšší nároky a není jim odpouštěno to, co mužům.

Dvě respondentky reagovaly v této kategorii následovně. Byly zde zvoleny kódy **mladá žena, kvóty EU**.

Respondentka č. 2: „*...kdybych měla například svojí firmu a měla bych přijmout například nějakou mladou holku kolem 25 let, tak bych to asi dost zvažovala, protože chápu, že by chtěla v blízké budoucnosti rodinu.*“

Respondentka č. 3: „*A abych se za sebe přiznala, tak abych si vzala holčinu...copak ještě 18 let...ale abych si vzala třeba 24letou holku, abych si ji vzala do firmy, na které by ta firma stála, asi bych o tom hodně přemýšlela, a to jsem žena a jinak nerozlišuju, jestli je to muž, žena a podobný věci.*“

Respondentka č. 3: „...spíš mě teď hodně zaráží, že jsou od EU dané nějaké kvóty. Kolik žen by mělo být ve vedoucích funkcích, to si myslím, že opravdu není moc dobré, to se mi nelíbí, protože to je uměle vytvořený.“

Respondentka č. 3: „Prostě si myslím, že je to strašně moc umělé, když jsou nějaké kvóty. To je prostě zvláštní. Nedokážu si představit, že je podnik a teď bude výběrové řízení a tam přijde muž, který je na výši a umí toho daleko víc než muž, ale oni potřebují podle předpisů přijmout ženu, to je prostě nesmyslné. Myslím si, že to má předčít ty znalosti člověka a ne pohlaví.“

Dílčí shrnutí: Respondentka č. 2 a č. 3 uznávají, že chápou, když zaměstnavatel nepřijme mladou ženu, u které je velká pravděpodobnost založení rodiny. V této situaci by chod firmy mohl být ohrožen a proto je dávana přednost mužům. Dále respondentka č. 3 poukazuje na to, že nesouhlasí s kvótami EU ohledně počtu žen v řídicích pozicích, které jsou stanovené.

V tomto okruhu dále upozorňuje respondentka č. 3 na výhody žen před muži. Kódy jsou **možnosti a přednosti**.

Respondentka č. 3: „Já si pořád myslím, že pokud ženská umí a nabídne prostě zas naopak to, co muž nemá, což je určitý šarm a i jiné.“

Respondentka č. 3: „A myslím si, že jsou pozice, kam se žena vyloženě hodí, že je třeba větší diplomat.“

Respondentka č. 3: „Podívejte se například v politice je celkově málo žen, ale když žena chce jakoby dělat tu politiku, tak v podstatě má ty dveře otevřené.“

Dílčí shrnutí: Respondentka č. 3 poukazuje na nezanedbatelné přednosti žen, než mohou využít ke kariéernímu postupu. Dále zdůrazňuje, že pokud žena opravdu chce kariéru, možnosti k jejímu vykonávání má.

Dalším analyzovaným okruhem je setkání s diskriminací na trhu práce. Analyzovaná otázka zde je: Setkala jste se během své kariéry s nějakým druhem diskriminace? Kategorii je **osobní setkání s diskriminací** a kódy zde jsou **urážky, děti, plat**.

Respondentka č. 1: „...zažila jsem diskriminaci na pracovišti, kdy se náš vedoucí povyšoval nad ženy a měl urážlivé připomínky.“

Respondentka č. 2: „Mně se to stalo u dvou případech, když jsem se ucházela o místo, že se mě ptaly, kdy plánuju děti a podmínkou při přijetí bylo, že nesmím alespoň do dvou let otěhotnět.“

Respondentka č. 2: „V zaměstnání jsem se s diskriminací částečně setkala.... například můj kolega, který dělal na stejném postu jak já, dělal miň práce, dalo by se říct, že některé dny vůbec nic.... a plat měl vyšší než já.“

Respondentka č. 3: „...v těch stavebninách ... nemyslím si, že by to dělali vyloženě ty mladší kluci, ale spíše ty starší pánové jakoby rádoby řemeslníci, kteří znali třeba tu maltu, písek, vápno...a když jsem se jim snažila představit nějakou jinou technologii, dost dlouho jim trvalo, než to přijali jakoby od ženy.“

Respondentka č. 3: „Bylo to vidět a tam se mi zdálo v té starší generaci, že si myslí, že je žena fakt vhodná do kuchyně.“

Respondentka č. 3: „...někteří si teda drželi ty svá pravidla, že prostě radit od ženy nechtěli a cítila jsem tam, že tam je problém, že jsem byla ženská.“

Respondentka č. 4: „Stále společnost je kritičtější k „ženskému“ rozhodování a nepromíjí to, co chlapům.“

Respondentka č. 4: „Často oponenti používají i hulvátské jednání, kdy pro kuráž vždy pod vlivem alkoholu prosazují vlastní zájmy.“

Dílčí shrnutí: Během své kariéry se každá dotazovaná setkala s nějakým druhem diskriminace. Byly to převážně narážky na to, že žena je na nižší úrovni než muž. Bylo zaznamenáno nadřazené chování, povyšování nad ženy. Dále bylo zjištěno takové chování zaměstnavatele, kdy se v první řadě ptal na budoucnost a plánování dětí, nebo dokonce požadoval nezaložení rodiny minimálně do dvou let po přijetí.

Další analyzovaná otázka z této oblasti zní: Jak jste (byste) nerovné postavení žen na trhu práce řešila?

Kategorií je **řešení diskriminace**, kódy jsou **strach a protest**.

Respondentka č. 1: „Tak jsem se rozhodla si to nenechat líbit a ozvala jsem se. Od té doby byl problém pryč.“

Respondentka č. 1: „Takže se nedivím ostatním ženským, že se taky neozvaly. Ono je to těžký, když je to nadřizený, tak si na vás pak může zasednout.“

Respondentka č. 2: „Bylo by asi dobrý se ozvat, ale pracovala jsem v malé firmě a kolega by se na mě naštvál a i taková ta dusná atmosféra v jedné kanceláři je dost neúnosná a také bych nechtěla žalovat...“

Respondentka č. 2: „...takže jsem jen mlčela a štválo mě to.“

Respondentka č. 2: „*Taky kdy a jak se ozvat záleží hodně na tom, jestli pracujete v soukromé malé firmě, kde je do deseti zaměstnanců anebo ve firmě státní nebo i soukromé, ale která má tisíc zaměstnanců.*“

Respondentka č. 3: „*...samozřejmě člověk jim kolikrát dobře poradil a oni už se pak vraceli s tím, že už se i ptali sami.*“

Respondentka č. 4: „*Vaše rozhodnutí se přetřásá, nejraději v hospodě, kde jsem navzdory hospodským návštěvníkům a majiteli hostince odmítala dělat veřejné schůze a chodit na pivo.*“

Dílčí shrnutí: První dvě respondentky uvedly, že mají strach se ozvat a že to tak vidí u většiny diskriminovaných žen. Strach provází obava o následnou špatnou atmosféru ve firmě a zničení si osobní pověsti. Respondentka č. 1 a č. 4 si nenechaly útlak líbit a ozvaly se, avšak i tak si uvědomují následky, které by tím mohly přivodit jako například i ztráta práce.

Další analyzovanou otázkou z této oblasti je: Setkala jste se s nerovným postavením žen na trhu práce u někoho ve svém okolí?

Kategorie je zde zvolena **nepřímé setkání s diskriminací** a kódy jsou **věk, studenti, platová diskriminace, těhotenství**.

Respondentka č. 1: „*Vždycky, když moje dcery sháněly brigádu, tak to byl velký problém, protože v našem kraji jsou spíš firmy, kde vezmou jako raději kluka než holku.*“

Respondentka č. 1: „*I když holka má zájem pracovat, tak je tu s tímhle dost problém.*“

Respondentka č. 1: „*Spolužačka ze zemědělkyně mi zas třeba říkala, že vidí problém v diskriminaci kvůli věku. Je jí jako mně 52 let a prej dali často přednost mladším lidem při přijímacích pohovorech než ženám kolem našeho věku.*“

Respondentka č. 2: „*...podmínkou při přijetí bylo, že nesmím alespoň do dvou let otěhotnět. To podle mého názoru dost ovlivňuje úspěšnost žen, protože pak nemají šanci sehnat dobrý místo jen kvůli tomuhle.*“

Dílčí shrnutí: Dotazované ženy uvedly, že ve svém okolí nerovné postavení na trhu práce zaznamenaly. Například byl problém věk uchazečky o zaměstnání, kde upřednostnili mladší lidi. Tato diskriminace by ale byla s velkou pravděpodobností problémem nejen u žen, ale i mužů. Jak už bylo zmíněno výše, u přijímacích pohovorů

bylo podmínkou přijetí neotěhotnět nejméně do dvou let. Bylo zjištěno, že problém mají i brigádnice, protože přednost je opět dáována mužům.

Další analyzovaná otázka je: Je podle Vás rozdíl v diskriminaci žen na trhu práce v období před pádem komunismu a po něm? Tato otázka je rozdělena na dvě kategorie pro lepší orientaci.

První kategorií je zde zvolen **komunismus** a kódy jsou **příslušnost ke straně, rovnost, jesle, jistota práce.**

Respondentka č. 1: *„Ale pak měly jistou práci, to dnes není.“*

Respondentka č. 1: *„...po roce a půl mateřský jsem musela jít do práce a v naší vesnici naštěstí fungovaly jesle. Bylo to ještě v době komunismu a myslím si, že to v dnešní době ženám chybí.“*

Respondentka č. 2: *„...za komunismu si byli lidé víc rovni.“*

Respondentka č. 2: *„Za komunismu bylo nějak jedno, jestli má člověk vystudovanou školu nebo jestli je po mateřský dovolený...jestli má nebo nemá děti...vždycky dostal práci. To byla taková jistota na rozdíl od teď...sice to nemusela být práce podle jejich představ, ale člověk nemusel mít strach, že bude nezaměstnaný a neuživí se...“*

Respondentka č. 3: *„Určitě si myslím, že je špatné, že nejsou v podstatě školky, nebo jakoby jesle. Ženské, které mají to zaměstnání a chtějí rodinu, tak to zázemí tady nemají. Dřív za komunismu byla možnost dát úplně malé děti do školky.“*

Respondentka č. 4: *„Myslím, podle mých zkušeností, dříve byla vstupenkou ta správná legitimace a příslušnost ke straně, odbornost šla mimo.“*

Respondentka č. 4: *„...měla jsem na starost asi 32 lidí, poslouchali jsme Hlas Ameriky, Svobodnou Evropu, a chystali jsme se podepsat Chartu, nikdo z nás nebyl v KSČ. I přesto, že jsme měli dobré výsledky, ti horší byli před námi.“*

Dílčí shrnutí: Respondentky č. 1 a č. 2 se shodují, že za komunismu si byli lidé více rovni a měli jistou práci. Nemuseli se strachovat o práci a uživení rodiny. Respondentky č. 1 a č. 3 uvádí, že výhodou za komunismu byly jesle. V dnešní době mohou rodinám chybět. Respondentka č. 4 uvádí, že dřív závisel postup na příslušnosti ke komunistické straně.

Druhou kategorií je **současnost** a kódy zde jsou **svoboda, možnosti**.

Respondentka č. 1: „Řekla bych, že největší rozdíl je ten, že teď mají lidi celkově větší možnosti, tím pádem se teď v dnešní době může diskriminace víc projevovat.“

Respondentka č. 2: „...teď se o své místo musí každý rvát a to nejen ženy.“

Respondentka č. 3: „...v dnešní době může ženská na sobě zapracovat a dostat se někam výš a nemusí být v komunistický straně.“

Respondentka č. 4: „Dnes mají občané pocit, že do všeho mohou mluvit. Dobře, ale ne blbosti a hypotetické úvahy když je po všem.“

Dílčí shrnutí: Respondentka č. 1 a č. 3 uvádí, že v dnešní době je více možností a pokud žena chce, může na sobě zapracovat a dostat se na vyšší pozici, mají možnost volby. Tím pádem se v dnešní době může žena rozhodnout sama, jestli si zvolí na prvním místě rodinu nebo kariéru. Také platí, že čím více možností, tím více se může objevovat nerovného zacházení se ženami na trhu práce.

Další analyzovanou otázkou je: Vnímáte mzdové rozdíly mezi muži a ženami? Kategorií jsou zde **mzdové rozdíly** a kódy jsou **nerovné platy, předsudky, vyšší platy mužů, rovnost některých profesí**.

Respondentka č. 1: „Ano, určitě celkově vnímám mzdové rozdíly...No například ve školce mají učitelky mnohem menší mzdu než muži například ve strojírenství. Přitom bych řekla, že obě práce jsou náročný.“

Respondentka č. 1: „Na druhou stranu si myslím, že muži mají vyšší plat, i když je na stejné pozici jak žena.“

Respondentka č. 2: „Rozdíly mzdové vnímám...“

Respondentka č. 2: „...můj kolega měl mnohem větší plat a přitom pracoval na stejné pozici jako já a odvedl podstatně méně práce než já.“

Respondentka č. 2: „Jinak si myslím, že pokud to jsou například manažeři, tak je asi jedno, jestli je to muž nebo žena, tedy aspoň by to tak mělo být.“

Respondentka č. 3: „Tak vlastně tady taky jdeme podle tabulek, starosta má danou opravdu ze zákona prostě výpočtem, závisí to na tom, jak velkou vesnici, obec starostuje, takže to je prostě daný třeba do 1000 obyvatel, do 500...a jestli je to ženská nebo chlap, tak je to jedno, tam se to nerozlišuje.“

Respondentka č. 4: „Jinak se domnívám, že platové rozdíly mezi muži a ženami jsou, avšak já se s nima nesečkala v přímém kontaktu.“

Respondentka č. 4: „*Jako starostka jsem byla odměňována dle tabulek, takže tady žádný rozdíl nepřipadal v úvahu.*“

Dílčí shrnutí: Všechny respondentky se shodly, že platové rozdíly vnímají. Jak uvedla respondentka č. 3 a č. 4, že ve své profesi nerovnost platů není možná, avšak jinak si ji uvědomují. Respondentka č. 2 uvedla, že se přímo setkala u platové diskriminace v zaměstnání. Problémem podle dotazovaných může být jak nerovnost platů na stejném místě, tak i nerovnost napříč jednotlivými odvětvími.

Další analyzovanou oblastí týkající se mzdových rozdílů mezi muži a ženami bylo: Čím si myslíte, že jsou tyto rozdíly způsobeny?

Kategorií jsou zde **důvody mzdových rozdílů a kódy** zde byly použity **historický pohled, předsudky, muži-více fyzická práce, ženy-spíše psychická**.

Respondentka č. 1: „*Asi nějaké předsudky, že muž má živit rodinu. Nebo prostě nějaké vžití stereotypy nebo jak bych to nazvala.*“

Respondentka č. 2: „*...je to dané společností, prostě chlap by měl vydělávat více, aby uživil rodinu...*“

Respondentka č. 2: „*...takhle to tady u nás chodí od nepaměti.*“

Respondentka č. 2: „*Třeba chlapi když dělají zedničinu, tak je jasné, že žena by stejnou práci neodvedla, takže oni mají jakoby více peněz, je to práce fyzická.*“

Respondentka č. 2: „*Ale žena zas většinou pracuje někde, kde je to psychicky náročné.*“

Respondentka č. 3: „*...z hlediska historického, tak u muže se vnímá, že bude jakoby, který do té rodiny jakoby vkládá větší finanční obnos. Myslím, že je to z toho historického vývoje, takový ten pohled.*“

Respondentka č. 4: „*Pánové jsou ale jinak vynalézaví a často najdou něco, co by šlo... nebo jak by šlo, ale není to mimo zákon.*“

Dílčí shrnutí: Respondentka č. 2 uvedla, že si myslí, že je tento rozdíl způsobený i fyzickou náročností, avšak ženy se potýkají v zaměstnání více s psychickou náročností. Respondentky č. 1, č. 2 a č. 3 se shodují, že nerovné platy by se mohly týkat historického zakořenění rolí muže a ženy. Podle něhož by muž měl být živitelem rodiny a vydělávat více peněz.

Další analyzovaná otázka zní: Jaké jsou podle Vás vhodné možnosti sladění osobního a pracovního života a proč?

Kategorií je zde **sladění osobního a pracovního života** a kódy jsou **muži na rodičovské dovolené, ženy na mateřské/rodičovské dovolené, peníze, preference potřeby dětí, domluva partnerů.**

Respondentka č. 1: *„Mužům se asi moc na mateřskou nechce, takže tato starost stejně zůstává na ženě.“*

Respondentka č. 1: *„Navíc mnoho žen taky nesouhlasí s tím, že by šel na mateřskou muž a chtějí si to dítě užít samy.“*

Respondentka č. 2: *„Jinak muž na mateřské dovolené...určitě záleží na domluvě daného páru, pokud žena vydělává více a živí rodinu, tak proč ne, ale já bych nechtěla být živitelkou ráda se starám o své dítě a domácnost.“*

Respondentka č. 2: *„Sice je to náročné a mělo by to být také trochu lépe ohodnoceno, než to je. Ty peníze, které se teď dostávají za mateřskou dovolenou, jsou směšné, pokud je žena s dítětem sama, tak nevím, jak to utáhne, to se snad ani nedá.“*

Respondentka č. 3: *„Na druhou stranu si myslím, že to je v pořádku, že té ženě je to mateřství dané přírodou.“*

Respondentka č. 3: *„Myslím si, že většinou chtějí být na mateřské sami. Pak jich je teda pár, pro které ta kariéra znamená daleko víc.“*

Respondentka č. 3: *„Ale ono když se to tak semele a zhodnotí se to s odstupem času, tak si myslím, že ty děti je opravdu dobré když vychovává žena.“*

Respondentka č. 3: *„A navíc jsem zastánce toho, aby ta žena nebyla na mateřské třeba jen půl roku, aby šla hned do práce, to si myslím, že není v pořádku.“*

Respondentka č. 3: *„Mě nikdy v té době nenapadlo, že by byl třeba chlap na mateřské. Protože když jsem viděla, že nakonec například žena chtěla do práce a chlap hlídal dítě, tak to skončilo tím, že on stejně nevařil, nepral, neuklízěl...Potom to stejně zůstávalo na té ženě, která přišla z práce a ještě dělala tuhle práci. Takže ten model toho, že by byl muž na mateřské, teda podle mě moc nefunguje.“*

Respondentka č. 3: *„Něco jiného je, když má žena opravdu důležité postavení ve firmě nebo tak. To se asi tohle musí řešit jinak. Tak asi pak se to vyplatí ekonomicky a dá se to chápat.“*

Respondentka č. 4: *„Domnívám se, že každá rodina by měla pamatovat především na potřeby dětí a podle toho řešit dobrými dostupnými prostředky svoje potřeby.“*

Respondentka č. 4: „Ze svých zkušeností vím, že máma je do určitého věku dítěte nezastupitelná.“

Respondentka č. 4: „V dnešní době znám dost rodin, kde manželka ani kariéru dělat nechce, ale její vyšší plat rozhodne o tom, že na mateřské dovolené zůstane otec.“

Respondentka č. 4: „Vím z vlastní zkušenosti, že nějak děti musíte uživit a řeší se to dle možností.“

Dílčí shrnutí: Všechny respondentky se shodují, že by chtěly být na rodičovské dovolené ony a ne manžel. Ženy shodně uvádí, že své děti rády vychovávají/vychovávaly samy a chtějí se tohoto úkolu zhostit. Podotýkají, že většina žen, které znají ani kariéru nechtějí a považují úlohu ženy při výchově dítěte za nezastupitelnou. Respondentka č. 3 podotýká, že i v případě zůstání muže na rodičovské dovolené, zůstane ostatní zodpovědnost na ženě a tím pádem jí vzniká mnohem více práce. Zároveň respondentka č. 2, č. 3 a č. 4 uvádí, že pokud má žena vybudovanou kariéru, nebo pokud vydělává víc peněz než muž, vyplatí se ekonomicky, aby na rodičovské dovolené zůstal muž.

Další analyzovaná otázka z tohoto okruhu zní: Co z těchto možností sladění osobního a pracovního života jste využila, když jste měla malé děti?

Kategorií je zde **využití sladění osobního a rodinného života** a kódy jsou **hlídání – prarodiče, manžel, změna zaměstnání, jesle**.

Respondentka č. 1: „No tak já měla štěstí, že jsem nepotřebovala řešit, jak vyřeším, kdo bude hlídat děti a tak. Když jsem měla první dceru, tak po roce a půl mateřský jsem musela jít do práce a v naší vesnici našťěstí fungovaly jesle.“

Respondentka č. 1: „U mých dalších dvou dětí jsem to řešila tak, že když byla potřeba, hlídala je moje máma, která už byla v důchodu.“

Respondentka č. 1: „jsem měla štěstí, že ta moje maminka bydlela hned vedle nás a byla ochotná pomoci.“

Respondentka č. 2: „V dnešní době babičky nefungují jako chůvy, pracují dýl než dřív a hlídání dětí není nijak jakoby ošetřeno.“

Respondentka č. 3: „Jsem měla velké štěstí, že vlastně když jsem si hledala zaměstnání, tak manžel, který soukromě podnikal, pracoval doma...jsem si mohla zůstat dýl v práci a vždycky se o to postaral on.“

Respondentka č. 3: „*On vlastně si de fakto ty schůzky přizpůsobil tomu, aby ty děti mohl vyzvednout.*“

Respondentka č. 4: „*Já jsem měnila často zaměstnání právě s ohledem na děti, aby nebyly sami bez dohledu, protože družina na vsi nebyla.*“

Respondentka č. 4: „*Na druhé straně se manžel snažil...*“

Dílčí shrnutí: Respondentky č. 1, č. 3 a č. 4 se shodují, že se sladěním osobního a pracovního života jim pomáhali jejich blízcí (maminka, manžel) a že bez jejich pomoci by to bylo o mnoho složitější. Respondentka č. 4 uvádí, že práci podřizovala dětem a musela často měnit zaměstnání. Problémem zůstává, že v dnešní době nejsou jesle a prarodiče většinou již nezastávají funkci chůvy, a proto mají dnešní rodiče problém skloubit rodinu a práci.

Další analyzovanou otázkou z tohoto okruhu je: Co Vám naopak chybělo/chybí a uvítala byste to?

Kategorií je **zlepšení sladění pracovního a rodinného života**. Kódy zde jsou **více příležitostí, práce na částečný úvazek, pružná pracovní doba, práce z domova, jesle, mateřské centrum**.

Respondentka č. 1: „*Z pohledu generace, která má teď malé děti, bych asi opět uvítala jesle.*“

Respondentka č. 2: „*No určitě více pracovních příležitostí pro ženy s malými dětmi i možnost pracovat na částečný úvazek po případě i z domova, pokud to jde.*“

Respondentka č. 2: „*A taky vybudování jeslí pro menší děti, aby si žena mohla i při mateřské dovolené přivydělat, nebo jít na částečný úvazek do práce.*“

Respondentka č. 3: „*Ale co si myslím, že by bylo úplně vhodné, co se týče těch dětí a žen, tak to je klouzavá pracovní doba.*“

Respondentka č. 3: „*Stačilo by u té klouzavé doby přijít plus minus 2 hodiny jinak, tak si myslím, že to té ženské obrovsky pomůže.*“

Respondentka č. 3: „*Jinak u nás se moc ty částečné úvazky nedrží. Možná když žena pracuje v účetnictví v nějaké firmě tak si tam člověk může být malinko svým pánem, ale klasicky to je, že prostě chtějí, aby tam člověk byl plnou pracovní dobu většinou.*“

Respondentka č. 4: „*Třeba nějaké mateřské centrum, kde bych získala info, se stejně starými maminkami si mohla popovídat o problémech dětí...*“

Respondentka č. 4: „*V první řadě bych dle sil a zákonů podpořila rodiny s dětmi ve všech sférách, mimochodem to dělal každý moudrý panovník všude na světě.*“

Dílčí shrnutí: Respondentky č. 1 a č. 2 se shodují, že by uvítaly jesle, které v dnešní době chybí. Další návrhy jsou například více příležitostí, jak možnost částečných úvazků, práce z domova, tak pružná pracovní doba. Díky těmto příležitostem by si i ženy na mateřské dovolené mohly přivydělat a zlepšit tak rodinný rozpočet popřípadě finanční situaci, pokud je žena samoživitelka.

7.3 Interpretace dat

V předchozí kapitole byla provedena analýza dat a otázky byly ukončeny dílčími shrnutími. Dále se budeme zabývat celkovou souhrnnou interpretací dat a vyhodnocením, zda bylo dosaženo hlavních a dílčích cílů.

Z dílčího cíle, který ukazuje, co vedlo vybrané ženy pracovat na tomto postu, vyplývá, že to byla především touha pomáhat lidem a také osobní sny a zájmy, které se u nich vyskytovaly již od raného dětství. U jedné z dotazovaných byl hlavní důvod ten, že se od dětství ráda angažuje, zapojuje a vede různé aktivity.

Smyslem dílčího cíle zaměřeného na zjištění vnímání nerovného postavení žen a mužů na trhu práce, bylo zjištěno, že dotazované ženy vnímají určitou diskriminaci, jak například platovou, tak i další. Jako největší problém vidí to, že zaměstnavatelé si raději vybírají muže při přijímání do jejich zaměstnání z mnoha důvodů. Jedním je například to, že zaměstnavatel se zajímá, zda žena plánuje dítě, pokud je mladá a například po ukončení školy. V tomto případě ji přijme jen v případě, že splní podmínku nemít dítě minimálně do dvou let od přijetí, jak uvedla respondentka č. 2. Nebo zvolí možnost přijmout muže, protože u něho je zajištěna větší volnost ohledně výchovy dítěte. Pokud už žena dítě má, zaměstnavatel se obává, aby příliš často nechyběla kvůli péči o dítě a problémům s tím spojených. Vytíženost starání se o dítě navíc není jen po bezprostředním narození dítěte a doba mateřské/rodičovské dovolené, ale jak uvádí respondentka č. 3, pohybuje se nejméně do deseti let věku dítěte. Dalším významným aspektem je, jak uvádí jedna z žen (respondentka č. 1), že pokud má žena i více dětí hned po sobě a zůstane tak déle doma, její praxe se podstatně snižuje a nemůže konkurovat stejně starým mužům, jež mají za tu dobu praxi mnohonásobně vyšší. Hlavní problém diskriminace a nerovného postavení na trhu práce jsou podle žen děti a

vše s nimi spojené. Dále je zaznamenáno, že na ženy je kladen větší nátlak a musí si své místo získat mnohem pracněji než muži.

Navzdory těmto úsudkům dotazované uvádí (respondentka č. 2 a č. 3), že rozumí jednání zaměstnavatelů a souhlasí s tím, že pokud by měla firma stát na ženě, která je v období před založením rodiny nebo během něho, asi by se rozmýšlely, zda ji přijmou. Respondentka č. 3 poukazuje na fakt, že ženy mají přednosti, díky kterým se mohou dostat na vysoce postavené pozice, pokud o to opravdu stojí a mají zájem se vypracovat. Dále nesouhlasí s kvótami EU, jež předepisují minimální počet žen ve vedeních velkých firem. Nesouhlasí s tímto přístupem, jelikož poté se může situace obrátit a docházet k určité diskriminaci muže, vzhledem k tomu, že není kladen důraz na kvality člověka, ale je posuzován především podle pohlaví. To neprospěje především podniku jako takovému.

Můžeme konstatovat, že z dílčího cíle zaměřeného na osobní setkání s diskriminací, bylo zjištěno, jaké mají dotazované ženy bezprostřední zkušenosti s touto problematikou. Respondentky uvádí, že zažily různé druhy povyšování se od mužů. Jednalo se spíše o starší muže. Dále bylo zjištěno, že muži často nepřijímají rady od žen, na jejich postoji bylo znát, že žena má být v domácnosti a věnovat se rodině a domovu. Žena není vnímána jako rovnocenný partner mužům. Respondentka č. 4 poukazuje na fakt, že se setkala s nezdvořilým chováním vůči ženám, které bylo podpořeno alkoholem. Dále bylo upozorněno na nerovné platové podmínky, kterými se budeme podrobněji věnovat o něco dále. Na otázku, jak (by) se ženy při nerovném zacházení chovaly, bylo odpovězeno následovně. Respondentky č. 1 a č. 4 uvedly, že si tento přístup nenechaly líbit a ozvaly se. Avšak stále převládá strach, nějakým způsobem se bránit proti tomuto chování. Důvodem je obava, že by mohly přijít o práci nebo být brány jako nespokojené atd. Respondentka č. 3 uvádí, že přístup mužů se změnil po tom, co jim dobře poradila a následně sami zjistili, že měla pravdu. Na otázku, zda se setkaly s nerovným postavením žen na trhu práce u někoho ve svém okolí, bylo odpovězeno následovně. Respondentka č. 1 uvádí, že je problém i u mladých dívek, které hledají brigádu. Dále se ukázal jako problém věk žen. Pokud se potkají na přijímacím pohovoru lidé různého věku, dá pravděpodobně zaměstnavatel přednost mladším lidem.

Následujícím dílčím cílem bylo zjistit, jaký je podle dotazovaných respondentek rozdíl v diskriminaci žen v období před pádem komunismu a po něm. Shoda nastala u dvou respondentek, které uvádějí, že za komunismu si byli lidé více rovni. Nemuseli se strachovat, že neseženou práci. Avšak to vše bylo na úkor kvality života a svobody. Dále zjišťujeme, že dříve záleželo především na tom, zda člověk patřil do komunistické strany a tím pádem mohl být na vysokých pozicích. Pokud se k této straně nehlásil, mohl se snažit sebevíc, ale přednost byla dávána jiným lidem. V dnešní době se může člověk vypracovat a záleží na něm, zda se dostane do vyšších pozic. Respondentky č. 1 a č. 3 se shodují na tom, že výhodou komunismu byly jesle. Ty v dnešní době rodinám chybí, pokud nemají prarodiče, kteří by byli ochotni s výchovou dítěte pomoci.

Dále bylo cílem zjistit, zda vnímají ženy mzdové rozdíly mezi muži a ženami a čím si dotazované myslí, že jsou tyto rozdíly způsobeny. Na první dotaz bylo shodně odpovězeno, že platové rozdíly vnímají. Jak uvedly obě dotazované starostky, protože v jejich profesi jsou platy dány výpočtem ze zákona a podle počtu lidí v obci, nemají s tímto problém. Další dvě dotazované ženy zmiňují např. nerovnosti mezi platem muže a ženy na stejném místě. Respondentka č. 2. se přímo setkala s tímto problémem v jedné ze svých minulých prací a tím potvrzuje domněnku respondentky č. 2, jež konstatuje, že si myslí, že se vyskytují nerovnosti v platech i na stejných místech.

Na otázku čím může být tato nerovnost způsobena, odpovídají následovně. Hlavním důvodem podle nich je historický kontext a předsudky, které jsou stále ustáleny a týkají se názoru, že muž by měl být živitelem rodiny a tím pádem vydělávat víc než žena. Dalším názorem je, že muži vykonávají často práci tzv. fyzickou a ženy spíše psychickou.

Smyslem následujícího dílčího cíle bylo zjistit, jaké jsou podle nich vhodné možnosti sladění pracovního a rodinného života a proč. Všechny čtyři respondentky se shodují, že by chtěly zůstat na rodičovské dovolené ony a ne manžel. Popisují, že se rády starají o své děti a podle nich je matka do určitého věku dítěte nezastupitelná. Jedna z dotazovaných (respondentka č. 3) uvádí, že když zůstane doma na této dovolené muž, většinou prakticky vykonává pouze funkci výchovnou a nikoli starost i o domácnost. Potom žena přijde z práce a ještě ji doma čekají práce spojené s domácností. Respondentka č. 4 poukazuje na fakt, že každá rodina by měla hledět v první řadě na

potřeby dětí a až poté kariéru. Respondentky se shodují, že v případě finanční výhodnosti, když žena vydělává větší množství peněz než muž, se ekonomicky vyplatí, aby na rodičovské dovolené zůstal muž.

Na tento dílčí cíl navazuje další. Otázka které se ho týká, zní takto: z těchto možností sladění osobního a pracovního života jste využila, když jste měla/máte malé děti? Respondentky shodně odpověděly, že se sladěním osobního a pracovního života jim pomáhali jejich prarodiče nebo manžel. U respondentky č. 2 musíme vzít v potaz, že je ještě na rodičovské dovolené a zatím tento problém neřešila. Jedna z dotazovaných (respondentka č. 4) uvádí, že práci často podřizovala dětem a musela proto měnit i zaměstnání.

Zajímavé poznatky byly zjištěny z otázky, co dotazovaným naopak chybělo a uvítaly by to. Respondentky č. 1 a č. 2 se shodují, že by bylo dobré, kdyby fungovalo opět něco jako jesle. Ty v dnešní době chybí. Takže pokud se chce žena vrátit dřív do zaměstnání, může nastat problém s hlídáním dítěte. Dalším návrhem ke zlepšení sladění, by bylo více příležitostí pro ženy s malými dětmi. Například možnost práce na částečný úvazek nebo práce z domova. Dále byla zmíněna pružná pracovní doba, jež by zajišťovala mnohem lepší sladění osobního a pracovního života. Matka dítěte, popřípadě otec, by mohli přizpůsobit svůj pracovní život rodině dle potřeb a nikdo by na tom netratil. Například když by žena odešla do práce místo na 6h ranní na 8h, mohla by obstarat ráno dítě, dát ho do školky a nemusela by shánět někoho, kdo ho tam dovede.

Na základě výsledků výzkumu a sumarizace dílčích výzkumů lze říci, že bylo dosaženo hlavního cíle i dílčích cílů. V závěru bakalářské práce je uvedeno, jaká doporučení plynou jednotlivým subjektům na základě tohoto výzkumu.

ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývá tématem, které je v dnešní společnosti velmi diskutované a stále více firem ho začíná považovat za svou určitou součást, na kterou se musí brát zřetel. Bohužel i v dnešní době mnoho firem řeší především aktuální problematiku a vidí spíše negativní stránky, které se týkají přijetí ženy, jež jsou spojeny s rodinným životem a jeho povinnostmi. Bohužel tento problém se dotýká jak žen, které chtějí budovat kariéru, tak i všech žen, jež potřebují a chtějí pracovat a vydělávat dostatek financí. Ne všechny ženy potřebují budovat kariéru, jak bylo zjištěno z výzkumu, avšak je potřeba jim umožnit rovnocenné příležitosti. Žena jako taková potřebuje stabilní místo s rovnými platy a pracovními příležitostmi, jako mají muži a možnost uplatnit se ve sféře, kterou preferuje.

Smyslem bakalářské práce, tedy její výzkumnou částí bylo zjištění názoru žen ve vedoucích funkcích na rovnost mužů a žen na trhu práce. Tento výzkum byl podložen teoretickou částí bakalářské práce.

Domnívám se, že v této bakalářské práci byl naplněn stanovený cíl. Uvědomuji si, že výzkum byl limitován počtem dotazovaných žen neboli malým výzkumným vzorkem. Pokud by měl výzkum mít pravdivější vypovídací hodnotu vzhledem k celému kraji, mělo by být použito více respondentek a i z většího okruhu profesí. Tím by byla zjištěna přesněji daná problematika a na jejím základě by byla stanovena zásadní opatření a řešení tohoto tématu. Výzkum mohl být ovlivněn subjektivními preferencemi a názory žen, nebo jejich postoji. Pokud by se vybral větší výzkumný vzorek, výzkum by lépe odrazil skutečnost. I přes tyto fakta si ale myslím, že se mi podařilo dojít k určitým zjištěním a zacílit na problém v této oblasti.

Doporučením pro ženy by bylo to, aby se nebály ozvat, pokud se bude jednat o jakoukoli nerovnost na trhu práce vůči nim. Jedním z řešení by bylo, obrátit se na instituce zajišťující rovnost mužů a žen. Dalším z doporučení je, aby se ženy nebály prosadit. Pokud nepreferují rodinný život, měly by se samy rozhodnout, co od života chtějí. Zda upřednostňují kariéru či rodinu atd. Jednotlivým firmám by bylo doporučeno, aby se více zaměřili na rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce, protože

podle výzkumu se v současnosti s tímto jednáním mnoho žen nesešlo. A to i přes statistiky, které uvádí, že počet firem, jednajících v zájmu rovnosti, se zvyšuje. Dalším doporučením by bylo, aby firmy poskytovaly více možností práce na částečný úvazek, práce z domova nebo pružnou pracovní dobu a třeba i možnost nastoupit do práce dříve než za tři roky. Tím pádem by bylo vhodné vybudovat víc zařízení, které by zabezpečily starost o tyto děti, jež nedosahují věku tří let. Dalším doporučením by mohlo být zvýšení informovanosti veřejnosti o této tématice. Například zvýšit množství brožur, které by byly volně dostupné na určených místech. Nebylo by od věci zahájit kampaň, nebo například reklamu v televizi s touto problematikou a poukázat na práva žen.

Ráda bych si dovolila zmínit osobní přínos této bakalářské práce. Nastudováním literatury jsem získala dostatek informací, které mi pomohly se orientovat v problematice rovnosti mužů a žen na trhu práce. Velmi zajímavé a poučné pro mě bylo setkání s jednotlivými ženami, kdy jsem si udělala na tuto oblast svůj názor a zamyslela jsem se nad celou situací z jejich pohledu. Také mi bylo přínosem seznámit se s novými lidmi a vést s nimi rozhovory.

Jak ukázal výzkum, zdá se, že ženy preferují ve většině případů rodinu, před kariérou. Avšak stále zůstává faktem, že i tyto ženy musí kvůli finanční situaci pracovat a proto by uvítaly například již zmíněné zkrácené úvazky. Každá žena by měla mít právo volby, podle svých představ, aby byl její život plnohodnotný. Jsou státy, kde se částečné úvazky a další možnosti sladění pracovního a osobního života, daří splňovat lépe než v České republice, avšak stále zůstává otázkou, zda je ideální propojení těchto sfér pro všechny vůbec možné.

POUŽITÉ ZDROJE

Tištěné zdroje

APPELTOVÁ, M. et al. *Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15)*. Otevřená společnost o.p.s., 2010. ISBN 978-80-87110-19-5.

ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. 1. české vyd. Praha: Grada, 2009, 442 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2890-2.

FORMÁNKOVÁ, L. a K. RYTÍŘOVÁ. *Abc feminizmu*. Brno: Nesehnutí Brno, 2004, 233 s. ISBN 80-903228-3-2.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, 407 s. ISBN 80-736-7040-2.

HORSKÁ, P. *Naše prababičky feministky*. Praha: Lidové noviny, 1999, 124 s. Knižnice dějin a současnosti, sv. 11. ISBN 80-710-6380-0

JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, A. *Rovné příležitosti do firem*. Druhé speciální vydání. Praha: Gender Studies, 2007. 26 s. ISBN 978-80-86520-21-6.

JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, A. *Rovné příležitosti do firem*. Speciální vydání. Praha: Gender Studies, 2006. 26 s. ISBN 80-86520-15-3.

JANDOUREK, J. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, 258 s. ISBN 978-802-4736-792.

JANOŠOVÁ, P. *Dívčí a chlapecká identita: Vývoj a úskalí*. Grada, 2008, 288 s. ISBN 978-80-147-2284-9.

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

KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H.Beck, 2010, 256 s. [cit. 2013-03-31]. ISBN 978-80-7400-343-1.

DUDOVÁ, R. et. al. *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.

MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2006, 332 s. ISBN 80-247-1362-4.

NOVÁK, T. *Věkový rozdíl mezi partnery: Partnerské vztahy*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007, 123 s. ISBN 978-80-247-1595-7.

NOVÝ, I. a SURYNEK, A. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2006, 288 s. Manažer. ISBN 80-247-1705-0.

OSVALDOVÁ, Barbora. *Česká média a feminismus*. 1. vyd. Praha: Slon, 2004, 158 p. ISBN 80-864-2931-8.

PAUKNEROVÁ D. et al. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2012, 259 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3809-3.

PLESKOVÁ, K., et. al. *Průvodce na cestě k rovnosti mužů a žen: (pracovní sešit)*. Druhé aktualizované vydání. K. Bílková. Brno: NESEHNUTÍ Brno, 2005, 48 s. ISBN 80-903228-7-5.

SCHMIDT, M. *40 největších mýtů o budování kariéry: headhunter prozrazuje, na čem opravdu záleží*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011, 202 s. ISBN 978-80-247-3740-9.

ŠVARŤÍČEK, R., ŠEĐOVÁ K. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007, 377 s. ISBN 978-80-7367-313-0.

TENGLEROVÁ, H. *Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu: monitorovací zpráva za rok 2010*. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2011, 53 s. ISBN 80-733-0193-8.

Internetové zdroje

ASKLÖF, C. et al. *Příručka na cestě k rovnosti žen a mužů*. Praha, 2003. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na_cestu.pdf

BUSINESS CENTER. *Zákoník práce - Část I. - Všeobecná ustanovení*. [online]. [cit. 2013-03-31]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakprace/cast1.aspx>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Gender: základní pojmy*. [online]. 2012 [cit. 2013-04-08]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Ženy a muži v datech 2008* [online]. 2008 [cit. 2013-04-08]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/1415-08>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Ženy a muži v datech 2011: Práce a mzdy* [online]. 2011 [cit. 2013-04-08]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n_2011

ČIŽINSKÝ, P., et. al. *Diskriminace: Manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství/ Občanská a lidská práva, 2006. Dostupné z: <http://www.poradna-prava.cz/folder05/diskriminace.pdf>

HARNACHOVÁ, M., et. al. SOCIOWEB.CZ. [online]. [cit. 2013-03-31]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=352&lst=119>

EUROPEAN COMMISSION. *Gender balance in decision-making positions* [online]. 2011 [cit. 2013-04-08]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm

EUROPEAN COMMISSION. *Why is it important to tackle the gender pay gap? - Justice*. [online]. 2012 [cit. 2013-04-08]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/tackle/index_en.htm

EVROPSKÁ KOMISE: Zastoupení v České republice. *Zpráva EU: Hospodářský růst si žádá více žen na vedoucích pozicích* [online]. 2010 [cit. 2013-04-08]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/10_362_cs.htm

FÓRUM 50%. *Návrh evropské komise na vyrovnání zastoupení žen a mužů ve vedení velkých firem: Fórum 50* [online]. 2012 [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/cz/zpravodajstvi/o-krok-blize-vyrovnanemu-zastoupeni-zen-a-muzu-ve-vedeni>

HALÍŘOVÁ, G. *Harmonizace pracovního a rodinného života - věčná otázka a problém v pracovněprávních vztazích*. Motiv8.cz [online]. [cit. 2013-04-08]. Dostupné z: <http://www.motiv8.cz/psychologie-a-sociologie/harmonizace-pracovniho-a-rodinneho-zivota-vecna-otazka-a-problem-v-pracovnepravnich-vztazich.html>

KÁBRHELOVÁ, L. BBC Czech, *Proč stále chybějí ženy ve vedoucích pozicích?* [online]. 2004 [cit. 2013-04-08]. Dostupné z: http://www.bbc.co.uk/czech/indepth/story/2004/11/041108_omnibus_glass_ceiling.shtml

LINKOVÁ, M. ŽENY A VĚDA. *Ženy ve vedoucích pozicích a genderové stereotypy* [online]. [cit. 2013-04-08]. Dostupné z: <http://www.zenyaveda.cz/prectete-si/newsletter/newsletter-9-2012-zeny-ve-vedoucich-pozicich-a-genderove-stereotypy>

MODERNÍ ŘÍZENÍ. *Skleněný strop* [online]. 2010 [cit. 2013-04-08]. Dostupné z: <http://modernirizeni.ihned.cz/c1-41911250-skleneny-strop>

SOKAČOVÁ, L. *Feminismus.cz: O ženách, mužích, feminismu a gender studies*. [online]. 2003 [cit. 2013-03-30]. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/historie.shtml>

ÚSTAVNÍ SOUD: *Listina základních práv a svobod* [online]. 2004 [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: http://swww.usoud.cz/pages/prav_uprava/listina.html

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Scénář rozhovoru

- strana: 65

Příloha č. 2:

Rozhovor s respondentkou číslo 1

- strana: 66 - 68

Příloha č. 3:

Rozhovor s respondentkou číslo 2

- strana: 69 - 71

Příloha č. 4:

Rozhovor s respondentkou číslo 3

- strana: 72 - 76

Příloha č. 5:

Rozhovor s respondentkou číslo 4

- strana: 77 - 80

Příloha č. 1:

Scénář rozhovoru

1) Můžete mě něco o Vás říct, například kolik je Vám let, jaké máte vzdělání, počet dětí a jejich věk, rodinný stav?

2) Co Vás vůbec vedlo k tomu, že jste se rozhodla pracovat na této pozici?

3) Jaký je vlastně Váš názor na nerovné postavení na trhu práce? Vnímáte to jako problém u sebe nebo u někoho ve svém okolí?

Pokud ano, popište danou situaci.

4) Mohu se Vás zeptat, jaká byla Vaše pracovní kariéra?

5) Setkala jste se během ní s nějakým druhem diskriminace? Pokud ano, tak s jakým? A pokud ne, jaký je váš názor na diskriminaci žen a jak byste ho případně řešila, pokud byste se s ním setkala?

6) Je podle Vás rozdíl v diskriminaci žen na trhu práce v období před pádem komunismu a po něm?

7) Vnímáte mzdové rozdíly mezi muži a ženami? Čím si myslíte, že jsou způsobeny?

8) Jaké jsou podle Vás vhodné možnosti sladění pracovního a rodinného života a proč (práce na část. úvazek, muži na rodičovské dovolené...)? Co z těchto možností jste využila, když jste měla malé děti, co vám naopak chybělo a uvítala byste to.

Příloha č. 2:

Rozhovor s respondentkou číslo 1

1) Můžete mě něco o Vás říct, například kolik je Vám let, jaké máte vzdělání, počet dětí a jejich věk, rodinný stav?

Takže mně je 52 let, mam vystudovanou Střední zemědělskotechnickou školu. Mám tři děti. Jejich věk je 17, 25 a 29. A jsem vdaná.

2) Co Vás vůbec vedlo k tomu, že jste se rozhodla pracovat na této pozici?

Od mala jsem měla ráda zvířata, starala jsem se o koně a závodně jezdila na koních. Proto jsem si vybrala tuto školu a poté tuto práci.

3) Jaký je vlastně Váš názor na nerovné postavení na trhu práce? Vnímáte to jako problém u sebe nebo u někoho ve svém okolí?

Pokud ano, popište danou situaci.

Podle mě diskriminace na trhu práce určitě je. Hlavním problémem podle mě je, že zaměstnavatel radši zaměstná muže, než ženu po ukončení školy...vzhledem k tomu, že by u ní byla pravděpodobnost otěhotnění a nástupu na mateřskou dovolenou. A taky když má žena dítě a vrátí se z mateřský, zaměstnavatel dá pravděpodobně přednost zase muži, protože se bojí, aby ta žena nevyužívala hlídačenu, která je až do 15let věku dítěte, pokud si to pamatuju dobře...No pak mě taky napadá, že pokud má žena i dvě děti za sebou a navíc hned po škole, nestihne si vytvořit takovou praxi jako muž...a tak dají přednost zase muži.

4) Mohu se Vás zeptat, jaká byla Vaše pracovní kariéra?

Po střední škole jsem 2 roky pracovala jako ošetřovatelka dojnic, abych získala praxi na zootechnika. Potom jsem nastoupila na rok a půl na mateřskou dovolenou. Po návratu z mateřský jsem nastoupila na místo zootechnika ve stejném zemědělském podniku, kde jsem pracovala před mateřskou. No a potom po další mateřský jsem nastoupila do firmy, jakoby do fabriky jako dělnice. Byla to firma zabývající se výrobou automobilových a elektronických součástí. Tam jsem byla nějak přibližně tři roky. Po těch třech letech se mi naskytla příležitost jít pracovat jako hlavní zootechnička do zemědělskýho podniku, kde pracuju dodnes.

5) Setkala jste se během ní s nějakým druhem diskriminace? Pokud ano, tak s jakým? A pokud ne, jaký je váš názor na diskriminaci žen a jak byste ho případně řešila, pokud byste se s ním setkala?

Ne....hm, já osobně přímo...Ale zažila jsem diskriminaci na pracovišti, kdy se náš vedoucí povyšoval nad ženy a měl urážlivé připomínky. Tak jsem se rozhodla si to nenechat líbit a ozvala jsem se. Od té doby byl problém pryč. Jinak si nevzpomínám, že bych měla jinou zkušenost. Ale uvědomuju si, že kdyby ten chlap, co nás urážel, měl jakoby chuť nás vyhodit, tak by to udělat klidně mohl. Takže se nedivím ostatním ženským, že se taky neozvaly. Ono je to těžký, když je to nadřizený, tak si na vás pak může zasednout. Takže jsem měla asi štěstí, když teď nad tím tak přemýšlím...

Ale co si teď teda vzpomínám, tak na určité nerovné podmínky na trhu práce. Vždycky, když moje dcery sháněly brigádu, tak to byl velký problém, protože v našem kraji jsou spíš firmy, kde vezmou jako raději kluka než holku. I když holka má zájem pracovat, tak je tu s tímhle dost problém. Jednou dceru nevzali na úklid jakoby po zednicích, protože prej by ti chlapi pak moc nepracovali a všimli si jí. Tohle jednání mě zaráží. Pak ji zas nevzali proto, že hledali radši kluky a tak dále. Ale to nevím, jestli souvisí s vaší otázkou. Spolužačka ze zemědělkyně mi zas třeba říkala, že vidí problém v diskriminaci kvůli věku. Je jí jako mně 52 let a prej dali často přednost mladším lidem při přijímacích pohovorech než ženám kolem našeho věku. Já takovou zkušenost ale osobně nemám, i když vím, že s tím je obecně asi problém.

6) Je podle Vás rozdíl v diskriminaci žen na trhu práce v období před pádem komunismu a po něm?

Řekla bych, že největší rozdíl je ten, že teď mají lidi celkově větší možnosti, tím pádem se teď v dnešní době může diskriminace víc projevovat. Tak určitě třeba dřív ženy ani nepřemýšlely, že by šel na mateřskou chlap, teda mě to asi nikdy nenapadlo a ani nevím o nikom, kdo by nechal doma s dítětem manžela. Ale pak měly jistou práci, to dnes není. Ale zas je samozřejmě výhoda, že v dnešní době může ženská na sobě zapracovat a dostat se někam výš a nemusí být v komunistický straně.

7) Vnímáte mzdové rozdíly mezi muži a ženami? Čím si myslíte, že jsou způsobeny?

Ano, určitě celkově vnímám mzdové rozdíly...No například ve školce mají učitelky mnohem menší mzdu než muži například ve strojírenství. Přitom bych řekla, že obě

práce jsou náročný. Potom když žena vychovává sama dítě, tak nemá takovou možnost výdělků a tak se těžko stará o dítě...Na druhou stranu si myslím, že muži mají vyšší plat, i když je na stejné pozici jak žena...neumím si vysvětlit, čím je to způsobeno. Asi nějaký předsudky, že muž má živit rodinu. Nebo prostě nějaký vžitý stereotypy nebo jak bych to nazvala. Jinak asi nevím, co bych k tomu řekla.

8) Jaké jsou podle Vás vhodné možnosti sladění pracovního a rodinného života a proč (práce na část. úvazek, muži na rodičovské dovolené...)? Co z těchto možností jste využila, když jste měla malé děti, co vám naopak chybělo a uvítala byste to.

No tak já měla štěstí, že jsem nepotřebovala řešit, jak vyřeším, kdo bude hlídat děti a tak. Když jsem měla první dceru, tak po roce a půl mateřský jsem musela jít do práce a v naší vesnici našťěstí fungovaly jesle. Bylo to ještě v době komunismu a myslím si, že to v dnešní době ženám chybí. U mých dalších dvou dětí jsem to řešila tak, že když byla potřeba, hlídala je moje máma, která už byla v důchodu. Takže já s tímhle nějak výrazný problém neměla. Ale co vím, tak je to v dnešní době dost problém. Mužům se asi moc na mateřskou nechce, takže tato starost stejně zůstává na ženě. Navíc mnoho žen taky nesouhlasí s tím, že by šel na mateřskou muž a chtějí si to dítě užít samy. Z pohledu generace, která má teď malé děti, bych asi opět uvítala jesle. Ale jinak to moc nemůžu posuzovat ze svého pohledu, protože jsem měla štěstí, že ta moje maminka bydlela hned vedle nás a byla ochotná pomoci.

Příloha č. 3:

Rozhovor s respondentkou číslo 2

1) Můžete mě něco o Vás říct, například kolik je Vám let, jaké máte vzdělání, počet dětí a jejich věk, rodinný stav?

Je mi 32let, jsem vdaná. Mám 1 dítě, dceru. Té je 1 rok a 7 měsíců. Vystudovala jsem střední školu zemědělskou.

2) Co Vás vůbec vedlo k tomu, že jste se rozhodla pracovat na této pozici?

Od malička mám ráda zvířata a přírodu a tak při rozhodování na jakou školu jít vyhrála zemědělská škola. Byla to tak nějak logická volba pracovat v zemědělství. Pak přišla práce, kdy jsem začala pracovat jako zootechnička.

3) Jaký je vlastně Váš názor na nerovné postavení na trhu práce? Vnímáte to jako problém u sebe nebo u někoho ve svém okolí?

Pokud ano, popište danou situaci.

Myslím si, že určitě diskriminace žen u nás je. Jak v platovém ohodnocení, tak i v náhledu na ženy všeobecně. Například i v sehnání práce po mateřské dovolené...tak například zaměstnavatelé se na vás dívají skrze prsty...má děti, bude s nima doma, až budou nemocný, nebo nebude flexibilní, bude spěchat domů za dětima atd. Anebo, když děti ještě nemáte, tak se vás ptají, kdy je plánujete. Mně se to stalo u dvou případech, když jsem se ucházela o místo, že se mě ptaly, kdy plánuju děti a podmínkou při přijetí bylo, že nesmím alespoň do dvou let otěhotnět. To podle mého názoru dost ovlivňuje úspěšnost žen, protože pak nemají šanci sehnat dobrý místo jen kvůli tomuhle.

4) Mohu se Vás zeptat, jaká byla Vaše pracovní kariéra?

Po střední škole jsem chvíli pracovala v jedné fabrice, kde jsem dělala na dílně. Potom se mi naskytla příležitost dělat v reklamní agentuře, protože mi to nabídl známý. Ten mě do všeho zaučil a pomohl mi, se s tou prací sžít. Byla jsem tam asi 7 let. Po té době jsem dala výpověď z jistých důvodů a s velkým štěstím jsem byla přijata na místo vedoucí zootechničky v jednom zemědělském podniku. Tam jsem byla 2 roky, než jsem šla na mateřskou dovolenou. Nyní jsem už druhým rokem doma s dcerou.

5) Setkala jste se během ní s nějakým druhem diskriminace? Pokud ano, tak

s jakým? A pokud ne, jaký je váš názor na diskriminaci žen a jak byste ho případně řešila, pokud byste se s ním setkala?

V zaměstnání jsem se s diskriminací částečně setkala.... například můj kolega, který dělal na stejném postu jak já, dělal méně práce, dalo by se říct, že některé dny vůbec nic.... a plat měl vyšší než já. Bylo by asi dobrý se ozvat, ale pracovala jsem v malé firmě a kolega by se na mě naštvál a i taková ta dusná atmosféra v jedné kanceláři je dost neúnosná a také bych nechtěla žalovat...tohle by si mělo zjišťovat vedení samo, kdo podává jaký výkony a podle toho lidi hodnotit.... takže jsem jen mlčela a štválo mě to. Taky kdy a jak se ozvat záleží hodně na tom, jestli pracujete v soukromé malé firmě, kde je do deseti zaměstnanců anebo ve firmě státní nebo i soukromé, ale která má tisíc zaměstnanců.

Ted' mě tak napadá, je to takové blbě...no že kdybych měla například svoji firmu a měla bych přijmout například nějakou mladou holku kolem 25 let, tak bych to asi dost zvažovala, protože chápu, že by chtěla v blízké budoucnosti rodinu. A pak to vedení firmy by prostě nebylo dostačující, na druhou stranu je to nefér vůči těmto holkám a těžko pak hledají práci. Je mi 32 let, takže vím, jaké to je.

6) Je podle Vás rozdíl v diskriminaci žen na trhu práce v období před pádem komunismu a po něm?

Asi ano, za komunismu si byli lidé víc rovni, ted' se o své místo musí každý rvát a to nejen ženy a tím že je hodně malých soukromých firem tak je to pro zaměstnance horší, člověk musí makat a nejlépe mlčet. Za komunismu bylo nějak jedno, jestli má člověk vystudovanou školu nebo jestli je po mateřský dovolený...jestli má nebo nemá děti...vždycky dostal práci. To byla taková jistota na rozdíl od ted'....sice to nemusela být práce podle jejich představ,ale člověk nemusel mít strach, že bude nezaměstnaný a neuživí se.... Jesle byly, takže ženský mohly jít dřív do práce.

7) Vnímáte mzdové rozdíly mezi muži a ženami? Čím si myslíte, že jsou způsobeny?

Rozdíly mzdové vnímám a je to dané společnostmi, prostě chlap by měl vydělávat více, aby uživil rodinu... takhle to tady u nás chodí od nepaměti. Jak už jsem uvedla, můj kolega měl mnohem větší plat a přitom pracoval na stejné pozici jako já a odvedl podstatně méně práce než já. Jinak si myslím, že pokud to jsou například manažeři, tak je asi jedno, jestli je to muž nebo žena, tedy aspoň by to tak mělo být. Zas takový

přehled v tom nemám. Taky se to určuje podle toho, jak je člověk dlouho ve firmě, pak se třeba po roce platy zvyšují, ale nevím, jestli ženy méně než muži nebo ne. Třeba chlapi když dělají zedničinu, tak je jasné, že žena by stejnou práci neodvedla, takže oni mají jakoby více peněz, je to práce fyzická. Ale žena zas většinou pracuje někde, kde je to psychicky náročné.

8) Jaké jsou podle Vás vhodné možnosti sladění pracovního a rodinného života a proč (práce na část. úvazek, muži na rodičovské dovolené...)? Co z těchto možností jste využila, když jste měla malé děti, co vám naopak chybělo a uvítala byste to.

No určitě více pracovních příležitostí pro ženy s malými dětmi i možnost pracovat na částečný úvazek po případě i z domova, pokud to jde.

A taky vybudování jeslí pro menší děti, aby si žena mohla i při mateřské dovolené přivydělat, nebo jít na částečný úvazek do práce. V dnešní době babičky nefungují jako chůvy, pracují dýl než dřív a hlídání dětí není nijak jakoby ošetřeno.

Jinak muž na mateřské dovolené... určitě záleží na domluvě daného páru, pokud žena vydělává více a živí rodinu, tak proč ne, ale já bych nechtěla být živitelkou ráda se starám o své dítě a domácnost. Sice je to náročné a mělo by to být také trochu lépe ohodnoceno, než to je. Ty peníze, které se teď dostávají za mateřskou dovolenou, jsou směšné, pokud je žena s dítětem sama, tak nevím, jak to utáhne, to se snad ani nedá.

Příloha č. 4:

Rozhovor s respondentkou číslo 3

1) Můžete mě něco o Vás říct, například kolik je Vám let, jaké máte vzdělání, počet dětí a jejich věk, rodinný stav?

Takže je mi 48, mám středoškolské vzdělání a to gympl. Mám dvě děti ve věku 17 a 21, jsem vdaná. To je tak na ten úvod.

2) Co Vás vůbec vedlo k tomu, že jste se rozhodla pracovat na této pozici?

Tak je pravda, že jsem se vždycky někde angažovala, už jakoby od mládí, ať to byly pionýři nebo podobný aktivity, člověk to stejně vnímal tak, že byl stejně pořád nějakým způsobem vedoucí té party a tak. A tím vývojem postupně došlo k tomu, že jsem byla nejdříve radní a jednak mi to bylo trochu navrženo i od bývalého starosty a tak ten potenciál jsem v sobě viděla, že bych ho na tuhle pozici mohla mít. Spíš tam bylo takové to, že jde člověk jednak do neznáma a taky tu jsem teď do konce volebního období. Potom si to budu muset buďto obhájit nebo opět ztrácí, co se týče znalostí z minulých profesí, odborně nedokážu v tom stavebnictví jít s dobou, protože tam jde všechno strašně dopředu dál a dál. Tak je tam lehké riziko. Určitě se budu snažit kandidovat dál přes příští rok, ale záleží samozřejmě, jestli mě zvolí nebo ne. Možná budu taky brzo bojovat na trhu práce s diskriminací (smích), zatím to teda jak říkám nějak výrazně nepociťuji.

3) Jaký je vlastně Váš názor na nerovné postavení na trhu práce? Vnímáte to jako problém u sebe nebo u někoho ve svém okolí?

Pokud ano, popište danou situaci.

Žena by měla být ta, co tu rodinu stmeluje a ten chlap nese takovou tu ekonomickou stránku věci, co se týče rodiny. Já osobně v sobě nemám moc takové ty emancipované vlohy. Tak samozřejmě já беру, že budu vydělávat, ale myslím, že my jsme taky třeba domluveni s manželem, že opravdu jakoby v podstatě jsem se starala o obě děti, když jsem byla na mateřské. Mě nikdy v té době nenapadlo, že by byl třeba chlap na mateřské. Protože když jsem viděla, že nakonec například žena chtěla do práce a chlap hlídal dítě, tak to skončilo tím, že on stejně nevařil, nepral, neuklízěl...Potom to stejně zůstávalo na té ženě, která přišla z práce a ještě dělala tuhle práci. Takže ten model

toho, že by byl muž na mateřské, teda podle mě moc nefunguje. Něco jiného je, když má žena opravdu důležité postavení ve firmě nebo tak. To se asi tohle musí řešit jinak. Tak asi pak se to vyplatí ekonomicky a dá se to chápat. Asi že se člověk pohybuje v nějaké sféře, tak třeba nepociťuje ten problém. Já vlastně vždycky nastupovala na ženské místo. Když jsem začala po mateřské, tak jsem šla dělat pokladní do firmy do stavebnin a samozřejmě nějakým tím vývojem se člověk vypracoval, až jsem potom vlastně šéfovala stavebninám, ale byl to prostě takový vývoj, že jsem ani nepocítila, že by mi nějaký chlap konkuroval.

4) Mohu se Vás zeptat, jaká byla Vaše pracovní kariéra?

Před mateřskou jsem dělala ve výpočetním středisku. No a po mateřský jsem nastoupila na místo pokladní ve stavebninách, a jak už jsem říkala, postupně jsem se vypracovala a začala jsem vlastně těm stavebninám šéfovat. A to bylo vlastně asi 13 let a potom jsem postupným vývojem hodně cítila, že potřebuju nějakou změnu a tak jsem nastoupila jako vedoucí do jedněch stavebnin. Ale to byly opravdu velmi malé stavebniny a bylo zajímavý, že jsem tam neviděla žádný růst, tak jsem přešla do jiných stavebnin a tam jsem byla v pozici zástupce vedoucího. Takže já jsem vždycky nějakým způsobem byla poblíž toho vedení a tak podobně.

5) Setkala jste se během ní s nějakým druhem diskriminace? Pokud ano, tak s jakým? A pokud ne, jaký je váš názor na diskriminaci žen a jak byste ho případně řešila, pokud byste se s ním setkala?

Co si teda myslím je, že ta ženská je v těch stavebninách...nemyslím si, že by to dělali vyloženě ty mladší kluci, ale spíše ty starší pánové jakoby rádoby řemeslníci, kteří znali třeba tu maltu, písek, vápno...a když jsem se jim snažila představit nějakou jinou technologii, dost dlouho jim trvalo, než to přijali jakoby od ženy. Na tom to člověk jako výrazně poznal. Bylo to vidět a tam se mi zdálo v té starší generaci, že si myslí, že je žena fakt vhodná do kuchyně. U těch mladších problém nebyl. A taky samozřejmě to nebylo u každého, protože samozřejmě člověk jim kolikrát dobře poradil a oni už se pak vraceli s tím, že už se i ptali sami. Ale někteří si teda drželi ty svá pravidla, že prostě radit od ženy nechtěli a cítila jsem tam, že tam je problém, že jsem byla ženská. Ale co se týká z hlediska výše výplaty, tam si to neuvědomuju.

6) Je podle Vás rozdíl v diskriminaci žen na trhu práce v období před pádem komunismu a po něm?

Určitě si myslím, že je špatné, že nejsou v podstatě školky, nebo jakoby jesle. Ženské, které mají to zaměstnání a chtějí rodinu, tak to zázemí tady nemají. Dřív za komunismu byla možnost dát úplně malé děti do školky. Ale nemyslím si, že se to nějakým způsobem změnilo. Já moc tohle nesleduju, spíš mě teď hodně zarazí, že jsou od EU dané nějaké kvóty. Kolik žen by mělo být ve vedoucích funkcích, to si myslím, že opravdu není moc dobré, to se mi nelíbí, protože to je uměle vytvořený. Já si pořád myslím, že pokud ženská umí a nabídne prostě zas naopak to, co muž nemá, což je určitý šarm a i jiné. A myslím si, že jsou pozice, kam se žena vyloženě hodí, že je třeba větší diplomat. Prostě si myslím, že je to strašně moc umělé, když jsou nějaké kvóty. To je prostě zvláštní. Nedokážu si představit, že je podnik a teď bude výběrové řízení a tam přijde muž, který je na výši a umí toho daleko víc než muž, ale oni potřebují podle předpisů přijmout ženu, to je prostě nesmyslné. Myslím si, že to má předčít ty znalosti člověka a ne pohlaví. Ale jak říkám, já zas tolik těch pohovorů neměla. Spíš mluvím celkově. Podívejte se například v politice je celkově málo žen, ale když žena chce jakoby dělat tu politiku, tak v podstatě má ty dveře otevřené. Ale obvykle to je, že ženský se starají o tu rodinu a je to daný vlastně tím modelem té rodiny, v které žije ta žena. Tím si myslím, že je to hodně dané. Protože pak například na to schůzování a tak v té politice na to nemá čas. Když si vezmu jen u nás, tak je nás 15 zastupitelů a z toho jenom 2 ženy. To asi tak nějak kopíruje to, co si myslím, že žena přijde z práce a musí uklidit a tak a když se člověk do politiky dostává, tak to jde jedinečně přes regionální politiku. Takže něco jiného je, když ty děti jsou větší, tak už a žena má víc času. Málokterá žena je asi taková, že se potřebuje někde ukazovat. Konkrétně u toho komunismu vidím, že to bylo takové tabulkové.

7) Vnímáte mzdové rozdíly mezi muži a ženami? Čím si myslíte, že jsou způsobeny?

Tak vlastně tady taky jdeme podle tabulek, starosta má danou opravdu ze zákona prostě výpočtem, závisí to na tom, jak velkou vesnici, obec starostuje, takže to je prostě daný třeba do 1000 obyvatel, do 500...a jestli je to ženská nebo chlap, tak je to jedno, tam se to nerozlišuje. Nevím jak je to ve velké firmě, tam jsem já nedělala. Ale myslím si, že vždycky se vyhlásí pozice a u toho se jako říká ten nástupní plat. To nemůžu moc posoudit no. Možná když se nad tím člověk zamyslí, tak z hlediska historického, tak u

muže se vnímá, že bude jakoby, který do té rodiny jakoby vkládá větší finanční obnos. Myslím, že je to z toho historického vývoje, takový ten pohled. Ale to je individuální. Jestli je prostě ráda, že má práci, nebo že má rodinu. Ono to může být dané zase tím, že pokud má tu rodinu, tak nebude cestovat za prací dvě hodiny, je vždycky vhodné, když ten zaměstnavatel ji vyjde vstříc, když má školku blízko a tak je pak třeba spokojená s tou výplatou nebo jestli je vůbec spokojená s tím místem kde dělá. Jestli si dokáže říct jo, tak já jdu třeba o sto kilometrů dál. Je to možná i tímhle, že si nedokáže říct o ty peníze, který si myslí, že si zaslouží nebo podobně. Ten chlap není v tomhle tak svázaný. Takže i tohle může být příčinou.

8) Jaké jsou podle Vás vhodné možnosti sladění pracovního a rodinného života a proč (práce na část. úvazek, muži na rodičovské dovolené...)? Co z těchto možností jste využila, když jste měla malé děti, co vám naopak chybělo a uvítala byste to.

Jsem měla velké štěstí, že vlastně když jsem si hledala zaměstnání, tak manžel, který soukromě podnikal, pracoval doma. Takže mně bylo úplně jedno, jestli já půjdu od 6h do práce, jestli půjdu na 8h směnu, jestli půjdu na 6h směnu...prostě jsem měla tu záruku, že mě teda vlastně ty děti vyzvedne i dá do školky. A když jsem tam zůstávala dýl, což taky v podstatě to zaměstnání nese, možná že tam je taky trochu takový balanc mezi muži a ženami, tak já jsem prostě měla výhodu tu, že jsem si mohla zůstat dýl v práci a vždycky se o to postaral on. Tam je to o tom, že my jsme v tomhle měli ohromné plus. On vlastně si de fakto ty schůzky přizpůsobil tomu, aby ty děti mohl vyzvednout. Ale co si myslím, že by bylo úplně vhodné, co se týče těch dětí a žen, tak to je klouzavá pracovní doba. Protože vím, jak ty děti když jsou, tak se jim nechce vstávat kolikrát, jsou mrzutý a podobně a když člověk hlídá jenom hodinky, tak je nervózní a děti jsou nervózní. Stačilo by u té klouzavé doby přijít plus minus 2 hodiny jinak, tak si myslím, že to té ženské obrovsky pomůže. Samozřejmě i muži. Já to mám pořád v sobě v podvědomí ten model, že prostě obvykle ta žena se stará víc o ty děti, tak to tak беру asi. Jinak u nás se moc ty částečné úvazky nedrží. Možná když žena pracuje v účetnictví v nějaké firmě tak si tam člověk může být malinko svým pánem, ale klasicky to je, že prostě chtějí, aby tam člověk byl plnou pracovní dobu většinou. A celkově si myslí, že ta 8h pracovní doba je až moc. Navíc z toho se stává běžně 10hodinová, protože člověk musí něco někde dodělat. Potom na soukromí je toho času strašně málo. Proto já si snažím aspoň sobotu a neděli vyhranit pro sebe a rodinu, nebo prostě nechat víkend bez

práce. Myslím si, že by mělo úplně normálně k takové té duševní hygieně lidí, že by prostě měli vypnout.

A ono taky samozřejmě záleží na tom, jak je ta žena dravá, co v podstatě chce od toho života, jak velká firma se vede, je to jedno s druhým. A hlavně jakou školu má, na jakou pozici se hlásí.

A abych se za sebe přiznala, tak abych si vzala holčinu...copak ještě 18 let...ale abych si vzala třeba 24letou holku, abych si ji vzala do firmy, na které by ta firma stála, asi bych o tom hodně přemýšlela, a to jsem žena a jinak nerozlišuju, jestli je to muž, žena a podobný věci. Ale vím, že to mateřství a ta rodina, že to přijde u těchto žen. A navíc jsem zastánce toho, aby ta žena nebyla na mateřské třeba jen půl roku, aby šla hned do práce, to si myslím, že není v pořádku. A od toho se o všechno odvíjí. I když jsou ty malé děti už ve školce, tak ta žena je třeba do 35 let neustále vázaná. Poslední dobou je to hodně posunuté, že mají ženy děti ve 30, takže pak tak 10 let jsou stejně vytíženy tou péčí. Na druhou stranu si myslím, že to je v pořádku, že té ženě je to mateřství dané přírodou. Myslím si, že většinou chtějí být na mateřské sami. Pak jich je teda pár, pro které ta kariéra znamená daleko víc. Ale ono když se to tak semele a zhodnotí se to s odstupem času, tak si myslím, že ty děti je opravdu dobré když vychovává žena.

Příloha č. 5:

Rozhovor s respondentkou číslo 4

1) Můžete mi něco o Vás říct, například kolik je Vám let, jaké máte vzdělání, počet dětí a jejich věk, rodinný stav?

Dnes mi je 65 let, jsem vdaná, máme 5 dětí a deset vnoučat. Za totality jsem na vlastní náklady vystudovala zemědělskou školu v době, když mi bylo 30 let a měla jsem 3 později 4 děti.

2) Co Vás vůbec vedlo k tomu, že jste se rozhodla pracovat na této pozici?

Po pátém dítěti jsem těžce onemocněla. Protože celý život jsem pracovala s lidmi, tak jsem požádala starostu obce, zdali bych nemohla být nějak užitečná, a vymyslela jsem v rámci pečovatelské služby dovážku obědů důchodcům. Následně jsem se stala členkou školské komise při OÚ. Za pár roků jsem se stala místostarostkou obce. Když nečekaně pan starosta zemřel, tíha odpovědnosti za obec nějak spadla na mne. Zůstalo tak bez pár dní 3 volební období. Pro únavu jsem dále nekandidovala.

3) Jaký je vlastně Váš názor na nerovné postavení na trhu práce? Vnímáte to jako problém u sebe nebo u někoho ve svém okolí?

Pokud ano, popište danou situaci.

Daleko větší kritika a vše musíte precizně obhájit. Musíte se stále vzdělávat, shánět info, číst, sledovat zákony, atd....co pánové přede mnou a po mně nemusejí, na vše si berou poradce a draho platí. V jejich případě to občané již nevnímají jako zbytečné vyhazování finančních prostředků obce. Často oponenti používají i hulvátské jednání, kdy pro kuráž vždy pod vlivem alkoholu prosazují vlastní zájmy. Vaše rozhodnutí se přetřásá, nejraději v hospodě, kde jsem navzdory hospodským návštěvníkům a majiteli hostince odmítala dělat veřejné schůze a chodit na pivo.

4) Mohu se Vás zeptat, jaká byla Vaše pracovní kariéra?

Jako dcera soukromého zemědělce jsem nemohla studovat a musela tzv. zůstat doma na hospodářství. Na zimní brigádu mě uvolnily na poštu, kde jsem potkala fantastického vedoucího, sice straníka oddaného komunistu, ale ukrutně člověka spravedlivého, který

mi zařídil dálkové studium v Hradci Králové na ekonomické škole. Jak přicházely děti tak z pošty po mateřské dovolené jsem pracovala v účtárně u Plemenářů, později prodávala jízdenky na vlakové zastávce, došla a zootečničila v JZD, marodila a starostovala. Dále vždy jsem to vnímala jako službu ostatním. Pokaždé jsem říkala, že nemám rodinu sedmičlennou, ale rodinu s 650 lidmi a dle tohoto kréda jsem se snažila svá rozhodnutí opřít.

5) Setkala jste se během ní s nějakým druhem diskriminace? Pokud ano, tak s jakým? A pokud ne, jaký je váš názor na diskriminaci žen a jak byste ho případně řešila, pokud byste se s ním setkala?

Stále společnost je kritičtější k „ženskému“ rozhodování a nepromíjí to, co chlapům. Jiná je ovšem otázka diskriminace rasová, tam vesměs celá státní správa i úředníci dělají často rozhodnutí, která poškozují tzv. rasu bílou, řečeno obrazně. A pokud se ozvete, rádi by vám zaplácali, ale bojí se, že budou jinými nařčeni z rasizmu, dle mého je u nás rasizmus úplně obrácený, ale na to se ovšem neptáte a není to předmětem Vaší bakalářky...

6) Je podle Vás rozdíl v diskriminaci žen na trhu práce v období před pádem komunismu a po něm?

Myslím, podle mých zkušeností, dříve byla vstupenkou ta správná legitimace a příslušnost ke straně, odbornost šla mimo. Často potentáti ani nevěděli, když jste vyjela z jejich „zvyků a kolejí“ je li to dobře, či ne. Většinou raději zmizeli a stačili jim nástěnky plné hesel, třeba i s biblickými texty, protože byli nevzdělaní. Dnes mají občané pocit, že do všeho mohou mluvit. Dobře, ale ne blbosti a hypotetické úvahy když je po všem. Takové to by za pana starosty nebylo možné, když neřeknou proč ... to se mi za zootečničení nestalo, dalo se diskutovat daleko věcněji. Ovšem je pravda, že komunismus už byl na odpis, měla jsem na starost asi 32 lidí, poslouchali jsme Hlas Ameriky, Svobodnou Evropu, a chystali jsme se podepsat Chartu, nikdo z nás nebyl v KSČ. I přesto, že jsme měli dobré výsledky, ti horší byli před námi. Teď mám na mysli zootečničky a jejich party. Trochu podoba tu je i pro Vaši otázku, jen jinak vnímána.

7) Vnímáte mzdové rozdíly mezi muži a ženami? Čím si myslíte, že jsou způsobeny?

Jako starostka jsem byla odměňována dle tabulek, takže tady žádný rozdíl nepřípadal v úvahu. Pánové jsou ale jinak vynalézaví a často najdou něco, co by šlo...nebo jak by šlo, ale není to mimo zákon. Domnívám se, že ženy jsou v této sféře hospodárnější, alespoň tak to bylo u těch, co jsem znala. Jinak se domnívám, že platové rozdíly mezi muži a ženami jsou, avšak já se s nima nesečkala v přímém kontaktu.

8) Jaké jsou podle Vás vhodné možnosti sladění pracovního a rodinného života a proč (práce na část. úvazek, muži na rodičovské dovolené...)? Co z těchto možností jste využila, když jste měla malé děti, co vám naopak chybělo a uvítala byste to.

Domnívám se, že každá rodina by měla pamatovat především na potřeby dětí a podle toho řešit dobrými dostupnými prostředky svoje potřeby. Ovšem nezbytné potřeby, ne ty z reklam...

V první řadě bych dle sil a zákonů podpořila rodiny s dětmi ve všech sférách, mimochodem to dělal každý moudrý panovník všude na světě. Pochopitelně za zachování regulí, aby se nezvrhlo, jak bylo a někdy je pouze o financích. Nástroje podpory jsou lety prověřeny a nemusí se nové vymýšlet, jen se nebát a měřit všem stejně, modrým, zeleným...a pochopitelně bez ohledu na politickou příslušnost. Ze svých zkušeností vím, že máma je do určitého věku dítěte nezastupitelná. Otec by měl být garantem ochrany a jistoty rodiny, tam je jeho autorita. I děti by se měly podílet na chodu rodiny, dále učit se od svých tátů třeba i při vykonávání jeho řemesla, aby nejen získaly představu o práci a více si ji vážily, ale aby střední stav řemeslníků byl fortelný a nezanikl. A hlavně nikdo rodiče nemohl popotahovat za to, že je učí poctivému a seznamují s realitou. Protože pokud jsou rozumní, jako že ve většině si z dětí nebudou dělat námezdní sílu, ubude flákačů, potulujících se part ničících kde a co. V dnešní době znám dost rodin, kde manželka ani kariéru dělat nechce, ale její vyšší plat rozhodne o tom, že na mateřské dovolené zůstane otec. Víím z vlastní zkušenosti, že nějak děti musíte uživit a řeší se to dle možností. Já jsem měnila často zaměstnání právě s ohledem na děti, aby nebyly sami bez dohledu, protože družina na vsi nebyla. Dovedla jsem si představit, co by ti moji vejlupekové z dlouhé chvíle bez dozoru asi vymysleli. Vlastně asi ani představy by na to nestačily. Na druhé straně se manžel snažil nejen si s dětmi pohrát, ale především je nějakou formou vzhledem k věku zabavit, později naučit různým jednoduchým činnostem a vybavit je pro praktický život, aby se i tvořivou prací a přemýšlením stali dobrými rodiči, uměli si poradit a nebyli odkázáni na reklamy a pomoc odjinud. Přiměřená fyzická práce jistě i bez fitcenter zaručí dobrou kondici a je

zadarmo. Proto bych podpořila i sdružení rodin, činnosti spolků, které by k tvořivé činnosti vedlo. No a co mi chybělo? Třeba nějaké mateřské centrum, kde bych získala info, se stejně starými maminkami si mohla popovídat o problémech dětí, protože jsem odešla z domu do neznámého prostředí a často nevěděla co si počít a řídila se mateřským citem. Dnes to není takový problém, protože lecco se dá zjistit na internetu, ale osobní setkání jak maminek, tak dětí, případně i tatínek na mateřské dovolené není ani na vesnici u nás věc neznámá, protože mateřské centrum máme. Dále bych uložila jako povinnost nějakým způsobem vzdělávat rodiče v návaznosti na historii, aby uměli vychovat spolu se společností děti k lásce nejen k vlasti, národu, ale hlavně k modré planetě, na které budou žít, protože jejich budoucnost je ve společných rukou všech. Tady platí rovnoprávnost a zodpovědnost bez rozdílů. Věřím, že rozumný a zodpovědný přístup k životu každému napoví, kdy a jak co udělat, je – li kariéra tou pravou realizací života za každou cenu.