



TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Fakulta přírodovědně-humanitní
a pedagogická



Genderové role v zaměstnání

Bakalářská práce

Studijní program: B1301 – Geografie
Studijní obory: 6107R023 – Humanitní studia se zaměřením na vzdělávání
7504R181 – Geografie se zaměřením na vzdělávání (dvouoborové)
Autor práce: **Veronika Čížková**
Vedoucí práce: PhDr. Lenka Václavíková, Ph.D.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Veronika Čížková
Osobní číslo: P12000245
Studijní program: B1301 Geografie
Studijní obory: Humanitní studia se zaměřením na vzdělávání
Geografie se zaměřením na vzdělávání (dvouoborové)
Název tématu: Genderové role v zaměstnání
Zadávací katedra: Katedra filosofie

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

Studentka v úvodu objasní základní teoretický koncept genderových rolí. Dále se zaměří na diferenciaci z hlediska genderových rolí na pracovním trhu a v pracovním prostředí. Bude se věnovat tématu stereotypizace a diskriminace. Studentka bude pracovat samostatně a bude se řídit organizačními a metodickými pokyny vedoucí práce.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

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

Seznam odborné literatury:

-RENZETTI, Claire M. Ženy, muži a společnost, 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003, 642 s., ISBN 80-246-0525-2

-SOKAČOVÁ, Linda, Ženy v řídicích pozicích, 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2006, 27 s., ISBN 80-86520-13-7

-DANDOVÁ, Eva, Postavení ženy v pracovněprávních vztazích, 1. vyd., Praha: ASPI, 2005, 144 s., ISBN 80-7357-100-5

-MAŘÍKOVÁ Hana, Živitelé a živitelky, 1. vyd., Praha: Sociologické nakladatelství, 2012, 303 s., ISBN 978-80-7419-100-8

-KRÍTKOVÁ Alena, Management genderových vztahů, 1. vyd., Praha: Management press, 2004, 155s., ISBN 80-7261-117-8

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Lenka Václavíková Helšusová, Ph.D.
Katedra filosofie

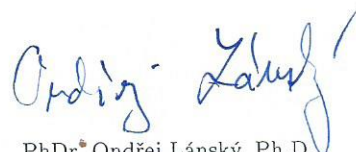
Datum zadání bakalářské práce: **10. dubna 2014**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2015**



doc. RNDr. Miroslav Brzezina, CSc.
děkan

L.S.



PhDr. Ondřej Lánský, Ph.D.
vedoucí katedry

V Liberci dne 30. dubna 2014

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé bakalářské práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že tištěná verze práce se shoduje s elektronickou verzí, vloženou do IS STAG.

Datum:

Podpis:

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucí bakalářské práce PhDr. Lence Václavíkové Helšusové, Ph.D. za ochotu, trpělivost, dobré rady a čas věnovaný při vedení této práce. Poděkování patří také mé rodině, za povzbudivá slova a podporu během tvorby práce, zejména za podporu během celého studia.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá genderovými rolemi v zaměstnání v České republice. Jednotlivé kapitoly popisují postavení žen na pracovním trhu. Na postavení žen na pracovním trhu má vliv vzdělání a následný výběr zaměstnání. Cílem je zjistit příčiny diferenciací z hlediska genderových rolí na pracovním trhu. V práci je poukázáno na mezinárodní instituce a organizace, které ovlivňují pracovní trh České republiky.

Klíčová slova

gender, genderové stereotypy, rovné příležitosti žen, genderová segregace, diskriminace, trh práce, vzdělání

Annotation

This Bachelor thesis deals with gender roles in respect of employment in the Czech Republic. The individual chapters describe the status of women in the labour market. Education and subsequent choice of employment have the influence on the status of women in the labour market. The aim is to identify the causes of differentiation in terms of gender roles in the labour market. The thesis highlights international institutions and organizations that affect the labour market in the Czech Republic.

Keywords

gender, gender stereotypes, equal opportunities for women, gender segregation, discrimination, labour market, education

Obsah

Seznam obrázků	9
Seznam tabulek	10
Seznam použitých zkratk	11
Úvod.....	12
1. Základní teoretický rámec genderového tématu	13
1.1 Genderové role	13
1.2 Genderové stereotypy.....	15
1.3 Rovné příležitosti	16
1.4 Genderová segregace	17
1.4.1 Typy segregací.....	18
2. Ženy na pracovním trhu.....	21
2.1 Diskriminace žen na trhu práce.....	22
2.2 Struktura a obsazování pozic	24
2.2.1 Genderový mainstreaming.....	26
2.2.2 Prostředky otevírající rovné příležitosti na pracovním trhu	28
2.3 Obory a profese	29
2.3.1 Role vzdělání v zaměstnání	31
2.3.2 Platové nerovnosti na pracovních pozicích	35
2.4 Mezinárodní instituce.....	39
2.4.1 Norské fondy.....	42
2.4.2 Evropská unie	43
2.4.3 Fondy Evropské unie	45
2.4.4 Realizace rovných příležitostí EU v ČR.....	47
Závěr	49
Seznam použitých zdrojů.....	51
Zdroje obrázků.....	56

Seznam obrázků

<i>Obr. 1 Vývoj průměrné mzdy podle pohlaví v letech 2010-2013.....</i>	<i>37</i>
<i>Obr. 2 Počty učitelů a učitelek na jednotlivých typech škol podle pohlaví ve školním roce 2013/2014</i>	<i>39</i>

Seznam tabulek

<i>Tab. 1 Hlavní třídy klasifikace CZ-ISCO.....</i>	<i>30</i>
<i>Tab. 2 Počet vyučujících na ZŠ, celkem učitelek ve školním roce 2015/2016.....</i>	<i>38</i>
<i>Tab. 3 Mezinárodní srovnání průměrné roční mzdy žen a mužů (EUR)</i>	<i>41</i>

Seznam použitých zkratek

AV ČR	Akademie věd České republiky
CZ- ISCO	Klasifikační systém zaměstnání
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
EHP	Evropský hospodářský prostor
EHS	Evropské hospodářské společenství
ESF	Evropský sociální fond
GPV	Gender Pay Gap
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NATO	Severoatlantická aliance
OP	Operační program
OSN	Organizace spojených národů
USA	Spojené státy americké
VOŠ	Vyšší odborná škola
VŠ	Vysoká škola

Úvod

Tématem této bakalářské práce jsou genderové role v zaměstnání. Téma jsem si zvolila, protože je mi blízké. Téma se mě přímo týká, jsem žena a v budoucnu po dokončení vysoké školy se budu ucházet o pracovní místo, je tedy možné, že genderovým stereotypům budu čelit i osobně. Ráda bych se uplatnila po vystudování vysoké školy ve školství. Genderové role v zaměstnání je velmi aktuální téma současné společnosti. Stále narážíme na problémy s nepříliš vyhovujícími platovými podmínkami, nedůvěrou k ženám a jejich pracovním kvalitám, možnostem a schopnostem. Často kolem sebe slyším a pozoruji tyto střety. Navzdory všem zákonům, které v České republice předepisují rovné příležitosti pro muže a ženy, se setkáváme s tímto jevem pouze v rovině teoretické. Rovnost šancí a nediskriminaci máme uložené v legislativě, i díky Evropské unii a dalším mezinárodním organizacím, i přes tato opatření se stále setkáváme s genderovými stereotypy v praxi.

Pod pojmem genderové role v zaměstnání se nám vybaví to, že jinak je pohlíženo na ženy v zaměstnání a jinak je pohlíženo na muže v zaměstnání. V dnešní době by gender v zaměstnání neměl hrát významnou roli, bohužel tomu tak není.

V této práci objasním základní pojmy a uvedu, jaký zaujímají vztah vzhledem ke genderovým rolím v zaměstnání. Dále pak uvedu, jaké pozice ženy zaujímají na pracovním trhu a proč ženy jsou diskriminovány. Popíši strukturu a obsazování pozic kde podkapitolou je genderový mainstreaming, který popisuje metodu prosazování genderové rovnosti. Jedna z podkapitol se věnuje roli vzdělávání pro budoucí zaměstnání. Na tuto kapitolu navazují platové nerovnosti v zaměstnání, zde jsou uvedeny pro příklad grafy, které poskytuje Český statistický úřad online. Na genderové role a rovné příležitosti se podíváme také z hlediska České republiky v Evropské unii. Klíčový je Evropský sociální fond. Programy z fondů by měly napomoci vytvářet rovný přístup k ženám v zaměstnání a umožnit tak sladování zaměstnání a rodinného života.

1. Základní teoretický rámec genderového tématu

Jeden z hlavních pojmů, se kterým se v průběhu této práce budeme setkávat, je slovo gender. Gender chápeme jako pojem multiplicitní. Gender odkazuje na sociální rozdíly, mezi muži a ženami, které jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované, tj. mohou se v čase měnit a různí se jak, v rámci jedné kultury, tak mezi kulturami. Závaznost těchto rozdílů není tedy neměnným, přirozeným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi ženami a muži.¹

Pojem gender označuje sociální aspekty pohlaví, nikoli biologické. Lidé se nerodí jako muži a ženy, ale musí se naučit jako muži a ženy jednat. Ve společnosti existuje řada vzorců chování, které jsou považovány společností za typicky mužské nebo ženské.²

Koncept genderu v sociologii je fenoménem sociální struktury, je zažíván muži a ženami jako existující sociální řád a je prožíván jako základ individuálních identit. Je považován za něco neměnného a přirozeně daného. Gender je každodenně vnímán jako nezměnitelná struktura, muži i ženy uskutečňují své role podle stanovených pravidel a koncepce maskulinních a femininních rolí společnosti. Feminita a maskulinita je soubor získaných charakteristik, které jsou postupně osvojovány odlišnou socializací. Cílem genderových studií je zdůraznit sociální konstrukci maskulinity a feminity. Člověk si v rámci rané socializace osvojí vzorce odlišných skupin pohlaví. Díky nim jsou mužům a ženám připisovány odlišné role.³

1.1 Genderové role

Genderové role jsou „soubor předpisů a norem očekávaných v jednání a chování žen a mužů, které jsou předávány a zachovávány procesem socializace a které jsou do značné míry stereotypně vymezeny k čemuž přispívá i fakt, že jsou vnímány jako biologicky dané.“⁴ Nikoho nepřekvapí, uvidí-li ženu oblečenou v kalhotách, přesto by

¹ Gender, rovné příležitosti, výzkum, Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2000, 1/2000, ISSN 1213-0028. s. 2.

² JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-269-0.

³ KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007., ISBN 978-80-7330-125-5. s. 20-21

⁴ Gender, rovné příležitosti, výzkum, Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2000, 1/2000, ISSN 1213-0028. s. 2.

někdo čekal, že žena bude oblečená v dámských šatech. Většina lidí bude pravděpodobně očekávat, že je povahově spíše pasivní, závislá a citově založená a že se rozpláče snadněji než muž. U ženy převládá pečovatelský přístup, smyl pro romantiku, starost o vlastní zevnějšek a nepříliš velká technická zdatnost. Jde-li však o muže, pak lidé očekávají, že nosí kalhoty. U muže předpokládají nezávislost, tendence se prosazovat a schopnost ovládat své city. Muže vnímá společnost jako ambiciózního a soupeřivého, zaujatého vlastním studiem, prací nebo sportovními aktivitami, a také technicky zdatného.⁵

Skrze sociální učení se jedinec učí vzorcům chování na základě interakce s vnějším prostředím. Obvykle rozlišujeme dva typy sociálního učení- posilování a identifikaci. Posilování můžeme také vyjádřit jako podmiňování či modelování. Jedná se o rozšiřování souboru chování na základě reakcí jiných osob na aktuální projev učícího se jedince. Nezbytným předpokladem tohoto procesu je, že jedince, který se učí, považuje reagující osoby za významné. Druhým typem sociálního učení je nápodoba a identifikace. Hlavním společným znakem je vztahování k druhé osobě jako ke vzoru, rozdílná je však hloubka vztahu. Identifikace je plné ztotožnění a touha být jinému člověku podobný, zatímco nápodoba se týká pouze určité stránky, která je oceňována. Za vzor obvykle bývá osoba, k níž máme vřelý vztah. V procesu genderové socializace dochází k identifikaci s osobami, jež jsou ve stejné genderové kategorii. Od těchto osob se dítě učí genderově přiléhavým projevům.⁶

Tyto teorie sociálního učení jsou v souladu s teorií sociálních rolí. Okolí reaguje na chování jedince v závislosti na vlastním očekávání, jak by se měl jedinec, který zastává určitou sociální pozici projevat. Výhodiskem je tedy představa o sociální roli, která je spojena s konkrétním jedincem. Genderové role jsou určitým případem sociálních rolí. Jedná se o očekávané chování od osob, které jsou vnímány jako žena či muž. Pokud se jedinec vymyká genderovým rolím, jsou reakce okolí většinou negativní, odmítavé. Z teorie sociálního učení však vyplývá, že výskyt negativních reakcí na toto chování se postupně snižuje. Od povědomí genderových rolí se odvíjí reakce okolí na

⁵ RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003., ISBN 80-246-0525-2. s.20

⁶ SMETÁČKOVÁ, Irena. *Genderové představy a vztahy: sociální a kognitivní aspekty vývoje maskulinity a femininity v průběhu základní školy*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2016., ISBN 978-80-7419-229-6. s. 62.

projevy dívek a chlapců. Na uspořádání společnosti pak záleží, nakolik je sociální učení zaměřeno na osvojování si sociálních rolí.⁷

1.2 Genderové stereotypy

Pojem stereotyp v sociálních vědách je soubor stabilních představ o konkrétním objektu, které ovlivňují způsob, jakým je hodnocen. Objektem bývá obvykle určitá sociální kategorie, například osoby s konkrétním společným znakem, který je snadno na první pohled rozeznatelný, tj. barva pleti, věk či gender. Představy jsou aplikovány na všechny příslušníky dané sociální kategorie. Důsledkem toho je přehlížení individuálních specifik jedince. Stereotyp funguje jako paměťová kategorie, která pomáhá jedinci vnímanou realitu uvozovat do souvislostí s dřívějšími znalostmi a zkušenostmi.⁸

Genderové stereotypy můžeme definovat jako tradiční a často diskriminační představy o typicky ženských a mužských vlastnostech, o rolích a pozicích mužů a žen ve společnosti.⁹ Genderové stereotypy jsou platné univerzálně, neboť se předpokládá, že charakteristiky tvořící genderový stereotyp sdílí všichni příslušníci ženského či mužského pohlaví.¹⁰

Genderové stereotypy nevnímají pouze dospělí lidé, používají je ve svých představách o typicky ženských a mužských vlastnostech, už i žáci osmých tříd. To potvrdil i výzkum, který probíhal v roce 2010 na téma genderové stereotypy, sledoval názory žáků osmých tříd a jim odpovídajících tříd víceletých gymnázií. Typický muž je dívkami i chlapci považován za zručného, odvážného a společenského, nikoli však citlivého. Typická žena představuje pro dívky i chlapce opačné vlastnosti než považují u muže. Nejvíce rozvinuté oblasti u ženy jsou dle výzkumu citlivost a starostlivost. Typická žena dále velmi dbá na svůj vzhled, zároveň však nepůsobí příliš odvážně

⁷ SMETÁČKOVÁ, Irena. *Genderové představy a vztahy: sociální a kognitivní aspekty vývoje maskulinity a femininity v průběhu základní školy*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2016., ISBN 978-80-7419-229-6. s. 64.

⁸ SMETÁČKOVÁ, Irena. *Genderové představy a vztahy: sociální a kognitivní aspekty vývoje maskulinity a femininity v průběhu základní školy*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2016., ISBN 978-80-7419-229-6. s. 47.

⁹ HARNACHOVÁ M., HARATICKÁ M., KRČKOVÁ A., PÁVEK P., *Genderové stereotypy* [online]. [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php@disp=temata&shw=352&lst=120.html>

¹⁰ RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. s. 21.

a téměř vůbec agresivně. Součástí výzkumu byla i otázka, jaké známky měli respondenti skutečně na vysvědčení. Předpokládaným výsledkem bylo, že v některých předmětech budou lepší dívky a v některých budou dominantní chlapci, tento předpoklad nebyl správný. Ukázalo se, že respondenti o sobě smýšlejí genderově stereotypně- v „mužských“ dovednostech (matematika, informatika, tělocvik) jsou podle nich lepší chlapci a naopak v „ženských“ (český jazyk, výtvarná výchova) jsou lepší chlapci. Výsledky výzkumu však ukázaly, že žádné „mužské“ a „ženské“ předměty nejsou. Zajímavostí je, že 33 % dívek, které měly z matematiky jedničku, se domnívá, že jsou chlapci v tomto předmětu lepší. Podobně 58 % dívek, které z informatiky mají jedničku myslí, že jsou chlapci v informatice lepší. Dále přes 70 % chlapců s jedničkou z výtvarné výchovy uvádí, že dívky v tomto předmětu jsou lepší. Tyto názory na zdatnost v jednotlivých školních předmětech nemusejí mnohdy vycházet z vlastní zkušenosti a mohl by to být právě stereotyp, který ovlivňuje jejich úsudky. Sledovaná skupina dětí vnímá genderové stereotypy. Z výzkumu vyplynulo, že původ odlišných názorů na muže a ženu se utváří v rodinách dětí a částečně i ve školách.¹¹

1.3 Rovné příležitosti

Dalším klíčovým bodem této práce je pojem rovné příležitosti. Vysvětleme si proto pojem rovnost. Rovnost dle Drexlerové nelze chápat jako naprostou totožnost či stejnost, ale jako určité rovné příležitosti a šance jednotlivců, kteří jsou ve srovnatelném postavení. Obecně můžeme chápat rovnost jako stav, v němž mají všichni lidé stejná práva a privilegia, požívají stejné ochrany a závazky ke stejným povinnostem. Rovnost tvoří jeden ze základních stavebních kamenů demokratické společnosti. Rovnost můžeme rozdělit do čtyř základních typů- rovnost formální, rovnost materiální, rovnost příležitostí a rovnost výsledků.¹² Rovné příležitosti pro muže a ženy jsou konceptem, který nám říká, že všechny lidské bytosti mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a využívat příležitosti bez omezení, které by představovaly genderové role nebo

¹¹HARNACHOVÁ M., HARATICKÁ M., KRČKOVÁ A., PÁVEK P., *Genderové stereotypy* [online]. [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php@disp=temata&shw=352&lst=120.html>

¹² DREXLEROVÁ, Jana. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS-Start, 2009. ISBN 978-80-86140-57-5. s. 5.

jakékoli zábrany pro účast na sociálním, ekonomickém či politickém životě na základě pohlaví.¹³

1.4 Genderová segregace

Segregace je jednou z příčin genderových nerovností, nejviditelnější nerovnosti jsou nerovnosti mzdové. Důsledkem genderové segregace je, že zaměstnání nejsou genderově neutrální. Rozdělování žen a mužů do pozic, zaměstnání a oborů na trhu práce je prováděno na základě genderových stereotypů. Genderová segregace je procesem, který má vliv i na jiné genderové struktury společnosti.¹⁴ Hlavní příčinou segregace je umisťování žen a mužů do odlišných zaměstnaneckých rolí buď vlastní volbou, nebo nátlakem.¹⁵

Linda Sokáčová uvádí, že firmy mají za cíl zvýšit podíl žen v managementu či překonat zakotvené genderové stereotypy ve firemní kultuře a získat tak talentované zaměstnance a zaměstnankyně. Zmíněné genderové stereotypy mají za důsledek to, že přisuzují ženám a mužům určité vlastnosti a omezují okruh schopných a talentovaných osob, které mohou zastávat určité pozice.¹⁶

Genderová segregace trhu práce je dlouhodobý globální jev, vyznačuje se tím, že ženy a muži pracují v různých zaměstnáních, sektorech, pozicích nebo za různých pracovních a smluvních podmínek. Pro trh práce to tedy znamená, že segregace představuje genderovou dělbu placené práce, to má za důsledek rozdělení sektorů, zaměstnání a pracovních pozic na ty, kde dominují muži, a na ty, kde dominují ženy. V závislosti na těchto sektorech můžeme vymezit tzv. integrovanou oblast, kde podíl mužů a žen je zhruba vyrovnaný. Segregace práce je spjatá s genderovou strukturou společnosti, je jednou z hlavních forem genderových nerovností v práci. Segregace má negativní dopad na trh práce. Tento jev je jedním z hlavních činitelů rozdílů mezd mezi

¹³ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2000, 1/2000, ISSN 1213-0028., s. 5.

¹⁴ KRÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009., ISBN 978-80-7330-165-1., s. 35.

¹⁵ KRÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009., ISBN 978-80-7330-165-1., s. 31.

¹⁶ VELÍŠKOVÁ, Hana. *Rovné šance jako konkurenční výhoda: [příručka pro personalisty a liniové manažery zodpovědné za řízení a rozvoj lidských zdrojů]*. Praha: Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů, 2007., ISBN 978-80-86520-19-3., s. 15.

muži a ženami, jelikož jednotlivé zaměstnání a pozice mají různé mzdové úrovně. Dalším negativním efektem je fungování a výkonnost na trhu práce, protože není efektivně využíván individuální potenciál pracovníků a pracovníc, jelikož využívání jejich schopností je často podmíněno genderovými stereotypy. Dle Křížkové segregace brání trhu práce reagovat na změny, snižuje tak pružnost nabídky a poptávky na trhu práce. V neposlední řadě má segregace negativní vliv na to, jak muži vidí ženy a jak ženy vidí samy sebe. Segregace posiluje genderové stereotypy, které působí nejen na to, jak nás vidí okolí, ale zejména na to, jak své postavení vnímáme my sami. Genderová segregace se dělí do dvou rovin, jedná se o segregaci vertikální a segregaci horizontální.¹⁷

1.4.1 Typy segregací

Vertikální segregaci definujeme jako disproporční zastoupení žen nebo mužů na různých příčkách zaměstnanecké hierarchie, ve vedoucích pozicích, ve středním managementu, v pozicích vyžadující určitou míru odpovědnosti.¹⁸ Znamená to tedy koncentraci žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice.¹⁹ V tomto vymezení segregace se setkáváme s pojmem skleněný strop. Skleněný strop představuje bariéru, na kterou ženy narážejí při svém profesním postupu. V důsledku toho ženy jen zřídka dosahují nejvyšších politických, ekonomických, akademických a profesních pozic. Skleněný strop znemožňuje buď přímo přístup na tyto pozice, nebo k cestám, které přístup otevírají. Strop je pomyslná hranice, kam je ženám umožněn postup ve své kariéře ve vertikalitě. Výraz "skleněný" metaforicky vyjadřuje, že žena díky svým dosavadním dosaženým profesním kvalitám pouze dohlédne. Usiluje-li však žena již o tuto pozici a začne vyvíjet snahu se k této pozici postoupit, narazí na neviditelnou překážku v podobě snah namířených proti postupu na vrcholovou pozici.²⁰ Tuto segregaci mohou pozorovat přímo na vysokých

¹⁷ KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009., ISBN 978-80-7330-165-1., s. 13-14.

¹⁸ VALENTOVÁ, Marie, Iva ŠMÍDOVÁ a Tomáš KATRŇÁK. *Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: mezinárodní srovnání* [online]. In: 2007 [cit. 2016-05-1]. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/4f65927f9219ae00c4b73e6f9b0dc7612fba3c88_genderove-segregace-trhu-prace.pdf

¹⁹ *Gender, rovné příležitosti*, výzkum, Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2000, 2-3/2000, ISSN 1213-0028, s. 2.

²⁰ Gender: *Základní pojmy*. Český statistický úřad [online]. [cit. 2016-05-1]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

školách. Na příklad v roce 2009 se pohyboval v rozhodovacích orgánech vysokých škol podíl žen 21 %. V roce 2011 žena vedla pouze 12 ústavů z celkového počtu 62. Zatímco na pozici lektorek na vysokých školách jsou ženy zastoupeny v nadpoloviční většině, docentek je na veřejných školách pouze 23 % a profesorek jen 13 %.²¹

Horizontální segregace se vyznačuje tím, že je vysoká koncentrace mužů nebo žen v určitém sektoru trhu práce nebo v určitých povoláních. Silně horizontálně segregovaný trh lze tedy považovat takový, kde se vyskytuje mnoho jasně separovaných, tzv. typicky mužských a typicky ženských povolání nebo sektorů.²² Možnosti žen jsou omezenější než možnosti mužů. Tento typ segregace je často doprovázen odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů.²³ Ženy častěji obsazují obory, jako jsou humanitní a sociální vědy, koncentrují se především ve vládním či neziskové sektoru. Údaje z roku 2009 nám dokazují, že žen v neziskových organizacích je 38,3 % a ve vládním sektoru 36,9 %. Ve vysokoškolském sektoru tvoří ženy celkem 33,2 % všech výzkumných pracovníků. Z hlediska sektorů působí ženy nejméně v podnikatelské sféře a to pouze 15 %.²⁴

Desegregace trhu práce je termín, který označuje možnosti, jak omezit nebo odstranit horizontální i vertikální segregaci pracovního trhu.²⁵ Křížková ve své publikaci uvádí, že rostou politiky s cílem desegregace. Nejčastěji se jedná o snahu motivovat dívky ke vstupu do technických oborů studia. Problém dle Křížkové je v méně se zaměřujících politik na chlapce a mužskou část populace a jejich následný vstup do žen dominovaných zaměstnání. Pro toto úskalí se jeví řešení v motivaci ke vstupu do „atypických“ oborů, protože to se týká jak mužů, tak i žen. Na úrovni těchto politik zaměstnanosti je možné se zaměřit na další vzdělávání a školení.²⁶

²¹ Genderová rovnost ve vědě. *Gender a věda* [online]. [cit. 2016-05-1]. Dostupné z: <http://www.genderaveda.cz/menime-vedu/gender-ve-vede/10821083-zeny-ve-vede-v-cislech/vertikalni-segregace>

²² VALENTOVÁ, Marie, Iva ŠMÍDOVÁ a Tomáš KATRŇÁK. *Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: mezinárodní srovnání* [online]. In: 2007 [cit. 2016-05-1]. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/4f65927f9219ae00c4b73e6f9b0dc7612fba3c88_genderove-segregace-trhu-prace.pdf

²³ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2000, 2-3/2000., ISSN 1213-0028., s. 2.

²⁴ Genderová rovnost ve vědě. *Gender a věda* [online]. [cit. 2016-05-2]. Dostupné z: <http://www.genderaveda.cz/menime-vedu/gender-ve-vede/10821083-zeny-ve-vede-v-cislech/horizontalni-segregace>

²⁵ Gender: *Základní pojmy*. Český statistický úřad [online]. [cit. 2016-05-2]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

²⁶ KRÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009., ISBN 978-80-7330-165-1., s. 39.

Důsledkem pracovní segregace podle pohlaví je omezování pracovní možnosti. To se týká mužů i žen. Z výše uvedených faktů ale vyplývá, že více jsou znevýhodněny ženy. Důvodem je, že "ženská práce" má negativní asociace. V obecné rovině lidé pokládají mnoho ženských zaměstnání, jako je například knihovnice, učitelka na základních a mateřských školách, prodavačka, za nudné a monotónní. Dalším předpokladem je, že ženské práce nedisponují samostatností, nevyžadují potřebnou kvalifikaci a také inteligenci. Ženská zaměstnání obvykle nabízejí i mnohem méně odměn v podobě platu, mobility, výhod a prestiže. Rosabeth Moss Kanter zkoumala, jak pracovní segregace podle pohlaví ovlivňuje pracovní možnosti lidem, kteří získali zaměstnání v oblastech asociovaných s opačným pohlavím. Tento problém analyzovala jako tzv. tokenismu. Kanter říká, že s tokeny je zacházeno, jako s reprezentanty vlastní kategorie, většinou pouze jako se symboly než s individualitami. Kvůli neobvyklosti v dané pozici jsou tokenové častěji kontrolováni, tím se na ně vytváří silný tlak, aby práci odvedli úspěšně, což většinou vytváří vysoce stresové pracovní prostředí.²⁷

²⁷ RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003., ISBN 80-246-0525-2., s. 281.

2. Ženy na pracovním trhu

Kapitola se zaměřuje na pozice, které zaujímají ženy na pracovním trhu, dále pak na prostředky otevírající rovné příležitosti pro ženy na pracovním trhu. Poslední podkapitola se zabývá Evropskou unií a její rolí. Pracovní trh můžeme rozdělit ze dvou hledisek. Prvním hlediskem je struktura a obsazování pozic. Druhým hlediskem, kterým můžeme nahlížet na strukturu pracovního trhu, je profese a obory.

Na začátku této kapitoly je důležité si objasnit některé ekonomické pojmy. Všechny tzv. osoby starší patnáct let jsou ekonomicky aktivním obyvatelstvem. Můžeme užít i označení pracovní síla ekonomiky nebo práceschopné obyvatelstvo. Souhrn všech zaměstnaných a nezaměstnaných osob nazýváme právě termínem ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Zaměstnaní lidé mají placené zaměstnání nebo se sebezaměstnávají, mezi zaměstnané patří i lidé, kteří jsou v práci dočasně nepřítomni. Naproti tomu jsou nezaměstnaní, kteří se stávají nezaměstnanými tím, že nejsou v žádném placeném zaměstnání a sebezaměstnání, jsou registrovaní na úřadu práce a jsou připraveni k nástupu do zaměstnání nejdéle do čtrnácti dnů.²⁸ Všechny tyto procesy se uskutečňují na trhu práce. Trh práce je místo, kde se střetává tržní poptávka po práci s nabídkou práce.²⁹

Na pracovním trhu klasifikujeme několik druhů nezaměstnanosti. Frikční nezaměstnanost je přechodná, způsobena hledáním vhodnějšího pracovního místa. Poskytování podpor v nezaměstnanosti prodlouží logicky čas hledání nového místa. Strukturální nezaměstnanost znamená ztrátu zaměstnání z důvodu rozpadu podniků vyrábějících nežádoucí produkty. Mění se tak poptávka po práci, tato nezaměstnanost může být způsobena i nahrazením lidské práce moderní technikou. Sezónní nezaměstnanost vzniká kvůli sezónním změnám v nabídce práce, je závislá na ročním období. Cyklická nezaměstnanost vzniká, je-li celková poptávka po práci nízká, nezaměstnanost roste v celé ekonomice. Přirozená míra nezaměstnanosti odpovídá součtu sezónní, strukturální a frikční nezaměstnanosti, nastává při nulové cyklické nezaměstnanosti. Dalšími typy nezaměstnanosti je neúplná nezaměstnanost a nepravá

²⁸ NEDOMLELOVÁ, Iva a Aleš KOCOUREK. *Makroekonomie I: repetitorium pro distanční a kombinované formy studia*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2009., ISBN 978-80-7372-469-6., s. 91.

²⁹ KRAFT, Jiří, Pavla BEDNÁŘOVÁ a Aleš KOCOUREK. *Mikroekonomie II*. Vyd. 2., upr. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013., ISBN 978-80-7372-992-9., s. 135.

nezaměstnanost. Neúplná nezaměstnanost je stav, kdy pracovníci musí přijmout práci na snížený úvazek, nebo takovou práci, která není v souladu s jejich schopnostmi a kvalifikací. Formy zkrácených zaměstnaneckých úvazků nabývají rozšíření v zemích EU a USA. Posledním zmiňovaným typem nezaměstnanosti je nepravá nezaměstnanost. Tato nezaměstnanost je vytvářena osobami, které jsou zaregistrované na příslušném úřadu práce a čerpají podporu v nezaměstnání, ale tato skupina osob pracuje nelegálně nebo se práci nesnaží vůbec najít.

V současnosti z hlediska genderové perspektivy je na českém trhu práce ekonomická aktivita žen nižší než u mužů. Hlavním důvodem ekonomické neaktivity žen je jejich péče o rodinu a domácnost. Tímto břemenem je žena značně znevýhodněna na trhu práce. Z výsledků analýz, které zveřejnil Český statistický úřad, vyplývá, že podíl zaměstnaných žen od roku 2004 stále roste. Možnosti žen najít si adekvátní zaměstnání se odvíjí od jejich vzdělání, rodinné situace, věku. To platí samozřejmě i pro muže, zde je však počet faktorů výrazně nižší.³⁰

2.1 Diskriminace žen na trhu práce

Pojem diskriminace je běžně používaný termín v mnoha oblastech, ne vždy je však zcela zřejmé, jaké jednání označuje. V té nejobecnější rovině, pojem *diskriminace* můžeme nahradit slovním spojením *nerovné zacházení*. Diskriminace je jednání, které spočívá v rozdílném zacházení z určitého důvodu ve stejné situaci, pokud pro toto jednání není důvod, který se dá ospravedlnit. Potom je takové jednání v rozporu se zákonem. Za diskriminaci je považováno také obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.³¹

Genderovou diskriminaci na základě pohlaví dělíme na diskriminaci přímou a nepřímou. *Přímou* diskriminací rozumíme takové jednání, kdy se s osobou zachází méně příznivě, než se zacházelo nebo zachází s jinou osobou v totožné situaci. Za diskriminaci z hlediska genderu se pokládá i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo pohlavní identifikace. *Nepřímou* diskriminací rozumíme takové jednání, kdy na základě neutrálního ustanovení, zvyklosti nebo kritéria byly znevýhodněny

³⁰ ŘEHOŘOVÁ, Pavla, Eva ŠTICHHAUEROVÁ a Jindřich JOKL. *Genderová problematika v praxi: komparace vyspělých tržních ekonomik a ČR*: monografie. Liberec: Technická univerzita, 2010., ISBN 978-80-7372-651-5., s. 14.

³¹ DREXLEROVÁ, Jana. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS-Start, 2009., ISBN 978-80-86140-57-5., s. 9.

osoby totožného pohlaví v porovnání s osobami opačného pohlaví, jestliže takové ustanovení jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle nezbytně nutné.³²

Diskriminace žen má kořeny v historii, kde nerovné zacházení s ženami bylo předurčeno společností a tradicemi. Od té doby se mnohé věci změnily, problematika je však neustále aktuální tématem a to především v oblasti pracovního trhu, kde se projevuje v nižších mzdách a odměnách, v diskriminaci při náboru do zaměstnání, v neadekvátních pracovních podmínkách nebo prostřednictvím sexuálního obtěžování. Zaměstnavatelé v řadě situací upřednostňují při pracovním náboru muže a tím pádem diskriminují ženy na základě již zmíněných stereotypů, že jsou ženy méně produktivní, jelikož musí pečovat o děti nebo teprve otěhotní. Typickým projevem diskriminace ženy při přijímacím pohovoru jsou otázky ohledně mateřství. Stereotypy, podle kterých se zaměstnavatelé řídí, se nemusejí zakládat na pravdě. Diskriminace žen vychází také z horizontální a vertikální segregace trhu, jak jsem zmínila už výše v kapitole.³³

Zákon o zaměstnanosti §4/2 říká, že při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána nepřímá i přímá diskriminace a to z důvodu genderu, rasového nebo etnického původu, sexuální orientace, národnosti, rodu, jazyka, státního občanství, sociálního původu, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutí, politického nebo jiného myšlení, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Mezi formy diskriminace se řadí i jednání zahrnující podněcování k diskriminaci.³⁴

Zákon o zaměstnanosti vytváří podmínky pro vstup při rekvalifikaci lidí, hmotné zabezpečení při rekvalifikaci a před nástupem do zaměstnání. Úřady práce při rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání v daném území vycházejí z aktuálního nedostatku profesí na trhu práce a z profesní struktury nově vznikajících pracovních míst. Rekvalifikaci chápeme jako získávání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající

³² Gender: základní pojmy. Český statistický úřad [online]. [cit. 2016-06-5]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

³³ ŘEHOŘOVÁ, Pavla, Eva ŠTICHHAUEROVÁ a Jindřich JOKL. *Genderová problematika v praxi: komparace vyspělých tržních ekonomik a ČR: monografie*. Liberec: Technická univerzita, 2010., ISBN 978-80-7372-651-5., s. 17.

³⁴ Gender: základní pojmy. Český statistický úřad [online]. [cit. 2016-06-5]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

kvalifikace uchazeče o zaměstnání. Rozsah a obsah rekvalifikace záleží na dosavadní kvalifikaci, zdravotním stavu, schopnosti a zkušenosti fyzické osoby, které se rekvalifikace bude týkat. Do rekvalifikace mohou být zařazeni uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání.³⁵

Genderové nerovnosti na českém trhu práce, i přes zavedenou legislativu, která zakazuje diskriminaci, nemizí. Zdá se, že se dokonce prohlubují. Zároveň se tak upozorňuje a zvyšuje povědomí o existenci diskriminaci žen a jejich nižší šance v české populaci. Ženy si sami uvědomují, že pozice v zaměstnání s muži není vyrovnaná. Výzkumy v posledních letech uvádějí, že 40 % žen v České republice, zažily diskriminaci v zaměstnání, nadpoloviční většina z důvodu pohlaví.³⁶

2.2 Struktura a obsazování pozic

Do této podkapitoly patří vertikální segregace trhu zmíněná již v podkapitole 1.4.1, tedy zastoupení žen a mužů v různých úrovních zaměstnání, co se týká pozic. Struktura pracovních pozic úzce souvisí také s genderovými stereotypy, kterým se podrobněji věnuje kapitola 1.2. K tomu, aby ženy mohly zastávat vyšší pozice, mohou napomoci pružné pracovní doby, které mohou vyřešit různé nečekané situace, které žena musí řešit, například stav, kdy se žena musí postarat o dítě.

V období industrializace byla striktně oddělena sféra práce a sféra domácnosti. Ženy ze středních vrstev zůstávaly v domácnosti a byly podporovány mzdou pracujících mužů. Díky přesvědčení, že ekonomické zajištění nízkých vrstev mělo dvojí příjem- ze zaměstnání ženy a zaměstnání muže jedné domácnosti, došlo k ospravedlnění nízkého platu u ženy. Ženy z vysokých a středních vrstev do práce nechodily, neboť se jim přisuzovala péče o domácnost a mužům zase placená práce. Právě tento systém dělby práce měl vliv na vytváření struktury zaměstnání.³⁷

Vývoj zaměstnanosti žen v českém kontextu se od západních zemí lišil. Tyto rozdíly byly nastaveny zejména různými společenskopolitickými poměry. V 50. letech

³⁵ Rekvalifikace podle zákona o zaměstnanosti. *Mzdová praxe* [online]. [cit. 2016-06-25]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d998v974-rekvalifikace-podle-zakona-o-zamestnanosti/?search_query=\\$issue=3I6](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d998v974-rekvalifikace-podle-zakona-o-zamestnanosti/?search_query=$issue=3I6)

³⁶ KRÍŽKOVÁ, Alena. Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. Sociologické disertace. ISBN 978-80-7330-125-5., s. 39.

³⁷ KRÍŽKOVÁ, Alena. Pracovní dráhy žen v České republice. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. ISBN 978-80-7419-054-4., s. 20.

se české ženy začínají pomalu prosazovat na trh práce. Ženy zaujímají především nižší pracovní pozice v odvětví zemědělství a průmyslu. V 60. letech se objevují i na pozicích administrativy a služeb a v 70. letech přichází generace vzdělaných žen středně a vysoce, která zaujímá pozice jim odpovídající kvalifikaci. V následných 90. letech se ženy vypracovaly v podnikatelské sféře a tím se změnil dosavadní status ženy jako 'pouhé' pečovatelky o rodinu.³⁸ Výše zmíněné trendy proměnily ženskou pracovní sílu na trhu práce.

V dnešní době převažuje práce českých žen zejména v terciálním sektoru a ve službách. Zaměstnání pro většinu žen znamená zejména finanční nezávislost a zároveň možnost se spolupodílet na finančním zabezpečení své rodiny. Ženy, které vystudují vysokou školu a déle pracují v zaměstnání, které vyžaduje vysokoškolské vzdělání, jsou považovány za kariérově orientované. Ve skutečnosti je tato představa mylná. Ženám se staví do cesty model řízení, který selektuje ženy mimo informační kanály. Při výběru pracovníků se uplatňují postupy, které vycházejí z mužských představ stereotypů o ženách, muži ve vedoucích pozicích vnímají ženy jako manželky, matky a přítelkyně. Muži ve vedoucích pozicích si podvědomě vybírají někoho, kdo jejich funkci jednou zastoupí, proto pracovník-muž nemůže být zastoupen pracovnící-ženou, snížila by se tak významnost pracovní pozice. Ženy, které kombinují práci s rodinou, nejsou schopny obstat nárokům týkajícím se mobility, časové investice či neformálních schůzek. Ženy doplácí na to, že se většina z nich chová tak, jak muži očekávají a jak to předkládá stereotyp ženských rolí. Různorodost pracovních drah žen je slabá.³⁹

Ve vývoji zaměstnanosti hraje roli i generační aspekt. S každou novou generací zaměstnaných žen přicházela odlišnost od generace svých matek. Ženy během vývoje zlepšily svou vzdělanostní strukturu a kvalifikaci, přizpůsobily svým požadavkům pracovní prostor.⁴⁰

³⁸ ŘEHOŘOVÁ, Pavla, Eva ŠTICHHAUEROVÁ a Jindřich JOKL. *Genderová problematika v praxi: komparace vyspělých tržních ekonomik a ČR*: monografie. Liberec: Technická univerzita, 2010., ISBN 978-80-7372-651-5., s. 10.

³⁹ ČERMÁKOVÁ, Marie a Hana MAŘÍKOVÁ. *Proměny současné české rodiny: (rodina-gender-stratifikace)*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000., ISBN 80-85850-93-1., s. 87.

⁴⁰ Tamtéž, s. 88.

2.2.1 Genderový mainstreaming

Genderový mainstreaming je pojem, který označuje metodu prosazování genderové rovnosti. Tento koncept se poprvé objevil v mezinárodních textech v roce 1985 pod záštitou OSN v souvislosti s diskusí uvnitř Komise pro postavení žen o úloze žen v rozvoji. Je považován za prostředek podpory úlohy žen v oblasti rozvoje, zároveň je také považován jako prostředek integrace ženských hodnot do rozvojové činnosti.⁴¹ Gender mainstreaming je jedním z nástrojů, který slouží k odstranění nerovnosti. Hlavní podstata spočívá v tom, že před přijetím jakéhokoli rozhodnutí je provedena analýza a následné vyhodnocení jeho dopadu na ženy a muže.⁴² Princip rovnosti pohlaví byl zařazen mezi základní cíle Evropských společenství. To dává za povinnost všem členským státům aplikovat metodu genderového mainstreamingu ve všech činnostech v rámci Společenství. Česká republika přijala tzv. Asociační dohodu, která zavazovala ČR k tomu, že bude využívat metody a prostředky k dosažení rovnosti mezi ženami a muži. Pro vládu se tak stal genderový mainstreaming legitimní nástroj k prosazování genderové rovnosti.⁴³

V souvislosti v genderovým mainstreamingem uvádí Český statistický úřad také pojem genderový budgeting. Což znamená rozpočtování z hlediska rovných příležitostí žen a mužů a je uplatněním mainstreamingu v rozpočtovém procesu. Jedná se o hodnocení rozpočtů z hlediska genderu, při čemž se na úrovni rozpočtového procesu bere ohled s cílem prosazování rovnosti mužů a žen v procesu rozpočtování veřejných finančních prostředků. Jde o princip přerozdělování finančních prostředků a sestavování veřejných rozpočtů, při čemž je použita genderová analýza při posuzování jejich dopadu na ženy a muže. Jde tedy o spravedlivější přerozdělování finančních prostředků z hlediska rovného přístupu k čerpání finančních zdrojů na zabezpečování potřeb a zájmů žen a mužů.⁴⁴

Nezbytným předpokladem k zvládnutí gender mainstreaming je *účast žen v politickém a veřejném životě a procesech rozhodování*. Je důležité, aby do veřejného a politického života vstupovalo více žen. Pokud ženy nebudou aktivně zapojeny do

⁴¹ NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: MPSV, 2002. ISBN 80-86552-35-7., s. 29.

⁴² FERRAROVÁ, Eva. *Průručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 976-80-86520-03-2., s. 5.

⁴³ NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: MPSV, 2002. ISBN 80-86552-35-7., s. 3.

⁴⁴ Gender: základní pojmy. Český statistický úřad [online]. [cit. 2016-05-25]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

veřejného a politického života a obecně do rozhodovacích procesů, lze obtížně získávat politickou vůli k provádění genderového mainstreamingu. Důležité je zejména, aby se ženy aktivně zapojovaly do rozhodovacích procesů, a tím zajistily, zohlednění různorodých hodnot, zájmů a životních zkušeností žen.⁴⁵

Jak to tedy vypadá v praxi s aplikací genderového mainstreamingu. V zemích Evropské unie existují obvykle na větším úřadu veřejné správy osoby, oddělení nebo odbor, který se zabývá implementací hledisek rovnosti žen a mužů do práce a politiky samotného úřadu. Farrarová uvádí v příručce jako příklad, jak funguje v tomto směru vídeňský magistrát.

Vídeňský magistrát má podobnou strukturu jako pražský, vídeňský má však o jeden obor navíc, a to Frauenbüro, který znamená oddělení pro ženy nebo také ženská kancelář. Frauenbüro má zhruba 35 zaměstnanců a zaměstnankyň a zabývá se vedením genderových statistik, vytvářením a zpětnou kontrolou opatření zaměřených na vyrovnávání šancí mužů a žen na úřadu, a to zejména v oblasti sladování rodinného a pracovního života. Dále pak se zabývá přípravou vzdělání zaměstnanců a zaměstnankyň v oblasti rovných příležitostí a genderu. Směrem k občanům a občankám Vídně poskytuje Frauenbüro právní poradnu pro otázky nerovnosti a diskriminace na pracovním trhu (nerovné mzdy, nepřijetí do práce z důvodu pohlaví, nerovný přístup k vyšším pozicím). Úřad zajišťuje také právní poradny pro problémy související s domácím násilím, se sociální situací, pro ženy cizinky. Dalším bodem je propagace Vídně jako města genderově citlivého a vyrovnaného, jako organizaci konferencí a workshopů na téma rovných příležitostí žen a mužů.⁴⁶ Frauenbüro je velmi důležité oddělení magistrátu, vnáší do veřejné správy pozitivu, která by naplňovala mnohé nedostatky v oblasti pracovního trhu České republiky. Pokud by takové oddělení vzniklo i v České republice, vytvořilo by nové pracovní pozice, oddělení by propagovalo rovné příležitosti.

⁴⁵ NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: MPSV, 2002., ISBN 80-86552-35-7., s. 42.

⁴⁶ FERRAROVÁ, Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 976-80-86520-03-2., s. 5.

2.2.2 Prostředky otevírající rovné příležitosti na pracovním trhu

Jak efektivně předcházet nerovnostem na pracovním trhu, je stále diskutovaná otázka. Zaměstnavatelé i zaměstnanci jsou pod tlakem genderových stereotypů, nejvíce pak jsou ohroženy ženy.

Vzhledem k nabídce a poptávce na pracovním trhu je zájem zaměstnavatelů o ženskou pracovní sílu menší než zájem o mužskou pracovní sílu. Problémy vyplývají z vlivu rodiny (mateřství) a segregací trhu práce dle pohlaví. Nejvíce jsou ženy omezeny na pracovním trhu díky menší a časové flexibilitě, proto příslušné úřady práce nacházejí více pracovních pozic vhodných pro muže, než pro jejich protějšky.⁴⁷

Dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce může ovlivnit nabídka flexibilních podmínek v zaměstnání. Stále častěji se vyskytuje pojem sladění osobního a pracovního života. Zaměstnavatelé na trhu práce začali tento pojem chápat jako konkurenční výhodu na trhu práce. Pokud se zaměstnavatelé přizpůsobí individuální situaci zaměstnance, mohou tak pro sebe získat daleko více schopných a úspěšných odborníků a odbornic. Na pracovním trhu existuje řada lidí, kteří se vzhledem k aktuální životní situaci nemohou účastnit schématu pevné pracovní doby. Nejvíce se situace týká matek na mateřské dovolené. Flexibilní pracovní podmínky zahrnují možné úpravy, například pružná pracovní doba, zkrácená pracovní doba, částečné úvazky, projektové úvazky, práce z domova, teleworking, sdílení pracovní funkce, což znamená, že se střádají dva lidé v jednom pracovním úvazku. Nevýhodou tohoto systému je problém s důvěrou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Někteří vedoucí se obávají, zda jejich pracovníci skutečně doma věnují čas svým pracovním povinnostem. Dalším negativem je náročná a složitá koordinace a organizace práce. Naopak pozitivem tohoto systému je zanedbatelná investice do uspořádání pracovní doby a dobrý start pro ženy, které se navrací na svá místa po mateřské dovolené. Pracovní pozice na trhu práce by se tak staly pro ženy dostupnější díky zmiňovaným možnostem.⁴⁸

⁴⁷ ŘEHOŘOVÁ, Pavla, Eva ŠTICHHAUEROVÁ a Jindřich JOKL. *Genderová problematika v praxi: komparace vyspělých tržních ekonomik a ČR*: monografie. Liberec: Technická univerzita, 2010., ISBN 978-80-7372-651-5., s. 16.

⁴⁸ VELÍŠKOVÁ, Hana. *Rovné šance jako konkurenční výhoda: příručka pro personalisty a liniové manažery zodpovědné za řízení a rozvoj lidských zdrojů*. Praha: Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů, 2007., ISBN 978-80-86520-19-3., s. 16.

Výše zmíněnou pružnost pracovní doby můžeme rozlišit na pozitivní flexibilitu a negativní flexibilitu. Pozitivní flexibilita znamená, že je pružná pracovní doba, při které není zcela přesně stanoven začátek a konec pracovní doby, kdy zaměstnanec je na svém pracovním místě. Na druhé straně negativní flexibilita znamená, že se zaměstnanec musí zcela přizpůsobit požadavkům zaměstnavatele. V publikaci *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*, uvádí autorka analýzu, z které je patrné, že v České republice převažuje neflexibilní pracovní doba. Celkem 58 % respondentů má pevně daný začátek i konec pracovní doby, 14 % zaměstnanců má možnost zasahovat do své pracovní doby a 19 % pracujících je povinno plně se přizpůsobit potřebám svého zaměstnavatele. Výsledky z pohledu genderu nám ukazují, že více flexibilní pracovní dobu mají muži než ženy. Na flexibilitu pracovní doby má vliv také dosažené nejvyšší vzdělání. Lidé s vyšším vzděláním jsou ve výhodnější pozici. Zatímco lidé s nízkou úrovní vzdělání se musejí z hlediska pracovní doby přizpůsobovat potřebám svého zaměstnavatele. Z toho tedy vyplývá, že vyšší míra pozitivní flexibility, možnost spoluorganizovat pracovní dobu, náleží lidem v řídicích pozicích a lidem s vyšší kvalifikací a vzděláním.⁴⁹ Tyto řídicí pozice však zastávají stále častěji muži.

2.3 Obory a profese

Struktura trhu práce z hlediska oborů a profesí znamená dělení podle klasifikace zaměstnání. Tabulka níže znázorňuje hlavní třídy klasifikace CZ-ISCO zveřejněné Českým statistickým úřadem. V oblasti oborů a profesí můžeme naléznout genderové stereotypy, na jejichž základě se také staví horizontální genderová segregace. Jedince předurčují často fyzické a psychické vlastnosti k určitému druhu práce a do jisté míry tyto vlastnosti ovlivnit nelze. Lze ale atraktivnit některé obory a profese, jak pro muže tak ženy. Na tuto strukturu má již vliv proces vzdělávání a výsledné vzdělání. S tím souvisí i následná feminizace, tedy převaha žen nad muži v určitém odvětví na pracovním trhu.

⁴⁹ DUDOVÁ, Radka. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2007., ISBN 978-80-7330-119-4., s. 40-41.

Tab. 1 Hlavní třídy klasifikace CZ-ISCO

1. Zákodníci
2. Specialisté
3. Techničtí a odborní pracovníci
4. Úředníci
5. Pracovníci ve službách a prodeji
6. Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
7. Řemeslníci a opraváři
8. Obsluha strojů a zařízení, montéři
9. Pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci
10. Zaměstnanci v ozbrojených silách

(Zdroj: Trh práce a pohyb za prací. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2016-06-5]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/101362-09-2000__2008-5_2_trh_prace_a_pohyb_za_praci)

Charakter trhu práce na daném území určuje charakteristiky pracovní síly. Složení obyvatel podle stupně vzdělání by mělo odpovídat požadavkům existující ekonomiky na daném území. Jestliže na takovém území je nesoulad mezi nabízenou pracovní silou a silou poptávky, pak se zvyšuje počet nezaměstnaných v určitých skupinách.⁵⁰ V těchto oblastech profesí a oborů nalézáme genderové stereotypy. Trh práce je možné charakterizovat jako rozdělený podle genderu, ženské práci je přisuzována nižší hodnota, ženy jsou strukturálně znevýhodněny, a proto nemají rovnocenný přístup k řídicím pozicím a prestižním zaměstnáním. To má za následek existující feminizaci oborů a pozic, kde jsou převážně ženy, proto jsou stereotypně ženské charakteristiky aplikovány na celý obor nebo pozici.⁵¹ Na strukturu trhu práce a rovnost příležitostí má vliv proces vzdělávání. V praxi můžeme pozorovat převahu učitelek nad učiteli, zdravotních sester, prodavaček a dalších zaměstnání, kde převažují většinou ženy. Na tuto situaci má vliv odměňování, motivací pro ženu, která je na mateřské dovolené je výše platu muže, který zabezpečí rodinu více jeho platem, plat muže je vyšší než plat ženy.

⁵⁰Trh práce. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2016-06-05]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/101362-09-2000__2008-5_2_trh_prace_a_pohyb_za_praci

⁵¹ KRÍŽKOVÁ, Alena. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007., s. 28., ISBN 978-80-7330-125-5., s. 28.

2.3.1 Role vzdělání v zaměstnání

Dosažené vzdělání ovlivňuje možnosti zaměstnání. Podkapitola se věnuje tomu, co je hlavní prostředkem, které žáky ovlivňuje při volbě dalšího vzdělávání. Právě volba vzdělávání, které si žáci škol volí, vytváří již zmiňovanou horizontální segregaci trhu práce.

Možnost vzdělávat se nebylo pro dívky od počátku dostupné. Teprve v sedmdesátých letech 18. století byly první pokusy o institucionální vzdělávání dívek. V roce 1774 byl vydán *Všeobecný školní řád* a tím byla zavedena povinná školní docházka. Bylo stanoveno, že součástí hlavních škol budou zřízeny dívčí školy, které budou mít zejména zaměření na základní vzdělání a výuku ruční práce. Ruční práce zaujímaly v rozvrhu žen největší prostor, následovalo tzv. trivium (čtení, psaní a počty). Na rozvoj počtu škol pro dívky měly zejména zásluhu školské reformy z konce 18. století.⁵²

Tradičním předpokladem je, že čím vyšší vzdělání je dosaženo, tím vyšší je šance na výhodné postavení na trhu práce a vyšší mzdové ohodnocení. Výraznější vliv vzdělání na následnou vyšší mzdu je silnější u mužů, než u žen. Rozdíl mezi platem žen a platem mužů se zvyšujícím vzděláním a prestiží povolání zvětšuje. Obecně tedy říct, že pozice žen na trhu práce se slučuje s nižší mzdou a naopak vysokým ohrožením aktuální pozice a nezaměstnaností. Autorky knihy „S genderem na trh: Rozhodování dalším vzděláním patnáctiletých“ uvádějí, že muži s maturitním vzděláním dosáhnou v průměru na vyšší mzdu než ženy s vyšším odborným vzděláním nebo bakalářským titulem. A dále muži s vyšší odbornou školou nebo bakalářským titulem mají vyšší průměrnou mzdu než ženy vysokoškolsky vzdělané s magisterským diplomem.⁵³ Chlapce při volbě budoucího povolání odrazuje zejména výše mzdy. Tento fakt znamená, že za vyučení s maturitou se dosáhne vyšší mzdy než za dívčí bakalářský diplom. To má za následek nezájem chlapců o dosažení vzdělání zakončeného maturitní zkouškou. Jedná se tak o diskriminaci tzv. ženských oborů, které přinášejí nižší zisky,

⁵² BAHENSKÁ, Marie. *Počátky emancipace žen v Čechách: dívčí vzdělávání a ženské spolky v Praze v 19. století*. Praha: Libri, 2005., ISBN 80-7277-241-4., s. 9.

⁵³ JARKOVSKÁ, Lucie, Kateřina LIŠKOVÁ a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzděláním patnáctiletých*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010., ISBN 978-80-7419-030-8., s. 21.

i přes dosažení vyššího vzdělání. Bylo by pak nelogické, kdyby chlapci vstupovali do těchto oborů, museli by akceptovat nižší zisk i nižší status vykonávané profese.⁵⁴

Rozhodující vliv má také genderové symbolické rozdělení, které působí normativně, aniž by si uvědomovali, tak se dívky a chlapci snaží vyhovět genderovým normám. V oborech, které jsou připisovány ženám, jsou vyžadovány vlastnosti, které souvisí s péčí a reprodukcí. Dalším rozhodujícím faktorem může být samotné působení stereotypů ze strany kantorů a dalších pedagogických pracovníků, kteří svými stereotypními předsudky mohou ovlivňovat žáky a žákyně. Několik výzkumů dokazuje, že vzdělávací systémy reprodukují konvenční genderové orientace.⁵⁵ Tyto systémy mají svůj původ v rodinném zázemí a také ve společnosti, která na ně klade nároky. Před nástupem dětí do školy, jsou nejvíce ovlivňovány výchovou svých rodičů. Rodiče své děti mohou ovlivňovat svým chováním, názory, vírou. Často se stává, že rodiče mají jisté vzdělání a povolání a chtějí, aby jejich potomek vykonával práci stejnou jako oni. Proto jsou žáci často ovlivňováni svou rodinou a blízkým okolím při volbě svého vzdělání a povolání. Autorky uvádějí, že dcery, které mají matku vzdělanou a v zaměstnání, vnímají svou genderovou roli méně tradičně než dcery žen v domácnostech či méně vzdělaných matek.⁵⁶

Stereotypní chování vůči žákům a žákyním se projevují tím, že učitelé a učitelky vyvolávají častěji chlapce. Chlapcům obvykle podávají těžší otázky a dávají jim kvalitnější zpětnou vazbu. Chlapci jsou také frekventovaněji chváleni za jejich intelektuální odpovědi. Naproti tomu dívky jsou chváleny za svojí pilnost, upravený zevnějšek a způsobnost. Dívky dosahují lepšího hodnocení ve škole než chlapci. Výzkum, který provedl Sociologický ústav AV ČR, ukázal, že známky dívek jsou často devalvovány vyučujícími. Dívky bývají v průměru hodnoceny lepšími známkami, ale výsledky jsou stereotypně zpochybňovány tím, že se dívky učí látku z paměti a nepochopí podstatu a logiku učiva. Dívky tak dostávají i přes dobré známy od vyučujících rozpornou zpětnou vazbu. Dívkám jsou zpochybňovány jejich výkony

⁵⁴ JARKOVSKÁ, Lucie, Kateřina LIŠKOVÁ a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010., ISBN 978-80-7419-030-8., s. 27.

⁵⁵ JARKOVSKÁ, Lucie, Kateřina LIŠKOVÁ a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010., ISBN 978-80-7419-030-8., s. 21.

⁵⁶ JARKOVSKÁ, Lucie, Kateřina LIŠKOVÁ a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010., ISBN 978-80-7419-030-8., s. 45

a schopnosti. Dobrá známka dívky neznamená to stejné co v případě chlapce. Tato zpětná vazba od vyučujících ovlivňuje sebevědomí a ambice dívek, jedná se o jeden z mechanismů genderové socializace, kvůli níž si dívky osvojují ochotu setrvat ve srovnání se svými spolužáky. Toto neustále podceňování může ovlivnit psychickou stránku dívek a to tak, že ztratí sebevědomí a tím nižší pracovní ambice. Tyto procesy se dějí v nevědomí vyučujících, ti se domnívají, že jednají spravedlivě a se všemi rovnocenně.⁵⁷ Tato zjištění ovlivňují to, že ženy akceptují horší pozice na trhu práce, než jejich stejně vzdělaní kolegové. To má za následek podporování genderových stereotypů u dětí.⁵⁸ Claire Renzetti popisuje další příklady stereotypního chování k žákům, kdy učitelé požádají dívky o zalévání květin a chlapce o přinesení učebnic nebo obsloužení technického zařízení. Tyto skutečnosti mají své důsledky. Odrážejí chlapce a dívky od vzájemné spolupráce, a nemají tak možnost vyzkoušet si zájmy a činnosti opačné skupiny. Dalším důsledkem, že děti si zvyknou cítit se lépe v kolektivu stejného pohlaví, to může být problém i v budoucím zaměstnání. Rozdělování dětí podle pohlaví umocňuje genderové stereotypy.⁵⁹

Výše zmíněná tvrzení potvrzuje i Český statistický úřad. ČSÚ uvádí děti, žáky a studenty na jednotlivých typech škol. Základní školy navštěvovalo ve školním roce 2009/2010 celkem 382 748 dívek a 411 711 chlapců. Ve školním roce 2014/2015 to bylo 414 331 dívek a 439 806 chlapců. Na základních školách se nesetkáváme ještě s velkými rozdíly v počtu dívek oproti počtu chlapců. Disparity nalezneme až v středoškolském vzdělání, které si žáci sami vybírají. Středoškolské vzdělání dělíme na gymnázia, obory středních škol bez maturitní zkoušky a obory středních škol odborné a maturitní zkouškou. Gymnázia za školní rok 2009/2010 měla celkem 82 284 dívek a 55 758 chlapců. Tento trend se nějak významně nelišil ani v dalších letech, i ve školním roce 2014/2015 bylo na gymnáziích 72 770 dívek a 54 869 chlapců. Gymnázia jsou ve většině případů předstupem dalšího vzdělání, o které chlapci z důvodu mezd nestojí, jak již bylo zmíněno výše. Obory středních škol bez maturitní zkoušky dominují v zastoupení chlapci. Ve školním roce 2009/2010 navštěvovalo tento typ škol celkem

⁵⁷ JARKOVSKÁ, Lucie, Kateřina LIŠKOVÁ a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010., ISBN 978-80-7419-030-8., s. 30.

⁵⁸ JARKOVSKÁ, Lucie, Kateřina LIŠKOVÁ a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010., ISBN 978-80-7419-030-8., s. 33.

⁵⁹ RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003., ISBN 80-246-0525-2., s. 137-138.

39 298 dívek a téměř v dvojnásobném počtu 76 228 chlapců. Tento trend nadále pokračuje i ve školním roce 2014/2015 kde bylo 33 410 dívek a 63 386 chlapců. Obory středních škol odborné s maturitní zkouškou ve školním roce 2009/2012 navštěvovalo celkem 152 00 dívek a 144 883 chlapců. V následných školních rocích tomu nebylo jinak, ve školním roce 2014/2015 bylo celkem 108 808 dívek a 102 269 chlapců na maturitním oboru. Jako dalším stupeň vzdělání po středních školách následují vyšší odborné školy a školy vysoké. Na vyšších odborných školách ve školním roce 2009/2010 studovalo celkem 20 702 dívek a pouze 8 047 chlapců, zhruba ve stejné linii tomu bylo i v dalších školních rocích, v roce 2014/2015 bylo na VOŠ 19 446 žen a 7 514 mužů. Na vysokých školách dominují opět ženy. Ve školním roce 2009/2011 bylo celkem 216 379 žen a 172 621 mužů, ve školním roce 2014/2015 na VŠ bylo 194 905 žen a 152 434 mužů.⁶⁰

Tyto údaje nám potvrzují, že muži obecně převažují nad ženami v oborech středních škol bez maturitní zkoušky. Větší zastoupení žen nalezneme na gymnáziích a na oborech středních odborných škol s maturitní zkouškou. Na toto vzdělání navazuje vyšší odborné vzdělání a vysoké školy, kde jsou ženy v počtu dominantnější než muži.

Dívky jsou nuceny zvážit představy o vlastní rodině do volby své školy a budoucího povolání. Dívky vnímají, že si buď založí rodinu anebo zvolí profesi, chlapcovo zapojení do rodiny je dobrovolnou možností. Proto ženy zaujímají hůře placené pozice na segregovaném pracovním trhu. Ženy proto volí profese v tzv. ženských oborech, a nevnímají tak svoji kariéru jako konflikt mezi prací a předpokládanou péčí o rodinu.⁶¹

Dalším důležitým údajem je počet celkových žáků v daném vzdělávacím zařízení. Ve školním roce 2009/2010 nastoupilo do základních škol celkem 794 459 žáků. Na gymnázia 143 851 žáků Obory středních škol bez maturitní zkoušky obsadilo celkem 115 526 žáků a obory středních škol odborných s maturitní zkouškou obsadilo v daném školním roce 296 883. Na VOŠ bylo celkem 28 749 studentů a na VŠ bylo celkem 389 000 studentů. Zatímco ve školním roce 2014/2015 nastoupilo na základní školu více žáků než ve školním roce 2009/2010 a to 854 137 žáků. S porovnáním s rokem

⁶⁰ Zaostřeno na ženy a muže, vzdělání. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2016-06-5]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/3-vzdelani>

⁶¹ JARKOVSKÁ, Lucie, Kateřina LIŠKOVÁ a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010., ISBN 978-80-7419-030-8., s. 135.

2009/2010 nastoupilo na další vzdělávání méně žáků. Na gymnázia celkem 127 666 žáků, na obory středních škol bez maturitní zkoušky 96 799 žáků, na obory středních škol s maturitní zkouškou celkem 211 077 žáků. Na vysokých školách bylo celkem 347 339 studentů.⁶²

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy chce zatraktivnit vzdělávání v České republice, proto vznikl nový program Evropské unie Erasmus+ pro období 2014 až 2020, který podporuje spolupráci ve vzdělávání, odborné přípravy a v oblasti sportu a mládeže. Tento program nabízí finanční podporu na studium, stáž, dobrovolnickou činnost či práci v zahraničí. Program má tři klíčové pilíře. První znamená mobilitu ve vzdělávání pro jednotlivce, např. podpora pobytu studentů VŠ A VOŠ a žáků středních škol, zahrnuje výukové pobyty pro vyučující v zahraničí. Druhý pilíř klade důraz na spolupráci v inovacích a výměně účinných postupů, např. zlepšení konkrétní vzdělávací oblasti pomocí společných výukových programů univerzit. Poslední třetí pilíř podporuje reformu v oblasti vzdělávacích politik, např. sledování vzdělávacích systémů v Evropské unii.⁶³ Tyto možnosti umožňují získat potřebné zkušenosti pro budoucí zaměstnání.

2.3.2 Platové nerovnosti na pracovních pozicích

Mzdy jsou součástí pracovního trhu, s nimi se objevují i platové rozdíly mezi jednotlivými obory, zejména pak rozdíly v odměňování pracovníků a pracovníc.

Průměrná hrubá měsíční mzda je podíl mezd bez osobních nákladů připadající na jednoho zaměstnance za měsíc. Do mzdy zahrnujeme základní mzdu a platy, příplatky a doplatky, odměny, náhrady mezd a další složky mzdy nebo platu, které byly zúčtovány k výplatě. Nespadají sem náhrady mzdy nebo platu po dobu pracovní neschopnosti. Hrubá mzda znamená, že částka je ještě před snížením o pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové daně z příjmů fyzických osob a další dohodnuté srážky.⁶⁴

⁶² Zaostřeno na ženy a muže, vzdělání. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2016-06-5]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/3-vzdelani>

⁶³ ERASMUS+. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. [cit. 2016-06-5]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/erasmus>

⁶⁴ Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců - Metodika. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2016-06-5]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m

Rozlišujeme dva druhy mezd- nominální mzdu a reálnou mzdu. Nominální mzda neboli průměrná měsíční mzda zahrnuje výši peněz za provedenou práci ještě před zdaněním.⁶⁵ Reálná mzda představuje nominální mzdu zbavenou o inflaci, určuje skutečnou hodnotu mzdy-co je možné si za reálnou mzdu koupit. Je vyjádřením poměru ceny životních potřeb k vyplacené odměně za práci.⁶⁶ Více vypovídající než nominální mzda, která je zkreslená příjmy nejlépe placených zaměstnanců, je tzv. medián mezd. Medián představuje mzdu, která se nachází, při seřazení mezd od nejvyšších po nejnižší, uprostřed. Medián je proto lépe vystihuje skutečnost oproti nominální mzdě.⁶⁷

ČSÚ každé čtvrtletí zveřejňuje informace o průměrných mzdách. Existuje tzv. strukturální statistika, která poskytuje podrobné informace o mzdách jednotlivých zaměstnanců. Výsledky strukturální statistiky poskytuje Český statistický úřad se spoluprací s Ministerstvem práce a sociálních věcí od roku 1996. Jsou zjišťovány složky hrubého výdělku a další významné personální údaje o zaměstnancích, např. vzdělání, věk, pohlaví. Tyto informace slouží k podrobné analýze trhu práce a jeho dalšího vývoje. K 06. 06. 2016 je průměrná hrubá měsíční mzda v České republice 26 480 Kč.⁶⁸

Následující graf znázorňuje vývoj průměrné mzdy podle pohlaví v letech 2010 až 2013. Označení GPV je zkratka-Gender Pay Gap je rozdíl mediánu mzdy mužů a žen vztažen k mediánu mzdy mužů, vyjádření GPV je v procentech.⁶⁹

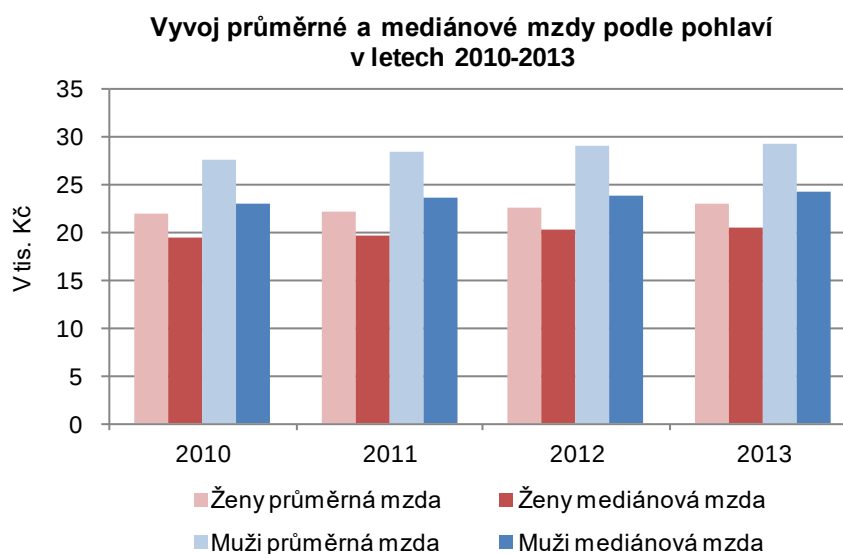
⁶⁵Nominální mzda. *Finslovník.cz* [online]. [cit. 2016-06-5]. Dostupné z: <http://www.finslovník.cz/nominalni-mzda/>

⁶⁶ Reálná mzda. *Finslovník.cz* [online]. [cit. 2016-06-5]. Dostupné z: <http://www.finslovník.cz/realna-mzda/>

⁶⁷Nominální mzda. *Finslovník.cz* [online]. [cit. 2016-06-5]. Dostupné z: <http://www.finslovník.cz/nominalni-mzda/>

⁶⁸ Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců - Metodika. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2016-06-5]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m

⁶⁹ Ženy a muži v datech - 2014. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2016-06-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2014-ksmwktemht>



Obr. 1 Vývoj průměrné mzdy podle pohlaví v letech 2010-2013

Mediánové a průměrné mzdy mužů a žen mírně rostly v posledních letech. Z grafu je patrné, že mzdy žen byly vždy nižší než mzdy mužů a to v případě hrubé i mediánové mzdy.

Příkladem oblasti platové nerovnosti na trhu práce je školství. Přestože ohodnocování zaměstnanců základních škol vychází z předpisů tarifního systému, kde je přesně dáno ohodnocení, vyskytují se zde rozdíly ve finančním ohodnocení mezi učitelkami a učiteli. Český statistický úřad zveřejnil za rok 2015 hrubé měsíční mzdy mužů a žen podle odvětví. Průměrná mzda v odvětví vzdělávání v roce 2015 činila celkem 27 206 Kč, z toho muži dosahovali v průměru na 33 733 Kč měsíčně a ženy na 25 173 Kč měsíčně. Medián mezd činil celkem 25 796 Kč, z toho muži dosahovali na 28 629 Kč a ženy na 25 032 Kč měsíčně.⁷⁰ Příčin těchto rozdílů mezd může být několik. Hlavním vysvětlením je, že se muži častěji vyskytují na řídicích funkcích, což zvedá průměrnou mzdu oproti ženám. Do průměrné mzdy se započítávají mzdy řadových učitelů a učitelek, tak i mzdy ředitelů a ředitelky škol, které jsou vyšší. Dalším faktorem různého platu je, že muži častěji působí na vyšších vzdělávacích stupních, kde platy jsou vyšší. Nemalou roli hraje i fakt, že ženy jsou v důsledku mateřské a rodičovské dovolené doma, muži mezitím nabudou delší pedagogické praxe, která je posune za vyšším výdělkem. Plat učitelů a učitelek se skládá z části nárokové a části nenárokové. Tímto vzniká prostor pro osobní ohodnocování učitelů a učitelek. Ředitelé či ředitelky

⁷⁰ Struktura mezd zaměstnanců - 2015. Český statistický úřad [online]. [cit. 2016-06-5]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2015>

hodnotí kvality vyučujícího, osobní ohodnocení může sloužit jako motivace k setrvání muže či ženy v zaměstnání.⁷¹

Učitelky ve vzdělávacím systému převažují nad učiteli. Na základních školách pro školní rok 2015/2016 tvořily učitelky ze všech základní škol celkem 84 %. Na 1. stupni základních škol jsou ženy zastoupeny až v 92 % a na 2. stupni základních škol v 75 % (viz. Tab. 2). Ač ženy dominují v učitelském povolání, jejich míra koncentrace klesá s rostoucím stupněm vzdělání, jak již bylo výše zmíněno.

Tab. 2 Počet vyučujících na ZŠ, celkem učitelek ve školním roce 2015/2016

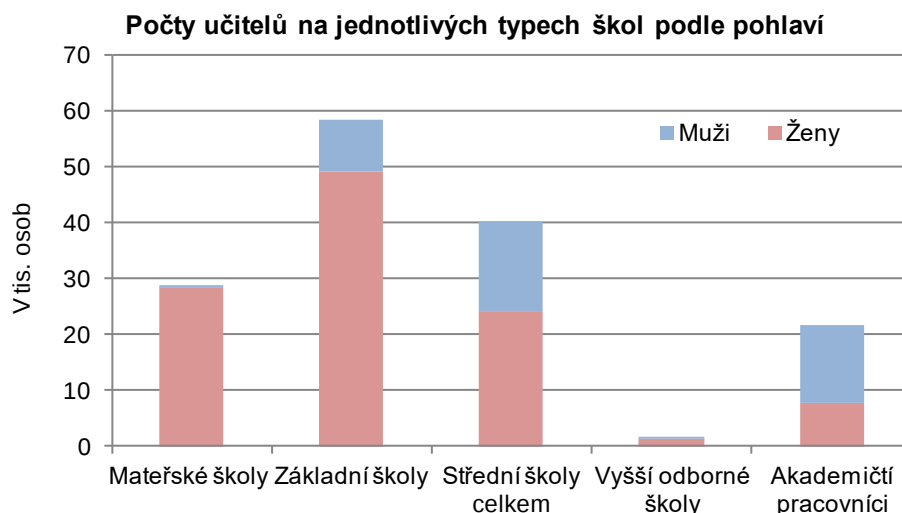
	Počet vyučujících	Z toho žen	Zastoupení žen v %
celkem základní školy	71 109	59 684	84,90 %
základní škola 1. stupeň	36 337	33 528	92,30 %
základní škola 2. stupeň	34 772	26 156	75,20 %

(Zdroj: Statistická ročenka školství - výkonové ukazatele 2015/2016. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy[online]. [cit. 2016-06-5]. Dostupné z: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>)

Tyto výsledky mají kořeny již v historii, kde bylo učitelství chápáno jako součást vychovatelství a tím se vysoký podíl žen jeví jako logický. Mužské zastoupení zde je nevídané, až nežádoucí. Z jiného hlediska však dochází k potřebě zvýšit počet učitelů a to z důvodu udržení žákovské kázně, která je podpořena vyšší autoritou mužů jako učitelů. Zároveň muž učitel může být vzorem jak chlapcům, tak i těm, kteří nemají doma úplné nukleární rodiny.⁷²

⁷¹ ŘEHOŘOVÁ, Pavla, Eva ŠTICHHAUEROVÁ a Jindřich JOKL. *Genderová problematika v praxi: komparace vyspělých tržních ekonomik a ČR: monografie*. Liberec: Technická univerzita, 2010., ISBN 978-80-7372-651-5., s. 102.

⁷² ŘEHOŘOVÁ, Pavla, Eva ŠTICHHAUEROVÁ a Jindřich JOKL. *Genderová problematika v praxi: komparace vyspělých tržních ekonomik a ČR: monografie*. Liberec: Technická univerzita, 2010., ISBN 978-80-7372-651-5., s. 100.



Obr. 2 Počty učitelů a učitelek na jednotlivých typech škol podle pohlaví ve školním roce 2013/2014

Graf znázorňuje počet vyučujících na jednotlivých typech škol podle pohlaví. Střední školy se od roku 2006/2007 vykazují dohromady gymnázia, střední odborné školy a střední odborná učiliště. Nejvíce učitelů a učitelek se nachází na základní škole, kde výrazně převažují ženy nad muži. Vyjmeme-li vyšší odborné školy, můžeme tvrdit, že čím vyšší je stupeň školy, tím je vyšší podíl mužů. Zatímco v mateřských školách dominují ženy, naproti tomu mezi akademickými pracovníky převažují muži nad ženami.⁷³

2.4 Mezinárodní instituce

Rovnými příležitostmi je téma na mezinárodní úrovni. Organizace, které se této problematice věnují, jsou například Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce, Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj a také Evropská unie, která je zmíněna v následující podkapitole. V České republice působí Českomoravská konfederace odborových svazů, která náleží do Evropské odborové konfederace. Z členství České republiky v mezinárodních organizacích plynou také určité závazky, které ČR musí splňovat. Možnosti České republiky v této oblasti otevírají Norské fondy, díky nimž Česká republika čerpá finanční prostředky a může tak financovat projekty, které podporují rovné příležitosti. Spolupráci České republiky

⁷³ Ženy a muži v datech - 2014. Český statistický úřad [online]. [cit. 2016-06-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2014-ksmwktemht>

s mezinárodními organizacemi získává naše země prostředky k řešení aktuálních problémů.

Nerovnostmi v odměňování žen na pracovním trhu se zabývá i Českomoravská konfederace odborových svazů. Statistika, která byla zveřejněna Českomoravskou konfederací odborových svazů, v roce 2015 říká, že v Evropské unii stále přetrvávají nerovnosti mezi muži a ženami v celé řadě oblastí. Rozdíly v odměňování jsou stále vysoké. Každá odpracovaná hodina ženy je v průměru placena o 16 % méně než mužům. Ženy mají v průměru i nižší důchody a to o 39 %, ženy pracují v odvětvích, kde je práce hůře placena.⁷⁴ Následující tabulka srovnává mezinárodní průměrné roční mzdy žen a mužů.

⁷⁴ Výbor ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů vyzývá k důraznějšímu prosazování politiky rovnosti žen a mužů. *ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ* [online]. [cit. 2016-06-25]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/obsah/304/vybor-cmkos-pro-rovne-prilezitosti-zen-muzu-vyzyva-k-durazne/13210>

Tab. 3 Mezinárodní srovnání průměrné roční mzdy žen a mužů (EUR)

Země	Celkem	Ženy	Muži
Evropská unie	30 859	26 615	34 584
Belgie	43 388	39 642	46 251
Bulharsko	4 618	4 256	4 978
Česká republika	12 592	10 712	14 113
Dánsko	49 714	43 808	56 144
Německo	38 735	32 870	43 377
Estonsko	10 395	8 787	12 534
Irsko	42 546	37 873	47 519
Řecko	25 669	22 848	28 148
Španělsko	27 057	23 801	29 799
Francie	33 897	30 045	37 181
Chorvatsko	12 494	12 069	12 847
Itálie	31 680	28 657	33 979
Kypr	26 927	23 653	29 813
Lotyšsko	8 354	7 487	9 565
Litva	7 138	6 560	7 892
Lucembursko	51 663	47 851	53 678
Maďarsko	9 916	8 909	10 876
Malta	18 744	17 031	19 866
Nizozemsko	41 149	36 358	45 664
Rakousko	38 895	31 836	43 664
Polsko	10 426	9 463	11 298
Portugalsko	18 354	16 538	20 097
Rumunsko	5 991	5 698	6 248
Slovinsko	21 135	20 457	21 715
Slovensko	10 232	8849	11536
Finsko	40 281	35 571	45 647
Švédsko	38 716	35 481	42 091

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže - 2015. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2016-06-5]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy>

Uvedená tabulka, kterou zveřejnil Český statistický úřad, potvrzuje výše zmíněná fakta Českomoravské konfederace odborových svazů. Ve všech zmíněných zemí

Evropské unie je průměrný roční plat žen vždy nižší než průměrný roční plat mužů. Nejnížší roční platy podle ČSÚ mají v Bulharsku, Rumunsku, Litvě, Lotyšsku a Maďarsku. Naopak nejlépe jsou na tom s výší platu země Lucembursko, Dánsko, Belgie, Irsko, Nizozemsko, Finsko, Rakousko, Německo a Švédsko. Průměrný plat v České republice je 12 592 EUR, tím se Česká republika řadí spíše mezi země s průměrně nižšími mzdami v EU.

2.4.1 Norské fondy

Vztah Norska a České republiky má dlouholetou tradici. Již od vzniku České republiky roku 1993 byly navázány oficiální diplomatické styky mezi oběma zeměmi. V české republice nalezneme Norské velvyslanectví v Praze, Česká republika je zastoupena v Norsku prostřednictvím velvyslanectví, které je v Oslu. Obě země sdílí společná pohled na mnoho politických situací. Příkladem je podpora lidských práva demokracie, Norsko i Česká republika jsou aliančními spojenci organizace NATO a partnery skrze dohodu o evropském hospodářském prostoru, členy Rady Evropy, Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě a jiných mezinárodních institucí. Od vstupu České republiky do Evropské unie se stala naše země příjemce podpory EHP (Evropský hospodářský prostor) a Norských fondů. V rámci Norských fondů a EHP přispívají země- Norsko, Island a Lichtenštejnsko ke snižování ekonomických a sociálních rozdílů a posilování bilaterálních vztahů v rámci zemí EU a ve střední a jižní Evropě. Norsko poskytuje celých 97 % finančních prostředků, za období 2009-2014 obdrží Česká republika 131,8 mil. euro. Hlavní oblasti, které se díky těmto fondům posílí je zkvalitňování služeb v oblasti veřejného zdraví, zmírňování nerovnosti ve zdravotní péči, posílení bilaterální spolupráce na poli vědy a výzkumu, ochrana biodiverzity, zmírnění negativních dopadů klimatických změn, zlepšování situace skupin obyvatel, které jsou ohroženy. Kontaktním místem pro Norské fondy a EHP v České republice je ministerstvo financí ČR.⁷⁵

Program, který je financován právě z norských fondů se nazývá *Dejme (že)nám šanci*. Tento program podporuje rovné příležitosti mužů a žen v pracovním i osobním životě, poskytuje také prevenci a pomoc obětem domácího násilí v České republice.

⁷⁵ Bilaterální vztahy – Norsko a Česká republika. *Norsko oficiální stránky v České republice* [online]. [cit. 2016-06-06]. Dostupné z: http://www.noramb.cz/News_and_events/Bilateralni-vztahy--Norsko-a-R/#.V3Aiw7iLTIU

Oficiální název programu zní „CZ 12 Uplatňování hlediska rovných příležitostí mužů a žen a podpora sladování pracovního a soukromého života/Domácí násilí a násilí založené na pohlaví”. Program řídí Nadace Open Society Fund Praha, ta v období 2013-2016 rozdělí na projekty takto zaměřené 158, 5 mil. Kč. Tyto finance by měly pomoci rozšířit pružnou pracovní dobu a další flexibilní možnosti pracovní doby pro rodiče dětí předškolního věku. Pomocí nadace by se měla zajistit dostupnost služeb péče o děti ve věku do šesti let a podpořit podvědomí o genderových tématech.⁷⁶ Cílem projektu je rozvoj spolupráce mezi českými a norskými organizacemi, zejména sdílení a přenos znalostí, technologií a osvědčených postupů.⁷⁷

2.4.2 Evropská unie

Česká republika je členskou zemí Evropské unie od 1. května 2004. Do EU ČR vstoupila pomocí referenda, které se konalo v roce 2003, s poměrem 77,33 % kladných hlasů občané rozhodli pro přistoupení našeho státu k EU.⁷⁸ Evropská unie je hospodářský a politický celek 27 evropských zemí. EU klade důraz na dodržování lidských práv v rámci celého světa, dalšími hodnotami EU rovnost, svoboda, demokracie, lidská důstojnost a právní stát.⁷⁹

Rovnost žen a mužů, která je jednou ze základních hodnot Evropské unie, sahá až do roku 1957, kdy se součástí Římské smlouvy stala zásada rovné odměny. EU udělala významný posun při prosazování rovnosti žen a mužů. Podařilo se jí to zejména díky právním předpisům a rovné zacházení, zohlednění mužů a žen ve všech oblastech a opatřením pro prosazování žen. Počet žen na trhu práce roste, bohužel neustále zůstávají genderové rozdíly, proto jsou ženy na trhu práce koncentrovaněji zastoupeny ve špatně placených odvětvích a také jsou nedostatečně zastoupeny na vyšších pozicích s pravomocí moci rozhodovat. Evropská komise v oblasti rovnosti žen a mužů pro období 2010-2015 má pracovní program Strategie pro rovnost žen a mužů.

⁷⁶ Dejme (že)nám šanci a Norské fondy. *Dejme (že)nám šanci* [online]. [cit. 2016-06-06]. Dostupné z: <http://www.dejmezenamsanci.cz/o-programu/dejme-ze-nam-sanci-a-norske-fondy/>

⁷⁷ Spolupráce s Norskem. *Dejme (že)nám šanci* [online]. [cit. 2016-06-06]. Dostupné z: <http://www.dejmezenamsanci.cz/zadatele-o-grant/spoluprace-s-norskem/>

⁷⁸ Česká republika v EU. *Evropská komise* [online]. [cit. 2016-06-06]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/cr_eu/index_cs.htm

⁷⁹ Základní informace o EU. *European Union* [online]. [cit. 2016-06-06]. Dostupné z: http://europa.eu/about-eu/basic-information/about/index_cs.htm

Tematické priority jsou:

- stejná ekonomická nezávislost pro muže a ženy
- rovnost v rozhodování
- stejná odměna za stejnou práci
- integrita, důstojnost a konec generovému násilí
- prosazování rovnosti žen a mužů mimo EU
- horizontální otázky (genderové role, právní předpisy)

Strategie klade důraz na příspěvek rovnosti žen a mužů k hospodářskému růstu a udržitelnému rozvoji. Staví na prioritách a zkušenostech z Plánu pro dosažení rovného postavení mužů a žen.⁸⁰

Právo Evropské unie funguje tak, že EU stanoví pomocí směrnic závazný výsledek členským státům, kterého je potřeba dosáhnout, přičemž prostředky a způsoby potřebné k uskutečnění jsou zcela ponechány na rozvaze jednotlivých států. Tím se vytvoří vzájemné vyrovnané pracovní podmínky a odstraní se rozpory mezi jednotlivými právními úpravami. Současně nastane zohlednění konkrétních poměrů daného státu. Směrnice určí minimální (maximální) standardy, které členské státy musejí zohlednit ve svých právních úpravách. Směrnice tedy ukládají závazný cíl, kterého členské státy musí za určité období dosáhnout. Nejedná se tedy přímo o ukládání povinností a práv přímo jednotlivcům. První směrnice (č. 76/207/EHS, o zavedení rovného zacházení pro ženy a muže, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělání, postupu v zaměstnání a pracovní podmínky byla novelizována v roce 2002 směrnicí č. 2002/73/ES) byla přijata v roce 1976 a určila zákaz diskriminace a zároveň také povinnost poskytovat rovné zacházení z důvodu pohlaví v oblasti zaměstnání. V roce 2004 přijetím další směrnice se povinnost zajišťovat rovné zacházení pro muže a ženy se rozšířila i na oblast přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. V roce 2000 byly přijaty taky směrnice týkající se rovného zacházení a ochrany před diskriminací. Směrnice zároveň definují pojmy, které souvisí s diskriminací a její rozdělení na přímou a nepřímou diskriminaci, jak již bylo zmíněno výše. Směrnice dávají za povinnost členským státům zvolit orgán, který se bude problematikou rovného zacházení v daném

⁸⁰Rovnost žen a mužů. *Evropská komise* [online]. [cit. 2016-06-06]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_cs.htm

místě zabývat. Uvedené směrnice vedly k přijetí právní úpravy a práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací v České republice.⁸¹

2.4.3 Fondy Evropské unie

Fondy Evropské unie slouží jako hlavní nástroj pro evropskou politiku hospodářské a sociální soudržnosti. Prostřednictvím fondů se rozdělují finanční prostředky, které napomáhají snižovat ekonomické a sociální rozdíly mezi členskými státy a jejich regiony. V Evropské unii je Strukturální a investiční fond, který v sobě obsahuje Evropský fond pro regionální rozvoj, který se zaměřuje na modernizaci a posilování hospodářství. Dalším fondem je Evropský sociální fond, který podporuje aktivity v oblasti zaměstnanosti, podporuje projekty jako rekvalifikaci nezaměstnaných. Na rozdíl od strukturálních fondů, další fondem je Fond soudržnosti, který je určen na podporu rozvoje chudších států, nikoli však regionů. Fondy jsou zejména směřovány na rozvoj dopravy a infrastruktury, ochranu životního prostředí, rozvoj obcí a měst, posílení cestovního ruchu, aj.⁸² Jinými slovy, politiku Evropské unie, nazývanou též jako politika hospodářské a sociální soudržnosti nebo kohezní politikou, je odrazem principu solidarity uvnitř Evropské unie. Bohatší státy přispívají na rozvoj chudších států a regionů, to vede ke zvýšení kvality života obyvatel cele Evropské unie.⁸³

Zaměříme se na fond ze strukturálních fondů, konkrétně na již výše zmíněný Evropský sociální fond v ČR. Tento fond je klíčový finanční zdroj pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním úkol Evropského strukturálního fondu je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob, rozvoj rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Cílem Evropského sociálního fondu je zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce, boj s formami nerovnostmi a diskriminace související s trhem práce, celoživotní vzdělávání, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na pracovní trh, rovné příležitosti pro všechny v přístupu na pracovním trhu a pomoc nezaměstnaným lidem se

⁸¹ DREXLEROVÁ, Jana. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS-Start, 2009. ISBN 978-80-86140-57-5., s. 17.

⁸² Informace o фондах. *Ministerstvo pro místní rozvoj ČR* [online]. [cit. 2016-06-25]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>

⁸³ Informace o фондах. *Ministerstvo pro místní rozvoj ČR* [online]. [cit. 2016-06-25]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU>

vstupem na trh práce.⁸⁴ Podpora z fondů EU bude rozdělována obdobně, jako v předchozích programových obdobích, 2004-2006 a 2007- 2013, tak i v období 2014-2020 rozdělována prostřednictvím operačních programů. Jedním z operačních programů je operační program Zaměstnanost, kterým je řídicím orgánem Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV). Operační program Zaměstnanost pokrývá oblasti podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování, modernizace veřejné správy a podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti.⁸⁵

Operační programy jsou nástrojem strategie Národního rozvojového plánu. V období 2007-2013 Česká republika využila celkem 26 operačních programů. Tyto programy se dále dělí na tematické programy, regionální, programy pro Prahu a programy cíle Evropské územní spolupráce.⁸⁶ Všech 26 operačních programů je rozděleno mezi tři cíle regionální politiky. První cíl je Cíl Konvergence, v České republice pod něj spadají regiony soudržnosti s výjimkou hlavního města Prahy. Dalším cílem je Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost, zde spadá pod tento cíl hlavní město Praha. Třetím a zároveň posledním cílem je Evropská územní spolupráce, je podporována mezinárodní a nadnárodní spolupráce regionů. V České republice jsou pod ním zahrnuty všechny regiony. V tomto období 2007- 2013 se České republice nabídlo 26,7 miliard eur z evropských fondů.⁸⁷ Česká republika, jako členská země může čerpat z dostupných fondů na základě schválených operačních programů. Operační program je tedy strategický dokument pro konkrétní tematickou oblast, který je zpracován členskými zeměmi Evropské unie. V každém operačním programu jsou sepsány cíle, které chce země v dané oblasti dosáhnout. V operačních programech najdeme výčet typových aktivit, na které je možné prostředky čerpat.⁸⁸

⁸⁴Evropský sociální fond v ČR. *Evropská unie* [online]. [cit. 2016-06-25]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/evropsky-socialni-fond>

⁸⁵OP Zaměstnanost 2014 - 2020. *Evropská unie* [online]. [cit. 2016-06-25]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>

⁸⁶Operační programy 2007-2013. *Euroskop* [online]. [cit. 2016-06-25]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8641/sekce/operacni-programy-2007-2013/>

⁸⁷PROGRAMOVÉ OBDOBÍ 2007-2013. *Ministerstvo pro místní rozvoj ČR* [online]. [cit. 2016-06-25]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programove-obdobi-2007-2013>

⁸⁸OPERAČNÍ PROGRAM. *Ministerstvo pro místní rozvoj ČR* [online]. [cit. 2016-06-25]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Informace-a-dokumenty/slovník-pojmu/O/Operacni-program>

Možnost čerpání fondů pro Českou republiku je velmi přínosné. Je proto důležité tuto možnost využít. Pomocí těchto fondů, získá Česká republika potřebné prostředky na rozvoj.

Tématem rovných příležitostí se zabývá operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Tento program je zaměřen na snižování nezaměstnanosti, profesní vzdělávání, začleňování sociálně vyloučených obyvatel do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci. Program se řadí, mezi více cílové operační programy. OP je financován především z prostředků cíle Konvergence, z Evropské sociálního fondu je na tento program vyčleněno celkem 1,88 miliard eur. Obsahuje celkem 6 důležitých sekcí, které rozdělují operační program na konkrétní celky. Tyto sekce jsou adaptabilita, aktivní politika trhu, sociální integrace a rovné příležitosti, veřejná správa, mezinárodní spolupráce a technická pomoc. Tento program byl schválen Evropskou komisí 16. října 2007.⁸⁹

2.4.4 Realizace rovných příležitostí EU v ČR

Členství České republiky v Evropské unii znamená z hlediska rovných příležitostí jednoznačně rozvoj. Toto téma je takto prioritní tématem Evropské unie a je hlavním bodem v rámci podpory strukturálních fondů. Strukturální politika hovoří o rovných příležitostech jako o horizontální prioritě. Rovné příležitosti jsou doslova politikou Evropských společenství. V situaci rovných příležitostí žen a mužů jde o princip výše zmíněného gender mainstreamingu, tedy o dopadu jednotlivého programu a jednotlivého stupně realizace strukturálních fondů na situaci žen a mužů. Podpora rovných příležitostí žen a mužů je brána jako prioritní úkol strukturálních fondů. Rovné příležitosti mužů a žen jsou brány jako politika Evropských společenství. Cíle strukturálních fondů s důrazem na rovné příležitosti obsahují 5 oblastí, v níž je nutné redukovat nerovnosti a podpořit rovné šance pro muže a ženy. Oblasti jsou přístup a účast ve všech sektorech trhu práce, profesní a všeobecné vzdělání, rozvoj a zakládání podniků, možná slučitelnost práce a rodiny, rovnoměrná účast na rozhodovacích procesech. V rámci programů v České republice existují opatření cíleně mířené na rovné příležitosti. Nejdůležitějším programem je Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ), který je

⁸⁹ OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST. *Ministerstvo pro místní rozvoj ČR* [online]. [cit. 2016-06-25]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programove-obdobi-2007-2013/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>

spravovaný Ministrem práce a sociálních věcí. Program působí po celé České republice s výjimkou hlavního města Prahy, kde pro Prahu je vyčleněn program uskutečněný v rámci magistrátu Hlavního města Prahy. Organizace, které podporují rovné příležitosti žen a mužů mohou v rámci zmíněných programů podávat projekty a tím žádat o dotaci ze strukturálních fondů EU.⁹⁰

Ministerstvo práce a sociálních věcí zpřístupnilo na stránkách internetu Evropského sociálního fondu databázi produktů ESF. Tato databáze slouží k volnému šíření inovativních programů. Ministerstvo práce a sociálních věcí umožňuje k těmto programům bezplatný přístup a využití na podporu zaměstnanosti. Cílem této databáze je co nejefektivnější využití a rozšíření programů. Produkty umístěné v databázi mají velký rozsah. Najdeme zde metodiky a vzdělávací programy i různé softwary a internetové portály. Cílem nástrojů je zejména umožnit lidem, kteří jsou postiženi dlouhodobou nezaměstnaností, právě propuštěním, či jsou přímo ohroženi ztrátou zaměstnání, aby našli zaměstnání. Databáze je určena pro organizace a instituce, které působí v oblasti zvyšování zaměstnanosti a sociální integrace v České republice.⁹¹

Na internetových stránkách Evropského sociálního fondu nalezneme mnoho projektů, které se týkají rovných příležitostí a integrací žen na trh práce. To svědčí o tom, že úloha a postavení žen na trhu práce není firmám lhostejná a zájem o fondy je vysoký. Díky tomu, že Česká republika je od roku 2004 členem Evropské unie, přichází Česká republika k možnostem využívání Evropských fondů a k dalším výhodám plynoucích z členství v Evropské unii. Bez EU by Česká republika nemohla uskutečňovat rovné příležitosti v praxi. Hlavním důvodem by byl nedostatek finančních prostředků k realizaci projektů. Dalším důvodem je, že Česká republika by byla zaostalá ve srovnání s jinými vyspělejšími státy. Evropská unie byla příčinou rozvoje našeho státu včetně rovného přístupu k pracovnímu trhu na našem území České republiky.

⁹⁰ ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI V PRAXI. *Ministerstvo pro místní rozvoj ČR* [online]. [cit. 2016-06-25]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2004-2006/Horizontalni-priority-2004-2006/Dokumenty/Metodicka-doporuceni-Ramce-podpory-Spolecenstvi/Rovne-prilezitosti-v-praxi>

⁹¹Databáze produktů. *Evropská unie* [online]. [cit. 2016-06-25]. Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/dap/default>

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo uvést genderové role v zaměstnání. Na začátku práce byly objasněny základní pojmy, které úzce souvisí a jsou propojeny s problematikou genderových rolí.

V oblasti pracovního trhu jsme přišli na nedostatečné využití flexibilní pracovní doby v zaměstnání. Flexibilní pracovní doba je jedním z možností k rovnému přístupu žen v zaměstnání, flexibilní pracovní ženy mohou být přínosem pro firmu. Ženy mohou mít jiný pohled na věc. Proto by bylo dobré, kdyby vedoucí pracovníci měli povědomí o problematice rovných příležitostí a genderových rolí v zaměstnání. Řešením by bylo, kdyby firmy pomáhaly ženám s nástupem do zaměstnání po mateřské dovolené. Jedním ze stálých nedostatků jsou stále přetrvávající genderové stereotypy ze strany zaměstnavatelů. Ty lze odbourat již zmíněnou informativností v oblasti rovných příležitostí. Ve spojitosti se zaměstnáním je vzdělávání. Z hlediska vzdělávání jsme uvedli důvody, proč po základní škole si žáci a žákyně volí patřičné obory na středních školách, hlavním důvodem jsou genderové stereotypy, které na děti předávají rodiče i pedagogičtí pracovníci. S genderovými rolemi v zaměstnání se uvádí problematika nerovnoměrného odměňování. Ženy zpravidla dostávají za stejnou funkci v zaměstnání nižší platové ohodnocení než muži.

Zmíněn byl také zákon o zaměstnanosti, který říká, že při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace a to z důvodu genderu. Reálná situace je však jiná a i nyní se setkáváme s diskriminací na trhu práce. Převažuje tedy rovnost formální nad rovností reálnou.

Jedna z kapitol představuje funkci mezinárodních organizací, které napomáhají k rovným příležitostem pomocí odborů, úmluv, nebo fondů. Tam, kde fungují odbory, jsou nerovnosti v zaměstnání menší. Proto funkce těchto odborů je důležitá. Evropská unie je zdrojem finančních prostředků, díky kterým se prosazují rovné příležitosti.

Genderové role v zaměstnání jsou spjaté se vzděláváním. Vzdělání má dopad na budoucí zaměstnání. Často samotní učitelé nejsou dostatečně informováni o problematice genderu, proto často se setkáváme s dělením ve třídách na žáky a žákyně. Kdyby se zvýšilo povědomí o genderové problematice, dalo by se tak předcházet genderovým stereotypům. Genderové stereotypy vnímají i rodiče, kteří svoji výchovou působí na dítě. Řešením by byly projekty, které by seznámily veřejnost

s genderovou problematikou a rolí v zaměstnání. V současné době si můžeme všimnout aktivit středních škol a učilišť zatraaktivnit atypické obory, jak pro dívky, tak i chlapce. Kombinace genderově vzdělaných učitelů a veřejnosti je příznivá pro odbourání stereotypů a k usnadnění přístupu žen do zaměstnání.

Členství České republiky v Evropské unii má zásadní význam z hlediska rovných příležitostí. EU napomáhá zemím v ekonomickém rozvoji prostřednictvím nařízení a fondů, které přispívají na projekty týkající se rovných příležitostí mužů a žen v zaměstnání.

Seznam použitých zdrojů

BAHENSKÁ, Marie. *Počátky emancipace žen v Čechách: dívčí vzdělávání a ženské spolky v Praze v 19. století*. Praha: Libri, 2005., ISBN 80-7277-241-4.

ČERMÁKOVÁ, Marie a Hana MAŘÍKOVÁ. *Proměny současné české rodiny: (rodina-gender-stratifikace)*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000., ISBN 80-85850-93-1.

DREXLEROVÁ, Jana. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS-Start, 2009. ISBN 978-80-86140-57-5.

DUDOVÁ, Radka. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2007., ISBN 978-80-7330-119-4.

FERRAROVÁ, Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 976-80-86520-03-2.

Gender, rovné příležitosti, výzkum, Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2000, 1/2000, ISSN 1213-0028.

Gender, rovné příležitosti, výzkum, Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2000, 2-3/2000., ISSN 1213-0028.

JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-269-0.

JARKOVSKÁ, Lucie, Kateřina LIŠKOVÁ a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010., ISBN 978-80-7419-030-8.

KRAFT, Jiří, Pavla BEDNÁŘOVÁ a Aleš KOCOUREK. *Mikroekonomie II*. Vyd. 2., upr. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013., ISBN 978-80-7372-992-9.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007., ISBN 978-80-7330-125-5.

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

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. ISBN 978-80-7419-054-4.

NEDOMLELOVÁ, Iva a Aleš KOCOUREK. *Makroekonomie I: repetitorium pro distanční a kombinované formy studia*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2009., ISBN 978-80-7372-469-6.

NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: MPSV, 2002. ISBN 80-86552-35-7.

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

ŘEHOŘOVÁ, Pavla, Eva ŠTICHHAUEROVÁ a Jindřich JOKL. *Genderová problematika v praxi: komparace vyspělých tržních ekonomik a ČR: monografie*. Liberec: Technická univerzita, 2010., ISBN 978-80-7372-651-5.

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

VELÍŠKOVÁ, Hana. *Rovné šance jako konkurenční výhoda: [příručka pro personalisty a liniové manažery zodpovědné za řízení a rozvoj lidských zdrojů]*. Praha: Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů, 2007., ISBN 978-80-86520-19-3.

Bilaterální vztahy – Norsko a Česká republika. *Norsko oficiální stránky v České republice* [online]. [cit. 2016-06-06].

Dostupné z: http://www.noramb.cz/News_and_events/Bilateralni-vztahy--Norsko-a-R/#.V3Aiw7iLTIU

Česká republika v EU. *Evropská komise* [online]. [cit. 2016-06-06].

Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/cr_eu/index_cs.htm

Databáze produktů. *Evropská unie* [online]. [cit. 2016-06-25].

Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/dap/default>

Dejme (že)nám šanci a Norské fondy. *Dejme (že)nám šanci* [online]. [cit. 2016-06-06].

Dostupné z: <http://www.dejmezenamsanci.cz/o-programu/dejme-ze-nam-sanci-a-norske-fondy/>

ERASMUS+. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. [cit. 2016-06-5].

Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/erasmus>

Evropský sociální fond v ČR. *Evropská unie* [online]. [cit. 2016-06-25].

Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/evropsky-socialni-fond>

Genderová rovnost ve vědě. *Gender a věda* [online]. [cit. 2016-05-1].

Dostupné z: <http://www.genderaveda.cz/menime-vedu/gender-ve-vede/10821083-zeny-ve-vede-v-cislech/vertikalni-segregace>

Gender: Základní pojmy. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2016-05-2].

Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

HARNACHOVÁ M., HARATICKÁ M., KRČKOVÁ A., PÁVEK P., *Genderové stereotypy* [online]. [cit. 2016-05-01].

Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php@disp=temata&shw=352&lst=120.html>

Informace o fondech. *Ministerstvo pro místní rozvoj ČR* [online]. [cit. 2016-06-25].

Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>

Informace o fondech. *Ministerstvo pro místní rozvoj ČR* [online]. [cit. 2016-06-25].

Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU>

Nominální mzda. *Finslovník.cz* [online]. [cit. 2016-06-5].

Dostupné z: <http://www.finslovník.cz/nominalni-mzda/>

OP Zaměstnanost 2014 - 2020. *Evropská unie* [online]. [cit. 2016-06-25].

Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>

Operační programy 2007-2013. *Euroskop* [online]. [cit. 2016-06-25].

Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8641/sekce/operacni-programy-2007-2013/>

Operační program. *Ministerstvo pro místní rozvoj ČR* [online]. [cit. 2016-06-25]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Informace-a-dokumenty/slovník-pojmu/O/Operacni-program>

OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST. *Ministerstvo pro místní rozvoj ČR* [online]. [cit. 2016-06-25]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programove-obdobi-2007-2013/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Lidske-zdroje-azamestnanost>

PROGRAMOVÉ OBDOBÍ 2007-2013. *Ministerstvo pro místní rozvoj ČR* [online]. [cit. 2016-06-25]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programove-obdobi-2007-2013>

Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců - Metodika. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2016-06-5]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m

Rekvalifikace podle zákona o zaměstnanosti. *Mzdová praxe* [online]. [cit. 2016-06-25]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d998v974-rekvalifikace-podle-zakona-o-zamestnanosti/?search_query=\\$issue=3I6](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d998v974-rekvalifikace-podle-zakona-o-zamestnanosti/?search_query=$issue=3I6)

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI V PRAXI. *Ministerstvo pro místní rozvoj ČR* [online]. [cit. 2016-06-25]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2004-2006/Horizontalni-priority-2004-2006/Dokumenty/Metodicka-doporuceni-Ramce-podpory-Spolecenstvi/Rovne-prilezitosti-v-praxi>

Rovnost žen a mužů. *Evropská komise* [online]. [cit. 2016-06-06]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_cs.htm

Reálná mzda. *Finslovník.cz* [online]. [cit. 2016-06-5]. Dostupné z: <http://www.finslovník.cz/realna-mzda/>

Spolupráce s Norskem. *Dejme (že)nám šanci* [online]. [cit. 2016-06-06]. Dostupné z: <http://www.dejmezenamsanci.cz/zadatele-o-grant/spoluprace-s-norskem/>

Struktura mezd zaměstnanců - 2015. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2016-06-5]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2015>

Trh práce. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2016-06-05]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/101362-09-2000____2008-5_2_trh_prace_a_pohyb_za_praci

VALENTOVÁ, Marie, Iva ŠMÍDOVÁ a Tomáš KATRŇÁK. *Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: mezinárodní srovnání* [online]. In: 2007 [cit. 2016-05-1]. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/4f65927f9219ae00c4b73e6f9b0dc7612fba3c88_genderove-segregace-trhu-prace.pdf

Výbor ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů vyzývá k důraznějšímu prosazování politiky rovnosti žen a mužů. *Českomoravská konfederace odborových svazů* [online]. [cit. 2016-06-25]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/obsah/304/vybor-cmkos-pro-rovne-prilezitosti-zen-muzu-vyzyva-k-durazne/13210>

Základní informace o EU. *European Union* [online]. [cit. 2016-06-06]. Dostupné z: http://europa.eu/about-eu/basic-information/about/index_cs.htm

Zaostřeno na ženy a muže, vzdělání. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2016-06-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/3-vzdelani>

Ženy a muži v datech - 2014. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2016-06-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2014-ksmwktemht>

Ženy a muži v datech - 2014. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2016-06-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2014-ksmwktemht>

Zdroje obrázků

Obr.1 – Ženy a muži v datech - 2014. Český statistický úřad [online]. [cit. 2016-06-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2014-ksmwktemht>

Obr.2 – Ženy a muži v datech - 2014. Český statistický úřad [online]. [cit. 2016-06-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2014-ksmwktemht>