

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta filozofická**

**Bakalářská práce**

**Komparace genderových nerovností na trhu práce v oblasti  
průmyslu a školství ve zvoleném regionu**

**Lucie Geierová**

**Plzeň 2022**

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta filozofická**

**Katedra sociologie**

**Studijní program Sociologie**

**Studijní obor Sociologie**

**Bakalářská práce**

**Komparace genderových nerovností na trhu práce v oblasti průmyslu a  
školství ve zvoleném regionu**

**Lucie Geierová**

**Vedoucí práce:**

**Mgr. Alena Glajchová, Ph.D.**

**Katedra sociologie**

**Fakulta filozofická Západočeské univerzity v Plzni**

**Plzeň 2022**

Prohlašuji, že jsem práci zpracovala samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.

Plzeň, duben 2022

.....

Lucie Geierová

## **Poděkování**

Dovoluji si nejdříve poděkovat vedoucí své práce Mgr. Aleně Glajchové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi poskytovala během zpracování mé bakalářské práce. Poděkování patří také všem respondentům, bez kterých bych tuto práci nemohla realizovat. Zároveň děkuji i škole a firmě, které mi umožnily s respondenty spolupracovat. V neposlední řadě patří velký dík mé rodině a blízkým, kteří mě po celou dobu studia i psaní bakalářské práce podporovali.

## Obsah

1. Úvod.....	1
2. Teoretická část.....	3
2.1 Vymezení pojmu gender, genderová rovnost.....	3
2.1.2 Teoretické přístupy ke genderovým nerovnostem na trhu práce .....	5
2.2 Diskriminace žen na trhu práce .....	8
2.2.1 Postavení na trhu práce v České republice.....	9
2.2.2 Genderové stereotypy .....	10
2.2.3 Genderová segregace .....	10
2.3 Nerovnosti v odměňování.....	12
2.3.1 Další příčiny nerovností na trhu práce .....	13
2.3.2 Prekarizace .....	14
2.4 Ženy ve školství a průmyslu .....	14
3. Metodologie .....	16
3.1 Metoda .....	16
3.2 Výzkumné otázky .....	16
3.2.1 Výzkumný vzorek.....	17
3.2.2 Charakteristika města Prachatice .....	18
3.3 Rozhovor.....	18
3.4 Dotazníkové šetření .....	19
4. Praktická část .....	21
4.1 Způsob analýzy dat.....	21
4.2 Výsledky .....	21
4.2.1 Základní informace.....	22
4.2.2 Přijímací řízení .....	24
4.2.3 Genderové nerovnosti .....	28
4.2.4 Změna pozice .....	32
4.2.5 Soukromá a veřejná sféra.....	35
4.2.6 Souhlas s tvrzením.....	41
4.2.7 Vyhodnocení výzkumných otázek .....	44
5. Diskuse .....	46
6. Závěr .....	48
7. Resumé .....	50

<b>8. Seznam použité literatury .....</b>	<b>51</b>
<b>9. Seznam tabulek .....</b>	<b>55</b>
<b>10. Seznam grafů .....</b>	<b>55</b>
<b>11. Přílohy .....</b>	<b>57</b>

## 1. Úvod

S genderovými nerovnostmi na trhu práce se setkává mnoho lidí. Výzkum Genderové nerovnosti v odměňování: Problém nás všech (2018) se touto problematikou zabývá na území České republiky a byl pro mě inspirací při psaní mé bakalářské práce. Z výzkumu vyplývá, že se nerovnosti netýkají pouze pohlaví, ale vliv má i vzdělání, etnicita, národnost i typ pracovní smlouvy. Genderové nerovnosti způsobují nerovné příležitosti, nižší příjmy a zvyšují i riziko ohrožení chudobou. Pokud je jedinec znevýhodněn v několika oblastech zároveň, ještě více to prohloubí jeho znevýhodnění na trhu práce. Nerovnosti v odměňování jsou podmíněny i genderovou segregací. Je přirozené, že ženy a muži se věnují jiným oborům a jsou zaměstnáni v různých sektorech a odvětvích. Problém ale bývá to, že obory, kam se převážně segregují ženy, bývají často výrazně platově podhodnocené (Křížková, Marková Volejníčková, Vohlídalová, 2018). Jedním z příkladů mohou být například takzvané emoční práce.

Cílem mé bakalářské práce je porovnat situaci ve dvou oblastech – v průmyslu a školství. Zároveň bude situace zkoumána pouze v jednom regionu, a to v Prachaticích. Ve školství patrně dochází k feminizaci tohoto oboru, a to nejen v České republice, ale i ve světě. Zejména v oblasti mateřských, základních a středních škol je feminizace patrná. V České republice je podíl zaměstnaných žen na těchto školách 81 % (ČSÚ, 2021 a). Naopak v průmyslu by se dala očekávat převaha zejména mužského pohlaví. Tato dominance ovšem upadá, a i ženy se v průmyslu hojně vyskytují.

Bakalářská práce obsahuje dvě hlavní části, teoretickou a praktickou. Teoretická část se dále dělí na menší podkapitoly. Nejdříve definuji samotné termíny, se kterými v práci pracuji. Dále v první kapitole popisuji teoretické přístupy ke genderovým nerovnostem. Následuje druhá kapitola, kde přibližuji diskriminaci žen na trhu práce a s ní spojené genderové stereotypy a genderovou segregaci. Třetí kapitola je věnována nerovnostem v odměňování a dalším příčinám nerovností na trhu práce. V poslední kapitole teoretické části je přiblížena situace na trhu práce v České republice, konkrétně v oblasti průmyslu a školství.

Následuje metodologie výzkumu, který jsem v rámci bakalářské práce uskutečnila. V této části jsou představeny výzkumné otázky, kterými se výzkum zabývá. Dále zde popisují zvolené metody pro výzkum a jejich následné použití při realizaci výzkumu. Pro lepší orientaci je zde jedna podkapitola věnována i charakteristice města Prachatic. Praktická část je věnována analýze výsledků. Výsledky jsou řazeny do několika podkapitol na základě svého zaměření k výzkumné oblasti. Ve výsledcích se kombinují data z dotazníkového šetření s úryvky z provedených rozhovorů. Analýza dat z dotazníkového šetření je doplněna o tabulky a grafy, které prolínají celou praktickou část. Závěr praktické části je věnován vyhodnocení výzkumných otázek.



## 2. Teoretická část

Teoretická část nejdříve představí pojmy jako gender a genderová rovnost, se kterými v rámci mé bakalářské práce pracuji. Následně budou představeny teoretické přístupy ke genderovým nerovnostem. Další dvě části budou věnovány diskriminaci žen na trhu práce a nerovnostem v odměňování. V těchto částech budou představeny pojmy jako genderová segregace, stereotypy či prekarizace práce.

### 2.1 Vymezení pojmu gender, genderová rovnost

Pro začátek mé bakalářské práce je důležité vymezit si pojem gender, který je často zaměňován s pohlavím. Nejdůležitějším faktorem pro existenci termínu gender bylo přijetí genderu feministickými vědkyněmi v 70. letech dvacátého století. Termín přijaly jako způsob, jak odlišit sociálně konstruované aspekty rozdílů mezi muži a ženami od těch biologicky podmíněných (Haig, 2004). V kontextu české sociologie se s pojmem gender setkáváme až po pádu komunismu. Gender, nebo také sociální pohlaví, je potřeba chápat jako sociální konstrukt. Jsou to „*společensky utvářené postoje a modely chování, které jsou obvykle dichotomicky dělené na mužské a ženské*“ (Renzetti, Curran, 2003, s. 58). Zatímco pohlaví je biologicky dané a vrozené, gender je měnný v čase i prostoru. Jelikož je gender sociální konstrukt, definicí tohoto pojmu existuje více, například Libora Oates-Indruchová definuje gender jako „*sociální a kulturní definici lidského chování, hodnot vlastností a vztahů jako femininních a maskulinních*“ (Oates-Indruchová, 1999, s. 131). Velmi důležitá byla pro vymezení genderu i Ann Oakley. Ta ve své knize *Pohlaví, gender a společnost* (1972) pro charakteristiku genderu nevycházela z biologického pohlaví, ale gender definuje jako sociálně konstruovanou feminitu a maskulinitu (Oakley, 1972). Stejně tak genderová identita je fluidní, neboť se vztahuje k individuálnímu prožívání genderu, které může, ale nemusí odpovídat fyziologii osoby nebo pohlaví určenému při narození a probíhá v procesu socializace (Křížiková, Pavlica, 2004).

Někteří teoretici se zabývají právě dynamickou povahou genderu a rekonceptualizují jej. Sandra Harding například skrze tři roviny konceptu genderového univerza, a rozšiřuje tak pojem gender i mimo lidské subjekty. Formulovala rovinu symbolickou, rovinu dělby práce a rovinu individuálních identit. Symbolická rovina představuje

způsob vnímání světa skrze dvě protichůdné kategorie, které jsou orientovány mužským či ženským principem. Tyto principy jsou hierarchicky řazeny do vztahu nadřazenosti a podřazenosti. Mužské principy jsou nadřazeny těm ženským. Rovina dělby práce přiřazuje ženám sféru soukromou, a v ní především reprodukční funkci, a mužům je naopak přiřazována sféra veřejná, spojená s materiálním zajištěním rodiny. Poslední rovinou, a také tou nejdynamičtější, je rovina individuálních identit. V této rovině popisuje individuální vnímání, preference a učení se rolím skrze socializaci (Harding 1986).

West a Zimmerman (1987) chápou gender v kontextu každodenních interakcí, během nichž je utvářen. Podle nich se jedná o neustálý proces dělání genderu (doing gender), který zahrnuje „soubor sociálně řízených činností v rovině vnímání, interakcí a mikropolitiky, jež odrážejí konkrétní zájmy beroucí na sebe podobu maskulinní a femininní „přirozenosti““. (Sociální studia, 2008, s. 100). Vytvářejí se tak rozdíly mezi ženami a muži, které nejsou přirozené. West a Zimmerman považují za důležité rozlišovat mezi 3 analytickými kategoriemi – gender, pohlaví a pohlavní kategorie. Všechny tyto kategorie je důležité zohlednit při utváření genderu. Pohlaví lze definovat dle společensky dohodnutých biologických kritérií pro označení jako žena či muž. Za kritérium jsou považovány genitálie při narození. Pohlavní kategorie a pohlaví se mohou vzájemně lišit. Je to odkaz k tomu, jak nás vnímá společnost a kam nás zařazuje, zda jako ženu, či muže. Rozdíly představují i na příkladu Agnes. Ta byla z pohlavního hlediska muž, ale cítila se jako žena. Z tohoto důvodu se rozhodla podstoupit operaci a na ni se připravovala, učila se přijímat ženskou roli. Jelikož prošla socializací jako muž, nyní se musela učit být ženou. Dalším citovaným autorem byl i Erving Goffman, který bere gender jako hraní role, kterou si dobrovolně vybereme a poté ji hrajeme. To West a Zimmerman kritizují. Nevybíráme si, zda je na nás společností nahlíženo jako na muže, či jako na ženu, snažíme se naši roli hrát tak, jak se od nás očekává. Už od narození jsme zařazeni do kategorie nějakého pohlaví pouze na základě svých vnějších pohlavních znaků (West, Zimmerman, 1987).

Petra Ezzedine a kolektiv definují ve Stínové zprávě (2015) genderovou rovnost pomocí tří dimenzí. Za prvé by sociální postavení, práva a příležitosti žen i mužů měly

být obdobné. Mít rovnou příležitost pro uchazeče o práci znamená, že není předem omezován tím, zda je muž, či žena. Za druhé by ženy a muži neměli být znevýhodňováni či diskriminováni kvůli svému genderu a za třetí by neměl být gender v případě společensky třídícího principu významný. Genderová rovnost může být definována na základě jedné z těchto dimenzí, autoři se ovšem přiklání k vzájemné kombinaci těchto definic (Ezzedine a kol., 2015). Naopak pod pojmem genderové nerovnosti si můžeme představit situace, při kterých pohlaví či gender určuje rozdílné zacházení, práva či důstojnost pro ženy a muže (Eige, 2016).

### **2.1.2 Teoretické přístupy ke genderovým nerovnostem na trhu práce**

V přístupu k nerovnostem na trhu práce můžeme pozorovat hned několik směrů, jedním z nich je teorie preferencí od Catherine Hakim (2003). Teorie preferencí vysvětluje volbu žen na trhu práce, zda se vydají cestou kariéry, nebo budou chtít svou práci skloubit s rodinou. Hakim popisuje historický vývoj, konkrétně pět historických změn podílejících se na formování preferencí žen v kontextu nových možností na trhu práce. Tvrdí, že v minulosti měly možnost volby pouze ženy v bohatých a prosperujících rodinách. Naopak nyní mají dle Hakim možnost volby naprosto všechny ženy. Vývoj popisuje na pěti historických změnách, které mají v každé zemi sice odlišné načasování, ale proběhly všude. Dvě revoluce jsou v těchto historických změnách pro ženy nejvíce zásadní. Antikoncepční revoluce, která předala kontrolu nad plodností ženám, a revoluce rovných příležitostí. Ta ženám zajistila rovný přístup ke všem pozicím na trhu práce. Dalšími změnami, které Hakim uvádí, je rozšíření povolání bílých límečků. Tato povolání jsou pro ženy atraktivnější. Posledními dvěma změnami jsou rostoucí význam osobních preferencí a vytváření flexibilnějších pracovních úvazků. Pokud žena bude preferovat trávit více času s rodinou, může si například zažádat o práci pouze na částečný úvazek a tím získat flexibilnější pracovní dobu (Hakim 2003).

V teorii preferencí rozlišuje tři typy žen dle jejich odlišných preferencí životního stylu. Největší skupinou jsou adaptivní ženy, které nedávají jasnou prioritu ani rodině, ani kariéře, chtějí obě oblasti propojit. Typické povolání pro adaptivní ženy je například učitelství a velmi častá je také práce na částečný úvazek. Ženy, které jsou prioritně zaměřené na práci, přizpůsobují rodinný život práci, a jsou tak často bezdětné. Jelikož

je tato skupina zastoupena spíše minimálně, teorie preferencí předpokládá, že muži zůstanou na vedoucích pozicích dominantní. Jako třetí typ žen uvádí Hakim ženy zaměřené na domácnost/rodinu, které jsou typické početnějšími rodinami (Hakim, 2003). Tato teorie následně vyvolala vlnu reakcí.

Rosemary Crompton a Fiona Harris (1998) ve svém textu *Explaining Womens employment patterns: Orientatitons to Work* zpochybňují argumenty, na nichž Hakim staví svoji preferenční teorii. Autorky kritizují, že Hakim nebere v úvahu, z jakého důvodu se ženy rozhodly pro volbu kariéry či rodiny, a zároveň že nebere v potaz ani příčiny, proč by ženy mohly přecházet z jedné kategorie preferencí do druhé. Hakim také tvrdí, že rozdělení typů žen podporuje teorii racionální volby a teorii lidského kapitálu. Neangažované ženy se racionálně rozhodnou, že práce není jejich hlavní priorita a svůj čas raději investují do domácnosti. Takový racionální kalkul ale není vždy jednoznačný. Ženy mohou chtít zakoušet obě sféry a jejich pracovní orientace tudíž není jednostranná. Autorky tvrdí, že rozdělování žen na “typy” není správné a neměla by se tím zdůvodňovat ani větší koncentrace žen v určitých profesích. Ženy mohou vstupovat do zaměstnání či rodinného života i bez své vědomé volby. Davidoff a Hall (1987) mluví o mužském modelu práce, kde ženy vykonávaly pouze domácí či tržní práce a do zaměstnání chodili pouze muži. Tento model měl vliv v některých západních zemích jak na strukturování zaměstnanosti žen, tak i na utváření představ ideálních pracovních pozic pro ženy a pro muže. Samotné státy a jejich politické režimy také značně ovlivňují postavení žen na trhu práce. Na příkladu se Spojeným královstvím Crompton a Harris ukazují, že nedávná podpora flexibility trhu práce není pozitivním přínosem, ale naopak prohlubuje nerovnosti, jelikož se zvýšil počet špatně placených míst, které nejčastěji obsazují ženy (Crompton, Harris, 1998 a).

Flexibilitou zaměstnání se Rosemary Crompton zabývá i ve svém dalším textu a můžeme si zde všimnout i znaků prekarizace, kterou později také přiblížím (2003). Flexibilitu zaměstnání zde dále dělí na flexibilitu mzdovou a funkční. Mzdová/numerická flexibilita reaguje co nejrychleji na náklady výrobních faktorů, v praxi to poté znamená například zvýšení/snížení počtu zaměstnanců či změna pracovní doby. Naopak funkční flexibilita přináší spíše pozitivnější inovace, jakožto týmovou

práci nebo zvyšování kvalifikace zaměstnanců. S flexibilními pracemi je spojeno i mnoho nevýhod a často jsou to právě ženy, kdo je s flexibilním zaměstnáním spojován. Nejenže flexibilní práce nebývají jistým zaměstnáním, ale mnohokrát bývá daní za flexibilitu i malý příjem a téměř žádný kariéerní růst. Crompton odkazuje na studie, které prokázaly, že flexibilní zaměstnání negativně ovlivňuje šanci na povýšení i z toho důvodu, že vyšší pozice většinou vyžadují práci na plný úvazek – to u flexibilních zaměstnání nebývá podmínkou. Naproti tomu ale umožňuje kombinaci placeného zaměstnání a pečovatelských povinností doma (Yeandle, 1984). Fakt, že se na flexibilní zaměstnání soustředí většinou ženy, může dále prohlubovat genderové nerovnosti na trhu práce. Autorka zde opět odkazuje na Hakim, která práci na částečný úvazek (součást flexibilních prací) přiřazuje právě ženám, které upřednostňují rodinu před prací. Tvrdí, že volba je pouze na nich a nikdo ženám už dále nebrání v tom získat lepší zaměstnání (Crompton, 2003).

Rosemary Crompton (1998) ukazuje na příkladu čtyř zemí, jak ovlivňuje výběr profese i rodinné uspořádání. Země se odlišovaly jak postoji ke genderovým rolím, tak i společenskou a politickou historií. Česko a Rusko byly v tomto výzkumu zástupci bývalých socialistických zemí, které i přes vliv feministických hnutí zůstávají stále velmi stereotypní vůči genderovým rolím a dělbě práce. Další zemí bylo Norsko, které se vyznačuje ke genderové problematice velmi rovnostářským postojem. Poslední zkoumanou zemí byla Velká Británie, která stojí mezi postoji předešlých zemí někde uprostřed. Kvůli náročnosti výzkumu a možným praktickým obtížím byl výzkum omezen pouze na studium dvou konkrétních profesních a feminizujících oblastí. Vybranými oblastmi bylo lékařství a bankovníctví. Ženy, které si na své profesní dráze vybraly obor lékařství, volily své zaměření v medicíně na základě očekávaného rodinného života. Typické jsou oblasti medicíny jako pediatrie, která umožňuje pravidelnou pracovní dobu, a lze tak lépe sladit práci s rodinným životem. Ženy v bankovníctví, které jsou zaměstnány na manažerských pozicích, nemají příliš možností flexibility a částečný úvazek je v této oblasti jen velmi výjimečný. Například ve Velké Británii se ženy zaměstnané v bankovníctví častěji „vzdávají“ rodinného života a jsou bezdětné. Rozdíl byl také v tom, že zatímco lékařky projdou dlouhým vzdělávacím procesem před výkonem zaměstnání, bankéřky musejí reagovat na proměnlivost trhu a

vzdělávat se v průběhu svého zaměstnání. Jejich kariérní a rodinná dráha se tak nedá přímo naplánovat, protože se toto zaměstnání neustále proměňuje. To se také ukázalo na změně povolání, v případě bankérek to bylo 47 % žen, které povolání měnilo, a pouhé 3 % lékařek (Crompton, Harris, 1998b). V českém kontextu je ale situace s celoživotním vzděláváním lékařů jiná, podepisují totiž takzvanou kvalifikační dohodu, která je zavazuje tím, že budou u dané nemocnice muset pracovat i několik let po atestaci, a souvisí i se vzděláváním. Za její porušení hrozí vysoké sankce (Němcová, 2019).

## 2.2 Diskriminace žen na trhu práce

Diskriminace má své formy i druhy, nejčastěji se dělí na diskriminaci přímou a nepřímou. Mezi druhy diskriminace patří například obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování a pokyn k diskriminaci. Všechny tyto druhy jsou v Antidiskriminačním zákoně jasně definovány. Například pokynem k diskriminaci se rozumí „*chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby*” (Zákon č. 198/2009 Sb.)<sup>1</sup>. Dle Antidiskriminačního zákona můžeme přímou diskriminaci definovat jako „*jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.*” (Zákon č. 198/2009 Sb.). V kontextu mé bakalářské práce lze přímou diskriminaci aplikovat například na odměňování. Pokud za stejně vykonanou práci dostanou dvě osoby odlišnou mzdu, jedná se o přímou diskriminaci. Dalším příkladem by mohla být situace, kde zaměstnavatel nepřijme na pracovní místo ženu i přesto, že má veškerou kvalifikaci potřebnou pro dané místo. Nepřímá diskriminace je v Antidiskriminačním zákoně definována jako „*takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v §2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním.*” (Zákon č. 198/2009 Sb.). Tato forma diskriminace se hůře identifikuje. V kontextu mé práce lze jako nepřímou diskriminaci označit například

---

<sup>1</sup> Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

uzavírání smluv na dobu určitou, které mají nejčastěji ženy. Na první pohled nepůsobí nevýhodně, realita však bývá jiná.

Mimo pohlaví bývají ženy také často znevýhodněny vícenásobně, například v případech, že má žena nízké vzdělání a je romského původu. Vstupují poté na trh práce ve velmi znevýhodněné pozici a je velmi obtížné se z ní dostat. Právě výše vzdělání má v dnešní době větší vliv na uplatnění na trhu práce i na mzdové ohodnocení, než tomu bylo v dřívějších dobách. Lenka Formánková a Alena Křížková představily příběhy žen, které své středoškolské vzdělání absolvovaly kolem roku 1989, kdy byly na trhu práce značně odlišné podmínky. Nízké vzdělání nebylo překážkou, ale spíše přínosem, neboť byly prestižně označovány profese ve službách a dělnických odvětvích. Tyto příběhy ukazují, s jakými překážkami se na trhu práce musely ženy potýkat a stále potýkají. Ukončení mateřské dovolené a následný návrat na trh práce spolu přináší hned několik přítěží, a to nejistý návrat k původnímu zaměstnavateli, snížení úrovně lidského kapitálu a často také krátkodobou nezaměstnanost. Ženy na tuto situaci musejí reagovat například změnou profese, či regionu, kde práci hledají anebo jsou nuceny přijmout práci, kterou by za normálních okolností nepřijaly. S podobnými situacemi se mohou setkávat i několikrát za život (Formánková, Křížková, 2010).

### **2.2.1 Postavení na trhu práce v České republice**

Postavení žen na trhu práce ovlivňuje mnoho faktorů, ať už je to pohlaví, mateřství, genderové stereotypy či segregace, které představím v následujících kapitolách. Stejně tak je na trhu práce ovlivněno i postavení mužů, ti se častěji setkávají se znevýhodněním na základě věku, národnosti či etnické příslušnosti (Křížková, Marková Volejníčková, Vohlídalová, 2018). Pracovní trh má v každé zemi jiná specifika. Trh práce v České republice ovlivňovalo v roce 1997 dle Čermákové následující: nenahraditelnost žen na trhu práce, dlouhodobý vývoj ženské zaměstnanosti a s ním spojená specifika ženské pracovní síly, nízká nezaměstnanost a nové pracovní příležitosti. Nenahraditelnost žen je spojována s určitými profesemi, a to nejčastěji s těmi, které vyžadující péči, s tím jsou spojena i specifika ženské pracovní síly. Autorka uvádí, že jsou ženy ochotné pracovat za nižší mzdy a často si také dělají rekvalifikační kurzy, a mohou se tak věnovat i jiným profesím, než původně vystudovaly. To je pro ně na trhu práce výhodou, jelikož muži

shledávají změnu profese častěji jako problematickou, a ještě problematičtější je pro ně přijetí profese, která je spíše spojována s ženským pohlavím (Čermáková, 1997).

### **2.2.2 Genderové stereotypy**

S genderovými stereotypy se všichni setkáváme již od svých dětských let. To ukázala ve svém experimentu i Lucie Jarkovská. Požádala děti na základní škole, aby napsaly výhody a nevýhody jednotlivých pohlaví a také aby se zamyslely nad tím, jak by vypadal jejich život, kdyby se narodily v opačném pohlaví. Do odpovědí dětí se projevovaly genderové stereotypy a také tělesnost, velmi negativně bylo vnímáno ženské tělo. Mezi nevýhody toho být ženou uváděly například to, že se ženy musí starat o celou domácnost, dbát na svou krásu, jsou více citlivé a nesmějí být nepořádné. V případě nevýhod být mužem uváděly děti většinou to, že kluci více zlobí, a objevilo se i placení za ženy, stejně tak jako u žen upozorňovaly děti na nevýhody tělesných znaků spojených s pohlavím (Jarkovská, 2013). Právě genderové stereotypy mohou přispívat ke znevýhodňování a segregaci na trhu práce. Jsou spojeny s představami očekávaného chování, vlastnostmi a rolemi mužů a žen ve společnosti. Příkladem může být třeba stereotyp, že ženy by se měly pouze starat o děti a domácnost. Uplatňováním těchto stereotypů i v reálném životě dochází k omezování a podceňování schopností obou pohlaví, přičemž nejčastěji bývají stereotypizovány právě ženy. S ohledem na historii se situace zlepšuje, stále ovšem není ideální a genderové stereotypy se reprodukují i ve 21. století. V současné době se nachází ve dvou mezinárodních smlouvách o lidských právech úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen a úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Státy, které jsou smlouvou zavázány, by měly přijmout vhodná opatření pro to, aby došlo k odstranění předsudků a škodlivých praktik (OHCHR online, nedatováno).

### **2.2.3 Genderová segregace**

V případě trhu práce genderová segregace určuje, v jakém oboru, sektoru či pracovní pozici dominuje větší počet mužů či žen, a je jednou z hlavních překážek na trhu práce. Rozlišujeme mezi segregací sektorů, segregací zaměstnání a také mezi vertikální a horizontální segregací. V případě horizontální segregace dochází k tomu, že se ženy a muži koncentrují do různých oborů. V určitých specifických oborech tak bývá větší



procentuální zastoupení žen a v jiných zase mužů. Ženy si velmi často volí humanitní obory, které samy o sobě nejsou příliš dobře placeny. Naopak technické obory bývají o poznání lépe placeny a zaměstnávají více mužů. Vertikální segregace se týká zejména různých pozic a úrovní odpovědnosti. Ženy převažují na pozicích řadových, zatímco muži jsou nejčastěji na pozicích řídicích (Křižíková, Marková Volejníčková, Vohlídalová, 2018). Křižíková uvádí několik důvodů, proč je důležité se segregací na trhu práce zabývat. Jako první důvod uvádí, že segregace trhu práce zapříčiňuje rozdíl mezd mezi muži a ženami. Druhý důvod je negativní efekt na výkonnost trhu práce, kde se často přehlíží kvalifikovanost a potenciál pracovníků, a místo toho se stále nechávají ovlivnit genderovými stereotypy a tím je dále prohlubují. Jako třetí důvod uvádí, že z důvodu genderové omezenosti a z toho plynoucí omezené nabídky a poptávky není trh práce schopný reagovat adekvátně na změny. S tímto souvisí i to, že je ženská zaměstnanost na trhu práce velmi omezena, ať už možností výběru povolání či nízkými mzdami, které donutí ženy přemýšlet nad tím, zda se jim vůbec vyplatí do práce chodit (Křižíková, Sloboda, 2009).

Emoční práce jsou často spojovány s ženami a jsou také velmi málo placené, mohou to být například pečovatelské práce, co ale emoční práce vyžadují? Podle Hoschild, která ve své knize *The Managed Heart* emoční práci definuje, se emoční práce vztahuje k regulaci svých emocí při kontaktu s ostatními lidmi v rámci své profese (Hoschild, 1983). Paula England se zabývá pečovatelskou profesí, která je velmi podhodnocena a mimo jiné vyžaduje i emoční aspekt péče. Očekává se, že pečovatelky tuto profesi dělají, protože chtějí, a spokojí se tak i s menším platovým ohodnocením, protože jejich odměna je především pocit, že někomu pomohly. Zkrátka jsou s touto profesí emočně spjaty. Každý den tak musejí pracovat se svým managementem emocí a chovat se podle určitých pravidel. Jejich vedoucí ale nejsou v přímém kontaktu s klienty, a v práci tak nejsou emočně zakotveni. To může mít další negativní následky při jejich rozhodování, protože nemusejí vždy vědět, co je pro klienty nejvhodnější. Neplacená pečovatelská práce pak čeká ženy doma, kde se musejí starat o děti a domácnost, jinak se jí říká také druhá směna (England, 2005).

Segregací se zabývá i Sylvie Walby. Dle Walby (1988) je příčinou segregace trhu práce kapitalismus a patriarchát, který ze segregace těží. Důvodem je to, že ženy mají omezenou možnost výběru zaměstnání, a to zaměstnancům umožňuje platit za tyto pozice méně peněz. Jako výhody, které ze segregace získávají muži, uvádí Walby dvě situace. Za prvé muži získávají lepší pracovní pozice a za druhé jsou ženy vlivem špatně placeného zaměstnání nuceny přistoupit do sňatku i za špatných podmínek (Walby, 1988).

### **2.3 Nerovnosti v odměňování**

Genderové nerovnosti v odměňování se neustále vyskytují, i když je v Českých zákonech jasně dáno, že zaměstnavatelé mají odměňovat rovně. Tuto skutečnost upevňuje Antidiskriminační zákon, který je v České republice platný od září roku 2009. Zákon řeší nejen rovné zacházení, ale věnuje se i pohovorům, u kterých by zaměstnavatelem neměly být zjišťovány rodinné a osobní situace jako například rodinný stav či počet dětí (Zákon č. 198/2009 Sb.). Odměny se vyjadřují buďto jako plat, nebo jako mzda. Je to peněžitá odměna za vykonanou práci. Plat dostávají lidé, kteří jsou zaměstnání ve státní sféře, zatímco mzdu dostávají ti, kteří pracují ve sféře soukromé. Dále budu používat pro odměny souhrnný termín mzda, jelikož je používán i Českým statistickým úřadem (Křížková, Marková Volejníčková, Vohlídalová, 2018). Většinou se rozdíly ve mzdách představují pomocí GPG (gender pay gap), který vyjadřuje rozdíl mezi mediány výdělků mužů a žen, vypočtených v procentech. Z těchto výpočtů můžeme usoudit, jak velké rozdíly jsou a jak jsou proměněny v čase. Křížková rozlišuje nerovnosti v odměňování na úroveň 3 rovin. Makrorovina představuje úroveň celku společnosti, strukturální rovinu trhu práce. Konkrétně například segregace trhu práce do sektorů a různé vlivy změn společnosti. Mezorovina je úroveň institucionální a organizační, jinými slovy úroveň firem a to, jak mají například nastavené vnitřní předpisy a rozsah úvazků. Poslední úroveň je úroveň individuální, mikrorovina. Zde záleží na konkrétním jedinci a jeho vzdělání, praxi, schopnosti a vlastnosti (Křížková, Pospíšilová, Maříková, Marková Volejníčková, 2018).

Dalším faktorem, který může ovlivnit výši mzdy, je i typ pracovní smlouvy. Typu pracovních smluv máme hned několik, například smlouvu na dobu určitou, neurčitou,

DPP a DPČ, poslední dva typy smluv často souvisí s prekarizací práce. Jedinec, se kterým jsou uzavírány pouze tyto typy smluv, nemá jistotu práce ani peněz. Zaměstnavatel má více možností, jak se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, aniž by to zaměstnavatele nějakým způsobem poznamenalo. Tato nejistota je dána i skutečností, že se zaměstnavatelé často ozývají zaměstnancům pouze v případě personální nouze (Křížková, Marková Volejníčková, Vohlídalová, 2018).

### **2.3.1 Další příčiny nerovností na trhu práce**

Se zaměstnáním se neodmyslitelně pojí i povyšování na vyšší pozice. U povyšování se můžeme setkat s pojmy jako skleněný strop a skleněný výtah. Skleněný strop představuje u žen neviditelné bariéry, které jim brání v povýšení na vyšší pozice. Těmito bariérami může být například mateřství či věk. Metafora skleněného stropu představuje to, že ženy na povýšení dohlížejí, ale strop je jakousi barikádou, přes kterou se nedokážou dostat. Naopak skleněný výtah se vyznačuje tím, že v převážně dámském pracovním kolektivu jsou vždy povyšováni raději muži, a to bez ohledu na jejich vzdělání či pracovní zkušenosti (Forbes, 2012). S vedoucími pozicemi je spojován i další nový fenomén, a to skleněný útes. Skleněný útes ukazuje, že v době krize firmy jsou s větší pravděpodobností do vedoucích pozic obsazeny ženy. Právě v době krize jsou žádoucí typicky ženské vlastnosti jako schopnost komunikace, kooperativnosti a také starostlivost (Morgenroth, Kirby, Ryan, Sudkamper, 2020).

Setkávat se na trhu práce můžeme i s tokenismem. Jako tokena si můžeme představit člověka, který bude v určitém společenství, například v pracovním kolektivu, ojedinělý nebo v početní menšině. Ojedinělý je například svým pohlavím, národností či rasou a stává se v pracovním kolektivu jakýmsi symbolem dané skupiny (Křížková, Pavlica, 2004). S tokeny se pojí tři jevy – viditelnost, polarizace a asimilace. Tyto percepční jevy jsou většinou negativního charakteru. Například díky viditelnosti spadá na výkon tokena větší tlak. Polarizace reflektuje rozdíly mezi dominanty a tokeny. A posledním jevem je asimilace jakožto tlak na přizpůsobení se skupině a jejím rolím (Kanter, 1977).

### 2.3.2 Prekarizace

Prekarizaci či prekérní práci je nesnadné přesně definovat, často se ale setkáváme s pojmem nejistota zaměstnání. Má společné rysy, podle kterých ji lze identifikovat. Vyznačuje se nízkými mzdami, nejistým zaměstnáním, nahraditelností, nestandardními typy pracovních smluv a nulovými výhodami pro zaměstnance. V praxi si prekarizaci můžeme představit jako nahrazení hlavních pracovních poměrů na dočasnou práci. Zaměstnavatelé se tak zbavují odpovědnosti vůči zaměstnancům. Tím, že zaměstnanec nemá hlavní pracovní poměr, přichází o značné benefity s ním spojené. Jeden z benefitů, o který tak přichází, je i ochrana před neoprávněným propuštěním. Často se tak stává, že je zaměstnanec najat například jen na sezónní práci a poté je propuštěn. Problémy se zaměstnanci bojí řešit z toho důvodu, protože vědí, že je jejich pozice nahraditelná a zaměstnavatel by je tak mohl snadno propustit. Nejvíce se prekérní práce týká žen a národnostních menšin (Bezděková, 2017).

Tím, zda mezi prekarizaci patří i flexibilita zaměstnání, se zabýval ve svém výzkumu Andranik S. Tangian (2007). Ve výsledcích zjistil, že analýza vzájemného působení indexů flexibility a prekarity ukazuje, že čím více je zaměstnání flexibilnější, tím více je i prekérní. Z toho důvodu má flexibilita zaměstnání negativní vliv i na zaměstnanost. Tvrdí, že s vysokou flexibilitou zaměstnání nebude zaměstnanost nikdy vysoká (Tangian, 2007).

### 2.4 Ženy ve školství a průmyslu

Jelikož se má bakalářská práce zaměřuje na komparaci zkušeností v oblasti průmyslu a školství, je vhodné si situaci v České republice trochu více statisticky přiblížit. Nejen v České republice, ale i po celém světě dochází na učitelských pozicích k feminizaci, tedy k převaze žen na těchto pozicích. Největší procento žen pracuje ve školách mateřských a základních, v mateřských školách se muži nacházejí jen velmi výjimečně. U středních škol je situace vyrovnanější i díky zaměřením, které většina středních škol má, a stejná situace je i v případě vysokých škol. Jako příčiny feminizace učitelské profese uvádí Bendl v roce 2000 například nízkou prestiž učitelského povolání, nízké finanční ohodnocení, nižší náročnost studia a vyšší zájem žen o práci s dětmi (Bendl, 2002).

Dle posledních dostupných údajů z roku 2020 bylo v regionálním školství (mateřské školy, základní školy, střední školy, konzervatoře a vyšší odborné školy) zaměstnáno celkem 145 149 učitelů (ČSÚ, 2021 a). Z celkového počtu byl podíl žen 81 %. V případě mateřských škol převažuje naprostá většina žen, a to 99 %. U základních škol jsou údaje rozděleny na první a druhý stupeň, co se týče prvního stupně, opět převažují velmi silně ženy, a to v podílu 94 %. V případě druhého stupně základních škol sice stále převažují ženy učitelky, ale už v menším počtu, a to v podílu 74 %. Jak již bylo řečeno, střední školy bývají více genderově vyváženy díky zaměřením, které školy mají. V roce 2020 bylo na středních školách zaměstnáno na učitelských pozicích 40 193 učitelů, z nichž bylo 60 % žen. Největší rozdíl spatříme u škol vysokých, kde naopak převažují mužští akademičtí pracovníci. Z celkového počtu 19 291 akademických pracovníků je pouze 36 % žen (ČSÚ, 2021 a).

Průmysl se na první pohled může zdát býti mužskou dominantou, ale v průběhu času žen v průmyslu přibývá. Předsudky vůči ženám v průmyslu se zabývala i fakulta strojní ČVUT ve spolupráci se Svazem strojírenské technologie a Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí. Projekt s názvem “Odstraňování předsudků vůči strojírenským oborům při kariérovém rozhodování u dívek/žen” se snažil odbourat předsudky a přiblížit strojírenství na všech úrovních pozic i ženám (VÚPSV, 2019). Podle posledních údajů ČSÚ se ukázalo, že žen ve zpracovatelském průmyslu bylo v roce 2020 zaměstnáno 472 tisíc, zatímco mužů 926 tisíc. Vrchol zaměstnaných žen ve zpracovatelském průmyslu byl v roce 1993, kde bylo zaměstnáno v tomto odvětví 589 tisíc žen. Do roku 2000 přišel velký pokles a v tomto sektoru pracovalo o 100 tisíc žen méně (ČSÚ, 2021 b).

### 3. Metodologie

V následující kapitole představím metodologii svého výzkumu. Kapitola nejdříve přiblíží design výzkum a výzkumné otázky, kterými se práce zabývá. Následně bude blíže přiblížen výzkumný vzorek i s charakteristikou oblasti, ve které se celý výzkum uskuteční. V poslední části kapitoly budou představena bližší specifika využitých rozhovorů a dotazníků.

#### 3.1 Metoda

Ve své bakalářské práci jsem se rozhodla využít smíšený design výzkumu. Smíšený výzkum definujeme jako *"obecný přístup, v němž se míchají kvantitativní a kvalitativní metody, techniky nebo paradigmata v rámci jedné studie"* (Hendl, 2016, s. 56). První část bude realizována skrze kvalitativní, polostrukturované rozhovory. Rozhovory budou provedeny pouze na malém vzorku lidí a budou sloužit k obecnému vhledu do situace v dané firmě a škole. Tyto krátké rozhovory mi následně mohou pomoci při úpravách v dotazníku. Následně bude provedeno pilotní testování dotazníku a posléze samotné dotazníkové šetření.

#### 3.2 Výzkumné otázky

Má bakalářská práce si klade za cíl komparovat genderové nerovnosti na trhu práce v oblasti průmyslu a školství ve vybraném regionu (Prachaticko). Situaci zkoumám v pěti oblastech, a to zkušenosti s přijímacím řízením, zkušenosti s genderovými nerovnostmi, zkušenosti se změnou pozice, zkušenosti se sladěním soukromé a veřejné sféry a v neposlední řadě osobní názor respondentů na tvrzení ohledně genderových nerovností. Z tohoto důvodu jsem si stanovila pět výzkumných otázek, které zní takto:

1. *Mají obě skupiny respondentů zkušenost u přijímacího řízení s otázkami, na které se ze zákona zaměstnavatel nesmí ptát?*

Tato otázka se zaměřuje na zkušenost s přijímacím řízením. Dle zákona č. 435/2004 Sb.<sup>2</sup> nesmí zaměstnavatel vyžadovat takové informace, které neslouží k plnění povinností zaměstnance. Týká se to například otázek na rodinný stav, počet dětí,

---

<sup>2</sup> Zákon o zaměstnanosti.

zdravotní stav, sexuální orientaci či na etnický původ. Výzkumnou otázku v dotazníku testuji čtyřmi otázkami na to, zda byli respondenti při přijímacím řízení dotazováni na rodinný stav, zdravotní stav, počet dětí a hlídání.

## *2. Korelují zkušenosti žen s genderovými nerovnostmi ve firmě a škole?*

Další otázka je zaměřena na přímou zkušenost s genderovými nerovnostmi. Ověřuji ji otázkami na odměňování, výhody obou pohlaví a diskriminaci vůči věku.

## *3. Jak se liší zkušenosti se změnou pozice v oblasti průmyslu a školství?*

Zde zjišťuji, zda je ve firmě/škole možné kariérně růst. Zajímá mě také, zda se o to respondenti pokoušeli a jak hodnotí tuto zkušenost. Hodnocení zkušenosti se změnou pozice respondenti hodnotí pomocí škály.

## *4. Jsou respondenti schopni sladit soukromou a veřejnou sféru svých životů?*

V této oblasti se zaměřuji na sladění soukromé a veřejné sféry. Nejdříve se dotazuji na to, zda mají partnera a děti, a následně na otázky s nimi spojené. Zajímá mě například to, zda jsou schopni skloubit s prací odvoz dětí do školky/školy. Dále se dotazuji i na otázky ohledně OČR, kdo s dítětem zůstává v případě nemoci doma a zda jim vlivem OČR pokryl snížený plat veškeré výdaje.

## *5. Jaký mají respondenti z obou oblastí osobní názor na genderové nerovnosti?*

Poslední výzkumná otázka se zaměřuje na osobní postoj respondentů k problematice genderových nerovností. V poslední části se respondenti vyjadřují ke čtyřem tvrzením a vyjadřují svůj souhlas či nesouhlas s nimi. Souhlas je vyjádřen pomocí Likertovy škály. Dle Kotlera a Kellera (2006, s. 146) Likertova škála představuje: „výrok, v němž respondent projevuje míru souhlasu/nesouhlasu.“

### **3.2.1 Výzkumný vzorek**

Pro výzkum jsem si zvolila oblast průmyslu a školství a zároveň oblast města Prachatic. Město Prachatic jsem si vybrala, jelikož jej dobře znám a bydlím zde již několik let. Ve městě jsem studovala devatenáct let a chodila jsem zde i na občasně

brigády. Z tohoto důvodu jsem na výzkumu spolupracovala s místní automotive firmou a jednou z pěti zdejších škol, se kterými mám zkušenost. Z etických důvodů jsem kontaktovala zástupkyni ředitelky školy a také personální oddělení firmy. V obou případech byla ze stran vedení pozitivní odpověď a výzkum mohl být realizován v původním plánu. V automotive firmě je můj výzkumný vzorek zaměřen na zaměstnance ve výrobě (montážní dělníci, kontrolori ve výrobě apod.) a v případě školy je výzkumný vzorek zaměřen čistě na pedagogické pracovníky. Respondenti budou vybíráni bez ohledu na věk a pohlaví.

### **3.2.2 Charakteristika města Prachatic**

Výzkum mé bakalářské práce se uskutečnil na území města Prachatic. Prachatic se nacházejí v Jihočeském kraji v příhraniční oblasti. Město je obcí s rozšířenou působností a tvoří ho osm katastrálních území. Dle Českého statistického úřadu (ČSÚ, 2020 a) počet obyvatel města k 31. 12. 2020 činil 10 706. Bilance mužského a ženského pohlaví se liší v několika stovkách, mužů zde žije 5191 a žen 5515. Jako průměrný věk Český statistický úřad (ČSÚ, 2020 b) uvádí 43,7 let a podíl nezaměstnaných osob je pouze 2,2. Nízkou nezaměstnanost Prachaticko vykazuje již několik let. V Prachaticích se nachází několik továren a firem s pásovou výrobou (např. Vishay Electronic s.r.o., Klima a.s., Inticom s.r.o.), ty zaměstnávají pouze hrstku obyvatel, z toho důvodu obyvatelé dojíždějí i do jiných měst či států. Dle Českého statistického úřadu v roce 2013 z města Prachatic vyjíždělo za prací přibližně 979 obyvatel (ČSÚ, 2013). Nejčastěji dojíždí do Českých Budějovic a sousedního Německa. Státní hranice se nacházejí pouze 30 km od Prachatic. Nejvýznamnějším sektorem zaměstnání je v Prachaticích průmysl, kterému náleží podíl 27 %. Dalšími dvěma významnými sektory jsou zemědělství a stavebnictví. Nejnižší podíl zaměstnaných osob má odvětví obchodu (ČSÚ, 2013).

### **3.3 Rozhovor**

V případě rozhovoru jsem se pro svůj výzkum rozhodla pro polostrukturovaný rozhovor. Tento typ rozhovoru výzkumníkovi umožňuje větší svobodu v samotném rozhovoru. Nemusí se striktně držet předem dané struktury a podle potřeby se může na některé oblasti více doptávat a měnit pořadí otázek (Hendl, 2016). Struktura rozhovorů se prolínala s již vytvořeným dotazníkem, výhodou ale byla možnost více se doptávat.



Realizovala jsem celkem čtyři polostrukturované rozhovory. Jak již bylo zmíněno, jednalo se pouze o krátké rozhovory, které mi pomohly pochopit danou situaci ve firmě a škole a mohla jsem následně přidávat otázky v dotazníku. Žádný z rozhovorů nepřekonal hranici patnácti minut, většina se pohybovala okolo deseti minut. Veškeré rozhovory byly po souhlasu s respondenty nahrávány na mobilní telefon. Následně byl proveden přepis rozhovorů. Dva rozhovory byly provedeny s příslušníky pedagogického sboru a dva rozhovory se zaměstnanci automotive firmy. V obou případech byly rozhovory vždy jak s ženami, tak i s muži. Tento krok mi umožnil získat pohledy a zkušenosti jak ženského, tak i mužského pohlaví. Rozhovory po domluvě probíhaly na odlišných místech. První uskutečněný rozhovor probíhal v kavárně, která sice byla poloprázdná, ale i tak jsem cítila ze strany výzkumníka nepříjemné prostředí a pozornost okolí. Z toho důvodu se zbylé rozhovory odehrávaly v mé domácnosti a v domácnosti respondentů. Vzájemná komunikace probíhala pomocí emailu či telefonátů.

### **3.4 Dotazníkové šetření**

Dotazníkové šetření probíhalo po domluvě s firmou i školou online. Prostřednictvím Google formulářů jsem vytvořila 2 dotazníky, jeden orientovaný na školu a jeden orientovaný na firmu. Se školou jsem byla domluvena, že každému pedagogickému pracovníkovi ze školy bude dotazník zaslán na jejich emailové adresy, které byly volně dohledatelné na internetových stránkách školy. Z celkových dvaceti sedmi oslovených respondentů vyplnilo formulář sedmnáct z nich. V případě firmy jsme se dohodli, že kvůli covidové situaci proběhne dotazování také online. Vytvořený online formulář jsem zveřejnila na facebookové skupině, na které se zaměstnanci shromažďují. Následně jsem formulář zveřejnila i na svém profilu s prosbou o vyplnění zaměstnanců dané firmy. Konečný počet vyplněných dotazníků byl padesát tři. Při následném procházení výsledků se mi ale podařilo zjistit nesrovnalosti a tři dotazníky musely být vyřazeny. Jelikož tyto tři dotazníky obsahovaly sprosté narážky na toto téma, nevhodné komentáře a oslovování mé osoby, rozhodla jsem se je z výzkumu vyřadit. Celkový počet respondentů z automotive firmy je tedy padesát.

Dotazník byl rozdělen do sedmi tematických oblastí. V první části byli respondenti dotazováni na otázky ohledně jejich identifikace. Součástí této části byly otázky na

pohlaví, věk, vzdělání a státní příslušnost. Další část se týkala pracovního zařazení, kde byly otázky především na jejich pracovní pozici, druh úvazku a pracovního poměru. Následovalo pět tematických oblastí, které korespondují s výzkumnými otázkami. V první části zaměřující se na přijímací řízení byly kladeny otázky na to, zda mají respondenti zkušenosti u přijímacího řízení s osobními otázkami. Osobními otázkami myslím například dotaz na děti, rodinný a zdravotní stav a podobně. Další tematickou oblastí byly genderové nerovnosti. V této oblasti se respondentů dotazují na jejich osobní zkušenost s nimi. Objevují se zde například otázky na odlišné odměňování, výhody obou pohlaví či diskriminaci vůči věku. Na tyto otázky respondenti odpovídají pomocí Likertovy škály, která je v rozmezí od rozhodně souhlasím po rozhodně nesouhlasím. Oblast týkající se změny pozice se zaměřuje na osobní zkušenosti respondentů se změnou pozice. Ptám se, zda je ve firmě/škole možné kariérně růst, zda se o to pokoušeli a jak hodnotí tuto zkušenost. Pokud se o to nepokoušeli, ptám se na důvod. Předposlední oblast se týká sladění soukromé a veřejné sféry. Zde se ptám například na to, zda zaměstnanec sladění osobního a pracovního života podporuje a na jejich zkušenosti sladění práce s dětmi. Poslední část je zaměřena čistě na osobní názory respondentů ohledně genderových. Respondenti před sebe dostanou čtyři tvrzení a svůj názor vyjádří opět pomocí Likertovy škály. Vyjadřují názor například na to, zda by ve vedoucích pozicích měly být i ženy.

## **4. Praktická část**

Praktická část je věnována samotnému výzkumu. Představeny zde budou výsledky dle oblastí výzkumných otázek. Výsledky dotazníkového šetření jsou prolínány s úryvky z provedených rozhovorů.

### **4.1 Způsob analýzy dat**

Rozhovory byly nahrávány na diktafon v mobilním zařízení. Následně jsem si rozhovory zpětně přehrávala a přepisovala je do MS Word. Otázky v rozhovoru korespondují s dotazníkem, a tak nebylo potřeba rozhovory nijak dále kódovat dle témat. Postačilo je zařadit k tematickým oblastem, kterými se rozhovor a dotazník zabývají. Dotazníky probíhaly prostřednictvím Google formulářů. Po jejich ukončení jsem si data stáhla do MS Excel a začala jsem je analyzovat. MS Excel byl využíván i pro tabulky a grafy.

### **4.2 Výsledky**

Nejdříve představím obecné informace o respondentech, kteří vyplnili dotazníky. Následně budu výsledky řadit dle tematických oblastí, ve kterých se budou prolínat jak výsledky z dotazníků, tak i úryvky z rozhovorů.

#### 4.2.1 Základní informace

Tabulka 1: Absolutní četnosti respondentů dle pohlaví a oblasti zaměstnání. N= 67

	Firma	Škola	Celkem
Pohlaví			
Muž	24	7	31
Žena	26	10	36
Celkem	50	17	67

Zdroj: Autorka.

Tabulka číslo jedna zobrazuje počet respondentů, který je rozřazen na základě pohlaví a dle oblastí, ve které jsou zaměstnání. V obou případech odpovídalo více žen. To může být způsobeno buďto vyšší zaměstnaností žen v těchto oblastech oproti mužům, nebo tím, že jsou ženy více ochotné dotazník vyplnit. Z počtu šedesáti sedmi respondentů nemůžeme generalizovat výsledky pro celou populaci. Jedná se pouze o náhodně vybraný vzorek respondentů.

Tabulka 2: Věkové rozvrstvení respondentů dle oblasti zaměstnání. N= 67

	Firma	Škola	Celkem
Věkové kategorie			
15-20 let	1	0	1
21-29 let	14	3	17
30-39 let	8	3	11
40-49 let	15	7	22
50-59 let	10	4	14
nad 60 let	2	0	2
Celkem	50	17	67

Zdroj: Autorka.

Druhá tabulka nám představuje, jak jsou respondenti věkově rozvrstveni. Můžeme si všimnout, že nejpočetnější skupinu představuje v obou případech věková kategorie 40-49 let. To koresponduje i s hodnotou Českého statistického úřadu, dle kterého je průměrný věk na Prachaticku 43,7 let (ČSÚ, 2020 b). Nejméně zastoupená je kategorie ve věku od 15 do 20 let. V případě školství je to způsobeno tím, že minimální předpoklad pro činnost pedagoga činí vysokoškolské vzdělání. Z toho důvodu v této kategorii nemohl nikdo z oblasti školství participovat. Naopak pro přijetí na některé pracovní

pozice ve firmě není vyžadováno žádné vyšší vzdělání, a mohou tak nastupovat i lidé pouze se základním vzděláním. Fakt, že v případě školy zde není ani jeden respondent ve věku nad 60 let, dokládá i tvrzení učitelky Jany:

*„No ono se to tady ted' celkově hodně omladilo, hodně mladejch kluků přišlo.“*

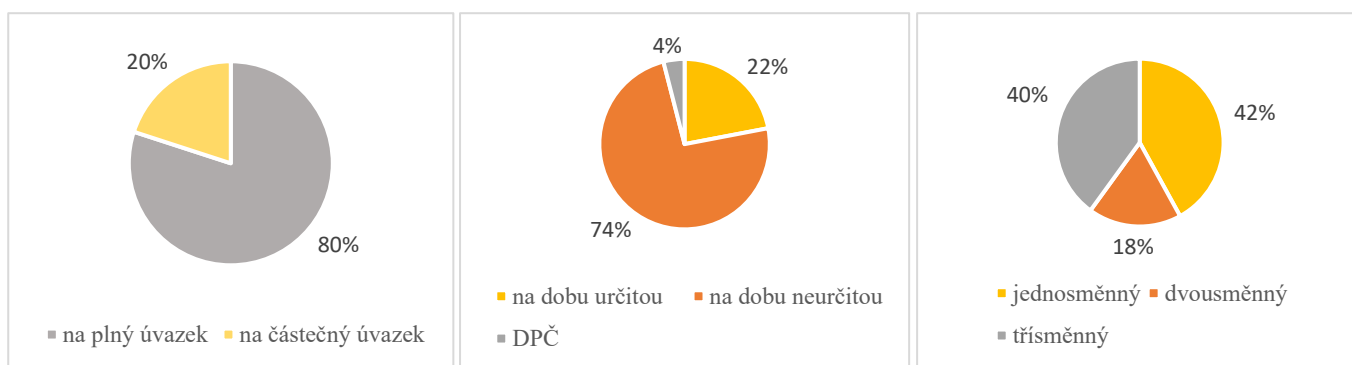
Co se týká pracovních úvazků, poměrů a režimů, v případě školy byly odpovědi téměř jednoznačné. Pracovní režim je zde jednosměrný, ale i v otázce úvazků a poměrů se lišili pouze 3 respondenti. Pouze 3 respondenti uvedli, že ve škole pracují na částečný úvazek a smlouvu mají na dobu určitou. Svou situaci popisuje i učitel Jan:

*„Pracuju ve škole 1 rok, mám 82% úvazek (částečný). V případě, že se uvolní víc hodin, měl bych dostat plný úvazek.“*

Graf 1: Pracovní úvazek.

Graf 2: Pracovní poměr.

Graf 3: Pracovní režim.



Zdroj: Autorka. N=50

V případě firmy se odpovědi respondentů lišily více, jak nám ukazují grafy číslo 1, 2 a 3. Graf 1 zobrazuje typy pracovních úvazků, kde převažuje práce na plný úvazek, která je zde zastoupena v 80 %. Pracovní poměr nám zobrazuje Graf 2, kde je zřejmé, že nejvíce respondentů je zaměstnáno na dobu neurčitou (74 %). Neobvyklé není ani zaměstnání na dobu určitou (20 %) a jsou zde i zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni pouze na dohodu o provedení pracovní činnosti (4 %). Pracovní režim je ve firmě také rozmanitý a je zastoupen ve všech třech kategoriích. Nejvíce zaměstnanců pracuje na jednosměrný provoz (42 %), následují zaměstnanci na třisměrný provoz (40 %) a nejméně respondentů pracuje ve dvousměrném provozu (18 %). To je pro mě překvapivé zjištění, jelikož jsem se domnívala, že nejvíce zaměstnanců v této firmě

pracuje právě na třisměnný provoz. Tato výchylnka může být ovlivněna omezeným počtem respondentů.

#### 4.2.2 Přijímací řízení

V této části představím odpovědi respondentů, které se týkaly oblasti přijímacího řízení. V rozhovorech jsem respondenty poprosila, aby zhodnotili svou zkušenost s přijímacím řízením. Učitel Jan zhodnotil svoji zkušenost následovně:

*„Proběhlo v klidu, protože mě ředitelka znala, na tý škole jsem studoval. Do toho měli krizi, protože neměli učitele a potřebovali angličtináře, takže to proběhlo hodně rychle. Měl jsem přijímací pohovor, ale neucházelo se víc lidí, oslovili mě přímo. Rovnou jsme se domluvili, že podepíšu smlouvu. Jediný, co ředitelku zajímalo, bylo to, kdy budu mít hotový státnice a jestli jsem ochotnej si dodělat nřstavbu na učitelství pro střední školy (co nejdřív). Pokud bych to neměl a přišel někdo novej, kdo tu kvalifikaci bude mít, tak mě může/musí nahradit.“*

V tomto případě se respondent s otřzkami ohledně dětí a manželství nesetkal. V ostatních třech případech si respondenti na přijímací řízení příliš nevzpomínají, jelikož jsou ve škole a firmě zaměstnání již několik let. Nicméně všichni tři zbývající respondenti uvedli, že se s otřzkami ohledně dětí setkali. To dokládá i odpověď učitelky Jany:

*„Na to si tedy po pravdě moc nevzpomínám, přece jen už je to nějaký ten rok zpět. Navíc tu v tu dobu bylo jiné vedení, místo paní ředitelky tu byl pan ředitel, který tu působil dlouhodobě. Samozřejmě tam nějaký otřzky na děti padly, ale s tím už se asi musí počítat. Ale nikdo neměl vyloženě problém s tím, že děti mám. Nebo to aspoň nedali najevo.“*

Tabulka 3: Odpověď na otázku: Byl/a jste dotazován/a na děti? (zda děti máte, či plánujete..) N=67.

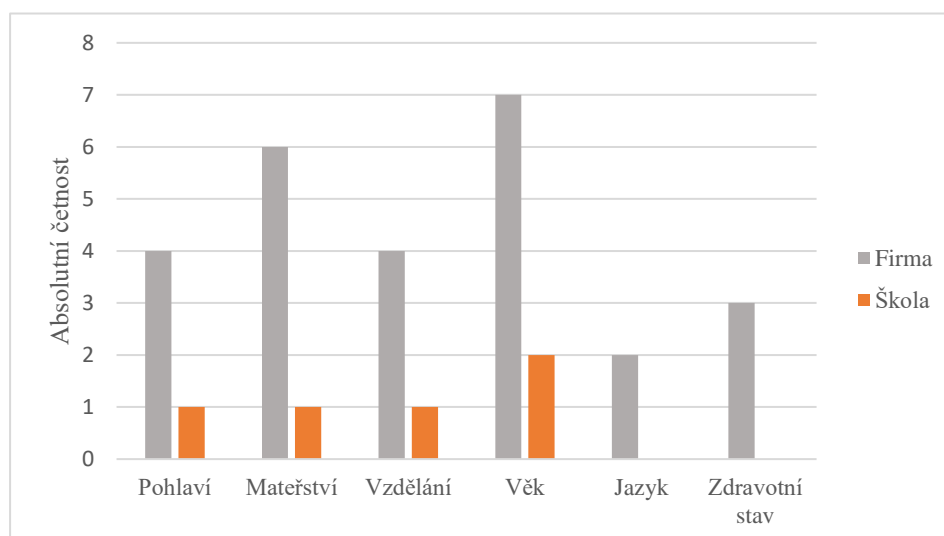
	Firma	Škola	Celkem
Odpověď			
Ano	31	4	35
Ne	18	11	29
Nevzpomínám si	1	2	3
Celkem	50	17	67

Zdroj: Autorka.

Z tabulky číslo 3 je vidět patrný rozdíl mezi odpověďmi respondentů z firmy a těmi ze školy. Zatímco nadpoloviční většina respondentů z firmy se u přijímacího řízení setkala s otázkami na děti, v případě školy to byli pouze 4 respondenti. To může být dáno hned několika faktory. Z předchozí výpovědi víme, že se na škole měnilo vedení, a mohlo tak dojít i ke změně přístupu u přijímacího řízení. Rozdíl může také tvořit odlišné zacházení ve firmě a škole jakožto v soukromém a veřejném sektoru.

V této části byla zahrnuta i otázka, zda se respondenti cítili z nějakého důvodu znevýhodnění. Rozhodně souhlasím a spíše souhlasím označilo v případě firmy 26 respondentů a v případě školy 5 respondentů. Graf číslo 4 nám zobrazuje, jaký důvod respondenti uváděli. Nejčastějším důvodem znevýhodnění byl v obou případech věk, ten také nejvíce uváděli muži. Naopak ženy nejčastěji označovaly mateřství. Dva ukrajinští pracovníci označili za nevýhodu jazyk, který jim brání v komunikaci. To uvedli v možnosti jiné. Vzdělání označil z učitelského sboru pouze respondent, který si v současné době dodělává státní závěrečné zkoušky. V případě firmy tak učinili 4 respondenti. Se stejnou početní bilancí se objevuje i pohlaví, u kterého jsem čekala opět vyšší čísla.

Graf 4: Z jakého důvodu jste se cítil/a znevýhodněn/a?



Zdroj: Autorka. N=31.

Na nevýhody jsem se ptala i v rámci rozhovorů. Konkrétně jsem se ptala na otázku: „Přišlo Vám, že jako žena/muž máte na přijímacím řízení větší výhodu/nevýhodu?“ Situace ve škole se v obou výpovědích shoduje a označuje právě ženy, které jsou v nevýhodě. Pokud dítě onemocní a matka dítěte s ním jde na OČR, škola na tuto situaci musí reagovat suplováním. To říká i učitel Jan:

*„Myslím si, že tady mají ženy jasnou nevýhodu. Jelikož jsem nastupoval jako záskok za rizikové těhotenství a další učitelka svůj úvazek tam taky musela přerušit kvůli dětem. Bylo mi zdůrazněno, že moje výhoda je to, že nemůžu otěhotnět a nemám děti. S tím jsem se setkal i v předchozích školách, kde mi bylo sděleno, že měli daleko kvalifikovanější učitelky, ale nechtěli znova řešit mateřskou a OČR. Bylo jim i jedno, že nemam dodělanou školu.“*

To, že jsou muži ve výhodě, zmiňuje i učitelka Jana:

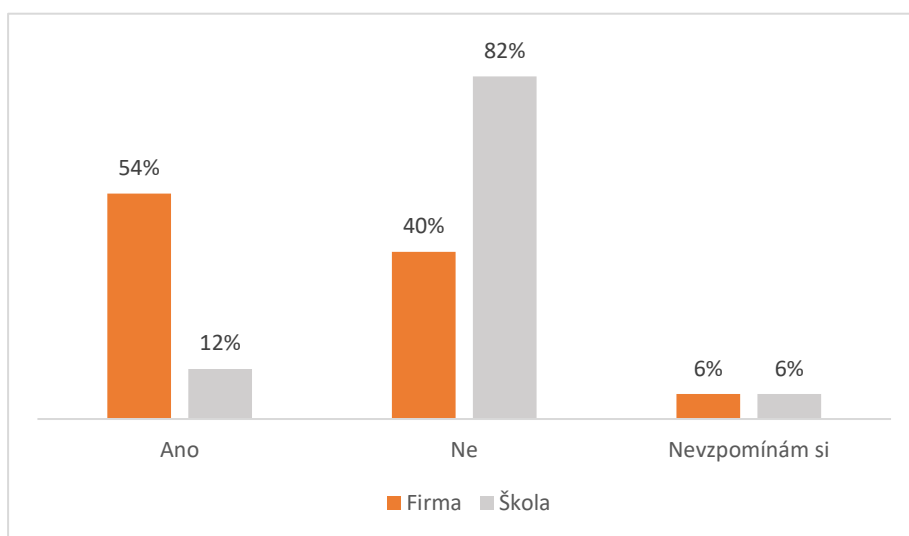
*„Určitě mají výhodu muži, to bez pochyby. Je jich v tomto oboru málo, a navíc skoro nikdy nezůstávají doma s dětmi. To je pro ženy kritické, protože tady se ta pracovní síla prostě musí ihned nahradit nějakým suplem. Pokud pak to dítě je nemocné často, asi to nehází úplně dobrý dojem.“*



Ukazuje se tedy, že v oblasti školství je mateřství velkým problémem. V případě firmy se respondenti příliš nevyjadřovali. Zmiňovali hlavně fyzickou sílu muže, která je určitou výhodou.

Jednou z dalších otázek, na které se dle zákona zaměstnavatel nemá u přijímacího řízení ptát, je zdravotní stav. V dotazníku jsem se ptala, zda se s touto otázkou u přijímacího řízení respondenti setkali. Graf číslo 5 zobrazuje výsledky z oblasti školy i firmy.

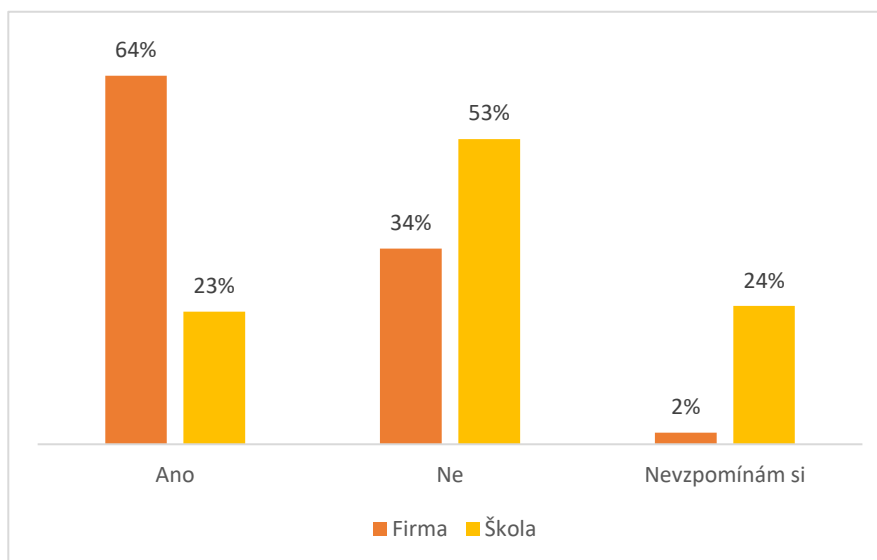
Graf 5: Byl/a jste dotazována na Váš zdravotní stav?



Zdroj: Autorka. N= 67.

Na první pohled je patrný rozdíl mezi oběma oblastmi. Zatímco ve škole se s touto otázkou setkalo pouze 12 % respondentů, v případě firmy se s touto otázkou setkalo 54 % respondentů. Stejně jako v předchozím případě se s tímto typem otázek setkávali častěji respondenti z firmy. V poslední části této oblasti respondenti měli odpovědět, zda se u přijímacího řízení setkali s otázkou na svůj rodinný stav. Odpovědi nám ukazuje Graf 6.

Graf 6: Byl/a jste dotazován/a na váš rodinný stav? (svobodný/á, ženatý..)



Zdroj: Autorka. N=67

I v poslední otázce se odpovědi respondentů z firmy odlišují od těch, co jsou zaměstnání ve škole. S otázkami na rodinný stav se v případě firmy setkala více než polovina respondentů (64 %), v případě školy pouze 23 % respondentů. S otázkou na rodinný stav se ve škole nesetkalo 53 % respondentů a 24 % respondentů si vlivem času již nevzpomínají. Ve firmě se s otázkou nesetkalo 34 % respondentů a pouze 2 % si nevzpomínají.

#### 4.2.3 Genderové nerovnosti

Další část se respondentů dotazovala na otázky ohledně jejich zkušenosti s genderovými nerovnostmi ve firmě a škole. Otázky v dotazníku byly opět doplněny i otázkami v rozhovorech. Část se zaměřuje především na výhody pohlaví a odlišné odměňování. V rozhovoru dotazovaní odpovídali na otázku: *Myslíte si, že mají mezi sebou zaměstnanci povědomí a svých platech? Řeší se plat ve firmě/škole často?* Předpokládala jsem, že se o svých platech baví lidé z obou oblastí, ale to byl omyl. Výpovědi respondentů ze školy mluví o opaku. Učitel Jan situaci popsal takto:

*„Vzájemně se o tom nebavíme, platy jsou daný tabulkově, takže jsou tu rozdíly hlavně v prémiech a na školách obecně platí, že se o prémiech mezi sebou nebaví, protože to*

*dělá rozbroje. Jeden ředitel (z předchozí školy) řekl, že kdo řekne někomu o svých prémiech, tak je příště nedostane.“*

Naopak ve firmě mají lidé o platech svých kolegů poměrně jasno. Plat se totiž odvíjí od počtu odpracovaných hodin, typu směn a také od stroje, se kterým pracují. Přidělení stroje závisí na výběru nadřízeného – mistra. Situaci ve firmě popisuje respondentka Petra:

*„Určitě mají mezi sebou povědomí. Tam mají všichni nějakou stejnou základ, plus mají bonusy, jakože odděláš celý měsíc, tak dostaneš nějakou hromádku. Pak tam jsou znormované mašiny, takže záleží, kam tě mistr dá, a pokud se dostaneš na ty znormované mašiny, tak ty normy jsou veřejné. Takže si každé dokáže plus minus spočítat, kdo kolik má.“*

Odpovědi respondenta Petra byly poněkud stručnější, ale s Petrou se shodují v tom, že se o platech zaměstnanci ve firmě obvykle baví.

*„Jo normálně se o tom s chlapama bavíme.“*

Následná otázka se týkala přímo platových rozdílů mezi muži a ženami. Otázka zněla: *Setkal/a jste se někdy s tím, že by za stejnou práci byly dvě osoby odměněny rozdílně? (např. vyšší prémie).* Svou osobní zkušenost s rozdílným odměňováním popsala v rozhovoru Petra:

*„No to se stalo v podstatě i mně. Ten vedoucí pracovník nebo mistr dostane nějakou hromádku peněz, většinou jednou za rok, kterou může rozdělit. A tenkrát mi řekl, že na mě už víc nezbylo. No a my jsme si to s tím kolegou řekli a on dostal o tisícovku víc jak já. No a na naši další kolegyni se nedostalo vůbec.“*

Následně dodala, že s vedením to neřešila, protože se jednalo pouze o tisíc korun a bylo to jednorázově. Sama také uznala, že její kolega umí lépe německý jazyk, který je ve firmě potřeba. Rozdíl v odměně tedy nepřisuzuje pohlaví, ale výkonu v práci. O výkonu v práci a osobních preferencích mluví i učitel Jan.

*„Myslím si, že vždycky může mít ředitel oblíbenec a každý taky může mít subjektivní názor na výkon toho učitele. Může to být dáno i tím, kdo má jaký úvazek. Pokud někdo*

*má plnej úvazek, automaticky to vypadá tak, že pracuje víc, ale vždycky to není tak úplně pravda. Myslím si, že je to s téma prémie těžký, protože nikdo nemůžeme vědět, jak ty učitelé doopravdy učí. To ví ty děti a ten učitel sám. Může to být taky věkem, že si ten ředitel řekne, že starší učitel je zkušenější, dělá toho víc, ale to taky není úplně pravda.“*

Naopak v dotazníkovém šetření se ukázalo, že s rozdílným odměňováním má zkušenost více lidí. To ukazuje i tabulka 4.

Tabulka 4: Odpověď na otázku: Domníváte se, že jsou ve firmě/škole muži odměňováni za práci na stejné pozici jako ženy více? N=67.

	Firma	Škola	Celkem
Odpověď			
Rozhodně souhlasím	15	4	19
Spíše souhlasím	13	1	14
Nedokážu posoudit	6	4	10
Spíše nesouhlasím	11	3	14
Rozhodně nesouhlasím	5	5	10
Celkem	50	17	67

Zdroj: Autorka.

Zatímco ve škole se dotazovaní přikláněli spíše k nesouhlasu, a to v poměru 8:5 odpovědím, ve firmě jsou výsledky opačné. Nejvíce respondentů (15) označilo svou odpověď jako rozhodně souhlasím a druhou nejpočetnější odpovědí (13) bylo spíše souhlasím. Z celkového počtu 28 odpovědí vyjadřujících souhlas bylo 18 žen a 10 mužů. V případě školy souhlasily 4 ženy a 1 muž. Následně byli respondenti dotazováni, zda mají muži či ženy ve škole/firmě nějaké konkrétní výhody. Rozhovory ukázaly ve stejné oblasti i stejný názor. Zatímco ve škole byli ve výhodě označováni muži, ve firmě to byly ženy. Jan a Jana se v odpovědích shodovali a na výhodné postavení mužů měli stejný názor. Názor shrnuje odpověď učitele Jana:

*„Určitě mají chlapi výhodu v tom, že po nich zaměstnavatel skočí, obecně. Obzvlášť ve školství, kde je málo chlapů. A přímo ve škole mají muži výhodu v tom, že mají u dětí větší autoritu. Takže to je taky výhoda. Myslím si, že mužům se trochu ulevuje, co se týče nějaký důslednosti, že u žen se očekává, že všechno bude mít včas a správně. Po těch ženách se v tomhle víc jde, aby všechno bylo tak, jak má.“*

Jan zdůrazňuje i fakt, že mužských pedagogických pracovníků je ve školství málo, to potvrzují i údaje, které jsem rozebírala v teoretické části práce. Ve firmě se respondenti v názorech také shodovali a do výhody postavili naopak ženy. Firma totiž umožňuje ženám, které mají děti, pracovat na oddělení balení, které je pouze na jednu směnu. Lépe tak mohou propojit péči o děti s prací. O tom v rozhovoru mluvil i Petr:

*„Ženský mají umožněnou na balení jednu směnu. Kvůli dětem. A tam vlastně na tom oddělení nedělá žádný chlap. Jdou jim tam pomoci, jen když tam mají nějaký těžký a velký kusy. Nebo když není práce, tak jde vypomáhat.“*

Odpovědi v dotaznících se shodovaly s rozhovory pouze v případě školy. Respondenti také označovali do výhodné pozice muže a nejčastěji psali o administrativních úlevách a vyšším respektu od žáků i vedení. Jedna z odpovědí označovala i jiné aspekty: „1) vyšší peněžní ohodnocení za méně práce 2) vzhledem k tomu, že ve školství je málo mužů, jsou přijímáni muži, s jejichž špatnou kvalitou práce by ženy přijaty nebyly“. Ženy ve škole do výhodné pozice označili pouze 2 respondenti – muži. Oba respondenti vyzdvihovali lepší pracovní dobu. Zatímco v rozhovorech se ve firmě respondenti shodli na větší výhodě žen, v dotaznících tomu tak nebylo. Nadpoloviční většina do výhodné pozice označila muže. Jako výhody uváděli lepší platové ohodnocení, lepší práci a větší loajalitu. Respondenti, kteří se přiklonili k výhodě žen, uváděli lepší pracovní dobu. Poslední otázka v této oblasti se zaměřovala na diskriminaci na základě věku. Odpovědi respondentů vidíme v tabulce 5.

Tabulka 5: Cítil/a jste se někdy, kvůli svému věku diskriminován/a? N=67.

	Firma	Škola	Celkem
Odpověď			
Rozhodně souhlasím	10	0	10
Spíše souhlasím	7	3	10
Nedokážu posoudit	1	2	3
Spíše nesouhlasím	23	6	29
Rozhodně nesouhlasím	9	6	15
Celkem	50	17	67

Zdroj: Autorka.

Z tabulky 5 můžeme vidět, že diskriminace kvůli věku není tak běžná. Častěji se s ní setkávají respondenti z firmy (17), ve škole se s ní setkali pouze 3 respondenti, z nichž byli 2 muži. To, že se s diskriminací na základě věku setkávají častěji muži, jsem

zmiňovala ve své teoretické části. I v tomto případě se tento fakt potvrdil. Z celkového počtu 17 souhlasných odpovědí z firmy bylo 12 respondentů mužského pohlaví.

#### 4.2.4 Změna pozice

Tato část pojednává o zkušenostech dotazovaných se změnou pozice v rámci firmy/školy. Z rozhovorů jsem zjistila, že ve škole není obvyklé často měnit pozice či kariérně postupovat kvůli nízkému počtu vedoucích pozic. Naopak ve firmě je změna pozice častým krokem a dá se i kariérně růst. Svou situaci ve firmě popisuje i respondentka Petra, která vystřídala v rámci firmy již několik pozic. Ve firmě je zaměstnaná již od roku 2007.

*„Já nastoupila jako dělnice. Vlastně asi po půl roce, co jsem tam dělala, si mě vzali na denní směnu a dělala jsem vlastně jen takový speciální práce. Když jsme se to naučili, tak nás rozdělili na 3 směny, abysme dohlíželi na ty operátory a naučili je to, co umíme my. Takhle jsem tam byla 4 roky. Pak si mě vybrali na směnovou kontrolorku, kdy jsem teda dělala na 3 směny. Pak vlastně na tý směnový kontrole jsem byla asi, nevím, 3 roky? A pak jsem vlastně šla na koordinátora kvality, tam jsem teda jakoby do teďka.“*

Dle dalších slov Petry nikdy nenarazila na žádné překážky, které by ji změnu pozice neumožnily. Naopak si pochvalovala, že nemusela procházet žádným řízením, ale byla povyšována na základě svých zkušeností. V některých případech může být změna pozice jakousi výzvou, která ale není pro všechny. To potvrzuje i Petr, který ve firmě pracuje již 5 let, ale nechce se učit nic nového, a tak pracuje stále na pozici montážního dělníka. V dotaznících jsem nejdříve zjišťovala, zda je vůbec možné v rámci firmy/školy kariérně růst, a následně jsem se ptala na osobní zkušenosti respondentů. Tabulka 6 nám zobrazuje výsledky první otázky této oblasti.

Tabulka 6: Je ve firmě/ škole možné kariérně růst? N=67.

	Firma	Škola	Celkem
Odpověď			
Rozhodně souhlasím	5	0	5
Spíše souhlasím	29	4	33
Nedokážu posoudit	6	1	7
Spíše nesouhlasím	8	9	17
Rozhodně nesouhlasím	2	3	5
Celkem	50	17	67

Zdroj: Autorka.

Z výsledku je patrné, že kariérní růst je možný spíše v prostředí firmy. Odpověď vyjadřující souhlas označilo v případě firmy 34 respondentů. Jak bylo již zjištěno i v rozhovorech, ve škole to není moc běžné a v rámci dotazníků souhlasili 4 respondenti. Následovaly otázky na přímou zkušenost respondentů, které byly vylučovací, a počet respondentů se tedy měnil. Pokud respondenti zkusili změnit pozici, měli svou zkušenost ohodnotit jako ve škole. Číslo 1 znamenalo dobrou zkušenost (nová pozice je ve všech ohledech lepší), naopak číslo 5 znamenalo špatnou zkušenost (na původní pozici jsem byl/a spokojenější). Tabulka 7 nám zobrazuje aritmetický průměr odpovědí.

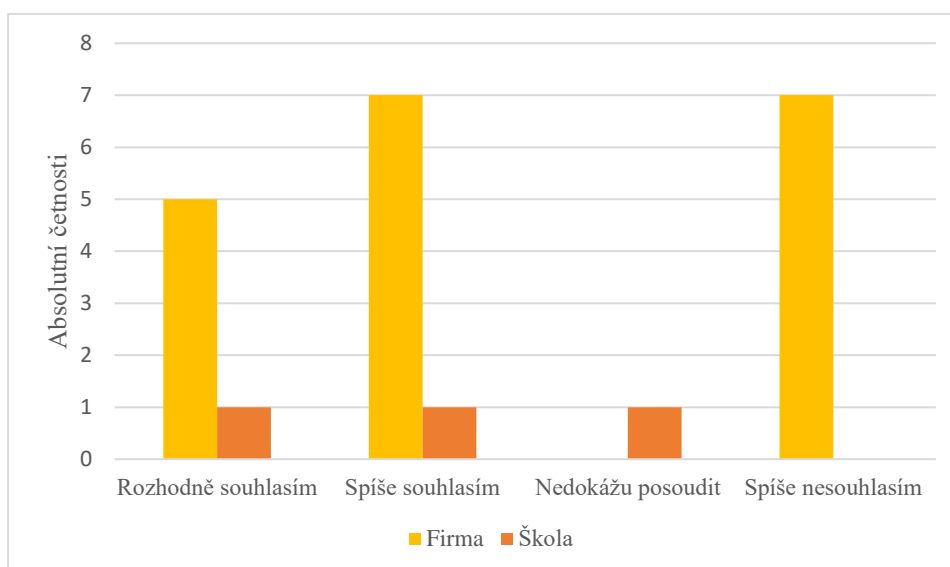
Tabulka 7: Výsledky hodnocení zkušenosti se změnou pozice. N=22.

Oblast	Průměr	Počet respondentů
Firma	2,63	19
Škola	3,00	3

Zdroj: Autorka.

Vidíme, že v rámci školy měnili pozici pouze 3 respondenti a v rámci firmy to bylo 19 respondentů. Průměrné hodnocení zkušenosti se změnou pozice bylo ve firmě 2,63 a ve škole se odpověď shodovala ve všech třech případech známkou 3. Zkušenost nebyla tedy ani v jedné oblasti čistě pozitivní, nicméně ve firmě se zdá být lepší. Dáno to může být také překážkami, se kterými se při změně pozice mohou setkat. Na to následovala další otázka, její výsledky nám ukazuje graf 7.

Graf 7: Narazil/a jste při změně pozice na nějaké překážky?



Zdroj: Autorka.

N=22.

Z grafu 7 je patrné, že se s překážkami při změně pozice setkali jak v případě školy, tak i v případě firmy. Ve škole je zkušenost podobná a odpovědi jsou spíše na straně souhlasu. Ve firmě se odpovědi rozdělují do dvou skupin. Jedna skupina (12) se s překážkami setkala a druhá skupina (7) nikoliv. V rozhovorech jako překážky uváděli vynaložení většího pracovního úsilí a v případě firmy i menší peněžní ohodnocení. Pokud totiž budou lidé přecházet ze třísměnného provozu na jednosměnný, je to pro ně sice výhodnější pracovní doba, ale zároveň přicházejí o příplatky za noční služby.

V případě, že se dotazovaní o změnu pozice vůbec nepokoušeli, ale uvažovali o tom, ptala jsem se jich formou otevřené otázky na důvody. Ve škole souvisely odpovědi s plánovaným mateřstvím i nedostatečnou motivací a byli ve všech případech více rozvinuté. Úryvky odpovědí některých z respondentů nyní představím.

*„Protože chci mít brzy dítě, je pro mě výhodnější být ve stávajícím pozici, kde mám smlouvu na neurčito, než zaměstnání měnit a mít tak (možná) méně výhodné podmínky.“*

*„Dosud se cítím být správně na té pozici, na které jsem, cítím k tomu poslání. Ale časem to udělám, protože bych nerad skončil na stejné pozici celou kariéru.“*

*„Jsem konzervativní. Nerada iniciuju změny.“*

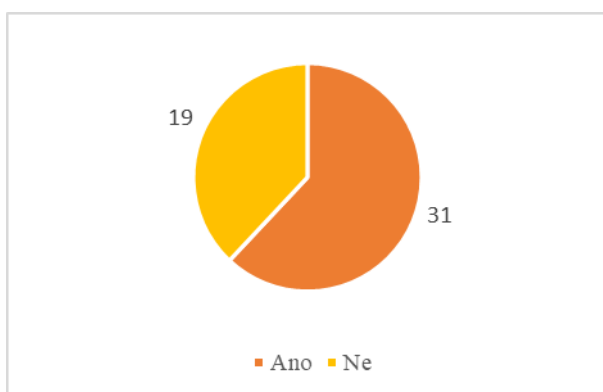


Naopak ve firmě byly odpovědi jednomyslné. Ve všech případech jsem se setkávala s odpověďmi, které vyjadřovaly nízké sebevědomí a strach ze změny. Zajímavý je také kontrast mezi vedoucími pracovníky. V rozhovorech zaznělo, že zatímco ve škole je vedení čistě ženské, v rámci firmy je převážně mužské.

#### 4.2.5 Soukromá a veřejná sféra

Předposlední oblast mé bakalářské práce se týká schopnosti sladit svou soukromou a veřejnou sféru života. Často se totiž setkáváme s tím, že zejména ženy musejí po příchodu z práce nastoupit na další směnu, tu v domácnosti s dětmi. Abych tuto skutečnost mohla ověřit i v dotaznících, bylo nutné si respondenty rozdělit na bezdětné a ty s dětmi.

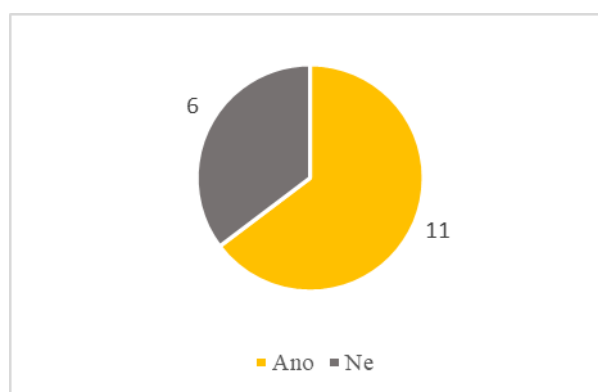
Graf 8: Rozdělení děti firma



Zdroj: Autorka.

N=50.

Graf 9: Rozdělení děti škola

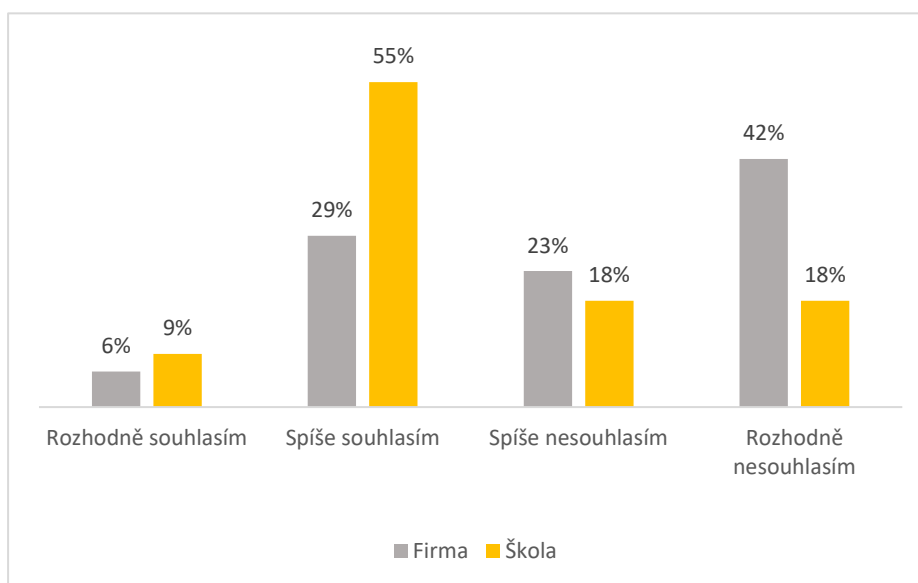


Zdroj: Autorka.

N=17.

Grafy 8 a 9 nám představují, že dohromady je respondentů s dětmi 42. Právě s nimi pokračovala následující sada otázek. Zajímalo mě, jestli mají v rámci domácnosti rozdělené domácí práce, nebo zda vše dělá jen žena. Dále jsem se ptala na OČR a také na přístup jejich zaměstnavatelů.

Graf 10: Máte v domácnosti rozdělené domácí práce?

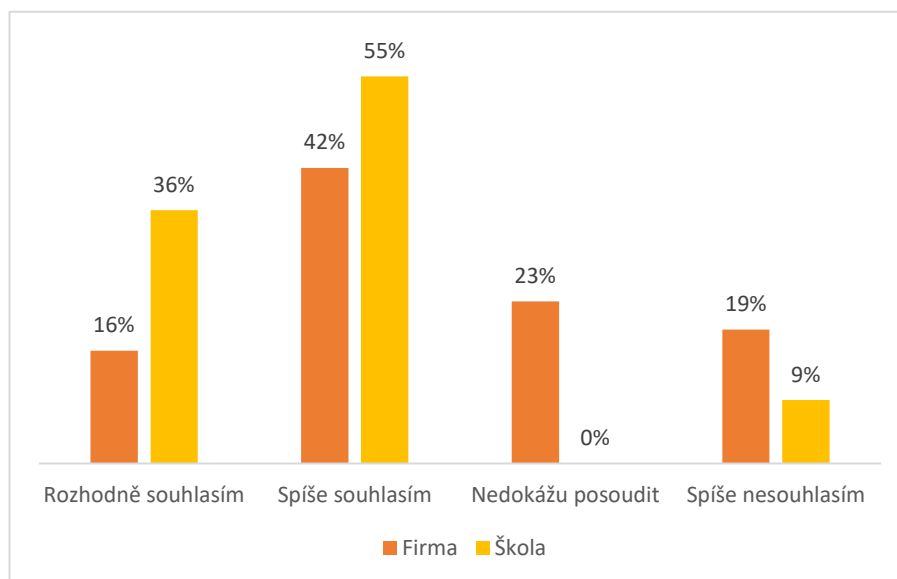


Zdroj: Autorka.

N=42.

Graf 10 zobrazuje, zda mají dotazovaní v domácnosti rozdělené domácí práce. Lze vidět, že to v každé domácnosti není běžné. Ve firmě nejvíce lidí (42 %) nesouhlasilo s tím, že by v domácnosti měli nějak rozdělené domácí práce. Zatímco v případě školy největší skupina (55 %) označila odpověď spíše souhlasím. Odpovědi ale nejsou jednoznačné, jelikož se odpovědi pohybují ve všech kategoriích. Lze vidět, že se každá z domácností liší. Jednou z povinností, kterou musejí rodiče každý den řešit, je i odvoz do školy a školky. Ptala jsem se respondentů, zda jsou schopni skloubit odvoz dětí se svou prací. Pokud pracují na třísměnný provoz, může to být obtížné. V rozhovoru ale respondentka Petra zmínila, že pokud je ve firmě manželský pár, většinou jim je umožněno pracovat na protisměny, aby se v péči o dítě mohli vystřídat. Odpovědi z dotazníků vyjadřuje graf 11.

Graf 11: Daří se Vám skloubit odvoz a vyzvednutí dětí ze školek/škol s prací?



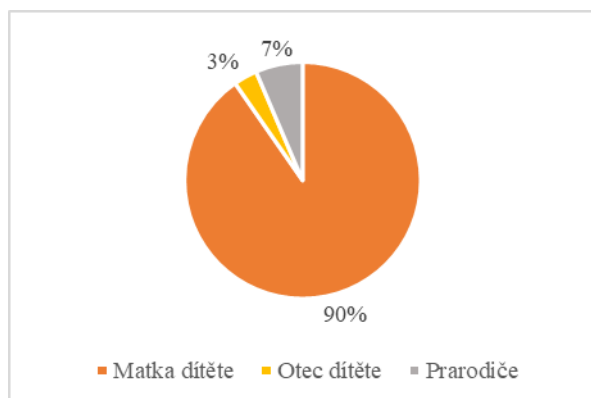
Zdroj: Autorka.

N=42.

Z grafu 11 vidíme, že skloubení odvozu dětí s prací není tak problematické, jak by se mohlo zdát. Většina respondentů (58 % firma, 91 % škola) volila souhlasné odpovědi. Vyšší číslo (19 % firma, 9 % škola) u odpovědi nedokážu posoudit bylo způsobeno tím, že jsou děti už dospělé, a tak respondentům tato povinnost již odpadla. Pokud je dítě nemocné, někdo se o něj musí postarat a zůstat tak na OČR doma. Zjišťovala jsem, kdo to v domácnosti bývá.

Pokud je Vaše dítě nemocné, kdo s ním jde na OČR?

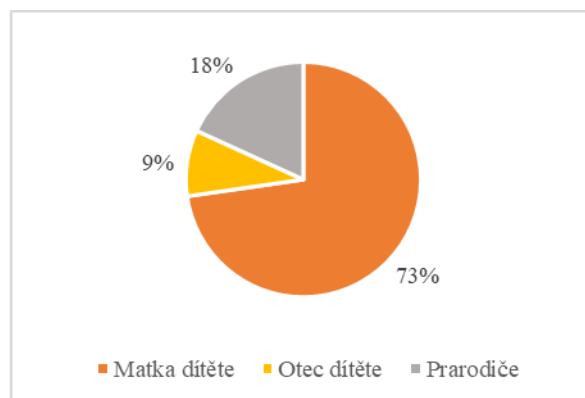
Graf 12: Firma.



Zdroj: Autorka.

N=31.

Graf 13: Škola.

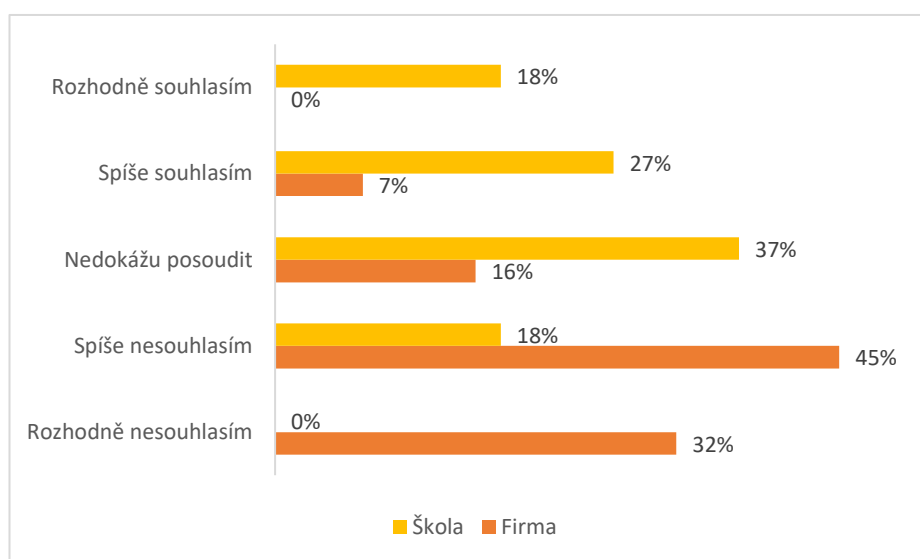


Zdroj: Autorka.

N=11.

V obou oblastech jasně převládá matka dítěte. Ve firmě je to dokonce 90 % případů (Graf 12). Pouze v ojedinělých případech to byli prarodiče (7 %) a nejméně je zastoupen otec dítěte (3 %). V případě školy (Graf 13) jsou výsledky obdobné, matka dítěte chodí na OČR nejčastěji (73 %), následují opět prarodiče (18 %) a až poté otec dítěte (9 %). Pokud jde jeden z rodičů na OČR, přichází i o část svého platu. To pro některé domácnosti může znamenat významné finanční potíže. Následovala tedy otázka, zda domácnostem pokryl snížený plat veškeré výdaje.

Graf 14: Pokud jste byl/a s dětmi na OČR, pokryl Vám snížený plat veškeré výdaje?



Zdroj: Autorka.

N=42.

Opět je zde je patrný rozdíl mezi školou a firmou. Zatímco ve firmě převažují nesouhlasné odpovědi (77 %), škola není v odpovědích tak jednoznačná, nejvíce respondentů (37 %) označilo odpověď Nedokážu posoudit. Další odpovědi (45 %) byly souhlasného charakteru. Označení odpovědi Nedokážu posoudit si v tomto případě představují tak, že respondenti se s danou situací ještě nesetkali nebo finance nemusejí v domácnosti řešit. S OČR přichází problém i pro zaměstnavatele. Ten se se ztrátou pracovní síly musí nějakým způsobem vypořádat. O situaci ve škole mluvil učitel Jan.

*„Ve škole je tohle velký problém, protože se ty učitelé musí okamžitě nahradit suplováním. Většinou jdou na očr ženy a jelikož je tu většina učitelů žen, tak je to velký*

*problém. Ted' s tím covidem je to ještě horší, onemocní třeba němčinář a druhý němčinář bude mít nemocný dítě ze školky. To je pak prostě problém.“*

Ve firmě je nahraditelnost lépe proveditelná, jelikož zaměstnává větší počet zaměstnanců a některé pozice jsou univerzální, a tak není problém někoho přeradit. I přesto, že Jan popisuje OČR ve škole jako problém, dotazníkové šetření to nepotvrdilo. V tabulce 8 můžeme vidět, že v rámci školy mělo vedení s OČR problém pouze v případě jednoho respondenta a nikdy se s tím nesetkalo 5 z nich. U firmy byly odpovědi různých názorů, ale největší skupina respondentů (15) se s takovou situací nesetkala. K souhlasu se přiklonilo 11 z nich.

Tabulka 8: Stalo se Vám někdy, že by vedení mělo problém s tím, že Vaše dítě často marodí a Vy nejste v práci? N=42.

	Firma	Škola	Celkem
Odpověď			
Rozhodně souhlasím	4	1	5
Spíše souhlasím	7	0	7
Nedokážu posoudit	2	3	5
Spíše nesouhlasím	3	2	5
Rozhodně nesouhlasím	15	5	20
Celkem	31	11	42

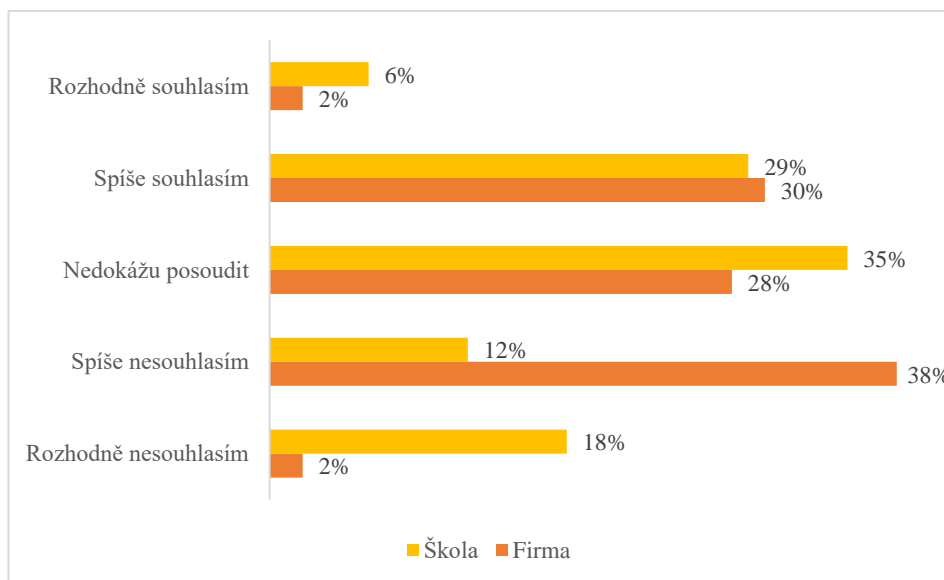
Zdroj: Autorka.

Poslední otázka se týkala názorů zaměstnanců ohledně podpory vyvážení osobního a pracovního života jejich zaměstnavatelem. V rámci firmy respondenti připomněli, že některým ženám je umožněno pracovat na balení, pracují na jednu směnu. Práce na částečný úvazek ve firmě není tak běžná. Situaci ve škole přiblížil učitel Jan, který mluví o možnostech částečného úvazku.

*„Určitě umožňují částečný úvazky, ne vždycky je žádaný, protože prostě třeba potřebují učitele jen na nějaký hodiny, ale pokud si o něj daný učitel požádá, tak mu je většinou vyhověno. V tom školství jsou částečný úvazky docela častý i kvůli těm těhotenstvím a tak. Prostě přijdou o učitelku zeměpisu, tak někdo, kdo na to má ve škole*

*aprobaci, to začne učit na plnej úvazek a to, co učil předtím pár hodin, musí někdo převzít. Ty, co mají děti, je mají taky docela často.“*

Graf 15: Myslíte si, že Váš zaměstnavatel podporuje vyvážení osobního a pracovního života svých zaměstnanců?



Zdroj: Autorka.

N=67.

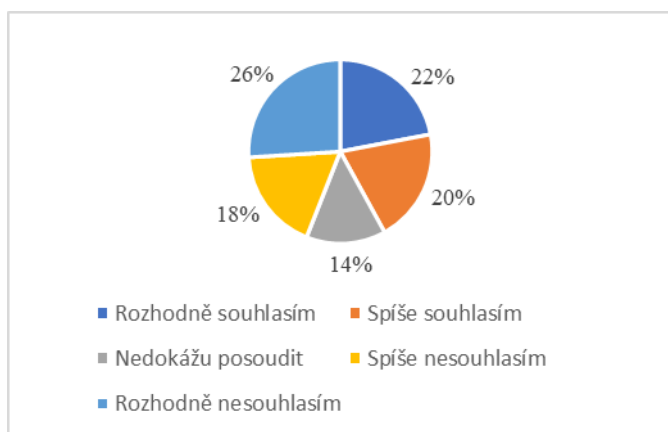
Graf 15 zobrazuje názory respondentů na to, zda jejich zaměstnavatel podporuje vyvážení osobního a pracovního života. Na tuto otázku odpovídali opět již všichni respondenti. Ve firmě největší skupina respondentů (38 %) označila, že spíše nesouhlasí s tím, že by jejich zaměstnavatel nějakým způsobem podporoval vyvážení osobního a pracovního života. Zajímavé je ovšem to, že druhá nejpočetnější skupina (30 %) naopak spíše souhlasila. Lze tedy usoudit, že mají zaměstnanci odlišné zkušenosti s přístupem vedení. Velmi hojně (28 %) je také zastoupena odpověď Nedokážu posoudit. V rámci školy lze respondenty rozdělit do třech názorových skupin, ve kterých jsou početně podobně rozvrstveni. To, že velké procento respondentů uvedlo možnost „nedokážu posoudit“, může být způsobeno nepřesným vyjádřením otázky. Jako autorka jsem například do závorky měla uvést, co si pod podporou mohou představit (více dní dovolené, částečné úvazky, práci na jednu směnu, pracovní benefity...).

#### 4.2.6 Souhlas s tvrzením

Ve finální části dotazníku respondenti měli dle svých osobních názorů vyjádřit souhlas či nesouhlas s tvrzením. Tvrzení se týkala jak osobní zkušenosti s nerovnostmi, tak i s obecnými fakty týkajícími se genderových nerovností. Na konci dotazníku dostali respondenti prostor vyjádřit se k dotazníku či genderové problematice.

Tvrzení: *S genderovými nerovnostmi mám ve škole/firmě zkušenost.*

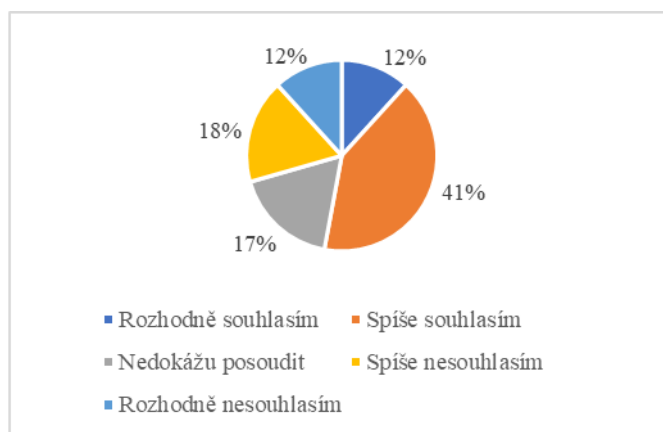
Graf 16: Výsledky firma.



Zdroj: Autorka.

N=50.

Graf 17: Výsledky škola.



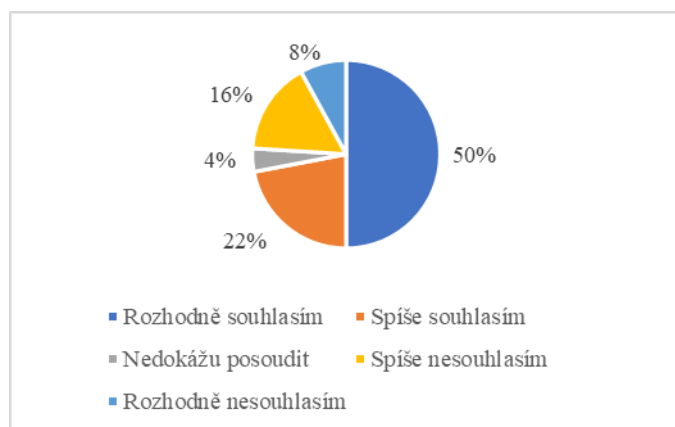
Zdroj: Autorka.

N=17.

První tvrzení rozděluje firmu na 2 skupiny. 42 % respondentů mělo na tvrzení spíše souhlasný názor, z něhož 22 % rozhodně souhlasilo, zatímco 44 % respondentů ten opačný, nesouhlasný. Ve škole označilo nejvíce respondentů (41 %), že spíše souhlasí s tím, že s genderovými nerovnostmi mají zkušenost. 30 % dotazovaných ve škole s tvrzením spíše nesouhlasilo. Další tvrzení se týkalo ženského pohlaví ve vedoucích pozicích. V tomto případě jsem očekávala většinu odpovědí souhlasného charakteru. I z toho důvodu, že právě ve škole tomu tak je.

Tvrzení: *Ženy by měly být i na vedoucích pozicích.*

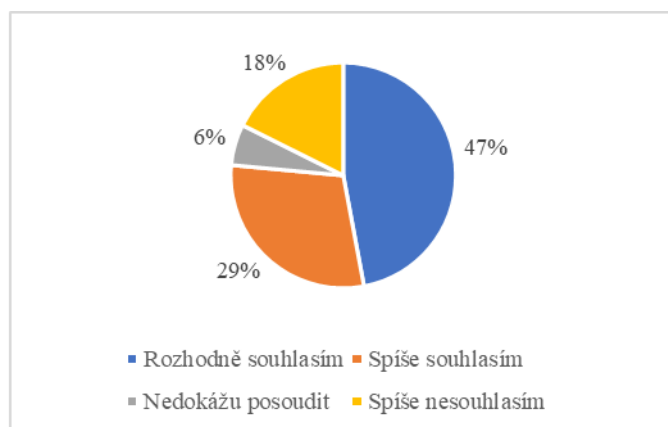
Graf 18: Výsledky firma.



Zdroj: Autorka.

N=50.

Graf 19: Výsledky škola.



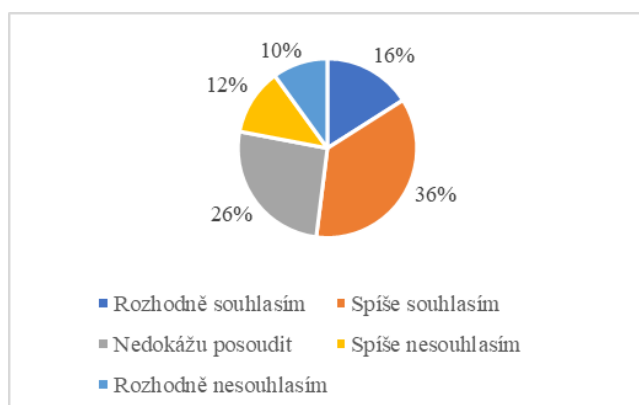
Zdroj: Autorka.

N=17.

Výsledky ukazují, že v obou případech se objevovaly odpovědi „rozhodně souhlasím“ zhruba u poloviny respondentů. A hned za nimi byly nejpočetnější odpovědi „spíše souhlasím“ (firma 22 %, škola 29 %). Překvapilo mě, že v případě školy označili odpověď „spíše nesouhlasím“ 3 respondenti – a to ženského pohlaví. Může to ovlivňovat například špatná zkušenost s ženským vedením, jelikož předtím byl ve vedení školy muž. Mohou tak srovnávat oba přístupy. Nesouhlasné odpovědi ve firmě byly ve všech případech od mužů.

Tvrzení: *Genderové nerovnosti jsou velký problém, který by se měl řešit.*

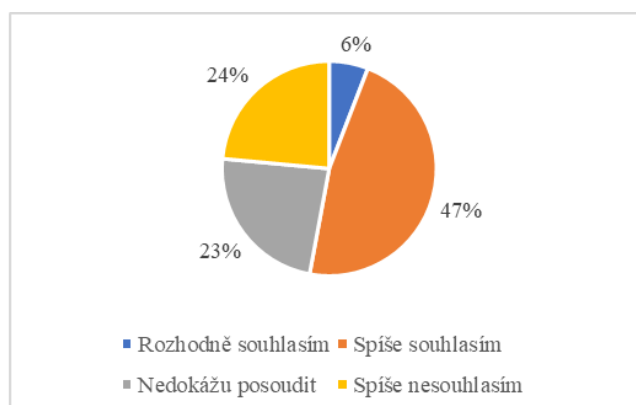
Graf 20: Výsledky firma.



Zdroj: Autorka.

N=50.

Graf 21: Výsledky škola.



Zdroj: Autorka.

N=17.

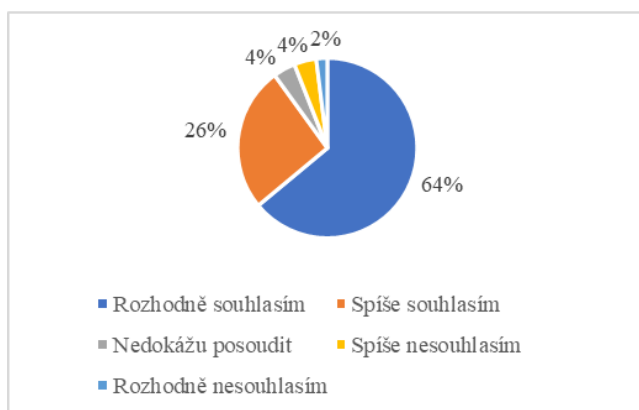
Předposlední tvrzení, ke kterému se respondenti měli vyjádřit, se týkalo obecně genderových nerovností jako problému. Vidíme, že v obou případech se přes 20 %



respondentů k tématu nedokázalo vyjádřit. Ve škole překonává odpověď „spíše souhlasím“ (47 %). Tato odpověď překonává i v případě firmy, ale v méně procentech (36 %). Odpověď „rozhodně nesouhlasím“ a „spíše nesouhlasím“ označilo v případě firmy 22 % respondentů a byli to opět pouze muži. Ve škole odpověď „spíše nesouhlasím“ označilo 24 % respondentů, z nichž byla jedna žena. V posledním tvrzení respondenti vyjadřovali souhlas s tím, zda by přijímací řízení mělo ovlivňovat to, že má žena dítě. V tomto případě jsem opět neočekávala žádné záporné reakce.

Tvrzení: *Fakt, že má žena děti by nemělo ovlivňovat přijímací řízení.*

Graf 22: Výsledky firma.



Zdroj: Autorka.

N=50.

Graf 23: Výsledky škola.



Zdroj: Autorka.

N=17.

Graf 22 a 23 zobrazuje reakce respondentů na poslední tvrzení. Ve škole naprosto převazuje odpověď „rozhodně souhlasím“ (70 %), následuje „spíše souhlasím“ (18 %). V případě firmy jsou reakce více rozvrstvené, ale i přesto naprosto převažují souhlasné názory (64 % rozhodně souhlasím, 26 % spíše souhlasím). Zbylé reakce byly pouze ojedinělé. Následně měli dotazovaní možnost vyjádřit se jak k dotazníku, tak i ke genderovým nerovnostem. Výběr odpovědí představím dále.

Respondentka z firmy: *„Kéž se dočkáme doby, kdy bude nerovnost žen minulostí.“*

Respondent z firmy: *„Co se týče genderové nerovnosti ve firmě, kde pracuji, je to tak, že ženy i muži pracují na všech funkcích podle mě stejně vyváženým dílem, ovšem na pozici seřizovač tam žádná žena není, na což se dá s ohledem koukat tak, že tento obor není každé ženě blízký nebo alespoň bližší... Na druhou stranu je spousta žen na pozicích mistr, teamleader, kontrola, personálních a kancelářských odděleních.“*

Respondent ze školy: „*Muž je muž a žena je žena, nemá smysl je srovnávat do stejné škatulky, každý je dobrý v něčem jiném. S genderovou korektností skončí naše civilizace v pekle.*“

Jak můžeme vidět, každý má ke genderovým nerovnostem svůj vlastní postoj a názor. Nezáleží na tom, jak je člověk vzdělaný, ani jakého je stáří.

#### **4.2.7 Vyhodnocení výzkumných otázek**

Poslední částí mé praktické části je vyhodnocení výzkumných otázek. V metodologii jsem představila svých pět výzkumných otázek a v praktické části jsem je dále analyzovala. V následující části práce představím jednotlivé odpovědi na stanovené výzkumné otázky.

- 1. Mají obě skupiny respondentů zkušenost u přijímacího řízení s otázkami, na které se ze zákona zaměstnavatel nesmí ptát?*

V části 4.2.2 jsem představila výsledky, které se týkaly přijímacího řízení. Tabulka 3, graf 5 a graf 6 nám ukázal, že s těmito otázkami mají zkušenost především respondenti, kteří jsou zaměstnání ve firmě. V případě respondentů zaměstnaných ve škole byla tato zkušenost spíše ojedinělá. Přístup u přijímacího řízení se mohl měnit i změnou vedení, která ve škole proběhla několik let zpět.

- 2. Korelují zkušenosti žen s genderovými nerovnostmi ve firmě a škole?*

Část 4.2.3 zobrazuje výsledky další části týkající se genderových nerovností. Zaměstnanci, kteří pracují ve firmě, se významně častěji setkali s tím, že byli za stejnou práci odměněni muži více než ženy. Vlastní zkušenost nám popsala i respondentka Petra, která byla odměněna o tisíc korun méně než její kolega. V rámci zvýhodnění byli v rozhovorech ve firmě označovány ženy, kterým je v některých případech umožněno pracovat pouze na jednu směnu. Odpovědi se ale neshodovaly s výsledky v dotaznících, kde byli ve výhodě označováni muži. Stejně tomu tak bylo i v případě školy, kde to byli právě muži, kteří mají výhodnější pozici. Hlavní ženskou nevýhodou bylo v obou případech označováno mateřství. S diskriminací na základě věku se setkávali častěji muži. Zároveň byla tato forma diskriminace častější ve firmě.

### *3. Jak se liší zkušenosti se změnou pozice v oblasti průmyslu a školství?*

V části 4.2.4 jsme zjistili, že změna pozice je v obou oblastech trochu odlišná. Zatímco ve školství není změna pozice tak častá, v rámci firmy je to běžnější. Respondentka Petra nám popsala svou vlastní zkušenost se změnami pozic. V rámci firmy totiž svou pozici změnila již několikrát. Při změně pozice nenarazila na žádné překážky a nemusela při tom podstupovat žádné výběrové řízení. Povyšována byla na základě svých znalostí, které v rámci firmy již získala. Rozdíl mezi firmou a školou je hlavně v tom, že zatímco ve firmě je možné kariérně růst, v případě školy to není tak snadné, jelikož je počet vedoucích pozic velmi omezen. Co se týká překážek, které respondentům bránily pokusit se o změnu, v rámci firmy to bylo především nízké sebevědomí. Ve škole byly uváděny důvody jako stabilita zaměstnání, plánované mateřství či nedostatečná motivace.

### *4. Jsou respondenti schopni sladit soukromou a veřejnou sféru svých životů?*

Výsledky nám v části 4.2.5 ukázaly, že ač se na první pohled může zdát skloubení například odvozu do škol/školek se zaměstnáním složité, většina respondentů s tím nemá žádný větší problém. Jak v případě školy, tak i firmy chodí na OČR ve většině případů matka dítěte. Následně způsobený snížený plat pro respondenty ze školy nepředstavoval žádnou větší hrozbu, ale v případě firmy už to v několika domácnostech problém byl. V přístupu zaměstnavatele k podpoře sladění veřejné a soukromé sféry svých zaměstnanců byli respondenti nejednotní a často nedokázali odpovědět.

### *5. Jaký mají respondenti z obou oblastí osobní názor na genderové nerovnosti?*

Respondenti z obou oblastí se v názorech příliš neodlišovali. Ve většině případů převažovaly s touto problematikou souhlasné názory. V případě posouzení toho, zda jsou genderové nerovnosti problém, který by se měl řešit, respondenti v polovině případů souhlasili. U tohoto tvrzení byla ovšem i velká skupina lidí, která se k tématu nedokázala vyjádřit. Překvapením pro mě byly dodatečné poznatky, které mi respondenti nechávali v poslední části. Zatímco ve firmě se respondenti vyjadřovali ke genderovým nerovnostem jako k problému, v jednom případě ve škole se respondent proti problematice genderových nerovností vyhradil.

## 5. Diskuse

V rámci závěrečné diskuse bych ráda propojila některé myšlenky teoretické části s částí praktickou. To, v jakém oboru či na jaké pracovní pozici převažují ženy nebo muži ovlivňuje i genderová segregace. Na genderovou segregaci má vliv jak osobní volba jedinců, tak i jejich zdravotní stav a fyzické možnosti. Stejnou skutečnost popisuje v mém výzkumu i jeden respondent z firmy: *„Co se týče genderové nerovnosti ve firmě, kde pracuji, je to tak, že ženy i muži pracují na všech funkcích podle mě stejně vyváženým dílem, ovšem na pozici seřizovač tam žádná žena není na což se dá s ohledem koukat tak, že tento obor není každé ženě blízký nebo alespoň bližší.. Na druhou stranu je spousta žen na pozicích mistr, teamleader, kontrola, personálních a kancelářských oddělení.“* Respondent reflektuje to, že jsou funkce ve firmě genderově vyrovnané a jsou obsazeny oběma pohlavími vyváženě. Zároveň, ale mluví o tom, že jsou ve firmě obory vyloženě mužské a vyloženě ženské. Z toho důvodu na pozicích vyloženě mužských většinou neočekáváme ženy a naopak. Co se týče vertikální segregace, naopak z mnou zkoumaných dvou prostředí vyvstává opačná tendence. Dle Křížkové, Markové Volejníčkové a Vohlídalové (2018) se vertikální segregace týká různých pozic a úrovní odpovědnosti. Uvádí, že ženy převažují na pozicích řádových a muži jsou častěji na pozicích řídicích. V rámci mého výzkumu se tato skutečnost potvrdila na příkladu firmy, kde na většině vedoucích pozicích jsou pouze muži. Naopak ve škole se setkáváme s opačným případem. Vedení je ve škole čistě ženské.

V rámci povyšování jsem uváděla pojmy skleněný strop a skleněný výtah. Skleněný strop představuje u ženského pohlaví neviditelné bariéry, které jim v daném povýšení brání (Forbes, 2012). V případě firmy jsem se o povyšování bavila s respondentkou Petrou, která při povýšení nenarazila na žádné bariéry. V rámci jejího kariérního růstu nehrálo roli mateřství ani věk, nýbrž její pracovní schopnosti a dovednosti. *„Já nastoupila jako dělnice. Vlastně asi po půl roce, co jsem tam dělala, si mě vzali na denní směnu a dělala jsem vlastně jen takový speciální práce. Když jsme se to naučili, tak nás rozdělili na 3 směny abysme dohlíželi na ty operátory a naučili je, to co je umíme my. Takhle jsem tam byla 4 roky. Pak si mě vybrali na směnovou kontrolorku, kdy jsem teda dělala na 3 směny. Pak vlastně na tý směnový kontrole jsem byla asi, nevím 3 roky? A*

*pak jsem vlastně šla na koordinátora kvality, tam jsem teda jakoby do ted'ka.*“ Metafora skleněného výtahu pak představuje skutečnost, kdy v převážně ženském pracovním kolektivu jsou povyšováni častěji muži (Forbes, 2012). Tato metafora se na příkladu školy nepotvrdila, kde se u posledního výběrového řízení stala ředitelkou školy žena, po dlouhé éře mužského vedení. Ve vedení je společně s další ženou, zástupkyní ředitelky.

Posledním sporným tématem, které se vyvstává z mých dat, se týká prekarizace. Prekérní zaměstnání se vyznačuje nízkými mzdami, nejistým zaměstnáním, nahraditelností zaměstnanců a mnohým dalším (Bezděková, 2017). Cílovou skupinu mé práce představují respondenti ze školy a automobilové firmy. V rámci automobilové firmy je nejvíce respondentů zaměstnáno na pozici dělníků ve výrobě. Tato pozice nevyžaduje žádné speciální vzdělání, ani zkušenosti a zaměstnanci jsou tu tak snadno nahraditelní. V rámci výzkumu jsem zjistila, že pokud jdou respondenti z firmy na OČR, ve většině případů jim snížený plat nepokryje veškeré výdaje. Někteří respondenti z firmy také uváděli, že vedení mělo problém s tím, že jejich děti často marodí a oni nejsou v práci. I přesto ale respondenti uváděli, že pro ně není problém skloubit svou práci s rodinným životem. Z mého osobního pohledu jsem se domnívala, že ve škole odchod zaměstnanců na OČR představuje větší problém. Zaměstnanci se ve škole musejí nahrazovat vzájemně a to suplováním. To se ovšem ve výsledcích nepotvrdilo. V rámci školy pouze jeden respondent uvedl, že mělo vedení problém s tím, že je s dítětem často na OČR. Ačkoli zaměstnání na pozici učitele nevykazuje charakteristiky prekarizované práce, přesto lze z výpovědi respondenta spatřovat určitou míru finanční nejistoty. Na první pohled se může zdát, že jsou platy ve školském pracovním prostředí dány rovnoměrně a dle tabulek, realita ovšem vykazuje známky nerovností, a to především v případě odměn. To dokazuje výpověď respondenta ze školy: *„Vzájemně se o tom nebavíme, platy jsou daný tabulkově, takže jsou tu rozdíly hlavně v prémiech a na školách obecně platí, že se o prémiech mezi sebou nebaví, protože to dělá rozbroje. Jeden ředitel (z předchozí školy) řekl, že kdo řekne někomu o svých prémiech, tak je příště nedostane.“*

## 6. Závěr

Zkušenosti s genderovými nerovnostmi se v průmyslu a školství v mnohém liší. Našly se ovšem i takové situace, ve kterých se respondenti z obou oblastí shodovali. Práce se snažila zhodnotit zkušenosti respondentů v pěti tematických oblastech. Výsledky jsou samozřejmě ovlivněny počtem respondentů a oblastí, ve které byli respondenti vybíráni. Zjištění nelze generalizovat na celou populaci.

S genderovými nerovnostmi na trhu práce se setkáváme ihned u přijímacího řízení. Ze zákona by s námi mělo být zacházeno rovně, bez ohledu na naše pohlaví, věk či mateřství. I přesto se respondenti zejména v oblasti průmyslové firmy s diskriminujícími otázkami u přijímacího řízení setkávali. Ukázalo se, že i v případě nerovného odměňování mají tuto zkušenost spíše lidé, kteří jsou zaměstnání ve firmě. Odměna za vykonanou práci je ve škole dána dle tabulek, a rozdíl tak může být pouze v prémiech. Z rozhovorů jsme se ale dozvěděli, že není běžné, aby si zaměstnanci ve škole mezi sebou o prémiech povídali. Nemají tedy mezi sebou takový přehled o svých platových podmínkách jako v případě firmy, kde je to běžné. V teoretické části jsem uváděla, že s diskriminací na základě věku se setkávají častěji muži. To se potvrdilo i v rámci výzkumu, kde se v obou zkoumaných oblastech s touto diskriminací setkávali muži častěji.

Pro mnohé z nás je přirozené, že chceme v rámci své pracovní kariéry stoupat. V cestě za lepší pozicí můžeme ale narážet na překážky. Možnost změny pozice i zkušenost se změnou jsem ověřovala i v rámci výzkumu. Větší možnost změny pozice mají respondenti, kteří jsou zaměstnání ve firmě. Největší překážkou pro ně v karierním růstu bylo jejich nízké sebevědomí. Pro ženy je také běžné, že vyhledávají pozice, kde jim je umožněno pracovat pouze na jednu směnu. Mohou poté lépe skloubit veřejnou a soukromou sféru svých životů. Zjistila jsem, že pro většinu nebývá problém skloubit například odvoz do škol/školek se svou prací. Problém ovšem nastává, pokud dítě onemocní. V drtivé většině případů odchází na OČR s dítětem matka. To má za následek nižší příjem a následné finanční potíže.

Tematika genderových nerovností byla pro mnohé respondenty něco nového, čemu do té doby nevěnovali svou pozornost. Jsem ráda, že v rámci svého výzkumu jsem

respondenty přiměla nad tematikou více přemýšlet a možná je v něčem i motivovat. Více než polovina respondentů souhlasila, že jsou genderové nerovnosti problém a měl by se řešit. Genderové nerovnosti se týkají každého z nás a je důležité toto téma neopomíjet. V rámci dalšího zkoumání by bylo vhodné zaměřit se i na další oblasti trhu práce a výzkum tak rozšířit o nová poznání.

## 7. Resumé

Gender inequalities are situations in which sex or gender affects how a person is treated. In the labour market, most women experience them, however, to an extent men are affected as well. Men are most often faced with discrimination based on age or nationality. Women are greatly affected by motherhood in the labour market. Often, they might not have children, but they are still indirectly affected, as the employer may assume that the child could be planned for in the future.

This bachelor thesis examines gender inequalities in the labour market in the industrial and educational sectors. It examines inequalities in the town of Prachatice and works with one local school and one local automotive firm. The aim of the bachelor thesis is to compare gender inequalities in industry and education in the selected region.

Based on the interviews and questionnaires I had conducted, I found out how the situation with gender inequalities looks like in Prachatice. The school and the industrial company treat their employees differently, and this was reflected in the experience of gender inequalities. The experience of gender inequalities appeared to be shared by respondents from both areas, but it was more common among respondents from the industrial firm. This was the case whether it was with recruitment, differentiated pay or favouring a particular gender. On the other hand, respondents from an industrial company, where it is possible to grow a career, have a better experience with promotion.



## 8. Seznam použité literatury

BENDL, S. 2002. *Feminizace školství a její pedagogické konsekvence*. Pedagogická orientace 2002, č. 4, s. 19-35.

BĚZDĚKOVSKÁ, M. 2018. *Prekarizace práce a podmínky pracující chudoby na českém venkově*. Pardubice. Diplomová práce. Univerzita Pardubice, Filozofická fakulta, Katedra sociální a kulturní antropologie.

CROMPTON, R. 2002. *Employment, flexible working and the family*. British Journal of Sociology 53:537-558.

CROMPTON, R., F., HARRIS, 1998a. *Explaining women's employment patterns: 'orientations to work' revisited*. British Journal of Sociology 49:118 – 136.

CROMPTON, R., F., HARRIS, 1998b. *Gender relations and employment: the impact of occupation*. Work, Employment & Society 2:297-315.

ČSÚ, 2013. *Dojížd'ka do zaměstnání a škol podle Sčítání lidu, domů a bytů*. Praha: ČSÚ [online]. [cit. 01.02.2022]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/23031-13-n-k3034\\_2013-30](https://www.czso.cz/csu/czso/23031-13-n-k3034_2013-30)

ČSÚ, 2020 a. *Demografická ročenka měst*. Praha: ČSÚ [online]. [cit. 01.02.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142757704/13006621393.pdf/3a262d91-2d70-410c-bed1-fe54223b7471?version=1.1>

ČSÚ, 2020 b. *Statistický průvodce obcemi Jihočeského kraje*. Praha: ČSÚ [online]. [cit. 01.02.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/so-orp-prachatice-1kcz5iqlaf>

ČSÚ, 2021 a. *Vzdělávání*. Praha: ČSÚ [online]. [cit. 01.02.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142141209/3000022103.pdf/c2f370f6-d457-4d1e-98d1-eef3f9e5bee0?version=1.1>

ČSÚ, 2021 b. *Práce a mzdy*. Praha: ČSÚ [online]. [cit. 01.02.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142141209/3000022104.pdf/98cea2c7-7695-4214-8b17-358c899d80e2?version=1.1>

EIGE. 2016. *Genderová nerovnost*. [online] European Institute for Gender Equality [cit. 01.03.2022]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/cs/taxonomy/term/1182>

ENGLAND, P. 2005. *Emerging Theories of Care Work*. *Annual Review of Sociology*, 31, 381–399.

FORMÁNKOVÁ, L., A., KŘÍŽKOVÁ. 2010. *Odras nejistot, znevýhodnění a marginalizace na trhu práce v biografických výpovědích žen s nízkým vzděláním*. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 11 (2): 23-35.

HAIG, D. 2004. *The Inexorable Rise of Gender and the Decline of Sex: Social Change in Academic Titles, 1945–2001*. *Archives of Sexual Behavior*. April 2004, roč. 33, čís. 2, s. 87.

HAKIM, C. 2003. *A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory*. *Population and Development Review*, 29(3), 349–374.

HARDING, S. 1986. *The science question in feminism*. Ithaca: Cornell University Press.

HENDL, J. 2016. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace* (Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání). Praha: Portál.

HOCHSCHILD, A. R. 1983. *The managed heart: commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.

JARKOVSKÁ, L. 2013. *Gender před tabulí. Etnografický výzkum genderové reprodukce v každodennosti školní třídy*. Praha: SLON.

KANTER, R. M. 1977. *Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women*. *American Journal of Sociology*, 965-990.

KOTLER, P., K. L., KELLER. 2006. *Marketing management*. 12. vydání. Praha: Grada Publishing a. s.

KŘÍŽKOVÁ, A., R. MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ, M. VOHLÍDALOVÁ. 2018. *Genderové nerovnosti v odměňování: Problém nás všech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

KŘÍŽKOVÁ, A., K., PAVLICA. 2004. *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press.

KŘÍŽKOVÁ, A., K., POSPÍŠILOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, R., MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ. 2018. *Rozdíly v odměňování žen a mužů*. MPSV: Praha 2.

KŘÍŽKOVÁ, A., Z., SLOBODA. 2009. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Sociologické studie / Sociological Studies 09:4. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. 115 s.

MORGENROTH, T., T. A., KIRBY, M. K., RYAN, A., SUDKAMPER. 2020. *The Who, When, and Why of the Glass Cliff Phenomenon: A Meta-Analysis of Appointments to Precarious Leadership Positions*. Psychological Bulletin, 146(9), 797-829.

NĚMCOVÁ, J. 2019. *Nemocnice si mladé lékaře zavazují kvalifikačními dohodami. Za jejich porušení musí vyplatit statisíce*. [online] iROZHLAS [cit. 01.03.2022]. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/lekari-kvalifikacni-dohody-atestace-nemocnice\\_1906120749\\_jak](https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/lekari-kvalifikacni-dohody-atestace-nemocnice_1906120749_jak)

OAKLEY, A. 2000. *Pohlaví, gender, společnost*. Praha: Portál.

OATES-INDRUCHOVÁ, L. 1999. *Gender v médiích: nástin šíře problematiky*. In: Společnost žen a mužů z aspektu gender. Praha: Open Society Fund. s. 131.

OHCHR. Nedatováno. *Gender stereotyping*. [online] United Nations [cit. 01.02.2022]. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/en/women/gender-stereotyping>

SMETÁČKOVÁ, I., ed. 2015. *Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015*. Praha: Česká ženská lobby.

*Sociální studia*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2006.

TANGIAN, A. S., 2007. *Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005*. WSI Working Papers 153, The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation.

VÚPSV. 2019. *Odstraňování předsudků vůči strojírenským oborům při kariérovém rozhodování u dívek/žen*. [online], [cit. 01.02.2022]. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/vybrane-projekty/odstranovani-predsudku-vuci-strojirenskym-oborum-pri-karierovem-rozhodovani-u-divekzen/>

WALBY, S. 1988. *GENDER POLITICS AND SOCIAL THEORY*. *Sociology*, 22(2), 215–232.

WEST, C., D. H., ZIMMERMAN. (1987). *Doing Gender*. *Gender and Society*, 1(2), 125–151.

Zákon č. 198/2009 Sb. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti.

## 9. Seznam tabulek

Tabulka 1: Absolutní četnosti respondentů dle pohlaví a oblasti zaměstnání. N= 67..	22
Tabulka 2: Věkové rozvrstvení respondentů dle oblasti zaměstnání. N= 67 .....	22
Tabulka 3: Odpověď na otázku: Byl/a jste dotazován/a na děti? (zda děti máte, či plánujete..) N=67. ....	25
Tabulka 4: Odpověď na otázku: Domníváte se, že jsou ve firmě/škole muži odměňováni za práci na stejné pozici jako ženy více? N=67. ....	30
Tabulka 5: Cítil/a jste se někdy, kvůli svému věku diskriminován/a? N=67. ....	31
Tabulka 6: Je ve firmě/ škole možné kariérně růst? N=67. ....	33
Tabulka 7: Výsledky hodnocení zkušenosti se změnou pozice. N=22.....	33
Tabulka 8: Stalo se Vám někdy, že by vedení mělo problém s tím, že Vaše dítě často marodí a Vy nejste v práci? N=42. ....	39

## 10. Seznam grafů

Graf 1. Pracovní úvazek.....	23
Graf 2. Pracovní poměr.....	23
Graf 3. Pracovní režim.....	23
Graf 4. Z jakého důvodu jste se cítil/a znevýhodněn/a? .....	26
Graf 5. Byl/a jste dotazována na Váš zdravotní stav? .....	27
Graf 6. Byl/a jste dotazován/a na váš rodinný stav? (svobodný/á, ženatý..) .....	28
Graf 7. Narazil/a jste při změně pozice na nějaké překážky? .....	34
Graf 8. Rozdělení dětí firma .....	35
Graf 9. Rozdělení dětí škola.....	35

Graf 10. Máte v domácnosti rozdělené domácí práce?.....	36
Graf 11. Daří se Vám skloubit odvoz a vyzvednutí dětí ze školek/škol s prací? .....	37
Graf 12. Pokud je Vaše dítě nemocné, kdo s ním jde na OČR? (Výsledky firma) .....	37
Graf 13. Pokud je Vaše dítě nemocné, kdo s ním jde na OČR? (Výsledky škola).....	37
Graf 14. Pokud jste byl/a s dětmi na OČR, pokryl Vám snížený plat veškeré výdaje?38	
Graf 15. Myslíte si, že Váš zaměstnavatel podporuje vyvážení osobního a pracovního života svých zaměstnanců? .....	40
Graf 16. Tvrzení: S genderovými nerovnostmi mám ve škole/firmě zkušenost. (Výsledky firma).....	41
Graf 17. Tvrzení: S genderovými nerovnostmi mám ve škole/firmě zkušenost. (Výsledky škola) .....	41
Graf 18. Tvrzení: Ženy by měly být i na vedoucích pozicích. (Výsledky firma).....	42
Graf 19. Tvrzení: Ženy by měly být i na vedoucích pozicích. (Výsledky škola).....	42
Graf 20. Tvrzení: Genderové nerovnosti jsou velký problém, který by se měl řešit. (Výsledky firma).....	42
Graf 21. Tvrzení: Genderové nerovnosti jsou velký problém, který by se měl řešit. (Výsledky škola) .....	42
Graf 22. Tvrzení: Fakt, že má žena děti by nemělo ovlivňovat příjímání řízení. (Výsledky firma).....	43
Graf 23. Tvrzení: Fakt, že má žena děti by nemělo ovlivňovat příjímání řízení. (Výsledky škola) .....	43

## 11. Přílohy

### Příloha 1: Topic guide

#### Topic Guide

##### Představení tazatele:

Dobrý den, jmenuji se Lucie Geierová. Jsem studentkou na Západočeské univerzitě v Plzni a nyní píši bakalářskou práci na téma genderových nerovností. (*Genderové nerovnosti můžeme charakterizovat jako diskriminaci určitého pohlaví (většinou ženského) před druhým*). Situaci srovnávám v průmyslu a školství. Nyní bych se Vás ráda zeptala na pár otázek.

##### Základní informace:

- Jak dlouho ve škole/firmě pracujete?
- Na jaké pozici jste zaměstnán/a?
- Jste zaměstnán/a stále na stejné pozici, nebo jste v rámci školy/firmy měnil/a pozici?
  - Pokud Ano, Narazil/a jste při změně pozice na nějaké překážky?
  - Pokud ano, udělal/jste pro to nějaké kroky?
  - Pokud Ne, Uvažoval/a jste o tom někdy?
- Jaký pracovní úvazek a poměr máte?
  - Měnil se v rámci let?

##### Přijímací řízení:

- Dokážete si vzpomenout na své přijímací řízení? Jak hodnotíte tuto zkušenost?
- Ptali se Vás na otázky, které se týkají vašeho osobního života?
  - Pokud ano, dokázal/a byste si vzpomenout na jaké konkrétně?
- Vyskytovala se u přijímacího řízení nějaká otázka, na kterou Vám nebylo příjemné odpovídat? Jaká?
- Přišlo Vám, že jako žena/muž máte na přijímacím řízení větší výhodu/nevýhodu?

##### Genderové nerovnosti:

- Myslíte si, že mají mezi sebou zaměstnanci povědomí a svých platech/premiích?
- Řeší se plat/prémie ve škole/firmě často?
- Setkal/a jste se někdy s tím, že by za stejnou práci byli dvě osoby odměněni rozdílně? (např. vyšší prémie)
  - Pokud ano, řešili to dotyční s vedením?
  - Co si o odlišném odměňování myslíte?
- Domníváte se, že by v rámci školy/firmy měli ženy nebo muži v něčem výhodu?
  - Pokud ano, mohl/a byste je konkrétně vyjmenovat?
- Co vedoucí pozice, převažují ve škole/firmě ve vedoucích pozicích spíše muži? Nebo je to vyrovnané? Proč si myslíte, že to tak je?

**Sladění soukromé a veřejné sféry:**

- Máte děti a partnera/ku?
- Podporuje Váš zaměstnavatel vyvážení osobního a pracovního života? Jak? Benefits?

Pokud ANO:

- Daří se Vám skloubit například vyzvedávání a odvezení dětí do školek/škol s prací?
  - Pokud ne, jak to řešíte?
  
- Stala se Vám někdy situace, kdy Vaše dítě často marodilo a vy jste kvůli tomu nemohl/a být v práci? Jak na to reagovali vaši vedoucí? Měli s tím problém či nikoliv?

**Pokud se chcete dodat něco, co v rozhovoru nezaznělo, nyní na to máte prostor.**



## Příloha 2: Dotazník

### Představení tazatele:

Dobrý den,

*jmenuji se Lucie Geierová a v současné době píši svou bakalářskou práci na téma **Komparace genderových nerovností na trhu práce v oblasti průmyslu a školství**. (Genderové nerovnosti můžeme charakterizovat jako diskriminaci určitého pohlaví (většinou ženského) před druhým). Chtěla bych Vás poprosit o vyplnění dotazníku. Jeho vyplnění by Vám nemělo zabrat více než 10 minut. Děkuji všem za vyplnění.*

### 1. Identifikace respondenta:

Pohlaví

- muž
- žena

Vzdělání

- Bez vzdělání nebo neúplné základní vzdělání
- Základní
- Střední (s vyučením)
- Střední (s maturitou)
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské - bakalářský titul
- Vysokoškolské - magisterský titul
- Vysokoškolské - doktorský titul nebo vyšší

Státní příslušnost

- Česká
- Ukrajinská
- Ruská
- Slovenská
- Jiná:

---

Věk

- 15 - 20
- 21 - 29
- 30 - 39
- 40 - 49
- 50 - 59
- nad 60 let

## 1. Pracovní zařazení:

Pracovní pozice:

---

Pracovní poměr:

- na dobu určitou
- na dobu neurčitou
- DPČ
- DPP
- jiné:

Pracovní úvazek:

- na plný úvazek
- na částečný úvazek
- jiné:

Pracovní režim:

- jednosměnný
- dvousměnný
- třisměnný
- jiný:

## 1. Příjmací řízení:

*“Nyní se pokuste vzpomenout na vaše přijímací řízení a odpovězte na následující otázky”.*

Cítil/a jste se z nějakého důvodu znevýhodněn/a?

- Rozhodně souhlasím
- Spíše souhlasím
- Nedokážu posoudit
- Spíše nesouhlasím
- Rozhodně nesouhlasím

Pokud Ano, Jak jste se cítil/a znevýhodněn/a?

- Z důvodu pohlaví
- Z důvodu věku
- Z důvodu zdravotního stavu
- Z důvodu mateřství
- Z důvodu vzdělání
- Z jiného důvodu

Byl/a jste dotazován/a na váš zdravotní stav?

- Ano
- Ne
- Nevzpomínám si.

Byl/a jste dotazován/a na váš rodinný stav? (svobodný/á, ženatý..)

- Ano
- Ne
- Nevzpomínám si.

Byl/a jste dotazován/a na děti? ( zda děti máte, či plánujete..)

- Ano
- Ne
- Nevzpomínám si.

Byl/a jste dotazován/a na to, zda máte pro děti hlídání? (např. v případě onemocnění dětí)

- Ano
- Ne
- Nevzpomínám si.
- Nemám děti.

## **1. Genderové nerovnosti:**

Domníváte se, že jsou muži ve firmě/škole odměňováni za práci na stejné pozici jako ženy více?

- Rozhodně souhlasím
- Spíše souhlasím
- Nedokážu posoudit
- Spíše nesouhlasím
- Rozhodně nesouhlasím

Pocíval/a jste někdy, že mají ženy ve firmě/škole v něčem výhodu? (např. větší benefity, lepší pracovní doba..)

- Rozhodně souhlasím
- Spíše souhlasím
- Nedokážu posoudit
- Spíše nesouhlasím
- Rozhodně nesouhlasím

O jakou výhodu či nevýhodu se jednalo?

---

---

Pocit'oval/a jste někdy, že mají muži ve firmě/škole v něčem výhodu? (např. vyšší platy, lepší práce..)

- Rozhodně souhlasím
- Spíše souhlasím
- Nedokážu posoudit
- Spíše nesouhlasím
- Rozhodně nesouhlasím

O jakou výhodu či nevýhodu se jednalo?

---

---

Cítil/a jste se někdy, kvůli svému věku diskriminován/a?

- Rozhodně souhlasím
- Spíše souhlasím
- Nedokážu posoudit
- Spíše nesouhlasím
- Rozhodně nesouhlasím

### **1. Změna pozice**

Je ve firmě/škole možné kariérně růst?

- Rozhodně souhlasím
- Spíše souhlasím
- Nedokážu posoudit
- Spíše nesouhlasím
- Rozhodně nesouhlasím

Pokoušel/a jste se někdy o změnu pozice?

- Ano
- Ne

Pokud ano, narazil/a jste při změně pozice na nějaké překážky?

- Rozhodně souhlasím
- Spíše souhlasím
- Nedokážu posoudit
- Spíše nesouhlasím
- Rozhodně nesouhlasím

Ohodnoťte prosím Vaší zkušenost se změnou pozice jako ve škole. ( 1 nejlepší, 5 nejhorší)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1=Nová pozice je ve všech ohledech lepší.

5= Na původní pozici jsem byl/a spokojenější

Pokud ne, uvažoval/a jste o tom někdy?

- Rozhodně souhlasím
- Spíše souhlasím
- Nedokážu posoudit
- Spíše nesouhlasím
- Rozhodně nesouhlasím

Pokud jste o tom uvažoval/a, z jakého důvodu jste se o to nepokusil/a?

---

### **1. Soukromá a veřejná sféra:**

Máte partner/ku?

- Ano
- Ne
- Nechci uvádět

Máte děti?

- Ano
- Ne
- Nechci uvádět

*“Pokud ANO, odpovězte na následující otázky”:*

Máte v domácnosti rozdělené domácí práce? (např: Péči o děti, vytírání a vaření obstarává žena, zatímco vysávání a pračku obstarává muž)

- Rozhodně souhlasím
- Spíše souhlasím
- Nedokážu posoudit
- Spíše nesouhlasím
- Rozhodně nesouhlasím

Daří se Vám skloubit odvoz a vyzvednutí dětí ze školek/škol s prací?

- Rozhodně souhlasím
- Spíše souhlasím
- Nedokážu posoudit
- Spíše nesouhlasím
- Rozhodně nesouhlasím

Pokud je Vaše dítě nemocné, kdo s ním jde na OČR?

- Otec dítěte
  - Matka dítěte
  - Prarodiče
  - Chůva
  - Jiné: \_\_\_\_\_
-

Pokud jste byl/a s dětmi na OČR, pokryl Vám snížený plat veškeré výdaje?

- Rozhodně souhlasím
- Spíše souhlasím
- Nedokážu posoudit
- Spíše nesouhlasím
- Rozhodně nesouhlasím

Stalo se Vám někdy, že by Váš vedoucí měl problém s tím, že Vaše dítě často marodí a Vy nejste v práci?

- Rozhodně souhlasím
- Spíše souhlasím
- Nedokážu posoudit
- Spíše nesouhlasím
- Rozhodně nesouhlasím

Myslíte si, že Váš zaměstnavatel podporuje vyvážení osobního a pracovního života svých zaměstnanců?

- Rozhodně souhlasím
- Spíše souhlasím
- Nedokážu posoudit
- Spíše nesouhlasím
- Rozhodně nesouhlasím

## **6. Tvrzení:**

*“Nyní Vám představím několik tvrzení, zamyslete se a odpovězte, zda s těmito tvrzeními souhlasíte, či nikoliv”.*

S genderovými nerovnostmi mám ve firmě/škole zkušenost..

- Rozhodně souhlasím
- Spíše souhlasím
- Nedokážu posoudit
- Spíše nesouhlasím
- Rozhodně nesouhlasím

Ženy by měly být i na vedoucích pozicích.

- Rozhodně souhlasím
- Spíše souhlasím
- Nedokážu posoudit
- Spíše nesouhlasím
- Rozhodně nesouhlasím

Genderové nerovnosti jsou velký problém, který by se měl řešit.

- Rozhodně souhlasím
- Spíše souhlasím
- Nedokážu posoudit

- Spíše nesouhlasím
- Rozhodně nesouhlasím

Fakt, že má žena děti by nemělo ovlivňovat přijímací řízení.

- Rozhodně souhlasím
- Spíše souhlasím
- Nedokážu posoudit
- Spíše nesouhlasím
- Rozhodně nesouhlasím

**Pokud se chcete podělit o svou zkušenost, nebo něco dodat, zde máte prostor:**