

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

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

Předkládá: Adéla Hanáková

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Sequensová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Adéla HANÁKOVÁ**
Osobní číslo: **R21B0043P**
Studijní program: **B0421A220009 Právní specializace**
Téma práce: **Ženy na trhu práce – problémy zaměstnávání, odměňování a profesního rozvoje žen**
Zadávající katedra: **Katedra veřejné správy**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Historické postavení žen a mužů ve společnosti
3. Rovnost
4. Genderová segregace trhu práce
5. Právní úprava
6. Diskriminace
7. Faktory ovlivňující postavení žen na trhu práce
8. Rozdíly postavení žen a mužů z hlediska odměňování a profesního rozvoje
9. Závěr

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

- MACHOVCOVÁ, Kateřina. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Praha Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0. - HAVELKOVÁ, Barbara. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorum, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9. - KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Nakladatelství C H Beck, 2010. ISBN 8074003434. - BUREŠOVÁ, Jana. Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20.století. Olomouc, Univerzita Palackého, 2001. ISBN 80-244-0248-3. - KRÍŽKOVÁ, Alena, Kristýna POSPÍŠILOVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ a Romana MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ. Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018. ISBN 9788074211621. - KRÍŽKOVÁ, Alena, Marta VOHLÍDALOVÁ, Kristýna POSPÍŠILOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 978-80-7421-147-8 a mezinárodní srovnání. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 9788074211478. - KUCHAR, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. Nakl. Karolinum, 2007. ISBN 9788024613833.

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

Datum zadání bakalářské práce: **31. března 2023**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2024**



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



JUDr. Tomáš Louda, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 7. února 2024

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Ženy na trhu práce – problémy zaměstnávání, odměňování a profesního rozvoje žen“ vypracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, ze kterých jsem čerpala při psaní této bakalářské práce.

V Plzni 31. 3. 2024

v. r. Adéla Hanáková

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce paní Mgr. Heleně Sequensové za odborné vedení, za pomoc a přínosné rady, které mi velmi pomohly při zpracování této práce.

Obsah

Úvod.....	8
1. Historické postavení žen a mužů ve společnosti	9
1.1 Středověk.....	10
1.2 Průmyslová revoluce	11
1.3 Válečné období.....	12
1.4 Druhá polovina 20. století	13
2. Pojem rovnost	15
2.1 Definice pohlaví a gender.....	16
2.2 Genderová rovnost	17
3. Genderová segregace trhu práce.....	19
4. Právní úprava	21
4.1 Zákoník práce.....	21
4.2 Antidiskriminační zákon	22
5. Diskriminace	23
5.1 Přímá diskriminace.....	24
5.2 Nepřímá diskriminace	25
5.3 Obrana proti diskriminaci.....	26
5.3.1 Správní (kontrolní) orgán	26
5.3.2 Veřejný ochránce práv.....	27
5.3.3 Žaloba k soudu	28
6. Faktory ovlivňující postavení žen na trhu práce.....	30
6.1 Mateřství.....	32
6.1.1 Sdílené pracovní místo	33
6.1.2 Zkrácený úvazek.....	34
6.1.3 Home office.....	36
7. Rozdíly v odměňování a vzdělávání žen.....	41

7.1 Vzdělávání a rekvalifikace	42
7.2 Rekvalifikace.....	43
8. Dotazník	46
Závěr.....	56
Resumé	57
SEZNAM LITERATURY	58
SEZNAM GRAFŮ.....	63
SEZNAM ZKRATEK.....	64
PŘÍLOHY	66

Úvod

V moderní době, kdy se společnost neustále vyvíjí a zdokonaluje, stále ještě čelíme výzvám týkajících se nerovnosti a nespravedlnosti na trhu práce. Téma postavení žen na pracovním trhu zůstává aktuální a důležité, přestože jsme svědky mnoha pozitivních změn a posunu směrem k větší rovnosti mezi pohlavími. Tato práce se zaměřuje na problematiku zaměstnávání, odměňování a profesního rozvoje žen, přičemž zkoumá různé aspekty, které ovlivňují jejich postavení a možnosti na pracovním trhu.

První kapitola se věnuje historii postavení žen a mužů ve společnosti, jejich rolím a změnám, které se v průběhu času odehrály. Tato historická perspektiva nám pomáhá lépe porozumět současné situaci a vývoji genderových rolí. Druhá kapitola si klade za cíl vysvětlit koncept rovnosti, stejně jako pojmy gender a genderová nerovnost. Je nezbytné porozumět těmto pojmům a rozpoznat faktory, které přispívají k existenci nerovností mezi ženami a muži na pracovním trhu. V následující kapitole se zabýváme genderovou segregací na trhu práce, což je jev, který vytváří a udržuje nerovnosti a stereotypy v pracovním prostředí. Právní aspekty týkající se zaměstnávání a diskriminace žen jsou zkoumány ve čtvrté kapitole, kde jsou analyzovány relevantní právní předpisy, jako zákoník práce a antidiskriminační zákony. Pátá kapitola navazuje na právní úpravy a zaměřuje se na konkrétní případy diskriminace žen na pracovním trhu, přičemž zkoumá různé formy diskriminace a možnosti, jak jim čelit. V šesté kapitole jsou vyzdvihnuty faktory ovlivňující postavení žen na trhu práce, jako je mateřství a jeho dopad na kariéru. Jsou diskutovány možnosti řešení situace spojené s kombinací práce a péče o děti a zároveň jsou analyzovány rozdíly v odměňování a ve vzdělávání mezi ženami a muži.

V rámci praktické části této bakalářské práce budou osloveni respondenti, u kterých bude zkoumána jejich situace na trhu práce. Důraz bude kladen primárně na srovnání rozdílů mezi muži a ženami. I přes pokrok, který byl dosažen v oblasti genderové rovnosti, stále existují případy, ve kterých jsou ženy na pracovním trhu omezovány a diskriminovány. Cílem této práce je přispět k lepšímu porozumění těmto problémům a předložit možnosti, jak dosáhnout skutečné rovnosti a spravedlnosti mezi ženami a muži na trhu práce.

1. Historické postavení žen a mužů ve společnosti

Pro lepší porozumění současných vztahů mezi muži a ženami je důležité se ohlédnout zpět do historie a připomenout si jednotlivá období. V souvislosti s rostoucím významem pracovního procesu je důležité zkoumat, jak se pracovní kariéra ženy slučuje s rolí ženy v rodině, manželství a partnerství.

Rozdíly mezi muži a ženami jsou patrné. Z biologického hlediska je jedním z nejdůležitějších rozdílů schopnost ženy rodit a kojit dítě. Ženy jsou odjakživa spojeny s rolí pečovatelky o děti a domácnost, proto mají daleko méně možností domácnost opustit. Na rozdíl od mužů, kteří jsou odjakživa považováni za lovce a ochránce.¹

Jak řekl Gilles Lipovetsky: „Již od pradávna se lidská společnost řídí jiným všeobecným principem, totiž společenskou dělbou rolí přisuzovaných mužům a ženám. Obsah tohoto rozdělení funkcí se sice společnost od společnosti různí, ale sám princip dělby podle pohlaví zůstává beze změny: postavení a aktivity jednoho pohlaví se vždy liší od postavení a aktivit pohlaví druhého. Tento princip diference jde ruku v ruce s jinou všeobecnou zásadou, totiž se společenskou nadvládou mužů nad ženami.“²

V historických záznamech se často hovoří o významných postavách, jež ovlivnily směr společnosti. Nicméně, osudy žen, které hrály klíčovou roli ve významných událostech, jsou zachyceny v dějinách jen zřídka. Až do devatenáctého století byla politická a náboženská moc téměř výhradně v rukou mužů, s pouhými výjimkami. Jedním z těchto výjimečných případů byla královna Kleopatra VII., panovnice pozdních antických dějin. Žena proslulá svou moudrostí, mocí a ctižádostí, jakožto poslední královna Egypta.³ Historie však ukazuje, že ženy nebyly omezeny pouze na pasivní roli. Příkladem je svatá Ludmila, která je považována za první slovanskou světici, pramáti většiny českých královen a ženu,

¹ MATOUŠOVÁ, Mgr. Miloslava. Žena je láska. Online. S. 12. Dostupné z: <https://zenajelaska.cz/wp-content/uploads/Historick%C3%A1-rol%C5%BE-eny-ve-spole%C4%8Dnosti.pdf>. [cit. 2024-03-10].

² LIPOVETSKY, Gilles. *Třetí žena: neměnnost a proměny ženství*. Střed (Prostor). Praha: Prostor, 2000. ISBN 80-726-0030-3, str. 217.

³ MARK, Joshua J. *Cleopatra*. Online. World History Encyclopedia. 2018. Dostupné z: https://www.worldhistory.org/Cleopatra_VII/. [cit. 2024-03-10].

kteřá se podílela na událostech, které měly převratný vliv na vznik české státnosti. Jednou z nich bylo přijetí křesťanství Přemyslovci, zánik Velké Moravy a založení Pražského hradu.⁴

Za období osvícenství se objevují velké panovnice, které ovlivnily svět. Mezi ně patří například anglická královna Alžběta I., za jejíž vlády přezdívané jako zlatý věk Anglie se rozvíjely řemesla, vzdělání, obchod a kultura.⁵ V tomto období je důležité zmínit Marii Terezií, jedinou vládnoucí ženu na českém trůně a matku šestnácti dětí, která přistoupila k řadě reforem, ze kterých čerpáme dodnes. Reformy se týkaly centralizace státní správy, stavby nemocnic, zavedení evidence obyvatel a zákazu mučení, a hlavně zavedení povinné školní docházky v roce 1774.⁶ V průběhu dalších období až po současnost se na vývoji společnosti a změně v roli žen podílelo mnoho dalších významných žen.

1.1 Středověk

Ve středověku měla největší vliv na postavení žen církve. Podle církve byly ženy považovány za méněcenné, tělesně i duševně slabší a neschopné racionálně řídit svůj život. Proto bylo nezbytné, aby stály plně pod mužskou kontrolou a byly povinny muži sloužit. Jejich primární rolí bylo být dobrou manželkou a matkou.⁷

Ženská přitažlivost byla vnímána jako nebezpečná a spojovaná s negativními vlastnostmi, jako je kouzelnictví, marnivost a lstivost. V umění byla často vyobrazována ženská krása v souvislosti s pádem a Satanem, přičemž často vidíme ďábla proměněného do podoby krásné dívky nebo ženu představovanou jako hada nebo bytost s ďábelským vzhledem. Výjimkou byla Panna Marie, která je považována za neposkvrněnou krásu.⁸

⁴ *Svatá Ludmila*. Online. Osobnosti.cz. 2018. Dostupné z: <https://zivotopis.panovnici.cz/svata-ludmila.php>. [cit. 2024-03-10].

⁵ *Alžběta I.* Online. Osobnosti.cz. 2018. Dostupné z: [Alžběta I. - Životopis | PANOVNICI.CZ](#). [cit. 2024-03-10].

⁶ *Marie Terezie, panovnice, za jejíž reformy děkujeme dodnes*. Online. České dukáty. 2017. Dostupné z: <https://www.ceskedukaty.cz/novinky/marie-terezie-panovnice-za-jejiz-reformy-dekujeme-dodnes/>. [cit. 2024-03-10].

⁷ *Sloužit muži a mlčet v kostele*. Online. ŠTEFAN, Ivo. Dějiny a současnost. 2021. Dostupné z: <http://dejinyasoucasnost.cz/archiv/2021/7/slouzit-muzi-mlcet-v-kostele/>. [cit. 2024-03-10].

⁸ LIPOVETSKÝ, Gilles. *Třetí žena: neměnnost a proměny ženství*. Střed (Prostor). Praha: Prostor, 2000. ISBN 80-726-0030-3. str. 107–108.

Teprve od 15. století se krása začala oddělovat od spojení s hříchem. Vzdělané a aristokratické vrstvy začaly vnímat ženskou krásu jako odraz božské krásy. Tento obdiv k ženské kráse se stal inspirací pro umělce. Jak uvedl Lipovetsky: „Estetický triumf ženy byl sice důležitý, nicméně nevedl ke změně reálných hierarchických vztahů, kterými byly ženy podřízeny mužům. V některých ohledech možná naopak přispěl k posílení stereotypního chápání ženy jako křehké a pasivní osoby s nižšími duševními schopnostmi odsouzené k závislosti na mužích.“⁹

Co se týče trhu práce, záleželo především na tom, v jaké společenské vrstvě se žena nachází. Ženy v nižších vrstvách často vykonávaly roli služky a byly závislé na svých pánech, kteří jim určovali výši mzdy. Mezi další častou pracovní pozicí pro ženy patřilo hedvábnictví, kdy tato práce byla pro muže velmi náročná. V tomto oboru je zapotřebí šetrného zacházení s jemným materiálem, proto ji vykonávaly pouze ženy. Postupem času se ale v rodinách rozmohla dělba práce, kdy se manžel hedvábnice staral o dovoz surovin a konečný prodej produktu, a naopak u zpracovávání kovů se manžel staral o výrobu a manželka o prodej produktu. I když se situace mírně zlepšovala, stále byly ženy v nevýhodném postavení.¹⁰

1.2 Průmyslová revoluce

Průmyslová revoluce přinesla přechod od naturálního hospodářství k zbožní výrobě a znamenala první historický zlom v postavení žen. Započala v Anglii v polovině 18. století, odkud se její technické vymoženosti a společenské postoje šířily dále. Představuje první historickou etapu, kdy se ženy stávaly nezávislými a začaly se uplatňovat na trhu práce.¹¹

Rodiny již nebyly uzavřenými výrobními jednotkami, a s tím související vznik námezdní pracovní síly, osvobozené od výrobních prostředků, přinesl pro ženy možnost opětovného začlenění do společenské výroby. Tímto se vytvářely podmínky pro postupnou celkovou emancipaci žen.¹²

⁹ Tamtéž. str. 119.

¹⁰ ENNEN, Edith. *Ženy ve středověku*. Praha: Argo, 2001. Každodenní život. ISBN 80-720-3369-7.

¹¹ HÁKOVÁ, Libuše. *Žena a její postavení ve společnosti*. Online. NEŠPOR, Zdeněk R. (ed.). Sociologická encyklopedie. 2018. Dostupné z: [Žena a její postavení ve společnosti \(MSgS\) – Sociologická encyklopedie \(cas.cz\)](#). [cit. 2024-03-10].

¹² Tamtéž. [cit. 2024-03-10].

Emancipační proces se rozvíjel na dva směry: buržoazní a proletářský. Buržoazní ženské hnutí, inspirované teorií přirozených práv člověka, bojovalo za práva žen na vzdělání, přístup k odborným povoláním a rovnoprávnost v občanském i soukromém právu. Proletářské ženy, které hledaly zaměstnání, byly nuceny konfrontovat se střety zájmů dělníků. Jejich hnutí směřovalo k ochraně práce žen, zlepšení pracovních podmínek a zkrácení pracovní doby.¹³

Druhá polovina 19. století byla svědkem rostoucího pochopení ženské otázky v dělnickém hnutí, zejména s rozšířením marxismu. Postavení žen se stalo stěžejním bodem programu dělnického hnutí, které si uvědomovalo potřeby pracujících žen a usilovalo o jejich začlenění do celkového hnutí za sociální spravedlnost.¹⁴

1.3 Válečné období

Období první světové války přineslo řadu obětí. Navzdory tomu přineslo pozitivní změny pro ženy. Většina mužů byla povolána do války, ale někteří se boje nezúčastnili a zůstali v zázemí, jak už z důvodu fyzické či psychické neschopnosti, tak i jen kvůli práci v továrnách válečného průmyslu. To mělo za důsledek opovržení muži za nedostatečné mužství, a proto i více pracovních pozic pro ženy. Dalším důvodem byl i odchod mužů do boje, kdy se uvolnila řada pracovních míst, o které měly zájem především ženy odvedenců, aby se postaraly o obživu pro své děti. Ženy získaly právo nosit uniformu, čímž byla vyjádřena jejich autorita a zodpovědnost. Ženy se dočkaly kariéřního vzestupu. Uplatňovaly se např. jako zdravotnice, na úřadech či u soudu jako zapisovatelky, a také jako ředitelky škol. Za první roky války jejich pozice učitelky byla brána jako dobrovolnická a bez finančního ohodnocení. Nejvyšším zlomem po válce bylo získání volebního práva pro ženy, kdy se pro ně otevřel i politický sektor.¹⁵

¹³ Tamtéž. [cit. 2024-03-10].

¹⁴ HÁKOVÁ, Libuše. *Žena a její postavení ve společnosti*. Online. NEŠPOR, Zdeněk R. (ed.). Sociologická encyklopedie. 2018. Dostupné z: [Žena a její postavení ve společnosti \(MSgS\) – Sociologická encyklopedie \(cas.cz\)](#). [cit. 2024-03-10].

¹⁵ KOŽELUHOVÁ, Michaela. *Ženská otázka za první světové války. Národní pedagogické muzeum a knihovna J.A.Komenského* [online]. 2014. Dostupné z: <http://1914-1918.npmk.cz/node/81>. [cit. 2024-03-10].

Za druhé světové války tomu bylo obdobně, přibývalo více přípustných pracovních pozic pro ženy. Dokonce začaly být zapojovány do armády jako vojenské ošetřovatelky nebo jako technické pomocnice, parašutistky či manipulanky v kancelářské službě. Dá se tedy říct, že válečné období jak po první světové válce, tak i po druhé značně změnilo genderové role a pomohlo tak připravit půdu pro budoucí pokrok v oblasti práv žen.¹⁶

1.4 Druhá polovina 20. století

Druhá polovina 20. století byla významná především reformami v oblasti rodinné legislativy. Během první republiky projevovali snahu levicoví zákonodárci o vyrovnání práv žen a mužů v manželství, přičemž tato snaha trvala dlouhých 20 let. Teprve v roce 1950 byla přijata nová legislativa, která stanovila rovná práva pro ženy a muže v manželství, a to nejen v majetkových otázkách, ale i vůči dětem.¹⁷

Před rokem 1950 nemohly ženy ovlivňovat majetek, který přinesly do manželství. Veškerý majetek automaticky náležel mužům. Ženy neměly pravomoc rozhodovat o svých životech, včetně studia nebo pracovního uplatnění. To vše bylo v kompetenci mužů. Nový zákon v roce 1950 poskytl ženám možnost samostatného rozhodování o studiu a volbě zaměstnání, což vedlo k větší nezávislosti a možnosti opustit nespokojené manželství.¹⁸

V průběhu následujících let se zvýšil počet rozvodových žádostí ze strany žen, což bylo usnadněno jednoduchým procesem. Nicméně v minulosti byl proces tak obtížný, že mnoho žádostí zůstávalo nedokončeno. Tím pádem existovalo ve společnosti před rokem 1950 mnoho nefunkčních manželství, což mělo za důsledek větší počet nemanželských dětí. I přes zavedení genderové rovnosti ve veřejné sféře za minulého režimu zůstala soukromá sféra života žen nezměněná.

¹⁶ Tamtéž. [cit. 2024-03-10].

¹⁷ MACA, Tomáš. Socioložka: Za totality se usnadnil rozvod i potrat. O sexu se začalo otevřeně mluvit. *Aktuálně.cz* [online]. 2020 [cit. 2024-03-10]. Dostupné z <https://magazin.aktualne.cz/sociolozka-za-totality-se-usnadnil-rozvod-i-potrat-o-sexu-se/r~a6a83118bd0411eaa6f6ac1f6b220ee8/>

¹⁸ HÁKOVÁ, Libuše. *Žena a její postavení ve společnosti*. Online. NEŠPOR, Zdeněk R. (ed.). Sociologická encyklopedie. 2018. Dostupné z: [Žena a její postavení ve společnosti \(MSgS\) – Sociologická encyklopedie \(cas.cz\)](https://cas.cas.cz/). [cit. 2024-03-10].

Ženy stále nesly všechnu péči o domácnost bez pomoci mužů, kteří neměli s touto rolí zkušenosti.¹⁹

Rostoucí účast žen na vzdělání a zvyšující se zapojení žen do národní ekonomiky ve 20. století vytvořily rozpor mezi ekonomickou rolí žen a jejich mateřskými povinnostmi. Tento rozpor vznikl oddělením těchto dvou funkcí ženy v industriální společnosti, a to zejména v případě dělnických žen, na kterých byly pokusy o řešení tohoto problému v minulosti minimální.²⁰

Ve 20. století zažily vdané ženy, včetně matek malých dětí, nárůst zaměstnanosti. Zájem o populační politiku vedl k hledání opatření, která by ženám usnadnila skloubit ekonomickou činnost s mateřstvím. Teorie marxismu viděla řešení ženské situace v dosažení rovnoprávnosti v hospodářské, politické i rodinné sféře, spojené s transformací práce v domácnosti na odvětví společenské výroby a veřejným přístupem k péči o děti.²¹

¹⁹ Tamtéž. [cit. 2024-03-10].

²⁰ Tamtéž. [cit. 2024-03-10].

²¹ Tamtéž. [cit. 2024-03-10].

2. Pojem rovnost

Rovnost jako politický princip se objevuje již v Řecku v antických filozofických dílech a existuje i v Aristotelových pojednáních. Aristotelova filozofie říká, že „se stejným se má zacházet stejně a s odlišným odlišně“. Tento princip je dodnes používán v soudním rozhodnutí a taktéž v odborné literatuře.²²

Římské právo pak přijímá rovnost jako právní princip, který byl aplikován pouze mezi občany a někdy mezi institucemi, ale s pochopením, které se odlišovalo od našeho současného chápání. I přestože postavení žen v římské společnosti bylo obecně horší než postavení mužů, měly občanky římského impéria možnost aktivně usilovat o lepší postavení ve společnosti, než jim bylo přiznáno římským právem.²³

Chápání rovnosti dnešní doby vyplývá z přirozenoprávních koncepcí formulovaných osvícenskými mysliteli. Jedním z nich je John Locke, který rovnost formuloval tak, že „lidé jsou od přirozenosti všichni svobodní, rovní a nezávislí“. I v době osvícenství byla řada skupin vyloučena. Do těchto skupin patřili ženy, náboženské menšiny, otroci, nemajetné třídy, cikáni a černoši. Základní práva rovnosti a svobody náležela pouze určitým jedincům na základě racionality, přičemž uvedené skupiny byly považovány za podřízené. Osvícenství přineslo skutečnost, že se o rovnosti začalo opravdu uvažovat. Přineslo také podnět pro počínající feministická hnutí a později díky společenských změnách, které vyplývaly z nástupu nových idejí a položily základ pro moderní demokratické státy. Princip rovnosti v právech se řadí od počátku až dodnes mezi základní maxima demokratického právního státu.²⁴

Dnešní vnímání právní rovnosti mezi muži a ženami vděčí vývoji mezinárodního práva v oblasti lidských práv, zejména v druhé polovině 20. století. Mezinárodní úprava základních lidských práv získává význam po zkušenostech se světovými válkami. Mezinárodní společenství se shoduje, že podobné hrůzy takového rozsahu by se již neměly opakovat. V reakci na první světovou válku byla založena Liga národů, doprovázená vznikem Mezinárodní organizace práce v roce

²² KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1. str. 1.

²³ Tamtéž. str. 1.

²⁴ Tamtéž. str. 2.

1919. Po druhé světové válce vznikly OSN v roce 1945, Rada Evropy v roce 1949 a také Evropská unie v roce 1957. Tyto organizace, navzdory svým rozdílům, spojuje zakotvení základních lidských práv ve svých klíčových dokumentech. S ohledem na historické impulsy vedoucí k nejhorším konfliktům v lidských dějinách, kde byla nerovnost a rasismus zakotveny jako státní ideologie, je rovnost v popředí katalogů lidských práv.²⁵

2.1 Definice pohlaví a gender

Je důležité vymezit pojmy pohlaví a gender a odlišit je od sebe. Mnoho platných právních předpisů pracuje s pojmem pohlaví a zakazuje diskriminaci na základě pohlaví. Pojem gender bývá většinou zanedbán, oproti tomu teorie a do určité míry také judikatura pracuje rovněž s pojmem gender, který má v mnoha případech větší vypovídající hodnotu.²⁶

Pojem pohlaví se vztahuje z právního hlediska k biologickým geneticky podmíněným rozdílům mezi mužem a ženou. Týká se to zejména těhotenství, kojení a obvyklých rozdílů ve fyzické síle. Ostatní rozdíly se týkají sociálního charakteru a vznikají s vývojem jedince.²⁷

Gender se dostal do popředí v okamžiku, kdy nabývá na síle feministická hnutí v 19. století, a to nejdříve v oblasti politického hnutí a filozofie. Až později se usiluje o rovnost mužů a žen i v oblasti práva. Jedinec se učí být „mužem či ženou“ v průběhu socializace a tím vzniká gender. Během staletí se v lidské společnosti vytvořily určité role a společenské úkoly mužů a žen, které nejprve vyplynuly z jejich biologických vlastností, ale postupem času se přetvořily v určitá společenská očekávání, jež jsou označována jako „genderové stereotypy“ či „genderové role“. Od ženy se očekává, že bude pečovat o děti i v případě jejich onemocnění. Naopak u mužů v důsledku toho péči o děti nebude třeba zohlednit pro účely důchodového pojištění a tímto očekáváním se předpokládá určité chování,

²⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1. str. 23.

²⁶ Tamtéž. str. 20.

²⁷ Tamtéž. str. 20.

které může ovlivnit například rozhodování zaměstnavatele, který přijímá zájemce na volné pracovní místo. V tomto případě se zaměstnavatel chová diskriminačně, jestliže převáží očekávání nad dovednosti a schopnosti zájemce.²⁸

2.2 Genderová rovnost

Genderovou rovností je myšlena situace, kdy je dosaženo rovnosti mezi ženami a muži v právech, příležitostech, povinnostech a též v redistribuci moci a zdrojů, reprezentaci ve veřejném prostoru a v uznání. Kromě strukturální roviny má genderová rovnost významný individuální aspekt. V této perspektivě můžeme zkoumat, jak jednotlivci vnímají genderový řád, zda ho reflektují a jaké jsou jejich možnosti vymanit se z tohoto řádu. Důležité je si však uvědomit, že rovnost neznamená identitu mezi ženami a muži, ale spíše zajištění, aby oba gendery na základě svých rozdílů nebyli znevýhodňováni a měli stejné příležitosti.²⁹

Lze ji pozorovat například ve školství. To znamená vyvážené zastoupení dívek a chlapců v různých oblastech vzdělávání a na různých úrovních školského systému. Dále se projevuje v rovném zacházení s oběma pohlavími během vzdělávacího procesu. Příkladem může být i vyvážené zastoupení obou pohlaví v pedagogickém sboru na různých stupních vzdělávání a v různých učných předmětech, včetně pozic ředitelů a ředitelky základních a středních škol.³⁰

Genderová rovnost ve vzdělávání je klíčovým prvkem demokratického školství, přispívá k individuální svobodné volbě a posiluje prosperitu společnosti. Podporovat genderovou rovnost ve vzdělávání představuje první krok ke zvýšení rovnocenného zastoupení žen a mužů v politickém životě, na trhu práce a v oblasti péče o rodinu a domácnost.³¹

²⁸ Tamtéž. str. 20.

²⁹ *Gender a vzdělání*. Online. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. 2020. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/ministerstvo/proc-je-dulezite-se-zabyvat-genderovou-rovnosti-v-kontextu>. [cit. 2024-03-10].

³⁰ Tamtéž. [cit. 2024-03-10].

³¹ Tamtéž. [cit. 2024-03-10].

Ve volbě povolání v České republice neexistují formální překážky pro volbu studijního oboru. Nicméně i přes tuto skutečnost pozorujeme výrazné rozdíly mezi chlapci a dívkami při volbě studijních oborů. Příkladem jsou technické obory, kde převládají chlapci, často z důvodu existujících genderových stereotypů spojených například s názorem, že chlapci mají přirozený talent pro matematiku. Podobně i ve společenských vědách převažuje zastoupení dívek oproti chlapcům.³²

³² Tamtéž. [cit. 2024-03-10].

3. Genderová segregace trhu práce

Genderová segregace na trhu práce představuje dlouhodobý a celosvětový jev, který byl studován v průběhu let. Tato segregace se projevuje v rozdělení placené práce na sektory a zaměstnání, kde převažují buď muži, ženy, nebo v tzv. integrovaných oblastech, kde je rozložení žen a mužů zhruba vyvážené. Segregace práce je pevně spojena s genderovou strukturou společnosti a patří mezi hlavní formy genderových nerovností v pracovním prostředí.³³

Důležité je zdůraznit, že genderová struktura trhu práce není stanovena biologickým pohlavím, ale spíše genderovými režimy, které jsou přiřazeny této struktuře a jejím jednotlivým složkám. Dále je třeba brát v úvahu genderové významy „ženské“ a „mužské“ práce a způsoby, jakými společnost tyto významy vytváří a reprodukuje ve svém každodenním životě. Marie Čermáková například segregaci profesí popisuje následovně: „Segregace profesí dle genderu je založena na strukturálně odvětvové charakteristice profesí, s významně determinující vazbou na vzdělanostní strukturu. Pracovní trh je tak genderově segmentován do více rovin a vytváří pak odlišné podmínky pro různé profese, které vedou k nerovnostem v šancích a příležitostech. Produkuje stereotyp zaměstnance – muže a zaměstnankyně – ženy a váže tyto stereotypy ke konkrétní profesi. U profesí, které se vyznačují extrémním podílem mužů či extrémním podílem žen, shledáváme i vysokou míru podmíněné maskulinní či femininní socializace.“ (...) „Podíl žen v určité profesi je znakem, který danou profesi determinuje (např. nižší průměrnou mzdou nebo malým zájmem mužů).“³⁴

Existují různé formy genderové segregace, mezi něž se řadí segregace sektorů, segregace zaměstnání a horizontální versus vertikální segregace. Na rozdíl od segregace sektorů a zaměstnání, kde je jasné rozlišení podle zastoupení žen a mužů v jednotlivých sektorech trhu práce, rozlišení horizontální a vertikální segregace není tak přímočaré. Většina klasifikací zaměstnání, které určují rozsah

³³ KŘÍŽKOVÁ, Alena a SLOBODA, Zdeněk. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1. str. 13.

³⁴ ČERMÁKOVÁ, Marie. *Postavení žen na trhu práce* [online]. In: Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1997. str. 16 [cit. 2024-03-10]. Dostupné z: <https://sreview.soc.cas.cz/pdfs/csr/1997/04/02.pdf>.

segregace, totiž zahrnuje jak oborové rozdělení, tak hierarchickou strukturu trhu práce.³⁵

Na pracovním trhu se často setkáváme s fenoménem segregace, který představuje jednu z hlavních příčin rozdílů v mzdových ohodnoceních mezi ženami a muži. Tato nerovnost vzniká v důsledku různých mzdových úrovní pro jednotlivé pozice a zaměstnání. V společnosti pak převládá trend, že v odvětvích s převahou mužů je typicky vyšší finanční odměna. Kromě toho má segregace negativní dopad na celkovou výkonnost a fungování pracovního trhu. Tento jev vzniká v důsledku nedostatečného využívání individuálního potenciálu pracovníků, kdy jsou jejich schopnosti omezeny genderovými stereotypy. Významným problémem spojeným se segregací je brzdění schopnosti pracovního trhu účinně reagovat na změny, neboť omezuje flexibilitu poptávky a nabídky na pracovním trhu.³⁶

³⁵ VALENTOVÁ, Marie; ŠMÍDOVÁ, Iva a KATRŇÁK, Tomáš. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: mezinárodní srovnání. Online. *Výzkum*. 2007, roč. 8, č. 2, s. 10. Dostupné z: <https://www.genderonline.cz/pdfs/gav/2007/02/06.pdf>. [cit. 2024-03-10].

³⁶ KRÍŽKOVÁ, Alena a SLOBODA, Zdeněk. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1.

4. Právní úprava

4.1 Zákoník práce

Zákoník práce je právní norma, která upravuje pracovněprávní vztahy a kolektivní právní vztahy mezi odborovými organizacemi a sdruženími zaměstnavatelů. Nabyl účinnosti dne 1. ledna 2007 jako zákon č. 262/2006 Sb., nahrazující předchozí zákoník práce č. 65/1965 Sb. Zákoník práce představuje komplexní právní kodex pracovního práva, jehož úprava probíhá zejména prostřednictvím novelizací, nikoliv zavedením nového kodexu.³⁷

Zákon ukládá zaměstnavatelům povinnost zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci (viz § 16). Podle § 30 odst. 2 Zákoníku práce se problematika diskriminace v přijímacím řízení řeší tak, že zaměstnavatel může před nástupem pracovního poměru požadovat pouze údaje nezbytné pro uzavření pracovní smlouvy. Také § 316 odst. 4 stanoví, že zaměstnavatel nesmí požadovat od zaměstnance informace nesouvisející přímo s pracovním výkonem, jako jsou informace o těhotenství, sexuální orientaci, původu, členství v organizacích, hnutích, ani informace o trestněprávní bezúhonnosti.³⁸

Zákoník práce tedy zakazuje veškerou formu diskriminace v pracovněprávních vztazích a klade povinnost na zaměstnavatele zajistit práva zaměstnanců týkající se pracovních podmínek, odměn, odborné přípravy a kariérního postupu.³⁹

V § 16 a § 17 zákoníku práce se odkazuje na antidiskriminační zákon, který definuje jednotlivé formy diskriminace a způsoby ochrany před ní. V září v roce 2023 došlo k novele zákoníku práce, která přinesla řadu novinek. Mezi změny patří práce na dálku, která je výhodná pro rodiče s dětmi, aby tak skloubili rodinný život s prací, dále možnost zaměstnancům poskytnout na home office náhrady formou paušálu, doručování v pracovněprávních vztazích a právo na dovolenou.⁴⁰

³⁷ *Zákoník práce*. Online. Můj právník.cz. Dostupné z: <https://muj-pravnik.cz/zakony/zakonik-prace/>. [cit. 2024-03-10].

³⁸ Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce, §30, §316.

³⁹ Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce, §16.

⁴⁰ *Transpoziční novela zákoníku práce*. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2024. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/novela-zakoniku-prace>. [cit. 2024-03-10].

4.2 Antidiskriminační zákon

Antidiskriminační zákon je zákon č.198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, který zpracovává směrnice Evropských společenství a stanovuje právo každé fyzické osoby na rovné zacházení. Zakazuje diskriminaci v oblastech práva týkající se zaměstnání, přístupu zaměstnání, podnikání nebo jiné formy samostatné výdělečné činnosti, členství v odborových organizacích, přístupu ke vzdělání, zdravotní péči a sociálnímu zabezpečení. Rozsáhlá část se věnuje zásadě rovného zacházení pro muže a ženy. Tyto oblasti musí být v souladu s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika jako členský stát Evropské unie vázána a zároveň musí být v souladu s Listinou základních práv a svobod.⁴¹

Vypracování antidiskriminačního zákona bylo časově náročným procesem. Zabralo více než čtyři roky a jeho přijetí bylo jedním z klíčových závazků České republiky při vstupu do Evropské unie. V první polovině roku 2008 byla norma schválena oběma komorami Parlamentu České republiky, ale prezident Václav Klaus v květnu téhož roku vyjádřil nesouhlas a zákon vetoval. Z důvodu tohoto kroku bylo porušení principu přenesení důkazního břemene, které umisťuje břemeno důkazů na stranu obviněného, nikoliv na žalobce. Tento aspekt v praxi vyžaduje doložení opaku od obviněné strany – tedy že se nedopustila diskriminace. Nakonec se poslanecké sněmovně podařilo prezidentské veto svojí absolutní většinou zvrátit a antidiskriminační zákon nabyl platnosti dne 29. června 2009 a v září téhož roku účinnosti.⁴²

⁴¹ *Antidiskriminační zákon*. Online. Epravo.cz. 2009. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>. [cit. 2024-03-11].

⁴² *Deset let antidiskriminačního zákona: historie, zhodnocení a výhled do budoucna*. Online. Epravo.cz. 2019. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/deset-let-antidiskriminacniho-zakona-historie-zhodnoceni-a-vyhled-do-budoucna-109902.html>. [cit. 2024-03-11].

5. Diskriminace

Diskriminace je definována jako nerovné zacházení s člověkem, který nemůže uplatňovat svá lidská práva tak, jako ostatní. Každý má právo na svobodu v náboženském vyznání, rovné zacházení, bez ohledu na svou rasu, sexuální orientaci, pohlaví, jazyk atd. Přesto se setkáváme s názory, že jsou lidé považováni za „jiné“, a proto se k nim ostatní chovají odlišně. Diskriminace se dělí na přímou a nepřímou.⁴³

Definice diskriminace je obsažena v antidiskriminačním zákoně Hlava I. §2 a říká: „Pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon nebo přímo použitelný předpis Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků. Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se 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, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu.“⁴⁴

⁴³ *Nerovnost*. Online. Amnesty international. Dostupné z: <https://www.amnesty.cz/diskriminace>. [cit. 2024-03-11].

⁴⁴ KVASNICOVÁ, Jana; ŠRÁMEK, Jiří a kolektiv. *Antidiskriminační zákon, Komentář: komentář*. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-879-6.

5.1 Přímá diskriminace

V antidiskriminačním zákoně je přímá diskriminace charakterizována v § 2 odst. 3 jako „jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se 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, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti.“⁴⁵

Přímou diskriminací může být i jednání, kdy není zakázaný důvod explicitně zmíněn, ale jeho použití vyplývá z jiných faktorů. Důležité je, aby se situace dvou osob s ohledem na jejich individuální charakteristiky považovala za srovnatelnou. Obecně lze říct, že pokud se určitá opatření vztahují na širší skupinu osob. Tyto osoby se nacházejí ve srovnatelné situaci, příkladem můžou být uchazeči o zaměstnání se srovnatelnou kvalifikací nebo osoby, jejichž stav vyžaduje zdravotní péči. Naproti tomu, osoba, která nemůže vykonávat určitou práci z důvodu svého zdravotního stavu, nebo která nemá smluvní vztah s poskytovatelem zdravotní péči, není ve srovnatelné situaci. V těchto případech může rozlišování vycházet z individuálního chování nesouvisejícího se zakázaným důvodem, což je v souladu s právem, pokud je přiměřené. Nicméně je důležité se vyvarovat diskriminaci založené na předsudcích a negativních charakteristikách. Méně příznivé zacházení by mělo být posuzováno vzhledem k tzv. komparátorovi, který je ve srovnatelné situaci s jediným rozdílem, že není vystaven diskriminačnímu důvodu. Aby se jednalo o případ diskriminace, musí kritérium rozlišování být právě zakázaný důvod. Není-li někdo znevýhodněn z důvodu jiného faktoru, například z důvodu nevyhovění zdravotních kritérií nebo agresivního chování v restauraci, jak bylo výše uvedeno, nejedná se o případ diskriminace. Mimořádně je přípustné uvažovat o hypotetickém komparátorovi, což je nepřítomná osoba, která by se mohla nacházet ve srovnatelné situaci, pokud by

⁴⁵ Zákon č.198/2009Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (Antidiskriminační zákon), §2.

existovala. Možnost zvažovat hypotetického komparátora vyplývá z ustanovení v § 2 odst. 3.⁴⁶

5.2 Nepřímá diskriminace

Vedle přímé diskriminace antidiskriminační zákon rozlišuje nepřímou diskriminaci. V zákoně uvedena v § 3 kdy: „Nepřímou diskriminací se rozumí 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. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.“⁴⁷

Jedná se o jednání, které je navenek neutrální. Označuje se za skrytou diskriminaci, protože je složité diskriminaci odhalit a řešit. Příkladem může být školní řád, ve kterém je zakázáno nosit pokrývku hlavy, tím jsou v nepříznivé situaci žáci, kteří nosí pokrývku hlavy jako projev svého náboženského vyznání.⁴⁸

Za další formy diskriminace lze považovat také obtěžování, pronásledování a sexuální obtěžování, které jsou uvedeny v § 4 antidiskriminačního zákona, kdy už se nejedná o jednání, jak bylo uvedeno v přímé a nepřímé diskriminaci, ale o nežádoucí chování.⁴⁹

⁴⁶ KVASNICOVÁ, Jana; ŠRÁMEK, Jiří a kolektiv. *Antidiskriminační zákon, Komentář: komentář*. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-879-6.

⁴⁷ Zákon č.198/2009Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (Antidiskriminační zákon), §3.

⁴⁸ KVASNICOVÁ, Jana; ŠRÁMEK, Jiří a kolektiv. *Antidiskriminační zákon, Komentář: komentář*. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-879-6.

⁴⁹ Tamtéž.

5.3 Obrana proti diskriminaci

Diskriminace je velmi nepříjemná situace, která může poškodit psychické zdraví člověka. Existuje mnoho způsobů, jak bojovat proti diskriminaci. Bohužel, jen málokdo má ochotu řešit tak nepříjemnou situaci, ale je důležité ji řešit co nejdříve. Postupem času se mohou svědkům důležité situace vytratit z paměti, argumenty ztrácet na síle.⁵⁰

Některé situace lze vyřešit smírně, a to například mediací naopak existují i tak závažné situace, kdy nelze takové případy vyřešit jinou cestou, než se obrátit na soud či inspekční orgán. Oběť diskriminace má možnosti, jak se bránit: podat podnět správnímu (kontrolnímu) orgánu, obrátit se na veřejného ochránce práv nebo podat antidiskriminační žalobu k soudu.⁵¹

5.3.1 Správní (kontrolní) orgán

Jedná se o kontrolní činnost orgánů státní správy, a to o dozor, dohled, inspekci nebo kontrolu. Hlavním úkolem je dohlížení na dodržování právních předpisů a v případě porušení nastává opatření k nápravě, případně i sankce.⁵²

Podání podnětu k správnímu (kontrolnímu) orgánu může podat kdokoli. Dotyčný, který podal návrh, se může rozhodnout, zda inspektor bude provádět kontrolu v mlčenlivosti, či ne. Samozřejmě pro zaměstnance, který podal návrh, je bezpečnější, když jeho jméno zůstane v anonymitě, naopak pro inspektory je kontrola náročnější a mají tzv. „svázané ruce“.⁵³

„Co musí kontrolní orgán udělat:

- podnět ke kontrole přijmout včetně veškerých příloh: písemnosti, nahrávky, přepisy SMS zpráv apod.,
- zabývat se všemi namítanými skutečnostmi,

⁵⁰ *Diskriminace a rovné zacházení příručka pro vzdělavatele v sociální práci*. Online. 2020. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/aktuality/Prirucka-pro-vzdelavatele-v-socialni-praci.pdf>. [cit. 2024-03-11].

⁵¹ Tamtéž.

⁵² *Diskriminace a rovné zacházení příručka pro vzdělavatele v sociální práci*. Online. 2020. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/aktuality/Prirucka-pro-vzdelavatele-v-socialni-praci.pdf>. [cit. 2024-03-11].

⁵³ Tamtéž. [cit. 2024-03-11].

- vyzrozumět do 30 dnů podatele o tom, jak s podnětem naložil (pokud o to požádal),
- zahájit kontrolu, pokud to podnět odůvodňuje (úřední povinnost),
- zahájit správní řízení o přestupku, pokud okolnosti nasvědčují tomu, že došlo k porušení právních předpisů (typicky např. jednorázové porušení povinnosti v minulosti v pracovněprávních vztazích).⁵⁴

Pokud oběť není s kontrolou a výsledky orgánu spokojena, může podat stížnost ke stejnému úřadu. Nebude-li ani s vyřízením stížností spokojená, může podat žádost o přešetření k nadřízenému orgánu.⁵⁵

Přehled kontrolních orgánů:

„Inspekční orgány na poli rovného zacházení

- Česká obchodní inspekce (ČOI) – zákaz diskriminace spotřebitele v oblasti zboží a služeb
- Státní úřad inspekce práce (SÚIP) + oblastní inspektoráty práce (OIP) – rovné zacházení v pracovněprávních vztazích
- Český telekomunikační úřad (ČTÚ) – dohled nad zákazem diskriminace spotřebitele v oblasti poštovních služeb a další.⁵⁶

5.3.2 Veřejný ochránce práv

Pro koordinaci rozmanitých aktivit v oblasti rovného zacházení v České republice napomáhá veřejný ochránce práv, jinak nazýván ombudsman. Veřejný ochránce pomáhá obětem diskriminace, provádí výzkum, vydává doporučení k otázkám diskriminace a jeho hlavní činností je řešit stížnosti lidí, kteří se setkali s diskriminací.⁵⁷

⁵⁴ Tamtéž. [cit. 2024-03-11].

⁵⁵ Tamtéž. [cit. 2024-03-11].

⁵⁶ *Diskriminace a rovné zacházení příručka pro vzdělavatele v sociální práci*. Online. 2020. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/aktuality/Prirucka-pro-vzdelavatele-v-socialni-praci.pdf>. [cit. 2024-03-11].

⁵⁷ TOMŠEJ, Jakub. *Diskriminace na pracovišti*. Právo pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1014-8. str. 101.

Má odpovědnost k Poslanecké sněmovně, která ho zvolila, ale zároveň je nestranný a nezávislý. Může si pověřit jednoho zástupce, který bude vykonávat část jeho působnosti. Průběh jeho výkonu se odehrává tak, že reaguje na stížnosti oběti, poskytuje právní analýzu její situace a doporučuje, jaké kroky by měly z její strany následovat. Se stížností se obrátí na zaměstnavatele zaměstnance s výzvou se vyjádřit k dané stížnosti, nemá však povinnost své jednání prokazovat tak, jako před soudem.⁵⁸

„Názor veřejného ochránce práv není závazný pro soudy nebo správní úřady. Pokud ombudsman například vysloví, že se zaměstnavatel dopustil diskriminace, nemůže spolu s tím zaměstnavateli uložit, aby následky svého jednání odstranil nebo zaplatil pokutu. Zprávy veřejného ochránce práv nicméně mívají vysokou odbornou úroveň a je pravděpodobné, že soudy nebo kontrolní orgány by ve věci dospěly ke stejným závěrům. Z pohledu zaměstnavatele je tak zpravidla nejvýhodnější s Kanceláří veřejného ochránce práv spolupracovat na smírném vyřešení problému.“⁵⁹

5.3.3 Žaloba k soudu

Poslední možností vyřešení sporu je podání žaloby. Diskriminační spory jsou projednávány v prvním stupni příslušnými okresními soudy. Určení místa projednávání sporu se většinou odvíjí od sídla žalované strany. V případech týkajících se škody nebo nemajetkové újmy má zaměstnanec možnost podat žalobu tam, kde se diskriminace udála, s ohledem na pracoviště.⁶⁰

Soudci, kteří rozhodují v diskriminačních sporech, mají obvykle specializaci v občanském a obchodním právu. V pracovně-právních případech často rozhoduje tříčlenný senát, kde jeden je profesionálním soudcem a dva jsou přísedící bez právního vzdělání, což může prodloužit délku sporu.⁶¹

⁵⁸ Tamtéž. str. 105.

⁵⁹ Tamtéž. str. 105.

⁶⁰ TOMŠEJ, Jakub. *Diskriminace na pracovišti*. Právo pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1014-8, str. 626.

⁶¹ Tamtéž. str. 626–629.

Právní zastoupení není povinné, ale je doporučováno kvůli složitosti sporů. Podání žaloby vyžaduje soudní poplatek, který může být snížen nebo osvobozen v případě nedostatečných finančních prostředků.⁶²

Soud po obdržení žaloby přezkoumá její obsah a může požádat o doplnění. Poté informuje žalovanou stranu, která má lhůtu k vyjádření. Pokud spor není vyřešen mimosoudně, koná se ústní jednání, během kterého strany přednesou své argumenty a probíhá dokazování.⁶³

Rozsudek je vyhlášen po ústním jednání a strany mají možnost podat odvolání do patnácti dnů. Odvolání je projednáno odvolacím soudem, který může rozhodnutí potvrdit nebo změnit. Rozsudek odvolacího soudu je konečný, ale je možné podat dovolání k Nejvyššímu soudu nebo ústavní stížnost k Ústavnímu soudu.⁶⁴

⁶² Tamtéž. str. 626–629.

⁶³ Tamtéž. str. 626–629.

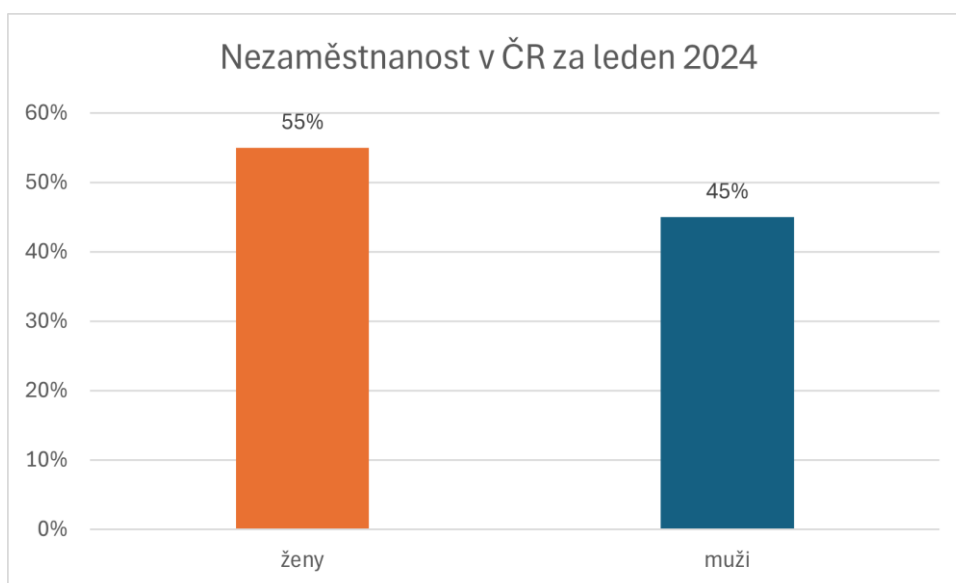
⁶⁴ Tamtéž. str. 626–629.

6. Faktory ovlivňující postavení žen na trhu práce

Trh práce je místo, kde se střetává nabídka s poptávkou. Na straně poptávky stojí zaměstnavatelé, kteří nabízejí pracovní pozici pro zaměstnance. Na straně nabídky stojí zaměstnanci, kteří nabízejí své schopnosti.⁶⁵

Ačkoliv se situace postavení žen ve společnosti výrazně změnila k lepšímu oproti minulým stoletím, stále existují pracovní pozice, které jsou vhodnější pro muže a pracovní pozice, které jsou vhodnější pro ženy, proto je trh práce značně nevyvážený systém. Existují pracovní pozice, které ovlivňují obě pohlaví a mohou být omezeny věkem, dosaženým vzděláním nebo praxí v daném povolání.⁶⁶

Graf č. 1 – Nezaměstnanost v České republice za leden 2024



Zdroj: Vytvořeno dle dat ČSÚ – Tabulka absolutních počtů zaměstnaných a nezaměstnaných osob

⁶⁵ *Trh práce*. Online. Miras personal web. Dostupné z: <https://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>. [cit. 2024-03-11].

⁶⁶ *Koncentrace mužů a žen v tradičně mužských a ženských profesích škodí nejen ekonomice, ale hlavně ženám*. Online. HAUSENBLASOVÁ, Jitka. GENDER STUDIES O.P.S. Feminismus.cz. 2017. Dostupné z: <https://www.feminismus.cz/cz/clanky/koncentrace-muzu-a-zen-v-tradicne-muzskych-a-zenskych-profesich-skodi-nejen-ekonomice-ale-hlavne-zenam>. [cit. 2024-03-11].

Z grafu č.1 je patrná nezaměstnanost v České republice za leden 2024. Bylo zaznamenáno 55 % nezaměstnaných žen a 45 % nezaměstnaných mužů.⁶⁷ Rozdíl může znamenat genderovou nerovnost nebo ženy na mateřské dovolené.

Za zmínku stojí kontext vzniku Strategie 2021+, která souvisí s genderovou nerovností. Strategie 2021+ navazuje na předchozí Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020. Česká republika se umístila na příčce mezinárodního a evropského srovnání v rámci EU mezi podprůměrné země v rámci úrovně rovnosti žen a mužů, proto byla dlouhodobě upozorňována mezinárodními organizacemi, Evropskou unií, nestátními neziskovými organizacemi i akademickými pracovišti.⁶⁸

„Těmito hlavními oblastmi se zabývala Strategie 2014–2020:

- Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů
- Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích
- Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání
- Sladování pracovního, soukromého a rodinného života
- Vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti
- Důstojnost a integrita žen a mužů
- Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích
- Všední život a životní styl“⁶⁹

Úkol zpracovat zprávu vyplývá z rozhodnutí vlády ČR ze dne 9. prosince 2019 č. 871, týkající se Plánu nelegislativních prací vlády na rok 2020. Strategie 2021+ navazuje na současnou politiku v oblasti rovnosti mezi ženami a muži. Kromě potřeby vytvoření střednědobého rámce pro podporu genderové rovnosti je nutné přijmout Strategii 2021+ z důvodu souvislostí s využíváním finančních

⁶⁷ *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – leden 2024*. Online. Český statistický úřad. 2024. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-leden-2024>. [cit. 2024-03-14].

⁶⁸ *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030*. Online. 2021, s. 209. Dostupné z: https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf. [cit. 2024-03-11].

⁶⁹ *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030*. Online. 2021, s. 209. Dostupné z: https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf. [cit. 2024-03-11].

prostředků v rámci nadcházejícího období fondů EU. Podle návrhu obecného nařízení pro ERDF, ESF+, CF, EMFF, AMIF, ISF a BMVI pro programové období 2021–2027 je existence „vnitrostátního strategického rámce pro rovnost mezi ženami a muži“ jedním ze základních podmínek (tzv. enabling conditions) pro ESF+.⁷⁰

„Kritéria základní podmínky jsou dle kompromisního návrhu obecného nařízení následující – je zaveden vnitrostátní strategický rámec politiky pro rovnost žen a mužů, který zahrnuje:

- identifikace překážek pro rovnost žen a mužů podloženou důkazy,
- opatření na řešení genderových rozdílů v zaměstnanosti, mzdách a důchodech, na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, včetně podpory přístupu k předškolnímu vzdělávání a péči, se stanovenými cíli, s ohledem na roli a autonomii sociálních partnerů,
- opatření na monitorování, hodnocení a přezkum strategického rámce politiky a metod sběru údajů založených na údajích rozdělených podle pohlaví,
- opatření zajišťující, že jeho koncepce, provádění, monitorování a přezkum jsou prováděny v úzké spolupráci s příslušnými zúčastněnými stranami, včetně orgánů pro rovnost, sociálních partnerů a organizací občanské společnosti.“⁷¹

Velkou roli pro přípravu Strategie 2021+ sehrála pandemie covid-19 a související hospodářská krize. Díky pandemii se ukázalo, že lze řadu povolání vykonávat na tzv. home office a je tak možnost sladit pracovní a rodinný život.⁷²

6.1 Mateřství

Jak již bylo zmíněno, hlavní role ženy v naší společnosti představuje roli matky a pečovatelky o domácnost. Proto je jedním z hlavních faktorů ovlivňující postavení žen na trhu práce mateřství, které ženy zcela z pracovního života vyřadí na několik let. Sladit pracovní a rodinný život je jedna z hlavních překážek pro růst

⁷⁰ Tamtéž. s. 209. [cit. 2024-03-11].

⁷¹ Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030. Online. 2021, s. 209. Dostupné z: https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf. [cit. 2024-03-11].

⁷² Tamtéž. s. 209. [cit. 2024-03-11].

kariérního života žen, proto jsou ženy většinou postaveny před nutnost volby mezi kariérou a rodinou.

V případě rodičovství se odchází na mateřskou či rodičovskou dovolenou, ale ve většině případů na mateřskou chodí především ženy než muži. Podle § 195 Zákoníku práce odchází žena na mateřskou 6 týdnů před porodem a trvá standardně 28 týdnů. Po celou dobu mateřské dovolené je v ochranné lhůtě a zaměstnavatel jí nemůže dát výpověď § 53 odst. 1, písm. d). Po návratu by se zaměstnankyně měla vrátit na stejnou pracovní pozici na jaké byla před porodem. Z praxe ale víme, že některé ženy se na stejnou pozici nevrací a někdy i zaměstnání opustí, z důvodu například pracovní doby, která je neslučitelná s rodinným životem a zaměstnavatel dotyčné nevyhoví.⁷³

Existují formy flexibilního zaměstnání, které napomáhají sladit rodinný a pracovní život. Tyto formy označují home office, sdílené pracovní místo nebo zkrácený úvazek.⁷⁴

6.1.1 Sdílené pracovní místo

„Sdílené pracovní místo znamená, že existuje ve společnosti/kanceláři pracovní prostor, který sdílí několik lidí v různých časech. Pracoviště, tedy pracovní místo, je statické, mění se však jeho uživatelé. Každý jednotlivec využívá pracovní místo po omezenou dobu, pro potřeby své pracovní náplně. Když se jeden zaměstnanec z pracovního místa vzdálí, opustí jej, může toto sdílené pracovní místo využít zase další zaměstnanec.“⁷⁵

Podmínkou je individuální dohoda mezi zaměstnavatelem a každým jednotlivým zaměstnancem, kde se řeší rozvrhování pracovní doby tak, aby byla zajištěna požadovaná činnost pro zaměstnavatele. Toto řešení je založeno na určitých zásadách, které umožňují fungování sdíleného pracovního místa. Principy této pozice zahrnují zaměstnávání dvou nebo více zaměstnanců na jedno pracovní místo, kde mají stejný druh práce a každý z nich uzavře se zaměstnavatelem

⁷³ Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce, §195, §53.

⁷⁴ KRŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-726-1117-8.

⁷⁵ DUBOVÁ, Zuzana. *Sdílené pracovní místo: Ekonomicky udržitelný model zaměstnávání*. Online. Orange academy. 2024. Dostupné z: <https://orangeacademy.cz/clanky/sdilene-pracovni-misto/>. [cit. 2024-03-14].

samostatnou dohodu o sdíleném pracovním místě. Tyto dohody stanoví kratší týdenní pracovní dobu.⁷⁶

Rozvrhování pracovní doby je zodpovědností samotných zaměstnanců, kteří musí předem připravit rozvrh a předložit ho zaměstnavateli. V případě nedodržení této povinnosti se rozvrh stanoví zaměstnavatelem. Zaměstnanci jsou také povinni informovat zaměstnavatele o jakýchkoli změnách v rozvrhu nejpozději dva dny předem.⁷⁷

Zaměstnanci na sdíleném pracovním místě nemají povinnost zastupovat se navzájem. Pokud jeden zaměstnanec není schopen pracovat kvůli osobním důvodům, druhý zaměstnanec není povinen ho zastoupit. Pokud chce zaměstnanec ukončit pracovní poměr, stačí podat jednostrannou výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodů.⁷⁸

6.1.2 Zkrácený úvazek

Jednou z forem flexibilního zaměstnání, kdy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem existuje pracovní smlouva. V rámci ní pracovní doba nepřesahuje 40 hodin týdně. Zájem o tento typ pracovního úvazku projevují zejména matky na mateřské nebo rodičovské dovolené. Pomáhají tak matkám sladit pracovní a rodinný život. Tímto způsobem mohou udržovat kontakt se svými kolegy, sledovat vývoj podniku, a přitom si přivydělat. Pro samoživitelky může být tento typ pracovního úvazku jedinou možností, jak udržet příznivou finanční situaci a zároveň mít čas na péči o děti.⁷⁹ Za rok 2022 bylo zaznamenáno 79 % žen a 21 % mužů pracujících na částečný úvazek, jak je znázorněno v grafu č.2.⁸⁰

⁷⁶ Tamtéž. [cit. 2024-03-14].

⁷⁷ Tamtéž. [cit. 2024-03-14].

⁷⁸ Tamtéž. [cit. 2024-03-14].

⁷⁹ KRŽÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-726-1117-8.

⁸⁰ *Práce a mzdy*. Online. Český statistický úřad. 2023. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/190557314/3000022304.pdf/e92a77df-a944-4075-871e-a07c36b0c582?version=1.2>. [cit. 2024-03-14].

Graf č.2 – Podíl zaměstnaných na zkrácený úvazek



Zdroj: Vytvořeno dle dat ČSÚ – Tabulka podílu zaměstnaných na částečný úvazek v roce 2022

Zkrácený úvazek zákoník práce definuje v § 241 odst. 2 takto: „Požádá-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, nebo zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), zaměstnavatele písemně o kratší pracovní dobu podle § 80 nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, je povinen to písemně odůvodnit.“⁸¹

I když je tento typ pracovního úvazku běžný v zahraničí, v České republice není příliš oblíbený u zaměstnavatelů. I když mnozí spatřují tento typ práce jako výhodný, existují i určité nevýhody. Zaměstnavatel například nemůže nařídít zaměstnanci práci přesčas bez jeho souhlasu. Lze provést pouze po vzájemné dohodě, což může být pro zaměstnance nevýhodné, protože nárok na přesčasy vzniká až po odpracování běžné týdenní pracovní doby. Další nevýhodou může být

⁸¹ Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce, §241.

doplatek na zdravotní pojištění, pokud je mzda zaměstnance s tímto pracovním úvazkem nižší než minimální mzda stanovená státem. V takovém případě musí zaměstnanec doplatit rozdíl na zdravotním pojištění. To však neplatí pro jedince pobírající rodičovskou dovolenou, protože tyto zaměstnanci mají své zdravotní pojištění hrazeno státem.⁸²

V porovnání s jinými evropskými státy bylo v České republice zaznamenáno 9,9 % pracujících žen na částečný úvazek. V Nizozemsku 73,8 %, ve Švýcarsku 63,4 % a v Německu 48,1 %. Je zřejmé, že situace na českém trhu výrazně zaostává.⁸³

6.1.3 Home office

Za výhodnější možnost pro dlouhodobou pracovní činnost se považuje home office. Zkrácený úvazek má za úkol přimět ženu po nějaké době k návratu do práce, ale pokud se žena rozhodne setrvat v této činnosti, může způsobit negativní následky na výši její pozdější penze.

„Termín „HOME OFFICE“ je sám o sobě docela srozumitelný: čtyři stěny, které slouží jako kancelář a pracoviště. V širším slova smyslu je odstraněna vazba na prostory zaměstnavatele. Pracoviště se může přesunout například na stůl doma, do místní knihovny nebo oblíbené kavárny. Tento způsob práce je vyhrazen především pro kancelářské pracovníky – protože zdravotní sestra, stavební dělník nebo pokladník si samozřejmě nemohou brát svou práci s sebou domů.“⁸⁴

„Podle průzkumů provedených v roce 2018 se v České republice jen 4–8 % zaměstnanců angažovalo ve formě práce z domova.“ Tato forma práce byla

⁸² ŠARÍKOVÁ, Monika. *Mezi zaměstnanci se šíří nový trend. Chtějí práci na zkrácený úvazek* [online]. 2022 [cit. 2024-03-11]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/prace-na-zkraceny-uvazek/>.

⁸³ *Zaměstnávání žen na částečné úvazky: situace se lepší jen málo, Česko výrazně zaostává*. Online. Asociace společenské odpovědnosti. 2022. Dostupné z: https://www.spolecenskaodpovednost.cz/zamestnavani-zen-na-castecne-uvazky-situace-se-lepsi-jen-malo-cesko-vyrazne-zaostava/?fbclid=IwAR2onOahvim_JH9hC9Y42bo3PSKG4CVtwrfv69KEcfNOSQ5kHZlg0-a-9DY. [cit. 2024-03-11].

⁸⁴ *Home office – výhody a nevýhody*. Online. Jobactive. Dostupné z: <https://www.jobactive.cz/home-office-vyhody-a-nevyhody/>. [cit. 2024-03-11].

vnímána jako atraktivní výhoda, zejména pro velké společnosti, které tímto způsobem lákaly nové talenty.⁸⁵

Nicméně, s nástupem pandemie covid-19 došlo k dramatické změně situace a home office se stal pro mnoho lidí nezbytností ze dne na den. „Český statistický úřad uvádí, že až 60 % firem umožnilo svým zaměstnancům práci z domova. Tento trend zahrnoval 96 % velkých podniků s více než 250 zaměstnanci, 84 % středně velkých podniků a 53 % malých firem s deseti až devětačtyřiceti pracovníky.“⁸⁶

Aby bylo možné efektivně pracovat z domova, bylo nezbytné, aby mnoho profesí přizpůsobilo své pracovní prostředí a vybavení. Tento proces vedl ke zvýšenému rozvoji digitálních technologií a konektivity. V dnešní době jsou chytré telefony, tablety a notebooky klíčovými nástroji, které umožňují flexibilitu práce 24 hodin denně, 7 dní v týdnu. Díky nim je také možné komunikovat a spolupracovat s kolegy a klienty po celém světě.⁸⁷

Home office má také své výhody a nevýhody. Mezi časté výhody, jak již bylo několikrát zmíněno, patří sladění práce s péčí o děti. Díky tomu se nemusí rodiče zaobírat zařizováním volna v případě nemocného dítěte a plně se věnovat domácnosti. Práce z domova ušetří čas v případě dojíždění do práce, kdy zaměstnanec nemusí cestovat za prací několik kilometrů a dostane tak drahocenný čas na víc práce. Dalším pozitivním faktorem bývá vyšší koncentrace a produktivita, kdy nejsou ovlivňovány vnějšími vlivy v podobě schůzek či upovídáných kolegů. Někteří zaměstnanci preferují začínat s prací o hodinu dříve, jiní upřednostňují práci v pozdních hodinách nebo delší přestávky na oběd. Další z případů, kdy je home office skvělou volbou. Díky této flexibilitě můžeme lépe vyvažovat pracovní a soukromý život a zpříjemnit si pracovní dobu podle sebe. Nicméně je důležité si práci rozvrhnout tak, abychom splnili veškeré stanovené pracovní povinnosti na konci dne.⁸⁸

⁸⁵ Simply office. Práce z domova: Výhody a podmínky moderního pracovního života. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.simplyoffice.cz/clanky/prace-z-domova-vyhody-a-podminky-moderniho-pracovniho-zivota/>. [cit. 2024-03-11].

⁸⁶ Simply office. Práce z domova: Výhody a podmínky moderního pracovního života. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.simplyoffice.cz/clanky/prace-z-domova-vyhody-a-podminky-moderniho-pracovniho-zivota/>. [cit. 2024-03-11].

⁸⁷ Tamtéž. [cit. 2024-03-11].

⁸⁸ Tamtéž. [cit. 2024-03-11].

Pro některé zaměstnance je naopak nevýhodou práci domova sladit s péčí o dítě. Přerušování práce v důsledku splnění domácích prací ovlivní efektivnost a soustředěnost zaměstnance pro splnění stanovených pracovních povinností. Izolace od kolegů může ovlivnit efektivitu pracovních povinností některých zaměstnanců, stejně jako fyzický dohled nadřízených může mít vliv na jejich motivaci k práci. Dochází k úlevám a snižování pracovního nasazení a způsobuje tak stres z nedodělaných pracovních povinností.⁸⁹

Home office má mnoho výhod, ale také nevýhod. Je jen na zaměstnanci, zda zvládne přizpůsobit práci domácímu prostředí. Důležitou roli v home office hraje zákoník práce, který prošel novelou na zlepšení podmínek pro práci z domova a vstoupil v platnost 19. září 2023. Tady jsou změny v zákoníku práce: Pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel shodnou na tom, že zaměstnanec bude pracovat z jiného místa než z klasického pracoviště, je nezbytné uzavřít písemnou dohodu o práci na dálku. Zákoník práce § 317 neupravuje specifické podrobnosti této dohody, což znamená, že obsah dohody o práci na dálku je výhradně v kompetenci zaměstnavatele a zaměstnance. Dohoda by měla jasně stanovit místo nebo místa, kde bude zaměstnanec pracovat mimo kancelář. Dále by měla specifikovat způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, mechanismy kontroly práce, rozvržení pracovní doby (například možnost vlastního plánování pracovní doby nebo určování zaměstnavatelem), délku trvání dohody a aspekty týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V případě, že práce na dálku bude kombinována s prací na klasickém pracovišti (tzv. částečný home office), je vhodné dohodnout se na jasných podmínkách a rozsahu této kombinace.⁹⁰

Písemnou žádost na home office mohou podat zaměstnanci, kteří pečují o dítě do 9 let věku nebo o osobu závislou na jeho pomoci a těhotná zaměstnankyně. V případě zamítnutí žádosti má zaměstnavatel povinnost důvod písemně odůvodnit.⁹¹

⁸⁹ Simply office. Práce z domova: Výhody a podmínky moderního pracovního života. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.simplyoffice.cz/clanky/prace-z-domova-vyhody-a-podminky-moderniho-pracovniho-zivota/>. [cit. 2024-03-11].

⁹⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Transpoziční novela zákoníku práce*. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2024. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/novela-zakoniku-prace>. [cit. 2024-03-11].

⁹¹ *Shrnutí přínosů transpoziční novely zákoníku práce pro rodiče a pečující osoby*. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/co-prinese-novela-rodicum-a-pecujicim-osobam>. [cit. 2024-03-11].

Zaměstnavatelům nově vznikla povinnost hradit zaměstnancům náklady paušálem. „Pravidla upravuje § 190 a ZP. Náhrada nákladů může být poskytována třemi způsoby.

1. Ve výši, kterou zaměstnanec zaměstnavateli prokázal.
2. V paušální výši, pokud tak bylo písemně sjednáno nebo stanoveno vnitřním předpisem, a to za každou započatou hodinu práce na dálku v paušální částce stanovené prováděcím právním předpisem – vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí (č. 299/2023 Sb., o stanovení výše nákladů při práci na dálku od 1.října 2023 ve výši 4,60 Kč za hod., č. 397/2023 Sb. o stanovení výše nákladů při práci na dálku od 1.ledna 2024 ve výši 4,50 Kč za hod.). Paušální náhrada u zaměstnavatele, který není uveden v § 109 odst. 3 ZP, může být poskytována i vyšší, na straně zaměstnance ale toto navýšení (rozdíl mezi paušálem stanoveným vyhláškou a skutečně poskytovaným) představuje příjem, který se zdaňuje a podléhá pojistnému na sociální a zdravotní pojištění. Paušální částka je splatná nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, v němž na ni zaměstnanci vzniklo právo. Poskytuje se za započatou hodinu práce, nikoliv za hodinu kalendářní. Proto se zlomky hodin odpracované doby, vzniklé např. při uplatnění pružné pracovní doby, v důsledku překážky v práci nebo proto, že v pracovní den zaměstnanec pracoval např. jen 7,5 hodiny, pro tento účel sečtou na konci období, za které se paušální částka poskytuje, to je vzhledem ke splatnosti zpravidla kalendářní měsíc. Je sice možné sjednat i jiné období, ale kratší než měsíc, nebude většinou praktické i proto, že se náhrady poskytují společně se mzdou, platem či odměnou, a ty jsou vypláceny měsíčně. Delší období nelze sjednat, protože je přímo zákoníkem práce stanovena měsíční splatnost. Paušální částka se pak poskytne za celý kalendářní měsíc za celkový počet ukončených hodin práce a případně za jednu započatou hodinu práce.
3. Se zaměstnancem lze sjednat, že mu náhrada nákladů při práci na dálku v plném nebo částečném rozsahu nebude příslušet. Vyžaduje to

písemnou individuální dohodu zaměstnance a zaměstnavatele, která se číí v konkrétní dohodě o sjednání práce na dálku.“⁹²

O rodičovskou dovolenou je zapotřebí zažádat písemně s předpokládanou dobou jejího trvání, a to alespoň 30 dní předem. Zákon nově stanoví i možnost opakovaného podání žádosti na rodičovskou dovolenou. Zaměstnanec, kterému byla schválena žádost o zkrácení pracovní doby, má možnost požádat písemně o obnovení (i částečné) původního rozsahu týdenní pracovní doby. V takovém případě je na zaměstnavateli, aby případné odmítnutí této žádosti řádně písemně odůvodnil (není to tedy automaticky nároková žádost).⁹³

Dochází k posílení práv zaměstnanců pracujících na základě dohod, což je častá forma přivýdělku například pro zaměstnance na rodičovské dovolené. Tito zaměstnanci nyní získávají právo na speciální příplatky, musí jim být s určitým předstihem určena pracovní doba, mají právo žádat o zaměstnání v rámci pracovního poměru, požadovat odůvodnění výpovědi a od 1. ledna 2024 mají také nárok na dovolenou.⁹⁴

⁹² *Poskytování paušální náhrady nákladů při výkonu práce na dálku*. Online. DASHÖFER, Verlag. HRM profi. 2024. Dostupné z: https://www.hrmprofi.cz/33/poskytovani-pausalni-nahrady-nakladu-pri-vykonu-prace-na-dalku-uniqueidgOkE4NvrWuOaRy9DsedINqJvo0-ZfiuAAG_rzFJ8D5c/?fbclid=IwAR0dGb3cly8yV9GMdiUerWgcapch_bi-2O-SmX3h4AZsWW6ZDp3SeZ5gIY8. [cit. 2024-03-14].

⁹³ *Shrnutí přínosů transpoziční novely zákoníku práce pro rodiče a pečující osoby*. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/co-prinese-novela-rodicum-a-pecujicim-osobam>. [cit. 2024-03-11].

⁹⁴ *Shrnutí přínosů transpoziční novely zákoníku práce pro rodiče a pečující osoby*. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/co-prinese-novela-rodicum-a-pecujicim-osobam>. [cit. 2024-03-11].

7. Rozdíly v odměňování a vzdělávání žen

Závěrečná kapitola se věnuje rozdílům v odměňování a vzdělávání žen. Situace v rozdílech mužů a žen se od historie změnila k lepšímu, ale stále je aktuálním a závažným tématem, který ovlivňuje ekonomickou i sociální strukturu společnosti.⁹⁵

„Zákoník práce se problematikou rovného odměňování zabývá v ustanovení § 110. Říká, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“⁹⁶

Stejná práce nebo práce stejné hodnoty zákoník práce definuje jako „práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí. Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.“⁹⁷

Rozdíly v odměňování mužů a žen ovlivňuje více faktorů než pouze průměrná hrubá mzda. Mezi ně patří: odpracované hodiny, vzdělání, druh práce nebo přerušování kariéry a práce na zkrácený úvazek. Dalším faktorem je volba povolání, která je často ovlivněna rodinnými povinnostmi. Ženy častěji přerušují svou kariéru kvůli péči o děti než muži, což může mít negativní dopad na jejich

⁹⁵ *Rozdíly v odměňování žen a mužů: definice a příčiny*. Online. Témata evropský parlament. 2020, 2023. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/topics/cs/article/20200109STO69925/proc-jsou-v-odmenovani-zen-a-muzu-rozdily>. [cit. 2024-03-11].

⁹⁶ TOMŠEJ, Jakub. *Diskriminace na pracovišti*. Právo pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1014-8. str. 215.

⁹⁷ Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce, §110.

profesní postup a finanční situaci. Tento trend se projevuje i ve statistikách, kde jsou zaznamenány výrazné rozdíly mezi pohlavími v určitých profesních odvětvích a na vedoucích pozicích.⁹⁸

Muži dominují v lukrativních oblastech, jako jsou věda, technologie a inženýrství, zatímco ženy častěji pracují v odvětvích s nižšími platy, jako je péče, prodej nebo vzdělávání. To významně přispívá k rozdílu v celkových příjmech mezi pohlavími. Kromě toho je ženám často vypláceno méně než mužům za stejnou práci, a to i přes stejné kvalifikace a pracovní podmínky.⁹⁹

Důsledky těchto rozdílů jsou významné nejen pro postavení žen v ekonomice, ale také pro celou společnost. Vyrovnanější odměňování by přineslo větší rovnost pohlaví a mělo by pozitivní dopad na ekonomiku snížením chudoby a podporou hospodářského růstu. Je zjevné, že existuje potenciál pro zvýšení hrubého domácího produktu snížením rozdílů v odměňování o pouhý jeden procentní bod. To by však vyžadovalo nejen legislativní opatření, ale také změnu ve společenském vnímání a praktikách v oblasti zaměstnávání.¹⁰⁰

„Mezi jednotlivými evropskými zeměmi se rozdíly v odměňování značně liší a v roce 2021 byly nejvyšší v Estonsku (20,5 %), Rakousku (18,8 %), Německu (17,6 %), Maďarsku (17,3 %) a na Slovensku (16,6 %). Nejnižší čísla v roce 2021 vykazovalo Lucembursko spolu s Rumunskem, Slovinskem, Polskem a Itálií. Česko bylo osmé nejhorší s 15% rozdílem.“¹⁰¹

7.1 Vzdělávání a rekvalifikace

Získání určitého titulu a pracovní pozice nemusí znamenat, že je proces vzdělávání u konce. Většina zaměstnanců si uvědomuje, že společnost se neustále vyvíjí. Proto se často setkávají s potřebou neustále se učit novým věcem, aby odpovídali požadavkům trhu práce. Někdy zaměstnavatelé vyžadují vyšší úroveň odbornosti, což může vést k potřebě zvýšení kvalifikace. Zaměstnanci mohou sami pocítovat nedostatek schopností a hledat způsoby, jak se zdokonalit. V horším

⁹⁸ *Rozdíly v odměňování žen a mužů: definice a příčiny*. Online. Témata evropský parlament. 2020, 2023. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/topics/cs/article/20200109STO69925/proc-jsou-v-odmenovani-zen-a-muzu-rozdily>. [cit. 2024-03-11].

⁹⁹ Tamtéž. [cit. 2024-03-11].

¹⁰⁰ Tamtéž. [cit. 2024-03-11].

¹⁰¹ Tamtéž. [cit. 2024-03-11].

případě může nedostatek kvalifikace vést k ztrátě pracovní pozice a nutnosti rekvalifikace.

Motivace k vzdělávání dospělých se liší od motivace mladých lidí. Zatímco mladí studují především za účelem získání budoucího povolání, dospělí zaměstnanci často chtějí zvýšit svou pracovní pozici, zlepšit finanční ohodnocení nebo změnit svou pracovní náplň. Z tohoto důvodu dospělí zaměstnanci k vzdělávání přistupují jinak. Již mají praxi a zkušenosti, což jim usnadňuje pochopení nové látky a její aplikaci v praxi. Nicméně, s věkem může dojít ke snižování paměťových schopností, a skloubení vzdělání, práce a rodinných povinností může být obtížné.¹⁰²

Pro matky na mateřské či rodičovské dovolené může být tato doba vhodná k získání dalších znalostí a titulů v určitém oboru. Návrat do zaměstnání může být pak snazší a mohou si udržet kontakt s lidmi a setrvat v procesu socializace. Může znamenat dobré odreagování od mateřských povinností.

7.2 Rekvalifikace

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (§ 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).“¹⁰³

¹⁰² BARTÁK, Jan. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015. ISBN 978-80-7452-113-3.

¹⁰³ *Rekvalifikace*. Online. Úřad práce ČR. 2024. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace1>. [cit. 2024-03-11].

„Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu:

- být v evidenci úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání,
- mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti – záleží na typu rekvalifikace),
- být zdravotně způsobilý / zdravotně způsobilá pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese,
- rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa,
- rekvalifikace musí být účelná – po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání.¹⁰⁴

Úřad práce může poskytnout možnost rekvalifikace jednotlivcům, kteří mají zaznamenané nezaměstnanosti a nenacházejí s vlastními dovednostmi a zkušenostmi uplatnění na pracovním trhu. V některých případech může být jednotlivci doporučeno absolvovat rekvalifikační kurz úřadem práce. V takových situacích může úřad práce poskytnout finanční podporu na pokrytí nákladů spojených s kurzem. Tato podpora může být omezena, pokud účastník nedokončí kurz bez vážného důvodu.¹⁰⁵

Osoby, které se účastní rekvalifikace poskytované úřadem práce, mohou mít nárok na finanční podporu. Tato podpora činí 60 % průměrného čistého měsíčního příjmu, kterého uchazeč dosáhl při svém posledním zaměstnání. Pro osoby samostatně výdělečně činné se podpora stanoví na základě jejich posledního příjmu. Maximální výše této podpory je stanovena na 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém uchazeč začal s rekvalifikací. Tato částka navíc nemůže přesáhnout 50 000 Kč během 3 let.¹⁰⁶

¹⁰⁴ *Rekvalifikace*. Online. Úřad práce ČR. 2024. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace1>. [cit. 2024-03-11].

¹⁰⁵ *Tamtéž*. [cit. 2024-03-11].

¹⁰⁶ *Tamtéž*. [cit. 2024-03-11].

„Mezi nejoblíbenější rozhodně patří kurzy účetnictví, daní, marketingu, ale také kosmetiky, kadeřnictví a masérství. Muži se rádi školí na řidiče, svářeče, grafiky a počítačové specialisty. Záleží na lokalitě, kde žijete a tamní poptávce na trhu práce.“¹⁰⁷

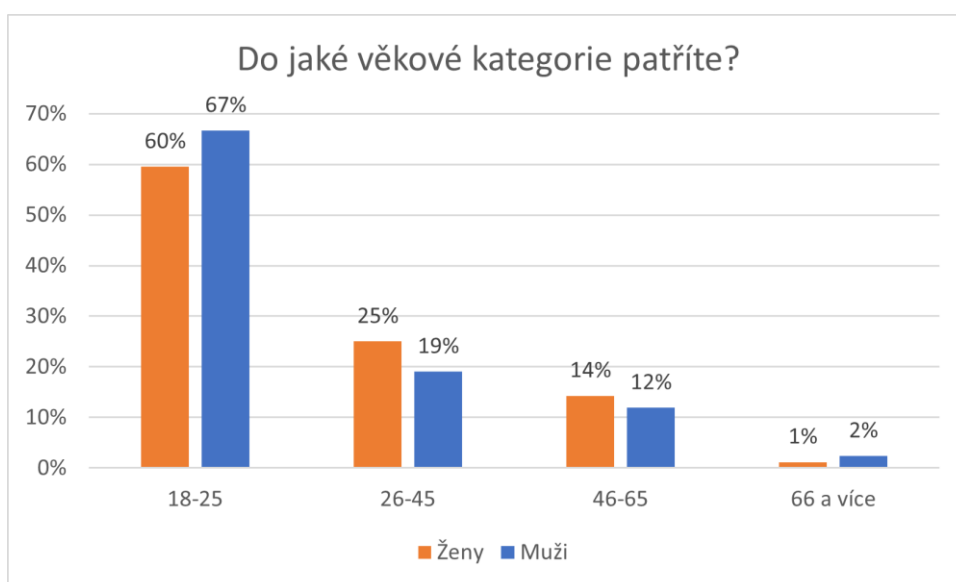
¹⁰⁷ KLÍMOVÁ, Zuzana. Online. Rekvalifikační kurzy.cz. 2022. Dostupné z: <https://rekvalifikačníkurzy.cz/clanky/top-3-nejzadanejsi-rekvalifikacni-kurzy#:~:text=Rekvalifika%C4%8Dn%C3%AD%20kurzy%20pro%20%C5%BEeny%20i%20mu%C5%BEe%20jsou%20skv%C4%9Blou,kde%20%C5%BEijete%20a%20tamn%C3%AD%20pop%20t%C3%A1vce%20na%20trhu%20pr%C3%A1ce.> [cit. 2024-03-14].

8. Dotazník

Provedla jsem výzkumné šetření, které probíhalo ve formě dotazníku. Dotazovaných bylo celkem 126, z toho 84 žen a 42 mužů. Dotazník jsem sdílela na sociálních sítích, poslala rodině a kamarádům, kteří rozeslali dotazník dál. Snažila jsem se, aby především odpovídaly maminky s dětmi, abych zjistila potřebné informace. Tímto bych chtěla všem respondentům poděkovat za vyplnění.

Dotazník se skládá ze 14 uzavřených otázek. Zvolila jsem uzavřené otázky, aby byl dotazník co nejpřehlednější k vyplnění. Všechny odpovědi jsou vyjádřeny v procentech. Z důvodu nerovnoměrného počtu respondentů jsem vypočítávala 100 % z kategorie žen (84) a z kategorie mužů (42).

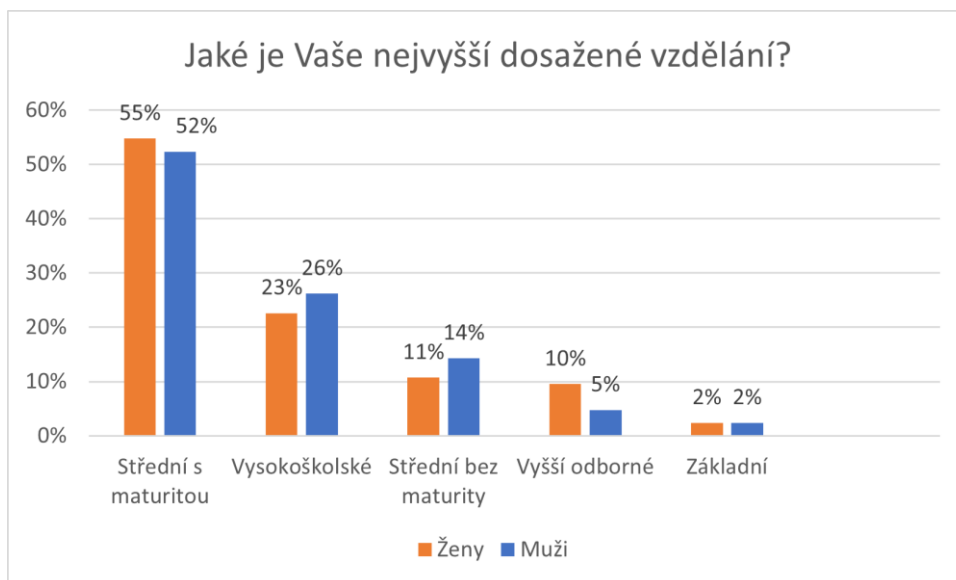
Graf č.3 – Rozdělení do věkových kategorií



Zdroj: Vlastní zpracování

Nejvíce dotazovaných bylo ve věku 18–25 let a 26–45 let v obou kategoriích. Ve věku 46–65 let odpovědělo 14 % žen a 12 % mužů a ve věku 66 let a více 1 % z kategorie žen a 2 % z kategorie mužů

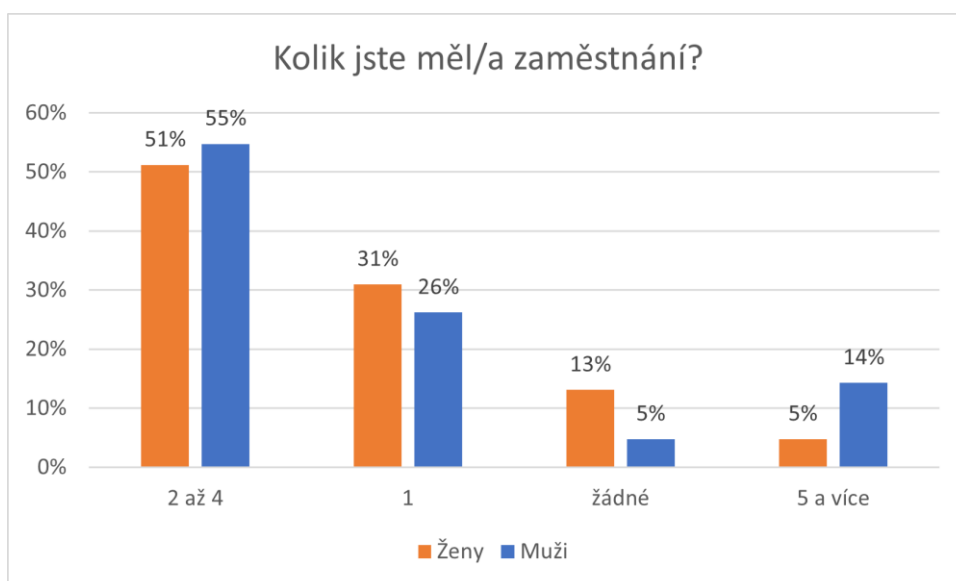
Graf č 4 – Nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: Vlastní zpracování

V oblasti vzdělání jsou odpovědi různé. Nejvíce respondentů dokončilo střední školu s maturitou. Ve vysokoškolském vzdělání mírně dominují muži, ale našli se i respondenti, kteří mají střední školu bez maturity, vyšší odbornou nebo jen základní školu.

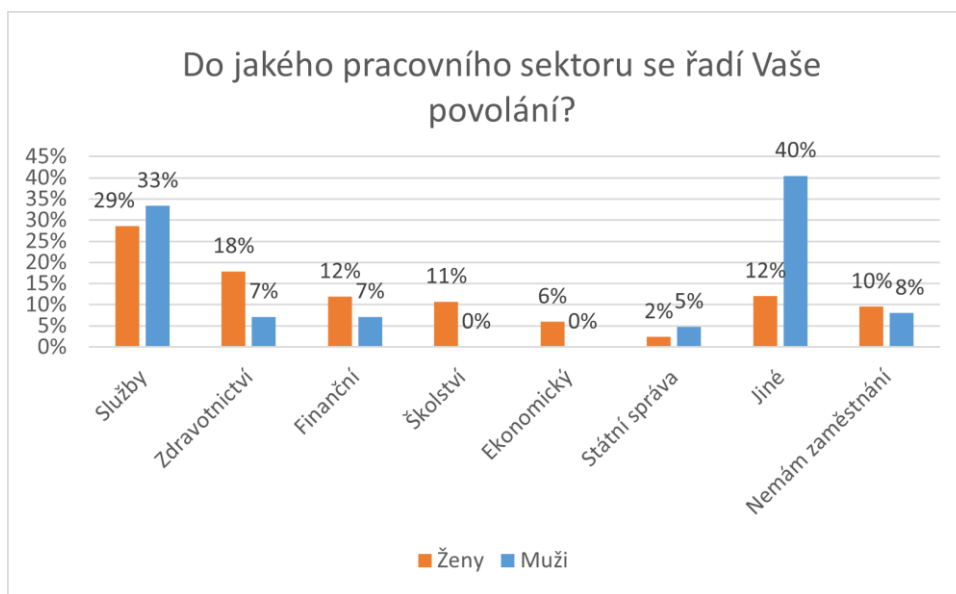
Graf č. 5 – Počet zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování

Tyto odpovědi mě překvapily. Myslela jsem, že bude rozdíl mezi muži a ženami patrnější. Jen v možnosti žádné dominují více ženy a v odpovědi 5 a více zaměstnání dominují muži, jinak jsou odpovědi srovnatelné.

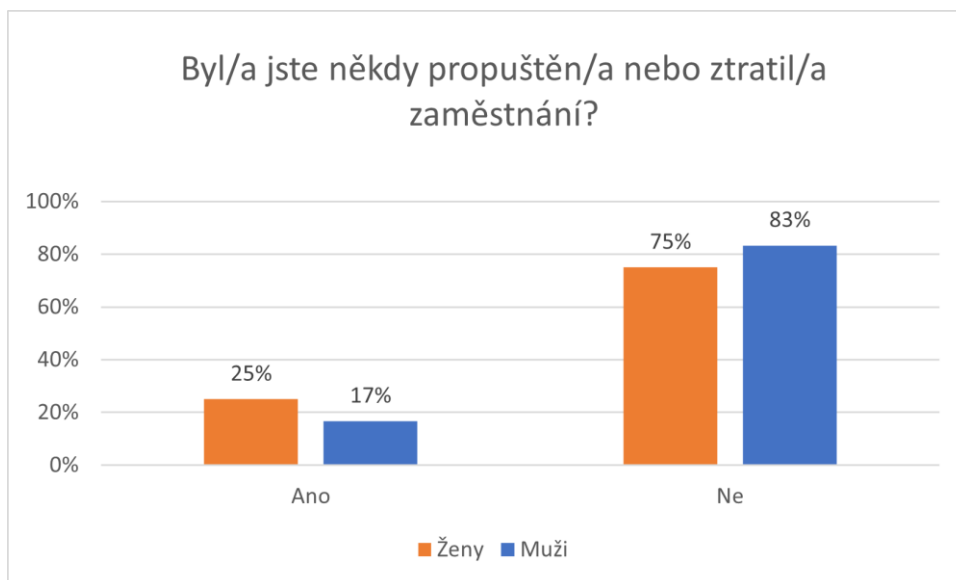
Graf č. 6 – Rozdělení dle pracovního sektoru



Zdroj: Vlastní zpracování

Nejvíce respondentů mnou dotazovaných pracuje v sektoru služeb. V sektoru zdravotnictví mají vyšší zastoupení ženy. To může být spojeno s tradičním vnímáním a rolí žen jako pečovatelek. Podobně je tomu v sektoru školství, kdy jsou ženy více zastoupeny v učitelských a pedagogických rolích. V ekonomickém sektoru, jak je znázorněno z grafu, jsou zastoupeny pouze ženy. Muži naopak nejčastěji pracují v jiných nezmíněných sektorech. Tím mohou být práce ve stavebnictví, řemeslná práce, technické a IT obory.

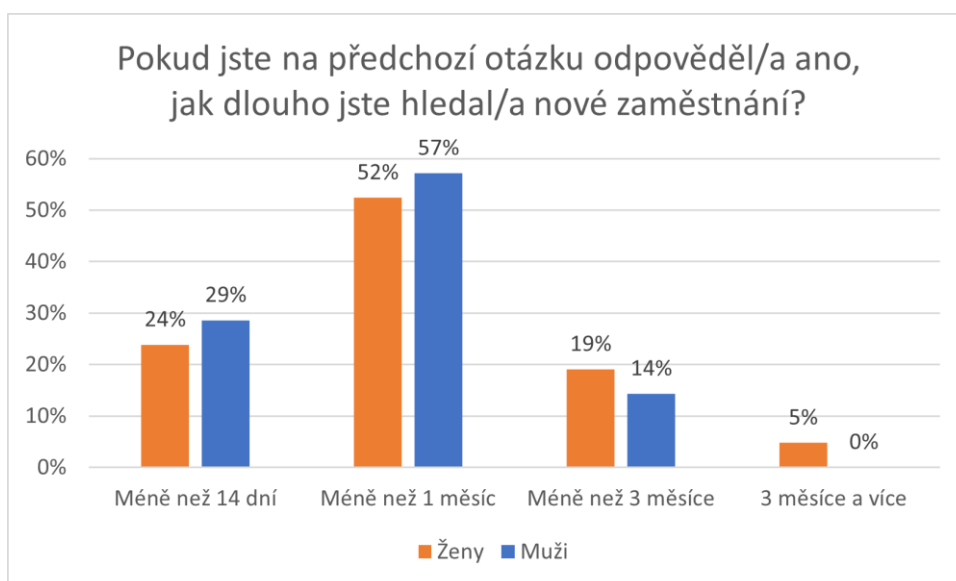
Graf č. 7 – Ztráta zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování

Většina mnou dotazovaných respondentů neztratila zaměstnání nebo nebyla propuštěna ze zaměstnání, ale 25 % žen a 17 % mužů přišlo o zaměstnání. Jak již bylo zmíněno v Grafu č. 1, nezaměstnanost je v ČR stále vysoká a může být za důsledky genderová nerovnost nebo ženy na mateřské dovolené.

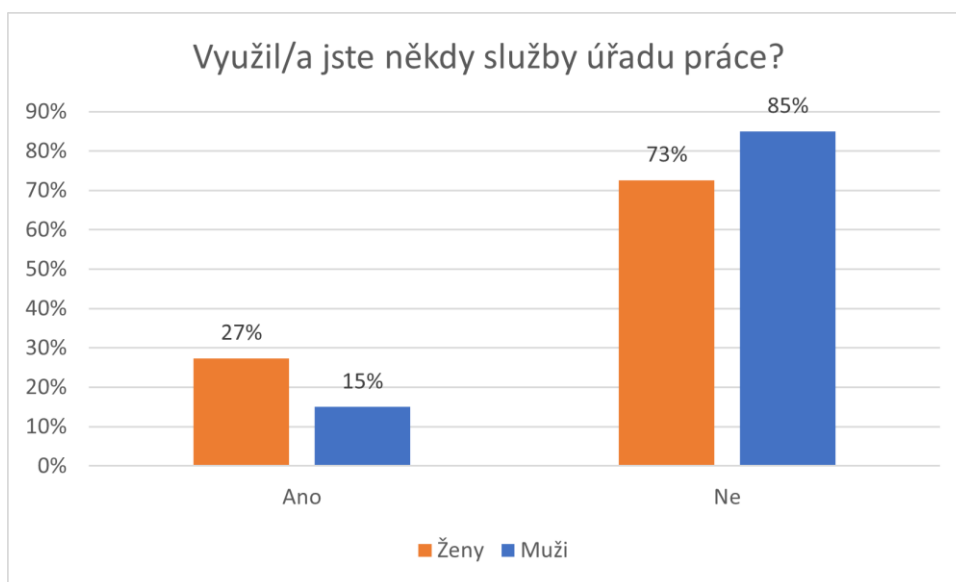
Graf č. 8 – Hledání nového zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka 7 souvisí s předchozí otázkou. Odpovídali pouze ti respondenti, kteří byli někdy propuštěni ze zaměstnání nebo jej ztratili. V tomto případě 100 % tvoří 21 žen a 7 mužů. Z grafu je patrné, že ženy hledají práci déle než muži, některé i více než 3 měsíce. Problémem dlouhého hledání práce může být skutečnost, že zaměstnavatelé mohou mít obavy ohledně závazku žen se starajících o děti. Vědí, že taková žena se možná nebude moci plně věnovat práci kvůli plánovanému nebo nepředvídanému volnu, jako je mateřská dovolená nebo péče o nemocné dítě.

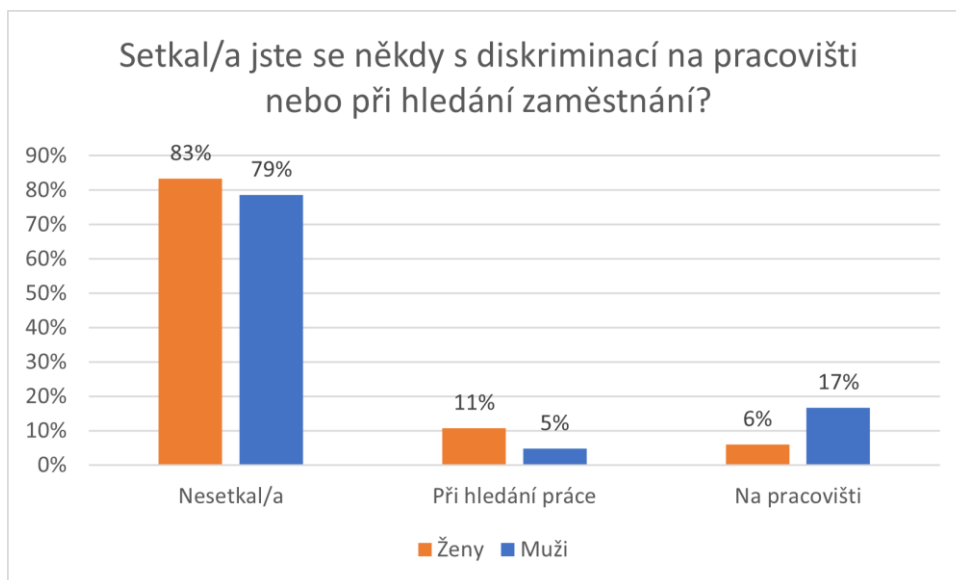
Graf č. 9 – Využití služeb úřadu práce



Zdroj: Vlastní zpracování

Ze získaných dat vyplývá, že 27 % žen odpovědělo kladně, že využilo služby úřadu práce, zatímco pouze 15 % mužů udělalo totéž. Naopak 73 % žen a 85 % mužů odpovědělo, že nikdy nevyužilo služby úřadu práce. Toto rozložení odpovědí naznačuje mírně vyšší pravděpodobnost, že ženy využijí služby úřadu práce než muži, ale většina respondentů obou pohlaví nikdy nevyužila tyto služby.

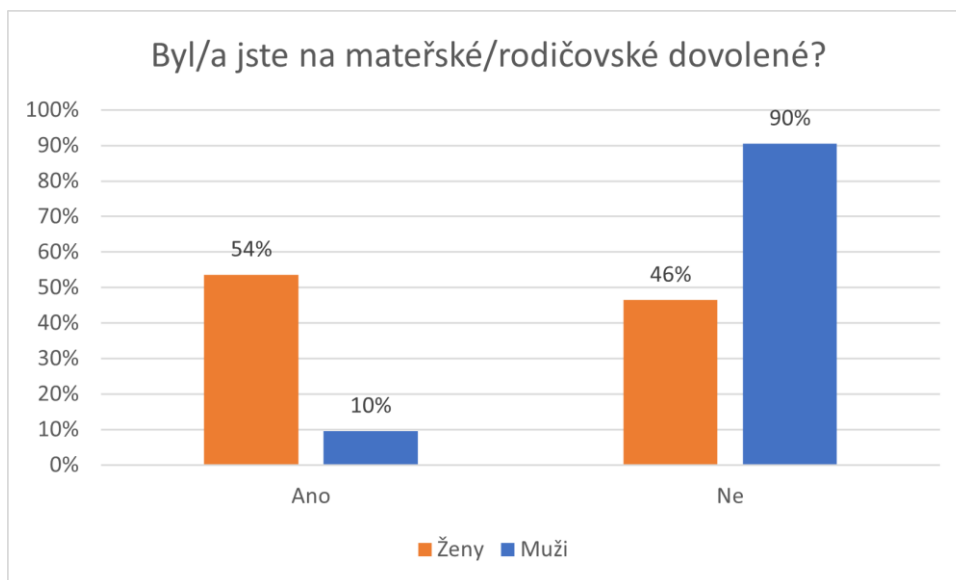
Graf č. 10 – Diskriminace na pracovišti nebo při hledání zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování

Jsem ráda, že je tolik lidí, kteří se nikdy s diskriminací nesetkali. Přesto jsou respondenti, kteří se setkali s diskriminací při hledání práce. Jak už víme z teoretické části, diskriminace se neodvíjí pouze podle pohlaví, je mnoho důvodů, proč k diskriminaci dochází. V případě diskriminace při hledání zaměstnání záleží také na prvním dojmu, když nám není někdo sympatický, je jasné, že mu práci nedáme. Je zajímavé, že na pracovišti jsou více diskriminováni muži, ale jak již bylo zmíněno, je více faktorů, co diskriminaci může vyvolat.

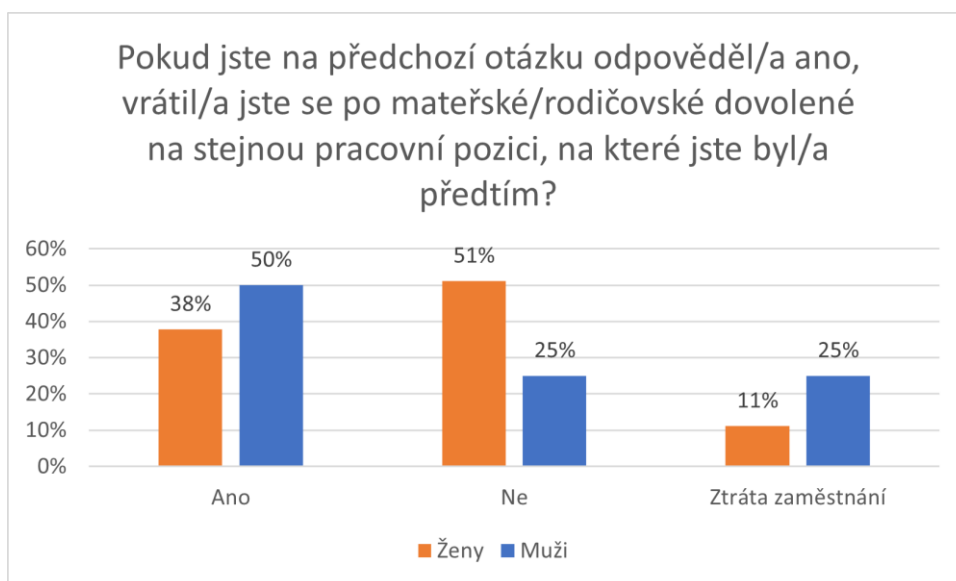
Graf č. 11 – Mateřská/rodičovská dovolená



Zdroj: Vlastní zpracování

Dle grafu je patrné, že na mateřskou dovolenou chodí především ženy. Přesto se našlo pár jedinců, přesně 4 muži, kteří šli na rodičovskou dovolenou. Nadcházející dvě otázky budou souviset s Grafem č. 11 pokud respondenti byli na mateřské/rodičovské dovolené.

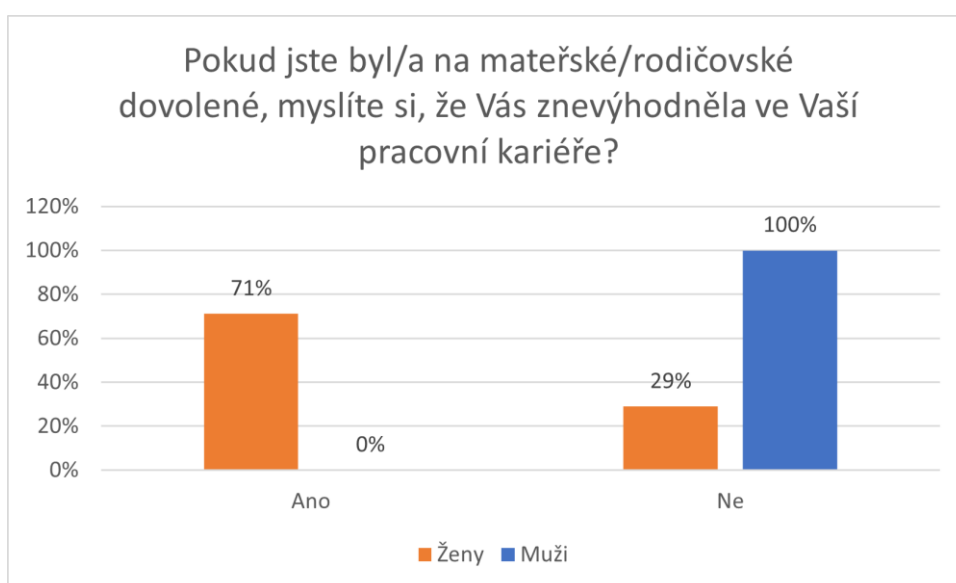
Graf č. 12 – Návrat na stejnou pracovní pozici po mateřské/rodičovské dovolené



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf zobrazuje, že 38 % žen a 50 % mužů odpovědělo, že se vrátilo po mateřské/rodičovské dovolené na stejnou pracovní pozici, na které byli předtím. Naopak 51 % žen a 25 % mužů odpovědělo, že se na stejnou pozici nevrátili, což může naznačovat složitosti, které ženy čelí při návratu do pracovního prostředí po mateřské dovolené. Zajímavým zjištěním je, že 11 % žen a 25 % mužů ztratilo zaměstnání po návratu z mateřské/rodičovské dovolené. To naznačuje možné výzvy spojené s tímto procesem, jako je nedostatek podpory nebo flexibilních pracovních možností pro rodiče po návratu do práce.

Graf č. 13 – Znevýhodnění pracovní kariéry po mateřské/rodičovské dovolené



Zdroj: Vlastní zpracování

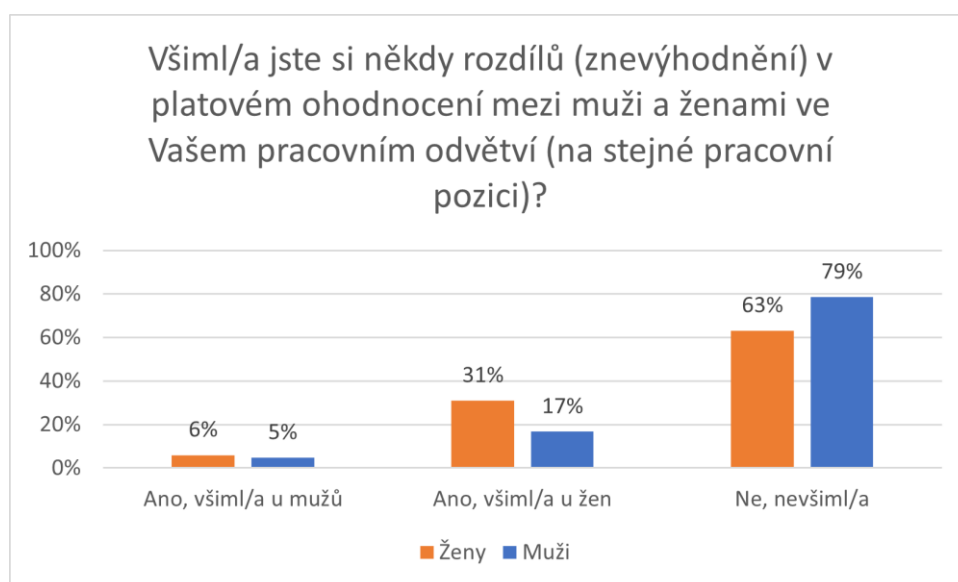
Většina žen (71 %) si myslí, že je mateřská/rodičovská dovolená znevýhodnila v pracovní kariéře, zatímco žádný muž tento názor v dotazníku nesdílel. Existuje několik možných důvodů, proč by větší počet žen mohl pocítovat mateřskou/rodičovskou dovolenou jako znevýhodňující.

Příkladem může být genderový stereotyp, kdy společnost často očekává, že matky budou primárními pečovateli o děti, což může vést k předpokladu, že ženy budou po mateřské dovolené méně zapojeny do pracovního života než muži. Dalším příkladem může být kariérní přestávka, kdy mateřská/rodičovská dovolená může způsobit přerušení v profesní kariéře ženy, což může mít negativní dopady na postup a možnosti kariérního růstu nebo může jít o diskriminaci na pracovišti, kdy

některé ženy mohou zažít diskriminaci na pracovišti na základě mateřství, jako je snížení příležitostí k povýšení nebo horší zacházení ze strany kolegů či nadřízených.

Navíc, když vezmeme v úvahu skutečnost, že většina mužů (100 %) nevnímá mateřskou/rodičovskou dovolenou jako znevýhodňující pro svou kariéru, může to naznačovat, že muži čelí menšímu tlaku nebo očekávání ohledně své účasti na péči o děti a mohou mít více podpory nebo flexibility ze strany zaměstnavatelů.

Graf č. 14 – Rozdíl (znevýhodnění) v platovém ohodnocení na stejné pracovní pozici



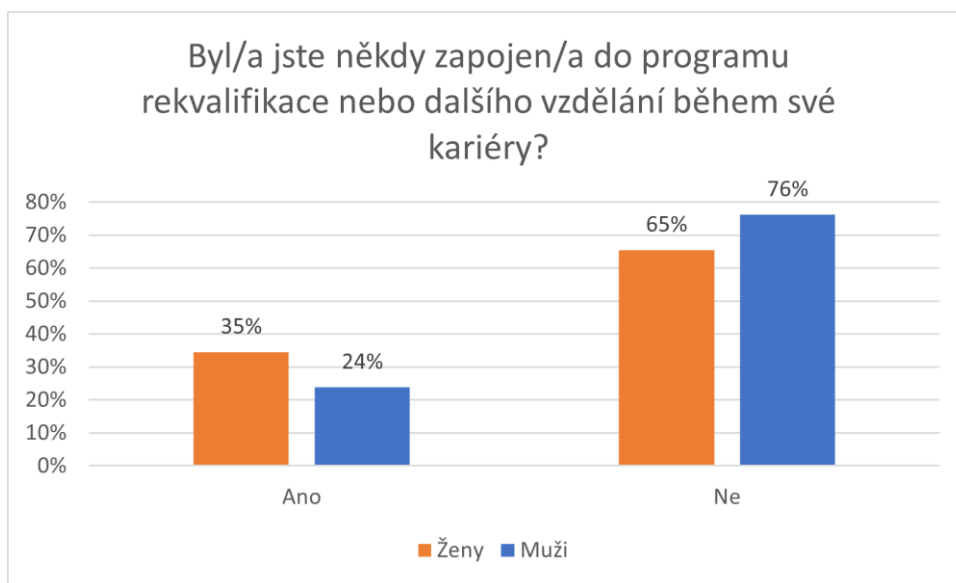
Zdroj: Vlastní zpracování

Tento graf naznačuje, že menší část respondentů uvedla, že si všimla rozdílu v platovém ohodnocení mezi muži a ženami ve svém pracovním odvětví na stejné pracovní pozici. Zatímco pouze 6 % žen a 5 % mužů uvedlo, že si všimli těchto rozdílů u mužů, 31 % žen a 17 % mužů si všimlo rozdílů u žen. Většina respondentů, a to 63 % žen a 79 % mužů si však nevšimla žádných rozdílů v platovém ohodnocení mezi pohlavími.

Takové výsledky mohou odrážet různé faktory, včetně povědomí o problematice nerovnosti mezi muži a ženami v odměňování, vnímaného tlaku na ženy v oblasti mzdové rovnosti, nebo úrovně genderového povědomí respondentů. Je také možné, že někteří respondenti mohli být méně citliví na tyto otázky nebo

neměli dostatečné informace k tomu, aby si všimli rozdílů v platovém ohodnocení mezi pohlavími ve svém pracovním odvětví.

Graf č. 15 – Zapojení do programu rekvalifikace nebo dalšího vzdělání



Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu vyplývá, že zapojení do rekvalifikace nebo jiného vzdělání se zúčastnilo 35 % žen a 24 % mužů. V opačném případě 65 % žen a 76 % mužů nebylo do žádného takového programu zapojeno.

Závěr

Na základě provedeného výzkumu a analýzy dat jsem dospěla k několika důležitým závěrům týkajících se tématu žen na trhu práce. Přestože jsem svou bakalářskou práci začala s předpokladem, že ženy jsou na trhu práce znevýhodněny, zejména pokud mají děti, zjištěním svých vlastních názorů a interpretací odpovědí respondentů jsem došla k poněkud odlišnému pohledu.

Prvním zjištěním mého výzkumu je to, že se situace žen na trhu práce výrazně změnila. Přestože se stále setkáváme s určitými problémy, jako je diskriminace nebo nízké platové ohodnocení, existuje dnes široká paleta možností, jak si ženy mohou usnadnit kombinaci pracovního a rodinného života. Tento názor je podpořen nejen odpověďmi žen, ale překvapivě i odpověďmi mužů, kteří také čelí podobným výzvám na trhu práce.

Dalším významným zjištěním je, že stereotypy týkající se rodičovství a genderové diskriminace již nejsou tak dominantní, jak jsem předpokládala. Respondenti, zejména muži, sdíleli své zkušenosti s rodičovstvím a diskriminací na pracovišti, což ukazuje na to, že tyto problémy postihují obě pohlaví.

Závěrem bych tedy ráda zdůraznila, že i když jsme dosáhli pokroku v oblasti rovnosti na trhu práce, stále je třeba pracovat na odstranění přetrvávajících nerovností a podporovat rovnocenné příležitosti pro všechny. Můj výzkum naznačuje, že společnost se ubírá správným směrem, ale je třeba neustále sledovat a řešit aktuální problémy, aby byl dosažen skutečně spravedlivý trh práce pro všechny.

Resumé

The topic of my bachelor thesis is women in the labour market – the problems of employment, remuneration and professional development of women. I chose this topic because it is one of the current and ongoing problems in the Czech Republic.

This bachelor thesis consists of 8 chapters. The first chapter deals with the history of the position of women and men in society in certain periods. The second and third chapters explain the concepts related to labour market issues, namely equality and gender segregation. The fourth chapter focuses on the legislation related to the issue. The fifth chapter focuses on discrimination, its distribution and defences against it. In the sixth chapter, I discuss the factors that affect women's position in the labour market, especially motherhood and what are the possibilities to reconcile work and personal life. Chapter seven highlighted the gender pay gap and the last chapter eight illustrates my research investigation in the form of a questionnaire.

The aim of my thesis was to get a deeper understanding of this issue and to find out the current situation of women in the labour market. After finishing this thesis, I can say that the situation has steadily improved since history. Nowadays, I have to say that there are many opportunities for women to reconcile their career and personal life, and many supports, such as the 2021+ strategy or the services of the Labour Office. We still cannot say that inequality does not exist today, but it is on the right track.

SEZNAM LITERATURY

- BARTÁK, Jan. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015. ISBN 978-80-7452-113-3.
- ENNEN, Edith. *Ženy ve středověku*. Praha: Argo, 2001. Každodenní život. ISBN 80-720-3369-7.
- KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-726-1117-8.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a SLOBODA, Zdeněk. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1
- KŘÍŽKOVÁ, Alena, Marta VOHLÍDALOVÁ, Kristýna POSPÍŠILOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 9788074211478.
- KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- KVASNICOVÁ, Jana; ŠRÁMEK, Jiří a kolektiv. *Antidiskriminační zákon, Komentář: komentář*. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-879-6.
- LIPOVETSKY, Gilles. *Třetí žena: neměnnost a proměny ženství*. Střed (Prostor). Praha: Prostor, 2000. ISBN 80-726-0030-3
- MACHOVCOVÁ, Kateřina. *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: výzkum veřejného mínění: Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019-. ISBN 978-80-7421-183-6.

MACHOVCOVÁ, Kateřina. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Gender studies, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0.

PADAVIC, Irene a RESKIN, Barbara. *Women and men at work*. 2. Publikace SAGE, 2002. ISBN 9780761987109.

RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. *Jak sladit práci a rodinu: --a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada, 2011. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-3578-8.

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

Elektronické zdroje

Alžběta I. Online. Osobnosti.cz. 2018. Dostupné z: [Alžběta I. - Životopis | PANOVNICI.CZ](#). [cit. 2024-03-10].

Antidiskriminační zákon. Online. Epravo.cz. 2009. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>. [cit. 2024-03-11].

ČERMÁKOVÁ, Marie. *Postavení žen na trhu práce* [online]. In: Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1997, s. 16 [cit. 2024-03-10]. Dostupné z: <https://sreview.soc.cas.cz/pdfs/csr/1997/04/02.pdf>

Deset let antidiskriminačního zákona: historie, zhodnocení a výhled do budoucna. Online. Epravo.cz. 2019. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/deset-let-antidiskriminacniho-zakona-historie-zhodnoceni-a-vyhled-do-budoucna-109902.html>. [cit. 2024-03-11].

Diskriminace a rovné zacházení příručka pro vzdělavatele v sociální práci. Online. 2020. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/aktuality/Prirucka-pro-vzdelavatele-v-socialni-praci.pdf>. [cit. 2024-03-11].

DUBOVÁ, Zuzana. *Sdílené pracovní místo: Ekonomicky udržitelný model zaměstnávání*. Online. Orange academy. 2024. Dostupné z: <https://orangeacademy.cz/clanky/sdilene-pracovni-misto/>. [cit. 2024-03-14].

Gender a vzdělání. Online. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. 2020. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/ministerstvo/proc-je-dulezite-se-zabyvat-genderovou-rovnosti-v-kontextu>. [cit. 2024-03-10].

HÁKOVÁ, Libuše. *Žena a její postavení ve společnosti*. Online. NEŠPOR, Zdeněk R. (ed.). Sociologická encyklopedie. 2018. Dostupné z: [Žena a její postavení ve společnosti \(MSgS\) – Sociologická encyklopedie \(cas.cz\)](#). [cit. 2024-03-10].

Home office – výhody a nevýhody. Online. Jobactive. Dostupné z: <https://www.jobactive.cz/home-office-vyhody-a-nevyhody/>. [cit. 2024-03-11].

KLÍMOVÁ, Zuzana. Online. Rekvalifikacnikurzy.cz. 2022. Dostupné z: <https://rekvalifikacnikurzy.cz/clanky/top-3-nejzadanejsi-rekvalifikacni-kurzy#:~:text=Rekvalifika%C4%8Dn%C3%AD%20kurzy%20pro%C5%BEeny%20i%20mu%C5%BEe%20jsou%20skv%C4%9Blou,kde%20%C5%BEijete%20a%20tamn%C3%AD%20popt%C3%A1vce%20na%20trhu%20pr%C3%A1ce>. [cit. 2024-03-14].

Koncentrace mužů a žen v tradičně mužských a ženských profesích škodí nejen ekonomice, ale hlavně ženám. Online. HAUSENBLASOVÁ, Jitka. GENDER STUDIES O.P.S. Feminismus.cz. 2017. Dostupné z: <https://www.feminismus.cz/cz/clanky/koncentrace-muzu-a-zen-v-tradicne-muzskych-a-zenskych-profesich-skodi-nejen-ekonomice-ale-hlavne-zenam>. [cit. 2024-03-11].

KOŽELUHOVÁ, Michaela. *Ženská otázka za první světové války. Národní pedagogické muzeum a knihovna J. A. Komenského* [online]. 2014 [cit. 2024-03-10]. Dostupné z: <http://1914-1918.npmk.cz/node/81>

MACA, Tomáš. Socioložka: Za totality se usnadnil rozvod i potrat. O sexu se začalo otevřeně mluvit. *Aktuálně.cz* [online]. 2020 [cit. 2024-03-10]. Dostupné z: <https://magazin.aktualne.cz/sociolozka-za-totality-se-usnadnil-rozvod-i-potrat-o-sexu-se/r~a6a83118bd0411eaa6f6ac1f6b220ee8/>

Marie Terezie, panovnice, za jejíž reformy děkujeme dodnes. Online. České dukáty. 2017. Dostupné z: <https://www.ceskedukaty.cz/novinky/marie-terezie-panovnice-za-jejiz-reformy-dekujeme-dodnes/>. [cit. 2024-03-10].

MARK, Joshua J. *Cleopatra*. Online. World History Encyclopedia. 2018. Dostupné z: https://www.worldhistory.org/Cleopatra_VII/. [cit. 2024-03-10].

MATOUŠOVÁ, Mgr. Miloslava. Žena je láska. Online. str. 12. Dostupné z: <https://zenajelaska.cz/wp-content/uploads/Historick%c3%a1-rola-%c5%beeny-ve-spole%c4%8dnosti.pdf>. [cit. 2024-03-10].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Transpoziční novela zákoníku práce*. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2024. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/novela-zakoniku-prace>. [cit. 2024-03-11].

Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – leden 2024. Online. Český statistický úřad. 2024. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-leden-2024>. [cit. 2024-03-14].

Nerovnost. Online. Amnesty international. Dostupné z: <https://www.amnesty.cz/diskriminace>. [cit. 2024-03-11].

Poskytování paušální náhrady nákladů při výkonu práce na dálku. Online. DASHÖFER, Verlag. HRM profi. 2024. Dostupné z: https://www.hrmprofi.cz/33/poskytovani-pausalni-nahrady-nakladu-pri-vykonu-prace-na-dalku-uniqueidgOke4NvrWuOaRy9DsedINqJvo0-ZfiuAAG_rzFJ8D5c/?fbclid=IwAR0dGb3cly8yV9GMdiUerWgcapch_bi-2O-SmX3h4AZsWW6ZDp3SeZ5gIY8. [cit. 2024-03-14].

Práce a mzdy. Online. Český statistický úřad. 2023. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/190557314/3000022304.pdf/e92a77df-a944-4075-871e-a07c36b0c582?version=1.2>. [cit. 2024-03-14].

Rekvalifikace. Online. Úřad práce ČR. 2024. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace1>. [cit. 2024-03-11].

Rozdíly v odměňování žen a mužů: definice a příčiny. Online. Témata evropský parlament. 2020, 2023. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/topics/cs/article/20200109STO69925/proc-jsou-v-odmenovani-zen-a-muzu-rozdily>. [cit. 2024-03-11].

Shrnutí přínosů transpoziční novely zákoníku práce pro rodiče a pečující osoby. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné

z: <https://www.mpsv.cz/co-prinese-novela-rodicum-a-pecujicim-osobam>. [cit. 2024-03-11].

Simply office. Práce z domova: Výhody a podmínky moderního pracovního života. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.simplyoffice.cz/clanky/prace-z-domova-vyhody-a-podminky-moderniho-pracovniho-zivota/>. [cit. 2024-03-11].

Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030. Online. 2021, s. 209. Dostupné z: https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf. [cit. 2024-03-11].

Svatá Ludmila. Online. Osobnosti.cz. 2018. Dostupné z: <https://zivotopis.panovnici.cz/svata-ludmila.php>. [cit. 2024-03-10].

Transpoziční novela zákoníku práce. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2024. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/novela-zakoniku-prace>. [cit. 2024-03-10].

Trh práce. Online. Miras personal web. Dostupné z: <https://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>. [cit. 2024-03-11].

ŠARÍKOVÁ, Monika. *Mezi zaměstnanci se šíří nový trend. Chtějí práci na zkrácený úvazek* [online]. 2022 [cit. 2024-03-11]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/prace-na-zkraceny-uvazek/>

VALENTOVÁ, Marie; ŠMÍDOVÁ, Iva a KATRŇÁK, Tomáš. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní: mezinárodní srovnání. Online. *Výzkum*. 2007, roč. 8, č. 2, s. 10. Dostupné z: <https://www.genderonline.cz/pdfs/gav/2007/02/06.pdf>. [cit. 2024-03-10].

Zákoník práce. Online. Můj právník.cz. Dostupné z: <https://muj-pravnik.cz/zakony/zakonik-prace/>. [cit. 2024-03-10].

Zaměstnávání žen na částečné úvazky: situace se lepší jen málo, Česko výrazně zaostává. Online. Asociace společenské odpovědnosti. 2022. Dostupné z: https://www.spolecenskaodpovednost.cz/zamestnavani-zen-na-castecne-uvazky-situace-se-lepsi-jen-malo-cesko-vyrazne-zaostava/?fbclid=IwAR2onOahvim_JH9hC9Y42bo3PSKG4CVtwrfv69KEcfNOSQ5kHZIlg0-a-9DY. [cit. 2024-03-11].

Zákony a podzákoné právní předpisy

Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce, §30

Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce, §316

Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce, §16

Zákon č.198/2009Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (Antidiskriminační zákon), §2

Zákon č.198/2009Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (Antidiskriminační zákon), §3

Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce, §195

Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce, §53

Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce, §241

Zákon č.262/2006Sb., Zákoník práce, §110

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 – Nezaměstnanost v České republice za leden 2024

Graf č. 2 - Podíl zaměstnaných na zkrácený úvazek

Graf č. 3 - Rozdělení do věkových kategoriích

Graf č. 4 - Nejvyšší dosažené vzdělání

Graf č. 5 – Počet zaměstnání

Graf č. 6 - Rozdělení dle pracovního sektoru

Graf č. 7 – Ztráta zaměstnání

Graf č. 8 - Hledání nového zaměstnání

Graf č. 9 – Využití služeb úřadu práce

Graf č. 10 - Diskriminace na pracovišti nebo při hledání zaměstnání

Graf č. 11 - Mateřská/rodičovská dovolená

Graf č. 12 - Návrat na stejnou pracovní pozici po mateřské/rodičovské dovolené

Graf č. 13 - Znevýhodnění pracovní kariéry po mateřské/rodičovské dovolené

Graf č. 14 - Rozdíl (znevýhodnění) v platovém ohodnocení na stejné pracovní pozici

Graf č. 15 - Zapojení do programu rekvalifikace nebo dalšího vzdělání

SEZNAM ZKRATEK

OSN – Organizace spojených národů

Tzv. – takzvaně

Č. – číslo

Sb. – sbírka

Odst. – odstavec

Písm. – písmeno

ZP – Zákoník práce

Hod. – hodin

SMS – short message service

Apod. – a podobně

Např. – například

ČOI – Česká obchodní inspekce

SÚIP – Státní úřad inspekce práce

ČTÚ – Český telekomunikační úřad

OIP – oblastní inspektoráty práce

ČSÚ – Český statistický úřad

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

ERDF – Evropský fond pro regionální rozvoj

ESF+ - Evropský sociální fond +

CF – Fond soudržnosti

EMFF – Evropský námořní a rybářský fond

AMIF – azylový, migrační a integrační fond

ISF – Fond pro vnitřní bezpečnost

BMVI – Fond pro integrovanou správu hranic

PŘÍLOHY

Příloha č.1: Dotazník

Dotazník

Úvod k vyplnění dotazníku:

Chtěla bych Vás poprosit o vyplnění krátkého dotazníku. Výsledky tohoto dotazníku budou použity ke zpracování bakalářské práce na téma Ženy na trhu práce – problémy zaměstnávání, odměňování a profesního rozvoje žen. Cílem dotazníku je srovnat situaci žen a mužů na trhu práce.

1. Pohlaví

- a) Muž
- b) Žena

2. Do jaké věkové kategorie patříte?

- a) 18–25
- b) 26–45
- c) 46–65
- d) 66 a více

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) Základní
- b) Střední bez maturity
- c) Střední s maturitou
- d) Vyšší odborné
- e) Vysokoškolské

4. Kolik jste měl/a zaměstnání?

- a) Žádné
- b) 1
- c) 2–4
- d) 5 a více

5. Do jakého pracovního sektoru se řadí Vaše povolání?

- a) Zdravotnictví
- b) Školství
- c) Státní správa
- d) Finanční
- e) Služby
- f) Ekonomický
- g) Jiné
- h) Nemám zaměstnání

6. Byl/a jste někdy propuštěn/a nebo ztratil/a zaměstnání?

- a) Ano
- b) Ne

7. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ano, jak dlouho jste hledal/a nové zaměstnání?

- a) Méně než 14 dní
- b) Méně než 1 měsíc
- c) Méně než 3 měsíce
- d) 3 měsíce a více

8. Využil/a jste někdy služby Úřadu práce?

a) Ano

b) Ne

9. Setkal/a jste se někdy s diskriminací na pracovišti nebo při hledání zaměstnání?

a) Na pracovišti

b) Při hledání práce

c) Nesetkal/a

10. Byl/a jste na mateřské/rodičovské dovolené?

a) Ano

b) Ne

11. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ano, vrátil/a jste se po mateřské/rodičovské dovolené na stejnou pracovní pozici, na jaké jste byl/a předtím?

a) Ano

b) Ne

c) Ztráta zaměstnání

12. Pokud jste byl/a na mateřské/rodičovské dovolené, myslíte si, že Vás znevýhodnila ve Vaší pracovní kariéře?

a) Ano

b) Ne

13. Všiml/a jste si někdy rozdílů (znevýhodnění) v platovém ohodnocení mezi muži a ženami ve Vašem pracovním odvětví (na stejné pracovní pozici)?

a) Ano

b) Ne

14. Byl/a jste někdy zapojen/a do programu rekvalifikace nebo dalšího vzdělávání během své kariéry?

a) Ano

b) Ne