



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Analýza příčin genderové nevyváženosti zaměstnaných na městských úřadech Jihomoravského kraje



Zpracováno pro: Centrum rozvojových aktivit UZS ČR
Projekt „Zavádění rovných opatření na Městském úřadu v Moravském Krumlově“,
registrační číslo projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0009509

Zpracovatel: KP Projekt, s.r.o.
Prosinec 2020

1 OBSAH

1	OBSAH	2
2	ÚVOD	3
3	GENDEROVÁ NEVYVÁŽENOST V EVROPĚ	6
3.1	ROZDÍLY V ODMĚŇOVÁNÍ V EVROPĚ	7
3.2	ZASTOUPENÍ ŽEN V ROZHODOVACÍCH POZICÍCH	9
4	GENDEROVÁ NEVYVÁŽENOST V ČR	15
4.1	GENDER A VEŘEJNÁ SPRÁVA.....	16
4.2	ROZDÍLNÉ ODMĚŇOVÁNÍ A JEHO PŘÍČINY	17
4.2.1	Rozdíly v odměňování – známá fakta a trendy	19
4.2.2	Analyza příčin a procesů vedoucích k rozdílům v odměňování – výzkumný příklad.....	23
4.3	ZASTOUPENÍ ŽEN V ROZHODOVACÍCH POZICÍCH V ČR.....	26
5	GENDEROVÁ NEVYVÁŽENOST ZAMĚSTNANÝCH NA VYBRANÝCH MĚÚ JIHOMORAVSKÉHO KRAJE	34
5.1	GENDEROVÝ AUDIT NA MĚÚ MORAVSKÝ KRUMLOV.....	34
5.2	ANALÝZA PLATŮ ZAMĚSTNANCŮ A PŘÍČIN GENDEROVÉ NEVYVÁŽENOSTI.....	36
5.3	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MEZI ZAMĚSTNANCI MĚÚ M. KRUMLOV.....	37
6	ANALÝZA VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ	39
6.1	ZÁKLADNÍ INFORMACE K PROVEDENÉMU PRŮZKUMU.....	39
6.2	PODÍL ŽEN A MUŽŮ V ZAMĚSTNANECKÉ STRUKTUŘE	39
6.3	ROZBOR DÍLČÍCH TÉMAT A PŘÍČIN GENDEROVÉ NEVYVÁŽENOSTI	40
6.3.1	Zájem o práci na městském úřadě ze strany mužů a žen	40
6.3.2	Důvody nižšího zájmu o práci na městském úřadě ze strany mužů	41
6.3.3	Důvody vyššího podílu zaměstnaných žen.....	42
6.3.4	Kariérní růst.....	43
6.3.5	Co by pomohlo ke zvýšení podílu zaměstnaných mužů.....	44
6.3.6	Má smysl zavádět opatření pro zvýšení podílu mužů zaměstnaných ve veřejné správě	46
7	ZÁVĚR	48



2 ÚVOD

Genderová rovnost, mezinárodní a vnitřní závazky

Základním tématem tohoto materiálu je problematika **rovnosti žen a mužů, neboli genderová rovnost**. Genderová rovnost znamená stejnou viditelnost, postavení a účast žen a mužů ve všech sférách veřejného a soukromého života na všech úrovních, včetně rozhodovacích procesů a vedoucích pozic. Rovnost žen a mužů je opakem genderové nerovnosti, nikoli genderových rozdílů, a má za cíl podporovat plnou účast a využití potenciálu žen a mužů ve společnosti. **Zásada rovného zacházení s muži a ženami znamená vyloučení jakéhokoli diskriminujícího jednání** z důvodu příslušnosti k určitému pohlaví, ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují, členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují, sociálního zabezpečení, příznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a jejímu poskytování, přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

Samotný pojem „Gender“ pak vyjadřuje sociální rozdíly mezi ženami a muži, které nejsou vrozené, ale společensky konstruované. Nejedná se o přirozený, neměnný stav, ale mění se v čase a významně se liší jak v rámci jednotlivých kultur, tak i mezi kulturami. Tyto rozdíly tedy nejsou přirozenými, danými odlišnostmi mezi muži a ženami, ale dočasnými vývojovými stupni sociálních vztahů. **Genderové role** pak jsou soubory pravidel (většinou nepsaných, neformálních, společensky vytvořených), které připisují určité typy chování pouze ženám a jiné pouze mužům.

Pro tuto oblast definuje EU některé legislativní předpisy. **Směrnice Evropské unie týkající se rovného zacházení¹** jsou směrnice, které rozšiřují chápání principu rovného zacházení pro muže a ženy v Římské smlouvě, která zahrnovala pouze požadavek stejné odměny za stejnou práci nebo práci srovnatelné hodnoty. Princip rovného zacházení pro muže a ženy se vztahuje na přístup k práci, doškolování a vzdělávání, pracovní postup, statutární sociální zabezpečení, zaměstnanecké a sociální zabezpečení, poskytování zboží a služeb, na osoby samostatně výdělečně činné, a to i v zemědělství, na zaměstnankyně těhotné a na ty, které v nedávné době porodily, stejně tak jako na osoby na mateřské či rodičovské dovolené.

ČR se v mezinárodních i vnitrostátních dokumentech zavázala prosazovat genderovou rovnost. Jedná se zejména o **Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen**, která pro Československou socialistickou republiku vstoupila v platnost 18. března 1983. ČR převzala poté většinu mezinárodních závazků. Dále se jedná o významný mezinárodní dokument, který není právně závazný, avšak má silnou mezinárodní relevanci, kterým je **Pekingská akční platforma** přijatá na Čtvrté celosvětové konferenci o ženách v Pekingu v roce 1995.

¹ Zejména se jedná o Směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.



Závazek prosazovat rovnost žen a mužů pro ČR vyplývá rovněž z **Evropské sociální charty**, nejvýznamnější mezinárodní smlouvy Rady Evropy pro oblast sociálních věcí, kterou ČR ratifikovala dne 3. listopadu 1999. Tyto závazky vyplývají také ze **Strategie rovnosti pohlaví 2020–2025** Evropské komise a také z řady doporučení Rady Evropy v oblasti genderové rovnosti. K podpoře rovnosti žen a mužů rovněž své členské státy vyzývají Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj Mezinárodní organizace práce, Rada evropských samospráv a regionů a mnoho dalších mezinárodních subjektů.

Na úrovni ČR pak patří mezi nejvýznamnější strategické dokumenty v této oblasti Strategie ČR 2030, Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti (rovných příležitostí) mužů a žen, **Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice** na léta 2014–2020, resp. navazující strategie rovnosti žen a mužů na nacházející desetiletí (dále jen „Strategie 2021+“).

Analyza genderové nevyváženosti na vybraných úřadech v regionu

Analýza je zpracována jako jeden z výstupů projektu „**Zavádění rovných opatření na Městském úřadu v Moravském Krumlově**“ (CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0009509) podpořeného z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost.

Úvodní část materiálu shrnuje informace týkající se genderových otázek z různých hledisek a z různých dostupných zdrojů. Tato část je do dokumentu zahrnuta z důvodu rozboru a zohlednění širších souvislostí celé řešené problematiky. **Příčiny genderové nevyváženosti jsou různorodé** a je potřeba je hledat v množství genderových témat (např. podpora rovných příležitostí žen a mužů, sladování osobního a pracovního života zaměstnanců a zaměstnankyň, management mateřských a rodičovských dovolených, flexibilní formy práce, management diverzifikovaných pracovních týmů či specifických zaměstnaneckých skupin – rodičů, osob nad 50 let, osob pečujících o závislého člena rodiny atd.).

Rozdíly ve výdělcích a kariérních drahách, stejně jako existenci nerovných příležitostí žen a mužů na trhu práce, potvrzují aktuální analýzy a výzkumy MPSV, Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, Sociologického ústavu Akademie věd ČR, Centra pro výzkum veřejného mínění, Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium Univerzity Karlovy (CERGE), i řady neziskových organizací a dalších výzkumných pracovišť.

Jedním z hlavních východisek pro zpracování vlastní analýzy, která je obsahem druhé části tohoto materiálu, byl dříve zpracovaný Genderový audit v prostředí městského úřadu Moravského Krumlova. Ten mimo jiné upozornil na to, že v zaměstnanecké struktuře úřadu **dominuje zastoupení žen (83 % ku 17 % v celkovém počtu)**. To se při pohledu na obvyklou strukturu lidí pracujících na úřadech veřejné správy zdá jako poměrně běžný stav. V kontextu zavádění a dalšího rozvoje genderově vyvážených postupů v oblasti řízení lidských zdrojů je však vhodné podívat se na danou problematiku z hlediska příčin tohoto stavu podrobnější optikou.

Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích patří k prioritním oblastem **Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020**. Přesto se



však stále setkáváme s tzv. efektem „skleněného stropu“². **O skleněném stropu** hovoříme v genderových souvislostech zejména tam, kde, **ženám brání v postupech na vyšší pozici tradiční postoje, předpoklady a hodnoty, které při svém rozhodování uplatňují ostatní, zejména muži**. Často se jedná o přímého nadřízeného. Se skleněným stropem se můžeme setkat jak v organizacích, kde z hlediska postavení dominují muži, tak ve sféře, kde co do počtu zaměstnaných mají převahu ženy. **Takovou typickou oblastí je právě zaměstnání ve veřejné správě – na obecních, městských, popř. dalších úřadech**. Zde se často můžeme setkat s tím, že i když výchozí podmínky pro postup na vyšší pracovní pozice jsou pro pracovníky stejné, **v konečném důsledku jsou rozdílné pro ženy a muže**.

Je příčinou pouze nízké platové ohodnocení na MěÚ Moravský Krumlov, anebo jsou i jiné důvody? Je příčinou stereotypní vnímání rolí mužů a žen? Hraje roli situace na trhu práce v okrese Moravský Krumlov? Jaká opatření je možné přijmout k vyrovnanějšímu zastoupení mužů a žen? **To vše jsou otázky, které by měly být podrobněji analyzovány při hledání příčin výše naznačeného reálného stavu zaměstnanosti ve veřejné správě**.

Za účelem ověření správnosti interpretace výsledků dalších podkladových materiálů připravených v rámci projektu „Zavádění rovných opatření na Městském úřadu v Moravském Krumlově“ bylo dále provedeno **šetření týkající se témat souvisejících s genderovou nevyvážeností na úrovni dalších městských úřadů v regionu**.

² **Skleněný strop / neviditelná bariéra** = tradiční postoje, předpoklady a hodnoty, které brání posílení pozic žen v plné účasti na životě společnosti, zejména co se týče profesního postupu a účasti na rozhodování. Zapříčiňuje, že ženy jen zřídka dosahují nejvyšších politických, ekonomických, akademických a profesních pozic. Skleněný strop spočívá ve znemožňování přístupu, buď přímo na tyto pozice, nebo znemožňování přístupu k cestám, které tyto pozice otevírají, a to formálními, neformálními, stejně jako skrytými způsoby a prostředky. Strop je hranice, kam až jsou ženy ve svém postupu „vpuštěny“, výraz skleněný metaforicky vyjadřuje, že žena díky již dosaženým profesním kvalitám na špičkovou pozici „dohlédne“ a dokáže si představit působení v ní, ale nemá možnost tento strop zespodu proniknout. Začne-li ovšem vyvíjet snahu do této vrcholové pozice postoupit, narazí na neviditelnou a těžko definovatelnou překážku v podobě snah namířených proti jejímu postupu.



3 GENDEROVÁ NEVYVÁŽENOST V EVROPĚ

V oblasti rovných práv a příležitostí mužů a žen existuje několik mezinárodních závazků v podobě úmluv, deklarací, rezolucí apod. Jednou z nich, ke které se hlásí i Česká republika, je **Pekingská deklarace OSN**. V roce 2020 uplynulo 25 let od jejího přijetí. Rok 2020 je také desátým rokem existence **komise OSN „UN Women“**, která pracuje na genderových otázkách a od přijetí cílů udržitelného rozvoje, přičemž jedním z nich je rovnost žen a mužů, uplynulo pět let.

Pekingská deklarace dodnes představuje jeden z nejkomplexnějších a nejprogresivnějších dokumentů OSN v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů. Pekingská deklarace vznikla v září 1995 za účasti více než 45.000 lidí, kteří se sjeli na čtvrtou světovou konferenci OSN o ženách, a kde ženské nevládní organizace a zástupci 189 vlád společně vytvořili Pekingskou deklaraci a akční platformu (= **Pekingská akční platforma**) **zaměřenou na odstranění překážek účasti žen ve všech oblastech veřejného i soukromého života.** Přijetí Pekingské deklarace a akční platformy znamenalo historický průlom pro práva žen. Vlády signatářských zemí se zavázaly k prosazování rovných příležitostí žen a mužů ve svých programech. Pekingská akční platforma představuje dodnes jeden z nejkomplexnějších a nejprogresivnějších dokumentů OSN v oblasti prosazování ženských práv. Platforma určuje **12 stěžejních oblastí zájmu** (viz tabulka) a představuje cíle a doporučené kroky pro zlepšení přístupu žen k právům v těchto oblastech.

Tabulka 1 12 kritických oblastí dle Pekingské akční platformy

1. *Vymýcení chudoby:* Zajistit rovný přístup k cenově přijatelnému bydlení, půdě, přírodním zdrojům, úvěrům a dalším službám.
2. *Vzdělávání:* Vyrovnat genderovou nerovnost na základních a středních školách do roku 2005.
3. *Zdraví:* Posílit zdravotnické služby a snížit úmrtnost matek.
4. *Násilí:* Podniknout právní a sociální opatření k předcházení násilí a odstranění obchodování se ženami.
5. *Ozbrojený konflikt:* Zvýšit účast žen na řešení konfliktů.
6. ***Ekonomická nerovnost:* Zajistit rovné zacházení a odměny, zajistit rovný přístup ke zdrojům, zaměstnání, trhům a obchodování pro ženy.**
7. ***Rozhodovací a mocenské pozice:* Dosáhnout genderové rovnováhy ve státních orgánech a rovné účasti žen v mocenských strukturách.**
8. *Institucionální zabezpečení:* Začlenit hledisko rovnosti pohlaví do všech předpisů, veřejných politik, programů a projektů.
9. *Lidská práva:* Podporovat ratifikaci a podporovat provádění mezinárodních úmluv o lidských právech.
10. *Média:* Zajistit přístup žen k informacím a odstranit genderové stereotypy v médiích, včetně ICT.
11. *Životní prostředí:* Zvýšit zapojení žen v oblasti životního prostředí a začlenit gender do politiky udržitelného rozvoje.
12. *Dívka dítě:* Ujistit se, že dívky mají rovný přístup ke vzdělání a zdravotní péči a rozvíjet jejich pozitivní sebehodnocení.

Zdroj: Pekingská akční platforma

České vlády se k principům rovnosti vyplývajících z Pekingské deklarace dlouhodobě hlásí. Mezi dvanácti kritickými oblastmi je uvedena mimo jiné i otázka rozhodovacích a mocenských pozic a zajištění rovnoměrného zastoupení mužů a žen v nich. Do této **oblasti lze zahrnout i téma zajištění veřejné správy.** Úzkou propojenost s tímto tématem samozřejmě vykazuje i další důležité téma, a to „rovné zacházení a odměny, rovný přístup ke zdrojům, zaměstnání, trhům a obchodování pro ženy“.



3.1 Rozdíly v odměňování v Evropě

Evropské ženy vydělávají v průměru téměř o 15 % méně než muži, počítáno v hrubé hodinové mzdě. Největší rozdíl mají v Estonsku (23 %) a Česko na tom není o moc lépe: **Průměrná Češka má hrubou hodinovou mzdu o pětinu nižší než průměrný Čech.**

Obrázek 1 Rozdíly v odměňování žen a mužů v EU



Zdroj: Evropský parlament

Tyto statistiky pochopitelně nejsou jediným ukazatelem postavení žen v dané společnosti. Menší rozdíly v odměňování nutně neznamenají větší rovnost žen a mužů.

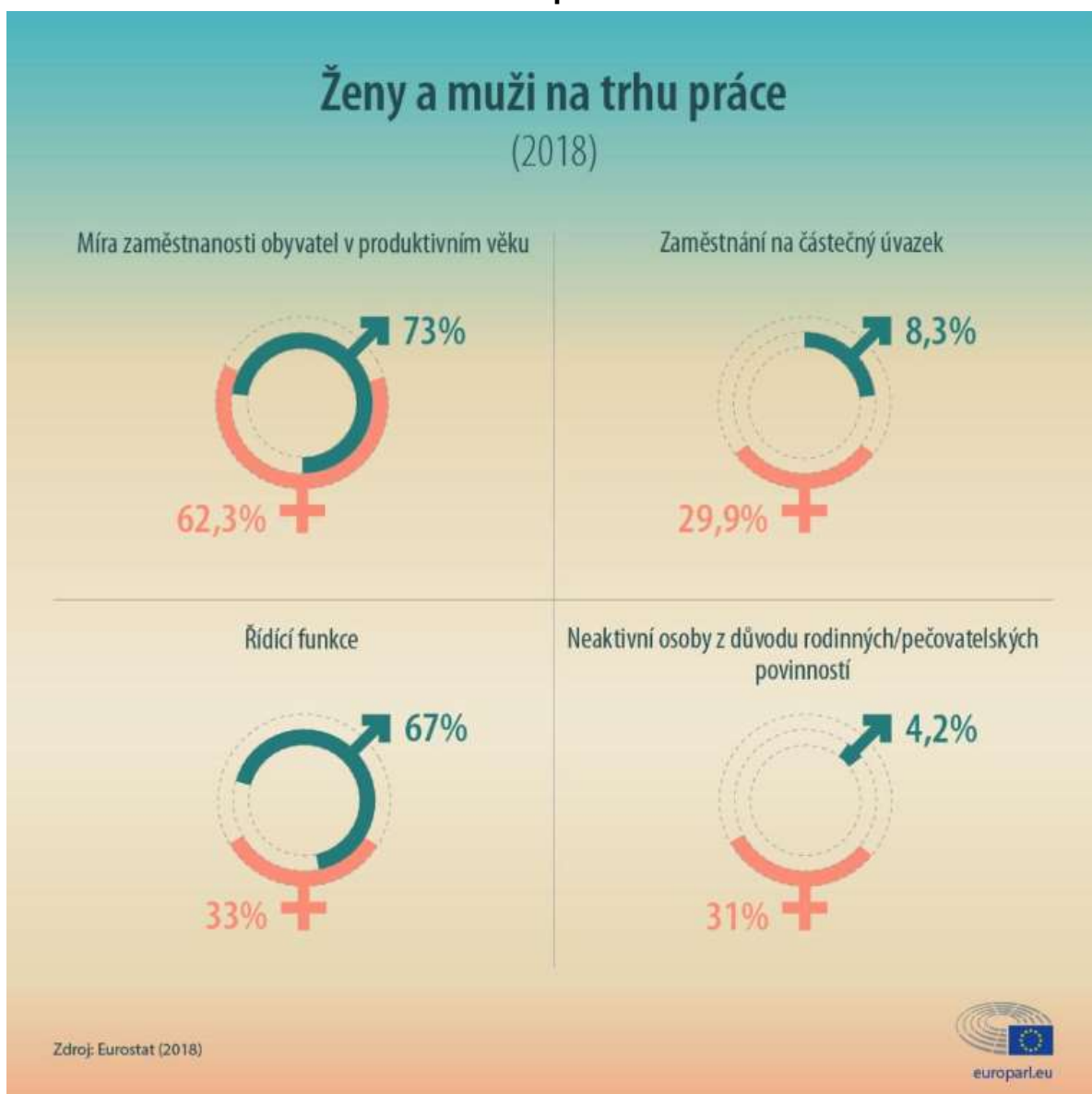


Malé rozdíly platů totiž často vidíme v zemích s nižší zaměstnaností žen. **Vysoký rozdíl v odměňování může naznačovat, že ženy jsou více zastoupené v hůře placených odvětvích nebo že jich velmi mnoho pracuje na částečný úvazek.**

Ačkoli více žen než mužů dokončí vysokoškolské vzdělávání, jejich podíl na trhu práce je nižší. Téměř 30 % žen v EU pracuje na částečný úvazek. Pokud nastane potřeba pečovat o děti nebo příbuzné, je mnohem pravděpodobnější, že se toho ujme žena spíše než muž.

Rozdíly v odměňování žen a mužů rostou s věkem — jsou nižší na začátku kariéry a postupně rostou, i když to neplatí o všech evropských zemích. Rozdíl v odměňování žen a mužů se liší také v jednotlivých odvětvích a v roce 2017 byl vyšší v soukromém sektoru než ve veřejném sektoru ve většině zemí EU.

Obrázek 2 Postavení žen a mužů na trhu práce v EU



Zdroj: Evropský parlament

Rozdíly v odměňování žen a mužů znamenají, že ženy jsou ve stáří vystaveny vyššímu riziku chudoby. V roce 2018 pobíraly ženy ve věku nad 65 let důchody, které byly v průměru o 30 % nižší než důchody mužů. V Česku je tento rozdíl 13 %.

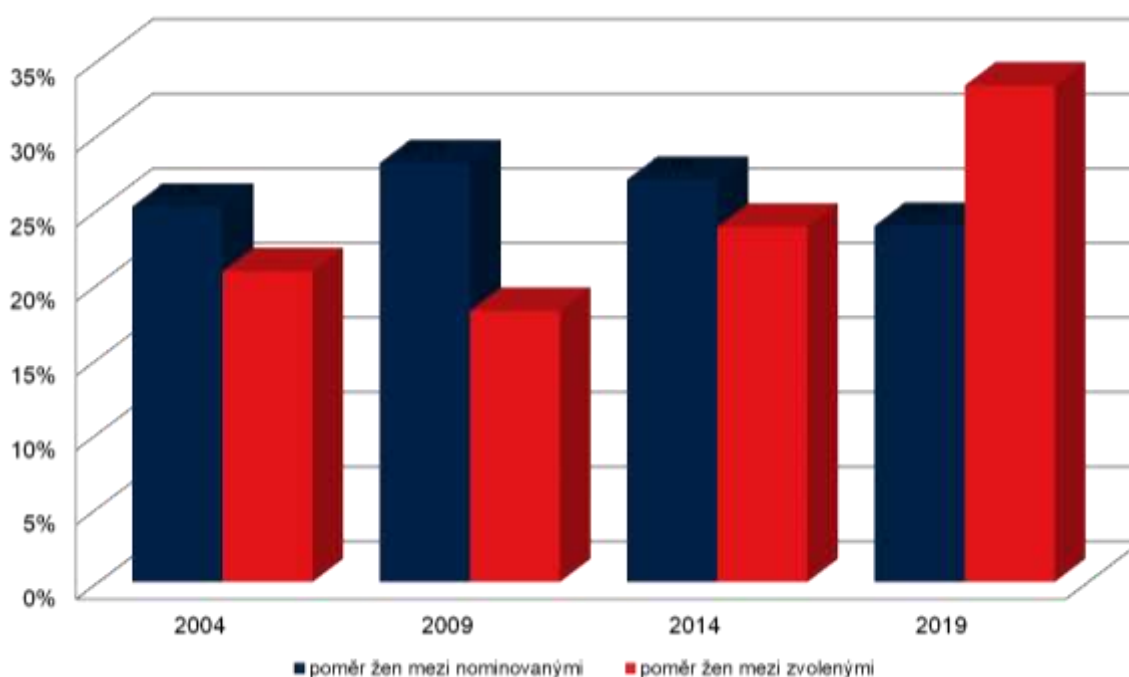


Důležitým důvodem rozdílu v odměňování žen a mužů je **feminizace špatně placených odvětví** a naopak nedostatečné zastoupení žen v dobře placených profesích. Například v roce 2018 bylo v EU v průměru více mužů než žen z řad vědců a inženýrů — konkrétně 59 % mužů a 41 % žen. **Evropské ženy také zastávají pouze 33 % vedoucích pozic.**

3.2 Zastoupení žen v rozhodovacích pozicích

Na úrovni evropských orgánů, v níže uvedeném příkladu konkrétně v prostředí Evropského parlamentu, se **až v roce 2019 poprvé podíl žen, které byly zvoleny, dostal nad 30% hranici.** Z grafu je zřejmé, že v tomto roce se také poprvé změnil poměr mezi ženami, které byly nominovány a těmi, které byly zvoleny. Stále tedy není dosahováno požadovaného zastoupení žen v tomto rozhodovacím orgánu.

Graf 1 Zastoupení žen a mužů v Evropském parlamentu (v %)



Zdroj: Fórum 50 %

Při pohledu na statistiky zastoupení žen a mužů v národních vládách zemí EU i ostatních zemích Evropy je zřejmé, že situace v ČR není úplně nejhorší. Stále se však **průměrná hodnota podílu žen zastoupených ve vládě drží pod průměrem EU28** (včetně Spojeného království). V porovnání s řadou zemí je zastoupení žen v národních vládách i méně než poloviční. Na druhou stranu existuje poměrně velké množství zemí, kde je podíl žen v národní vládě mnohem nižší než v případě ČR.

Tabulka 2 Ženy a muži v národních vládách 2020, mezinárodní srovnání

Území, země	Ženy (Počet)	Ženy (%)	Muži	Členů vlády celkem	Premiér	Prezident
EU 28	156	30,1	363	519	4Ž / 24M	3Ž / 18M
Belgie	4	30,8	9	13	Ž	x
Bulharsko	7	35,0	13	20	M	M
Česko	4	28,6	10	14	M	M



Dánsko	7	35,0	13	20	Ž	x
Estonsko	2	13,3	13	15	M	Ž
Finsko	12	63,2	7	19	Ž	M
Francie	17	45,9	20	37	M	M
Chorvatsko	4	19,0	17	21	M	M
Irsko	4	26,7	11	15	M	M
Itálie	8	34,8	15	23	M	M
Kypr	1	8,3	11	12	M	M
Litva	1	7,1	13	14	M	M
Lotyšsko	3	21,4	11	14	M	M
Lucembursko	5	29,4	12	17	M	x
Maďarsko	2	14,3	12	14	M	M
Malta	1	5,6	17	18	M	M
Německo	7	43,8	9	16	Ž	M
Nizozemsko	6	37,5	10	16	M	x
Polsko	4	16,7	20	24	M	M
Portugalsko	8	40,0	12	20	M	M
Rakousko	8	53,3	7	15	M	M
Rumunsko	3	16,7	15	18	M	M
Řecko	2	8,7	21	23	M	Ž
Slovensko	3	18,8	13	16	M	Ž
Slovinsko	4	23,5	13	17	M	M
Spojené království	6	27,3	16	22	M	x
Španělsko	11	47,8	12	23	M	x
Švédsko	12	52,2	11	23	M	x
Ostatní země						
Černá Hora	4	21,1	15	19	M	M
Island	5	45,5	6	11	Ž	M
Lichtenštejnsko	2	40,0	3	5	M	x
Norsko	8	40,0	12	20	Ž	x
Severní Makedonie	5	20,0	20	25	M	M
Srbsko	5	22,7	17	22	Ž	M
Turecko	2	11,1	16	18	M	M

Zdroj: ČSÚ

Zastoupení žen v hlavních institucích Evropské unie se u naprosté většiny z těchto institucí navyšuje. Nejvyšší procentní nárůst byl mezi roky 2005 a 2020 zaznamenán v **Evropském investičním fondu**, kde je nyní podíl mužů a žen vyrovnaný. K poměrně velkému nárůstu podílu žen došlo také v rámci **Evropské komise**, kde je aktuálně žena také na nejvyšším postu.



Tabulka 3 Zastoupení žen v hlavních institucích Evropské unie (2020)

	Vedoucí pozice			ženy			muži		
	2005	2017	2020	2005	2017	2020	2005	2017	2020
Politické instituce				%	%	%	%	%	%
Evropská komise	M	M	Ž	28,0	32,1	44,4	72,0	67,9	55,6
Evropský parlament	M	M	M	27,9	36,8	39,5	72,1	63,2	60,5
Evropský výbor regionů	M	M	M	18,4	21,4	23,1	81,6	78,6	76,9
Evropský hospodářský a sociální výbor	Ž	M	M	25,6	27,4	27,4	74,4	72,6	72,6
Soudní instituce									
Soud pro veřejnou službu	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Evropský soud pro lidská práva	x	M	M	x	34,0	34,0	x	66,0	66,0
Evropský soudní dvůr	M	M	M	12,1	17,9	19,2	87,9	82,1	80,8
Tribunál Evropské Unie	M	M	M	36,0	22,7	30,0	64,0	77,3	70,0
Další instituce									
Evropský veřejný ochránce práv	M	Ž	Ž	x	x	x	x	x	x
Evropský účetní dvůr	M	M	M	16,7	10,7	26,9	83,3	89,3	73,1
Finanční instituce									
Evropská centrální banka	M	M	Ž	5,9	8,0	8,0	94,1	92,0	92,0
Evropská investiční banka	M	M	M	4,2	10,7	11,1	95,8	89,3	88,9
Evropský investiční fond	M	M	M	16,7	14,3	50,0	83,3	85,7	50,0

Zdroj: ČSÚ

Při pohledu na genderové složení v Evropském parlamentu (EP) je zřejmé, že dominantní postavení zde mají opět muži. Procento zastoupení žen z České republiky je o **více než 6 % nižší než je celkový průměr za celý Evropský parlament**. Některé země mají v EP i více než poloviční podíl zastoupení žen.

Tabulka 4 Poslanci Evropského parlamentu podle pohlaví, mezinárodní srovnání (2020)

Instituce, země	Ženy			Procentuální zastoupení žen			Muži			Celkem		
	2010	2017	2020	2010	2017	2020	2010	2017	2020	2010	2017	2020
Evr. parlament	258	279	278	35,1	37,2	39,5	478	471	426	736	750	704
v tom												
Belgie	8	7	8	36,4	33,3	38,1	14	14	13	22	21	21
Bulharsko	6	4	5	35,3	23,5	29,4	11	13	12	17	17	17
Česko	4	5	7	18,2	23,8	33,3	18	16	14	22	21	21
Dánsko	6	4	7	46,2	30,8	50,0	7	9	7	13	13	14
Estonsko	3	3	2	50,0	50,0	28,6	3	3	5	6	6	7
Finsko	8	8	8	61,5	61,5	57,1	5	5	6	13	13	14
Francie	34	31	39	47,2	41,9	49,4	38	43	40	72	74	79
Chorvatsko	-	6	5	-	54,5	41,7	-	5	7	-	11	12
Irsko	3	6	6	25,0	54,5	46,2	9	5	7	12	11	13



Itálie	16	28	30	22,2	38,4	39,5	56	45	46	72	73	76
Kypr	2	1	-	33,3	16,7	-	4	5	6	6	6	6
Litva	3	2	3	25,0	18,2	27,3	9	9	8	12	11	11
Lotyšsko	3	4	4	37,5	50,0	50,0	5	4	4	8	8	8
Lucembursko	1	2	3	16,7	33,3	50,0	5	4	3	6	6	6
Maďarsko	8	4	8	36,4	19,0	38,1	14	17	13	22	21	21
Malta	-	4	3	-	66,7	50,0	5	2	3	5	6	6
Německo	37	35	35	37,4	36,5	36,5	62	61	61	99	96	96
Nizozemsko	12	10	14	48,0	40,0	48,3	13	15	15	25	25	29
Polsko	11	13	18	22,0	25,5	34,6	39	38	34	50	51	52
Portugalsko	8	6	10	36,4	28,6	47,6	14	15	11	22	21	21
Rakousko	7	9	8	41,2	50,0	42,1	10	9	11	17	18	19
Rumunsko	12	9	6	36,4	28,1	18,2	21	23	27	33	32	33
Řecko	7	5	5	31,8	23,8	23,8	15	16	16	22	21	21
Slovensko	5	4	3	38,5	30,8	21,4	8	9	11	13	13	14
Slovinsko	2	3	4	28,6	37,5	50,0	5	5	4	7	8	8
Spojené království	24	31	-	33,3	42,5	-	48	42	-	72	73	-
Španělsko	18	25	26	36,0	46,3	44,8	32	29	32	50	54	58
Švédsko	10	10	11	55,6	50,0	52,4	8	10	10	18	20	21

Zdroj: ČSÚ

Rovněž při porovnání zastoupení žen v parlamentech jednotlivých evropských zemí lze vidět, že ČR vykazuje hodnoty, které jsou z hlediska srovnání podprůměrné. **Podíl žen v českém parlamentu je nižší o více než 11 % než je vykazovaná průměrná hodnota za členské země EU.** Znepokojujícím faktem však je, že rozdíl mezi průměrnou hodnotou vykazovanou za EU a za ČR se **ve všech sledovaných obdobích zvyšuje, a to i přes mírné navýšování vykazovaného podílu žen zastoupených v parlamentu ČR.**

Tabulka 5 Zastoupení žen v parlamentech vybraných zemí

Území, země	Počet křesel celkem	Křesla obsazená ženami							
		2010		2015		2018		2020	
		Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%
EU 28	9 557	2 259	23,5	2 662	27,8	2 908	30,4	3 044	31,9
Belgie	210	86	38,9	89	42,4	85	40,5	89	42,4
Bulharsko	240	52	21,7	48	20,0	64	26,7	64	26,7
Česko	280	50	17,8	55	19,6	60	21,5	57	20,4
Dánsko	179	70	38,3	68	38,0	66	36,9	71	39,7
Estonsko	101	23	22,8	24	23,8	28	27,7	29	28,7
Finsko	200	80	40,0	83	41,5	83	41,5	92	46,0
Francie	927	186	20,2	241	26,1	336	36,4	348	37,5
Chorvatsko	151	38	24,8	38	25,2	30	19,9	29	19,2
Irsko	221	35	15,5	45	20,0	53	24,3	54	24,4



Itálie	949	192	20,2	286	30,1	336	35,4	338	35,6
Kypr	55	7	12,5	7	12,5	10	17,9	11	20,0
Litva	140	27	19,1	34	24,3	30	21,4	34	24,3
Lotyšsko	100	22	22,0	17	17,0	17	17,0	30	30,0
Lucembursko	60	12	20,0	17	28,3	17	28,3	19	31,7
Maďarsko	199	35	9,1	19	9,6	23	11,6	24	12,1
Malta	66	6	8,8	9	13,0	10	14,9	8	12,1
Německo	778	215	31,2	255	36,4	246	31,5	246	31,6
Nizozemsko	223	88	39,1	83	37,1	78	34,8	75	33,6
Polsko	558	95	17,4	128	22,9	145	25,9	155	27,8
Portugalsko	230	68	29,6	72	31,3	82	35,7	93	40,4
Rakousko	244	70	28,6	74	30,3	85	34,8	97	39,8
Rumunsko	465	46	9,8	66	11,9	90	19,4	92	19,8
Řecko	300	51	16,9	69	23,0	55	18,3	65	21,7
Slovensko	150	27	18,0	31	20,7	32	21,5	32	21,3
Slovinsko	131	15	11,5	36	27,7	35	26,9	28	21,4
Spojené království	1 435	289	20,9	381	26,6	411	28,7	438	30,5
Španělsko	615	210	34,3	235	38,2	241	39,1	257	41,8
Švédsko	350	164	47,0	152	43,6	160	45,8	169	48,3
Ostatní země									
Černá Hora	81	0	0,0	14	17,3	19	23,5	24	29,6
Island	63	27	42,9	26	41,3	24	38,1	25	39,7
Lichtenštejnsko	25	6	24,0	5	20,0	3	12,0	3	12,0
Norsko	169	65	38,5	65	38,5	69	40,8	69	40,8
Severní Makedonie	120	40	33,3	33	35,9	45	37,5	48	40,0
Srbsko	250	56	22,4	85	34,0	92	36,8	93	37,2
Turecko	589	48	8,9	77	14,4	74	13,8	102	17,3

Zdroj: ČSÚ

European Institute for Gender Equality (EIGE) v roce 2019 vydal tzv. **Gender equality index**, který pokrývá různé oblasti života z hlediska rovnosti žen a mužů. Co se týče oblasti práce, ČR si od roku 2005 polepšila o 1,7 bodu, přičemž v roce 2019 byla ohodnocena 67.0 body. Pro srovnání, průměr EU činil 72.0. ČR si vedla dobře ve srovnání s ostatními zeměmi v oblasti zaměstnanosti. U žen činila 72 %, u mužů 80 % (pro srovnání průměr EU činil 67 % u žen a 79 % u mužů). Naopak nejhůře ze všech EU států si ČR vedla z hlediska segregace trhu práce. Podíl žen pracujících ve feminizovaných oborech (školství, zdravotnictví a sociální práce) činil 25 %, zatímco podíl mužů v těchto oborech činil 5 %. Naopak v tzv. STEM oborech³ je minimální podíl žen. Pracuje v nich pouze 9 % žen oproti 43 % mužům. Jak konstatuje doprovodný text Gender equality indexu, **ČR vykazuje nejvyšší rozdíl z celé EU v sektorovém zastoupení žen právě ve STEM oborech**. V souvislosti s prosazováním žen do IT

³ STEM obory jsou přírodní vědy (Science), technologie (Technology), technika (Engineering) a matematika (Mathematics).



oborů vznikla v loňském roce **Deklarace na podporu žen v IT**. Členské státy se v Deklaraci zavazují k zavedení podpůrných opatření, mezi něž patří např. tvorba národní strategie zaměřené na podporu účasti žen v IT oborech, pořádání tzv. Girls days, podpora firem v boji proti diskriminaci, podpora vyrovnaného zastoupení žen ve vedení firem a organizací působících v digitální oblasti a sběr a monitoring dat týkající se zastoupení žen v těchto oborech. Obecně prospěšná společnost Gender Studies pořádá tzv. Girls days již několik let, v roce 2019 se konal 7. ročník.

Na úrovni EU byl dále v roce 2019 realizován průzkum veřejného mínění Eurobarometr zaměřený na diskriminaci. Co se týče diskriminace související se vstupem na trh práce, respondenti a respondentky nejčastěji předpokládali překážky související s věkem (49 bodů), barvou pleti (46 bodů, specificky v souvislosti s Romy a Romkami) či postižením (48 bodů). Naopak gender v odpovědích nedominoval (27 bodů). Tomuto výsledku odpovídá také hodnocení diskriminace žen a mužů na trhu práce. Celkově 69 % respondentů a respondentek odpovědělo, že diskriminace na základě pohlaví je v ČR vzácná. Průměrně takto v EU uvažovalo 59 % respondentů a respondentek. Je vhodné podotknout, že předmětný průzkum se diskriminací na základě genderu věnoval spíše okrajově. Rovněž zaměření na trh práce bylo spíše okrajové (mezi zkoumaná témata patřila práva LGBT osob a bezpečnost ve veřejném prostoru). Ve srovnání s jinými marginalizovanými skupinami, na které se výzkum zaměřoval, tak mohla kategorie genderu působit jako zanedbatelná. Průzkum dále zkoumal názory týkající se zastoupení různých menšin ve významných politických pozicích. Přestože si podle srovnání ČR polepšila o 24 p. b., stále se v celoevropském srovnání umístila na posledním místě (40 % uvedlo, že by s tím zcela souhlasilo, 35 % by pak zcela nesouhlasilo). Obdobně, 40 % Čechů a Češek se domnívalo, že by jejich spoluobčané nesouhlasili s tím, aby měli jejich děti romské spolužáky a spolužačky.



4 GENDEROVÁ NEVYVÁŽENOST V ČR

Česká republika má zpracovanou **Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020**. Tato strategie zahrnuje strategické cíle v následujících dílčích oblastech:

- ✓ Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů
- ✓ Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích
- ✓ Rovnost žen a mužů na trhu práce
- ✓ Sladění 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

Při Úřadu vlády ČR funguje **Rada vlády pro rovnost žen a mužů a od roku 2017 také Odbor rovnosti žen a mužů**. Agenda rovnosti žen a mužů (i činnost Odboru) je převážně hrazena z prostředků Evropského sociálního fondu a je závislá na projektových aktivitách. Od roku 2017 není ve Vládě ČR zastoupena dřívější pozice ministra pro lidská práva a rovné příležitosti. Důležitou roli při prosazování rovnosti žen a mužů na úrovni ministerstev plní rezortní **koordinátoři a koordinátorky rovnosti žen a mužů**. Rolí koordinátorů a koordinátorek je zejména dohlížet na uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů (principu tzv. **genderového mainstreamingu**⁴) v rámci činnosti daného rezortu.

Téma rovných příležitostí patří rovněž do agendy **Veřejné ochránkyně práv** (např. téma sladování pracovního a osobního života a (ne)rovné odměňování). Při Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR je zřízena **Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny**. V Senátu pak téma rovnosti žen a mužů spadá do gescí **Podvýboru pro lidská práva a rovné příležitosti Výboru pro vzdělání, vědu, kulturu, lidská práva a petice**. V souvislosti s aktivitami neziskového sektoru, se v ČR dlouhodobě pravděpodobně nejvíce v oblasti rovných příležitostí profiluje nezisková organizace Fórum 50 %. Aktivní jsou však i mnohé další organizace.

Rovné příležitosti jsou důležitým tématem i z hlediska povinností souvisejících se čerpáním dotací z fondů EU. V Dohodě o partnerství 2014-2020 je uveden **princip podpory rovnosti mezi ženami a muži a princip nediskriminace**⁵. Tyto tzv. horizontální principy musí být zohledňovány při přípravě operačních programů i při jejich realizaci (tzn. na úrovni dílčích projektů). Za tímto účelem byly na každém rezortu s gescí nad některým z operačních programů ESIF zřízeny kontaktní body. Vznikla také

⁴ **Genderový mainstreaming** = označuje systematické začleňování genderového hlediska do všech fází přípravy, provádění, sledování a hodnocení politik, regulačních opatření a programů vynakládání prostředků z rozpočtu, s cílem prosazovat rovnost žen a mužů a zamezovat diskriminaci.

⁵ **Diskriminace na základě pohlaví přímá** = vědomé i nevědomé jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou z důvodu jejího pohlaví zachází méně příznivě, než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. **Diskriminace na základě pohlaví nepřímá** = jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z důvodu pohlaví 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.



pracovní skupina, ve které jsou kromě kontaktních bodů a MMR zastoupeny gestoři obou výše zmíněných horizontálních principů.

4.1 Gender a veřejná správa

Politiku zaměřenou na vyrovnání šancí žen a mužů by měly prosazovat všechny úřady veřejné správy nejen proto, že Česká republika při vstupu do Evropské unie podepsala závazné dokumenty a přejímá evropskou legislativu v této oblasti. **Města a obce by měly při plánování svého rozvoje usilovat o snížení genderové nerovnosti.**

Prosazování genderové rovnosti (gender mainstreaming) je jako téma relevantní na všech úrovních státní, krajské i místní správy. Každý úřad veřejné správy by měl do své politiky začlenit priority vlády při prosazování rovnosti žen a mužů minimálně ve dvou základních směrech:

- 1) směrem dovnitř úřadu samotného tedy směrem k zaměstnancům a zaměstnankyním a
- 2) směrem ke společnosti, která v územně správním celku žije, tedy k občanům a občankám.

Veřejná správa by měla být vzorem v dodržování zákonných ustanovení v oblasti genderu pro ostatní sféry. Veřejná a státní správa je tvůrcem a garantem politik, která buď podporují rovné příležitosti a vytváření prostředí přátelského rodině a individualitě občanů, nebo naopak. Zvláštní důraz by proto měla politická reprezentace i úředníci a úřednice klást na vznik a rozvoj programů rovných příležitostí a sladování pro občany a občanky (např. vzdělávací programy pro rodiče, rodině přátelské prostředí, informační kampaně, podpora relevantních neziskových organizací poskytujících poradenství atd.).

V oblasti flexibilních forem práce je nejčastěji využíván pružný začátek a konec pracovní doby s hodinovou variabilitou na jejím začátku a konci. Státní správa a samospráva musí také zvýšenou pozornost věnovat politikám a opatřením zaměřeným na občany a občanky, kterým jsou povinny poskytovat určité služby.

Častým argumentem zejména obcí I. a II. typu bývá, že na zavádění opatření na podporu rovných příležitostí pro ženy a muže a podporu sladování rodinného a pracovního života **nemají dostatek zdrojů, a to ani personálních ani finančních.** Při podpoře rovnosti a sladování osobního a pracovního života však není velikost obce rozhodující. Z praxe vyplývá, že tam, kde je zájem a snaha situaci řešit, a nikoli hledat důvody, proč to nejde, se vhodné řešení (přizpůsobené daným konkrétním podmínkám) najde. Ve škále opatření na podporu rovnosti i sladování jsou samozřejmě procesy a nástroje finančně náročné (např. firemní školka, finanční příspěvky na hlídání dětí), ale i takové, které nestojí vůbec, či téměř nic (udržování kontaktu s rodiči na mateřské či rodičovské dovolené).

Specifikem rovných příležitostí a sladování ve veřejném sektoru je zvláštní důraz na využívání finančních zdrojů a jejich efektivní alokace, protože se jedná o veřejné finanční prostředky. Proto je často u úřadů přistupováno k omezování např. práce z domova nebo nejsou využívány tzv. sick days (dny nemoci), které jsou běžně v soukromém sektoru brány jako placené volno. Tyto dny jsou někdy



uplatňovány i ve veřejné sféře, ale jako dny neplaceného volna a je se zvláštním zřetelem kontrolováno jejich čerpání, aby nedocházelo ke zneužívání.

4.2 Rozdílné odměňování a jeho příčiny

Česká republika se v rámci Evropské unie řadí ke skupině zemí s nejvyšším rozdílem v odměňování žen a mužů. Rozdílné odměňování žen a mužů je jevem komplexním. Podílí se na něm množství faktorů, které souvisí s genderovou strukturou pracovního trhu, s praxemi a systémy odměňování na pracovištích, s nedostatečným řešením sladování pracovních a rodinných povinností, ale také s genderovými stereotypy, které si spojujeme s rolemi žen a mužů a následně s volbou jejich vzdělávacích drah a povolání. Zpětně jev nerovného odměňování žen a mužů negativně zasahuje do života konkrétních mužů a žen, ale také velmi významně zasahuje do existence a životní úrovně rodin a fungování celé společnosti. Ekonomická nezávislost žen je nerovným odměňováním znesnadňována a na základě tohoto faktoru jsou ženy také ohroženy chudobou více než muži. To se projevuje nejen v jejich produktivním věku, ale také ve věku důchodovém, neboť genderová nerovnost v odměňování se přenáší do rozdílné výše důchodů žen a mužů. Nevyrovnané odměňování žen a mužů přispívá k udržování statusu quo dělby práce dle pohlaví v rodinách i na pracovním trhu.

Gender pay gap (GPG)⁶ se také projevuje např. v rozdílech v průměrných starobních důchodech a v přetrvávající vyšší míře ohrožení chudobou žen-seniorek. **Ženy jsou dlouhodobě ohroženy chudobou nebo sociálním vyloučením ve větší míře než muži**, a to ve všech věkových kategoriích. Ve věkové kategorii nad 65 let jsou dokonce ohroženy chudobou nebo sociálním vyloučením ve dvakrát vyšší míře než muži. Gender pay gap klesá jen velmi pozvolna a do roku 2020 se zcela jistě nepodaří dosáhnout cíle vytýčeného ve Vládní strategii ČR (dosáhnout průměrné hodnoty gender pay gap v EU, která v současnosti činí 16 %).

Na snižování rozdílu v průměrných mzdách žen a mužů má pozitivní dopad **podpora sladování pracovního a rodinného života**. Významným nástrojem pro snižování rozdílů v průměrných mzdách žen a mužů jsou také osvětové aktivity. Důležitou roli při snižování gender pay gap hraje důsledná kontrola práva na rovnou odměnu, které je zaměstnavateli stále do určité míry porušováno. Také kontroly dodržování práva na rovnou odměnu provádí Státní úřad inspekce práce.

Jedním z významných nástrojů na snižování bariér v dostupnosti zaměstnání pro ženy a muže patří **podpora genderově nestereotypních zaměstnání a odborností** pro muže i ženy zejména prostřednictvím rekvalifikací a formou osvětových kampaní.

Dle údajů ČSÚ se rozdíl ve mzdách či platech žen a mužů v ČR pohybuje kolem **21-22 % v neprospěch žen**. Česká republika se tak dlouhodobě nachází na posledních příčkách zemí Evropské unie ve statistikách Gender Pay Gap (GPG) Eurostat. Průměrný rozdíl (GPG) za všechny členské státy EU dosahuje 16 %.

Z analýzy MPSV z roku 2018 odměňování žen a mužů z dat Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV) vyplývá, že u stejného zaměstnavatele na stejné pracovní pozici dosahuje průměrný rozdíl v odměňování žen a mužů 11 % v soukromém sektoru

⁶ Gender Pay Gap (GPG) je ukazatel, který vyjadřuje procentuální rozdíl průměrných mezd žen a mužů vztahený k průměru mezd mužů.



a 5 % ve veřejném sektoru, vždy v neprospěch žen. **Tento rozdíl je opět výrazně vyšší ve srovnání se zeměmi EU**, kde celkový GPG na stejné pracovní pozici dosahuje průměrně okolo 5 %.

Českou republiku lze považovat v mnoha ohledech za genderově konzervativní zemi. Ačkoli se situace postupně zlepšuje, stále hrají **kulturní vzorce** jednu z hlavních rolí v rozdílu ve výši mezd/platů, popř. také odměn, žen a mužů. Kulturní vzorce se odrážejí ve veřejném mínění, společenských normách a sdílených hodnotách, které často reprodukují genderové stereotypy a diskriminaci. Výsledkem je **přisouzení „tradiční“ role ženám**, role pečovatelky o dítě a domácnost. Ve výzkumu CVVM z roku 2016 mapujícím názory veřejnosti na roli muže a ženy v rodině 64 % respondentů/respondentek přisoudilo zodpovědnost za finanční zajištění domácnosti mužům, 35 % oběma a pouze 1 % ženám. Ve stejném průzkumu veřejného mínění dále 63 % respondentů/respondentek uvedlo, že by o profesní kariéru měli usilovat oba partneři, pouze muži uvedlo 33 % a pouze ženy 1 % respondentů.

Rozdíl v odměňování žen a mužů je do velké míry ovlivněn rozdílným nastavením obvyklé mzdy v typicky mužských profesích, kde je mzda stejně kvalifikovaných zaměstnanců vyšší než stejně kvalifikovaných zaměstnankyň v typicky ženských profesích (**dominantně mužské nebo ženské profese - horizontální segregace**⁷). Tato situace je do velké míry typická i pro Českou republiku.

Ženy v českých i evropských firmách méně často zastávají vedoucí pozice (**vertikální segregace**). Z údajů Eurostatu vyplývá, že pouze 25 % z vedoucích pracovníků/pracovnic v ČR jsou ženy. V žádné zemi EU nedosáhlo procentuální zastoupení žen na vedoucích pozicích 50 %. Kvůli tomu, že více mužů zastává vedoucí pozice, jsou tak i jejich mzdy a platy v celorepublikovém průměru vyšší.

Statistické údaje Eurostatu dále ukazují, že největší rozdíl v odměňování žen a mužů je na vysoce kvalifikovaných pozicích. **GPG tedy roste s požadavky na kvalifikaci.** Zatímco u nízko kvalifikovaných pracovních pozic se může jednat o rozdíl v řádech jednotek procent, **v případě zákonodárců nebo řídicích/vedoucích pracovníků rozdíl dosahuje téměř 30 %.**

Z různých dostupných analýz vyplývá nepoměr v rozdílech v odměňování žen a mužů v závislosti na stupni rozvoje regionů (výši průměrné mzdy). Výše GPG pro jednotlivé kraje koreluje s výší průměrných mezd. Kraje s vyššími průměrnými mzdami mají tendenci vykazovat vyšší GPG, zatímco kraje s nižšími průměrnými mzdami vykazují nižší GPG. **V Praze a ve Středočeském kraji je GPG větší než v ostatních regionech.**

- ✓ Kraje s vysokým GPG (24–25 %): Praha, Středočeský, Vysočina, Zlínský;
- ✓ Kraje s nižším GPG (18–20 %): Jihočeský, Karlovarský, Ústecký, Královehradecký, Olomoucký, Moravskoslezský

⁷ **Desegregace trhu práce** = procesy, jejichž cílem je omezit nebo odstranit **vertikální a horizontální segregaci** pracovního trhu. **Segregace trhu práce horizontální** = koncentrace žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů, přičemž ohodnocení zaměstnání a sektorů s převahou žen je nižší. **Segregace zaměstnání vertikální** = koncentrace žen a mužů na odlišných stupních hierarchie v zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti, pozice a platového ohodnocení.



Rozdíl v odměňování žen a mužů je ovlivněn také **péčí o nezaopatřené dítě či osobu blízkou a stereotypy, které se k této pečující osobě vážou** (např. že bude často doma s nemocnými dětmi, nižší výkonnost apod.). To bývá často bariérou k samotnému získání pracovního místa, profesnímu růstu a zvyšování kvalifikace. Pečující uchazeči a uchazečky o zaměstnání mají znevýhodněnou startovací pozici a jsou nuceni přijmout hůře placenou práci. Až 58 % žen se při přijímacích pohovorech setkává s otázkami na svůj rodinný život a situaci. I při současné nízké míře nezaměstnanosti se 30 % žen s dvouletými dětmi a 60 % žen s tříletými dětmi stává nezaměstnanými bezprostředně po ukončení rodičovské, ženy s předškolními dětmi ve věku 5–7 let jsou přitom často nezaměstnané déle než rok. Ve srovnání s okolními evropskými státy pracuje v ČR jen velmi málo žen s dětmi do šesti let. Výzkumy dále uvádějí **6% průměrný rozdíl v nástupní mzdě po delší pracovní absenci** (pro ženy typicky MD/RD) mezi ženami a muži v neprospěch žen.

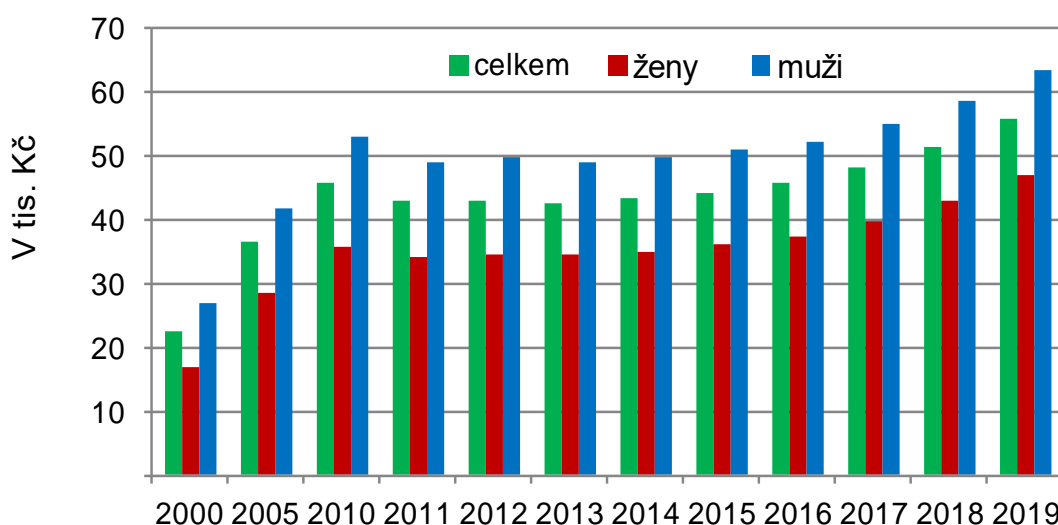
Jedním z vlivů na přetrvávající nerovnosti mezi ženami a muži, včetně jejich odměňování, je **nezájem politických elit a zákonodárců tento problém řešit**. Jedním z důvodů je nízké zastoupení žen v zákonodárném sboru – v Poslanecké sněmovně ČR dosahuje zastoupení žen pouhých 22 %, v horní komoře Parlamentu ještě méně. Ve vládě a na komunální úrovni ženy tvoří 27-30 % zvolených zastupitelů. Prioritou odborových svazů, kde zastoupení žen není zásadně jiné, je zvyšování mezd obecně, nikoli odstranění rozdílů ve mzdách žen a mužů.

Za další důvod rozdílů v odměňování bývá uváděn fenomén, kdy ženy nežádají o kariéerní postup nebo navýšení mezd/platů a/nebo odměn tak často jako muži (**nižší míra asertivity a sebedůvěry u žen**). Výzkumy uvádějí tento fenomén typicky v dominantně mužském pracovním prostředí, kde jsou ženy v minoritním postavení.

4.2.1 Rozdíly v odměňování – známá fakta a trendy

Za posledních 10 let zaznamenaly dle údajů ČSÚ průměrné mzdy v České republice výrazný nárůst. Celkově – i podle pohlaví s tím, že **v případě mužů byly vždy vyšší, než u žen**. Významným faktorem pak byl **stupeň dosaženého vzdělání**, jak je zřejmé z grafů níže.

Graf 2 Vývoj hrubé měsíční mzdy (osoby s vysokoškolským vzděláním)

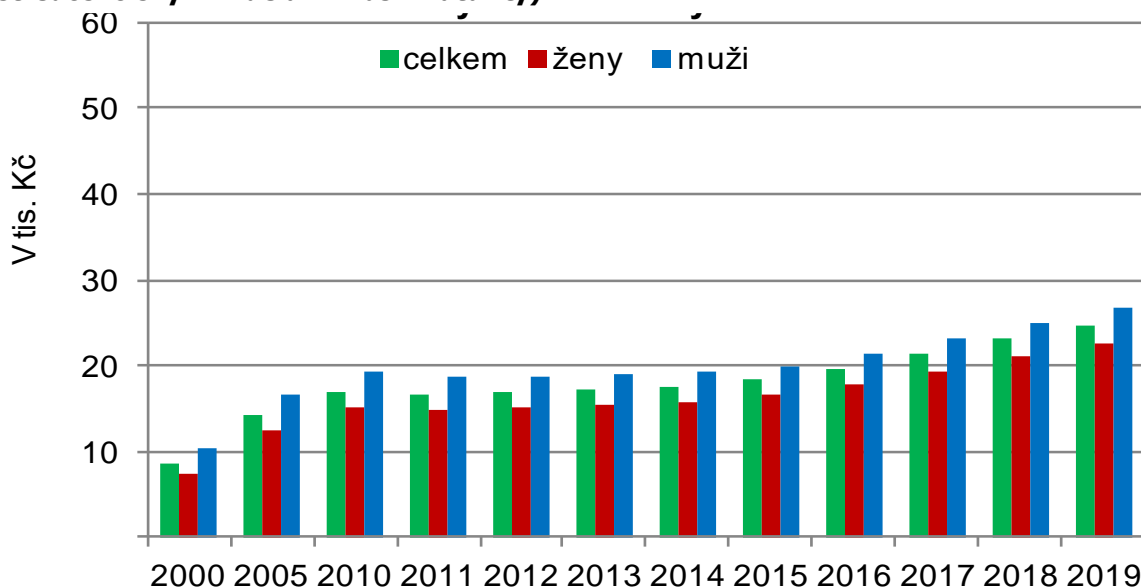


Zdroj: Český statistický úřad



Zatímco u nejnižšího, tedy maximálně základního vzdělání a rovněž vyučených, nejsou rozdíly v platech žen a mužů tak markantní, **u vysokoškolsky vzdělaných je tomu přesně naopak**. Roli zde hrají extrémní hodnoty – proto místo mediánových byly pro toto srovnání vybrány mzdy průměrné.

Graf 3 Vývoj hrubé měsíční mzdy (osoby bez vzdělání, se základním vzděláním a se středoškolským vzděláním bez maturity)



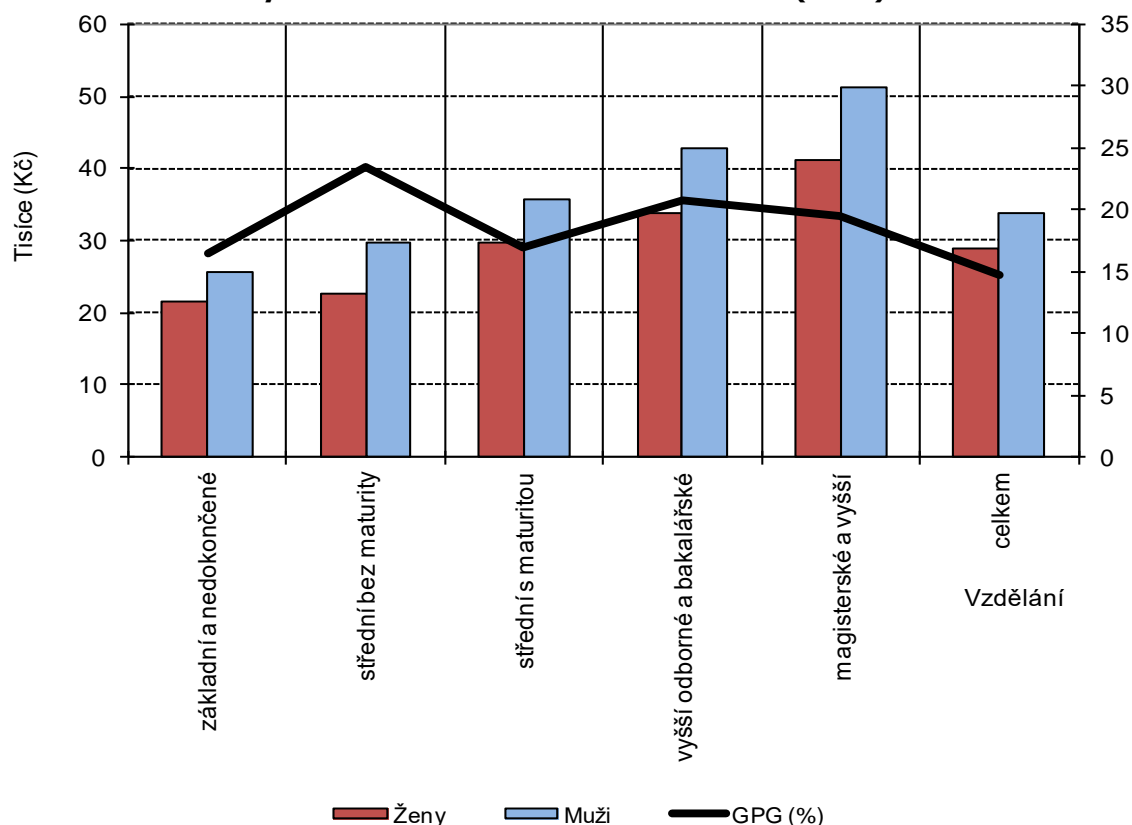
Zdroj: Český statistický úřad

Podíváme-li se na **rozdíly v odměňování (včetně vyjádření prostřednictvím GPG**, který je dle metodiky ČSÚ počítán jako relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen vztahený k mediánu mzdy mužů a vyjadřuje se v procentech), vidíme, že **ženy v České republice vydělávají méně než muži, a to bez ohledu na úroveň vzdělání**.

Podle údajů ČSÚ nejvyšší rozdíly byly v roce 2019 (podobně jako v letech minulých) zaznamenány v případě **středoškolského vzdělání bez maturity** (kde je v populaci výrazně více mužů), **hodnota GPG zde představovala přes 23 %**. Ačkoli vysokoškolské vzdělání je dnes už spíše doménou žen, hodnota GPG u osob s vysokoškolským vzděláním je relativně vysoká. V případě pětiletého a vyššího ukončeného studia na univerzitě dosahovala 19 % a v případě studia bakalářského a vyššího odborného 21 %. Nejnižší rozdíly byly zaznamenány u mezd středoškoláků s maturitou (zde převažují v celkové populaci ženy). Tato vzdělanostní kategorie vykazovala 17% GPG v neprospěch žen.



Graf 4 Mediány mezd mužů a žen dle úrovně vzdělání (2019)



Zdroj: Český statistický úřad

Můžeme se také podívat např. na zajímavou statistiku zveřejněnou ČSÚ, která se týká jednotlivých **ministerstev** (včetně rezortních institucí).

Obrázek 3 Rozdíly v odměňování na ministerstvech vyjádřené v GPG k 31. 12. 2018

Ministerstvo	Gender Pay Gap
	%
Ministerstvo zemědělství	22,4
Ministerstvo životního prostředí	19,8
Ministerstvo vnitra	19,6
Ministerstvo průmyslu a obchodu	19,5
Ministerstvo dopravy	16,8
Ministerstvo kultury	15,0
Ministerstvo zahraničních věcí	14,6
Ministerstvo spravedlnosti	14,2
Ministerstvo práce a sociálních věcí	13,4
Ministerstvo financí	11,4
Úřad vlády ČR	11,0
Ministerstvo zdravotnictví	10,5
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	5,6
Ministerstvo obrany	2,4
Ministerstvo pro místní rozvoj	2,0

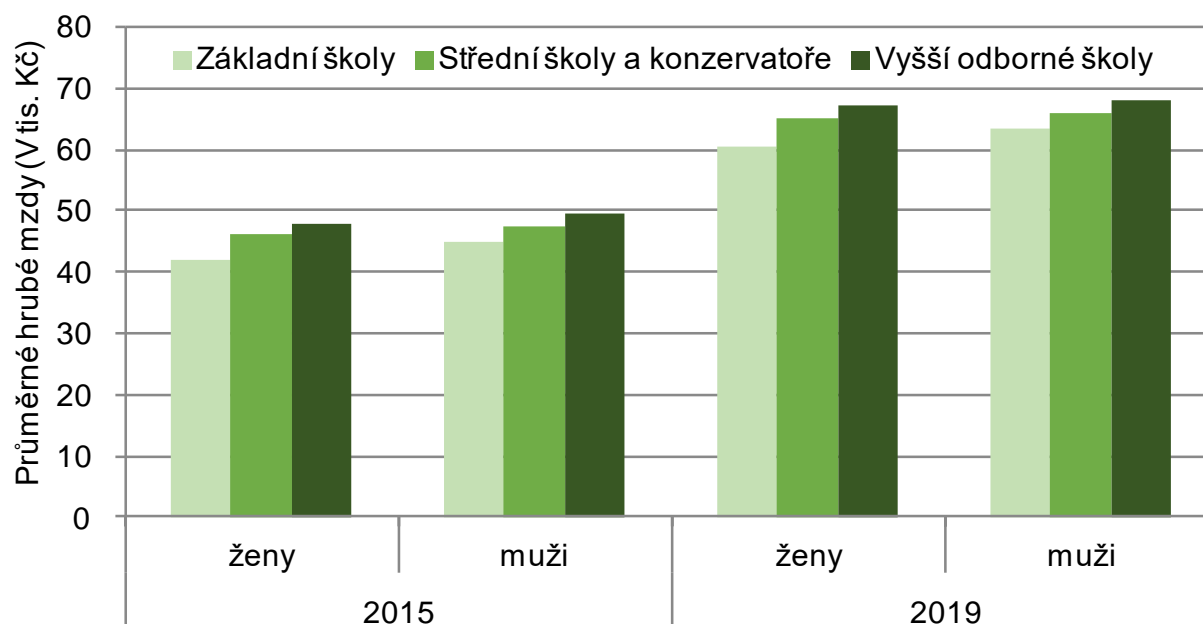
Zdroj: MSPV



Mezi rezorty s nejvyšší hodnotou GPG patřila ministerstva zemědělství, životního prostředí, vnitra a průmyslu a obchodu. GPG se zde pohyboval kolem 20 %. Nejnižší hodnotu GPG vykazovala ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, obrany a místního rozvoje. Do rozdílů v odměňování na jednotlivých resortech **více promlouvá segregace na trhu práce, než diskriminace**. Gender Pay Gap v sobě zahrnuje obě tyto informace, aniž jsme je schopni od sebe oddělit. Vždy je třeba přihlížet k tomu, jakou práci která osoba vykonává, s jakým vzděláním a s jakou kvalifikací.

Určitou výjimku v porovnání s výše uvedeným představuje **výše odměn řídicích pracovníků** v oblasti služeb vzdělávání. Srovnáme-li průměrné hrubé mzdy řídicích pracovníků ve školství mezi lety 2015 a 2019 v České republice, je zřejmé, že došlo k jejich růstu. Je ale třeba mít na paměti, že průměr je střední hodnotou, kterou ovlivňují hodnoty extrémní. Na základních, středních školách, na konzervatořích ani na vyšších odborných školách **nezaznamenaly ženy v řídicích pozicích výrazně nižší platy než jejich mužští kolegové**. Nejsou zde ani výraznější platové rozdíly podle typů škol.

Graf 5 Srovnání průměrného měsíčního platu řídicích pracovníků ve školství



Zdroj: Český statistický úřad

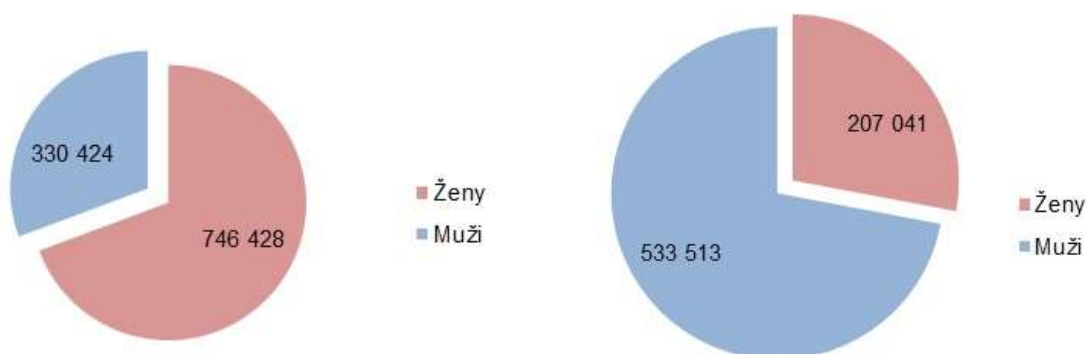
S rozdílnými hodnotami odměn mezi ženami a muži se setkáváme **rovněž při srovnání příjmů u osob pobírajících starobní důchod**. Pro srovnání v této oblasti se zažilo označení **Gender Pension Gap**. Starobní důchody pobírají častěji ženy než muži a pobírají je déle. Výše důchodů žen je ale v průměru nižší než výše důchodu mužů. Důchody do 13 999 Kč pobírají častěji ženy. Muži zase převažují mezi příjemci důchodů vyšších než 14 000 Kč. Podíl žen mezi pobírateli průměrného měsíčního starobního sólo důchodu do 13 999 Kč činil téměř 70 %. Zaměříme-li se na průměrné měsíční důchody ve výši 14 000 a více korun, zjistíme, že se poměr obou pohlaví otáčí. **V případě takto vysokých důchodů představuje podíl žen již jen 28 %**.

Z následujících grafů s údaji za rok 2019 je zřejmé, že zvláště **v případě vyšších důchodů je Gender Pension Gap stále velice výrazný**.



Graf 6 Srovnání mužů a žen v ČR dle výše pobíraného starobního důchodu (2019)

Starobní důchodci pobírající průměrný měsíční důchod ve výši do 13 999 Kč podle pohlaví Starobní důchodci pobírající průměrný měsíční důchod ve výši 14 000 a více Kč podle pohlaví



Zdroj: Český statistický úřad

4.2.2 Analýza příčin a procesů vedoucích k rozdílům v odměňování – výzkumný příklad

Jedním z rozsáhlejších kvalitativních výzkumů provedených v rámci projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ (reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0003702) financovaného z Evropského strukturálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR byla **„Analýza příčin a procesů vedoucích k rozdílům v odměňování žen a mužů“**.

Cílem výzkumu byla identifikace a vyhodnocení **subjektivních příčin, procesů, podmínek a okolností vzniku genderových rozdílů v odměňování a kariérním postupu v ČR**. Výzkum byl velikostí a rozmanitostí vzorku respondentů a respondentek, stejně jako šíří a mírou hloubky zkoumaných problematických okruhů souvisejících s rovným odměňováním jedinečný.

Tento materiál v oblasti příčin vedoucích k rozdílnému odměňování, resp. aspektů, které mají na nerovné odměňování podle názoru respondentů vliv, identifikoval celou řadu zjištění a skutečností, které jsou rozděleny **do tří úrovní**:

1. vnímání, postoje a zkušenosti respondentů/respondentek provedeného průzkumu;
2. příčiny vedoucí k rozdílnému odměňování identifikované respondenty a respondentkami provedeného průzkumu;
3. procesy ovlivňující nerovné odměňování identifikované respondenty a respondentkami provedeného průzkumu.

Uvedené skutečnosti byly zjištěny prostřednictvím šetření, do kterého bylo zapojeno celkem **178 respondentů a respondentek**. Hlavní zjištění jsou sumarizována ve třech tabulkách.



Tabulka 6 Vnímání, postoje a zkušenosti respondentů/respondentek

Aktéři a aktérky	Převládající vnímání a postoje
Zaměstnanci a zaměstnankyně	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mezi řadovými zaměstnanci a zaměstnankyněmi převládá názor, že se role žen a mužů mění, proměňují se „tradiční“ vzorce vymezení rolí nejen v rámci domácností, například aktivnější zapojení mladších mužů do péče o děti a domácnost, výrazné zapojování žen do dříve typických rolí mužů. ✓ Nemalá část respondentů a respondentek, a to zejména z řad respondentů a respondentek nad 50 let, však i dnes zastává „tradiční“ pohled na rozdělení rolí mužů a žen, které obhajují biologickými vlastnostmi žen a mužů předurčující ženy a muže pro dané role. ✓ Řada respondentek zejména mladších ročníků vyjádřila nespokojenost s nároky kladenými na ženy, kdy společnost očekává, že při stejném času stráveném v práci vynaloží v porovnání s muži výrazně více času na péči o děti a domácnost. ✓ Typickým jevem mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi zapojenými do výzkumu byl výskyt paradoxů. Nedostatečné obeznámení respondentů a respondentek s tématem rovných příležitostí a především obsahem a formami, kterých může tento fenomén nabývat, vedlo často k impulsivnímu popírání existence tohoto jevu. V průběhu rozhovorů nicméně na základě hlubšího pochopení jevu došlo k následné korekci vnímání a postojů, či k dokládání vlastních či zprostředkovaných zkušeností.
Vedení organizací	<p>Názory vedení na rovné příležitosti napříč firmami a organizacemi se lišily:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Velká část zástupců i zástupkyň vedení nemá o problematice rovných příležitostí žen a mužů dostatečně hluboké znalosti. Ti, kteří o tomto problému vědí, ho vnímají spíše jako celospolečenský problém a ne jako problém jejich firmy či organizace. Většina respondentů z řad vedení vnímá příležitosti žen a mužů v jejich firmě nebo organizaci jako rovné a dané téma spíše jako marginální. Až při hlubší reflexi aspektů nerovností připouští faktory znevýhodňující ženy na trhu práce, nicméně ve většině případů na obecné úrovni, u minulých zaměstnavatelů nebo v dřívějších dobách. ✓ Část zástupců a zástupkyň vedení organizací, zejména organizací či oborů s dominantním zastoupením žen, vnímá příležitosti v jejich firmě či organizaci jako rovné, vycházející vstříc ženám a matkám (např. nabídkou větší časové flexibility nebo částečných úvazků). ✓ Část vedoucích, zejména organizací soukromého sektoru, se k fungování firmy či organizace staví z ekonomicky pragmatického hlediska maximalizace zisků a minimalizace nákladů, rovné příležitosti pak byly vnímány jako otázka nabídky a poptávky. ✓ Menší část žen ve vedení zmínila, že ženy mají méně příležitostí a je pro ně obtížné se dostat do vedení organizací. ✓ Jiná část žen ve vedení vnímala svoje pohlaví naopak jako konkurenční výhodu. ✓ Zejména starší zástupci a zástupkyň vedení jsou zastánci „tradičního“ rozdělení rolí
Zástupci a zástupkyň HR	<p>Ve většině případů potvrzovali postupné změny ve vymezení rolí žen a mužů v péči o domácnost a dítě směrem k vyrovnanější dělbě, mimo jiné na základě vlastních zkušeností s využíváním a nárokováním flexibilních forem práce zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kdy o tyto formy nemají zájem výhradně ženy, ale i muži (a to i z důvodu péče o děti).</p>
Odbory	<p>Téměř bez výhrady vnímají problematiku rovnosti žen a mužů jako součást vyššího celku ochrany práv zaměstnanců a zaměstnankyň a důstojné práce. Důraz na rovné příležitosti není explicitně definován ani v aktivitách odborů, ani v kolektivních smlouvách. Prioritními tématy odborů jsou nízké mzdy obecně, dodržování práv a ochrana zaměstnanců a zaměstnankyň, pracovní podmínky, bezpečnost práce, přesčas apod.</p>
Tvůrci a tvůrkyň veřejných politik	<p>Převládaly postoje vnímající rovnost žen a mužů jako stále aktuální problém. Většina tvůrců a tvůrkyň politik zastává názor, že legislativní rámec je dostatečný, problematika je jeho vymahatelnost a uplatnění v praxi. Problémy vidí zejména v důkazní nouzi a složitosti prokazování nerovností z důvodu pohlaví. U zaměstnavatelů je dle jejich názoru patrná nízká motivace k vyrovnávání platů a mezd žen a mužů.</p>

Zdroj: *Analyza příčin a procesů vedoucích k rozdílu v odměňování žen a mužů, MPSV*



Tabulka 7 Příčiny vedoucí k rozdílnému odměňování identifikované respondenty a respondentkami

Úroveň	Příčiny vedoucí k rozdílnému odměňování
Celospolečenská	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Silně zakořeněné genderové stereotypy ✓ Role škol při formování genderových stereotypů ✓ Nízké zapojení mužů do péče o děti a domácnost vč. čerpání rodičovské ✓ Nízká prioritizace tématu rovných příležitostí ✓ Horizontální segregace ✓ Vertikální segregace
Zaměstnavatel	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rodičovství jako překážka zaměstnávání a kariérního postupu žen ✓ Vliv neformálních vztahů ✓ Horizontální segregace ✓ Vertikální segregace ✓ Negativní osobní zkušenost s některými ženami ve vedení ✓ Netransparentní odměňování a tabuizace tématu (rovného) odměňování ✓ Rychlý růst firmy a nedostatečné nastavení procesů transparentního odměňování ✓ Rozdílný přístup mezi zahraniční mateřskou firmou a českou pobočkou ✓ Důležitá role přímé nadřízené/přímého nadřízeného ✓ Nevyužití potenciálu odborů při snižování rozdílů v odměňování žen a mužů
Jednotlivec	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nižší sebevědomí a méně asertivní přístup žen k vyjednávání mezd/platů ✓ Vnímání důležitosti smluvní svobody a vůle zaměstnavatele ✓ Nízká motivace a informovanost zaměstnanců a zaměstnankyň v oblasti řešení diskriminace v odměňování ✓ „Tradiční“ rozdělení rolí v rodině, kde žena je hlavní pečovatelkou a muž hlavním živitelem ✓ Důležitost podpory ze strany partnerů a partnerek

Zdroj: Analýza příčin a procesů vedoucích k rozdílnému odměňování žen a mužů, MPSV

Tabulka 8 Identifikované procesy ovlivňující nerovné odměňování

Proces	Problematické aspekty vedoucí k nerovnému odměňování (diskriminaci)
Nábor (inzerce, vstupní pohovor)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Neodržování genderově neutrálního obsahu inzerátů práce (kvalifikační kritéria) ✓ Absence údajů (rozpětí) obvyklé mzdy, platu za nabízenou pozici ✓ Absence nediskriminačních standardů vedení pohovorů (nezákonné otázky) ✓ Absence objektivizovaných forem ověřování kvalifikačních předpokladů
Nástup a pracovní smlouva	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Netransparentnost nástupní mzdy/platu („hra na to, kdo si řekne méně“) ✓ Absence mechanismů dorovnávání mezd a platů po nástupu ✓ Nižší mzdy žen v důsledku podhodnocování žen při nástupu a nástupu za nižší mzdu
Odměňování	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nižší mzdy žen v důsledku podhodnocování žen při nástupu a nástupu za nižší mzdu ✓ Absence pravidel odměňování a/nebo nedostatečná informovanost o pravidlech ✓ Nízká motivace a ochota zaměstnavatelů dorovnat mzdy po nástupu ✓ Odlišné pracovní zařazení od faktické náplně práce
Povyšování a kariérní růst	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Absence jasných a transparentních procesů a kritérií kariérního postupu ✓ Vysoké zastoupení mužů na vedoucích pozicích a tím nižší atraktivita postů pro ženy ✓ Absence podpůrných a motivačních programů obecně a speciálně pro ženy ✓ Absence mechanismů vyrovnávajících výpadek během MD/RD, ztrátu sociálních a pracovních vazeb
Sladování rodinného a profesního života	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nedostatečná nabídka flexibilních forem práce ✓ Absence mechanismů řízení částečných úvazků ✓ Náročnost flexibilních forem práce pro zaměstnavatele (finanční, administrativní) ✓ Neochota nebo nedostatečné možnosti poskytovat flexibilní formy práce
Odchod a důchod	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nároky zaměstnavatele na vysoké pracovní výkony zaměstnanců a zaměstnankyň 50+ ✓ Omezené možnosti učit se a zvyšovat si kvalifikaci pro zaměstnance a zaměstnankyň 50+ ✓ Vyšší mzdové náklady na kvalifikované starší zaměstnance a zaměstnankyň
Podpůrné HR procesy	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rovné příležitosti nejsou vnímány jako důležité téma ✓ Zaměstnanci a zaměstnankyň nejsou o existujících HR procesech, dokumentech typu kariérního řádu apod. dostatečně informováni

Zdroj: Analýza příčin a procesů vedoucích k rozdílnému odměňování žen a mužů, MPSV



Na základě výše uvedených zjištění pak byla definována celá sada možných řešení vyplývajících z rozhovorů a FS s respondenty a respondentkami. Tyto návrhy jsou v kumulativní podobě zaznamenány v následující tabulce.

Tabulka 9 Shrnutí možných řešení vyplývajících z rozhovorů s účastníky šetření

Č. Oblast	Konkrétní řešení
1 Osvěta a sdílení dobré praxe	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Osvěta veřejnosti, politických představitelů a představitelky, firem/organizací o rovných příležitostech ✓ Osvěta a vzdělávání vedoucích a HR pracovníků a pracovník v oblasti rovných příležitostí ✓ Systematická kontrola a propagace příkladů dobré (a špatné) praxe v oblasti rovného odměňování ✓ Vzdělávání, školení a podpora odborům a odborovým svazům ✓ Podpora kulturní produkce nereplikující stereotypy ✓ Podpora negenderové prezentace oborů a odvětví
2 Transparentnost	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Zavedení povinnosti zveřejňování rozmezí mezd/platů a všech složek odměn v rámci inzerátů ✓ Zavedení povinnosti monitorování/zveřejňování výše mezd/platů a všech složek odměn na typizovaných pozicích dle pohlaví
3 Motivace zaměstnavatelů ze strany státu	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rozšíření podpory a motivace zaměstnavatelů k zavádění prorodinných opatření
4 Vnitřní procesy na pracovištích	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Explicitní nastavení/formulace rovnosti žen a mužů v klíčových dokumentech a metodikách ✓ Podpora nastavení transparentních, nediskriminačních HR procesů (nábor, odměňování, povyšování aj.) ✓ Motivace zaměstnavatelů k aplikaci dobré praxe jejich mateřských společností v rámci českých poboček ✓ Sdílení příkladů dobré (a špatné) praxe v řadě oblastí ze strany vedení
5 Podpora sladování	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Udržování kontaktu se zaměstnanci a zaměstnankyněmi na MD/RD ✓ Rozšíření podpory otcovské (dovolené), podpory otců na rodičovské ✓ Podpora předškolní péče a/nebo péče o seniory ✓ Rozšíření podpory a motivace zaměstnavatelů k zavádění prorodinných opatření
6 Odbory	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Osvěta zaměstnanců a zaměstnankyň o roli odborů ✓ Motivace odborů k zařazení tématu rovných příležitostí mezi priority odborů ✓ Motivace zaměstnanců a zaměstnankyň k zakládání odborů, rozšíření členské základny odborů
7 Sociální systém	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revize výpočtu výměru důchodu pro zajištění rovného odměňování
8 Řešení diskriminace a vymáhání	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Optimalizace soudních řízení a šetření inspekcí práce ✓ Přísnější pravidla a kontrola zaměstnavatelů ✓ Zřízení „whistleblowing“ linky a jednoduchého způsobu anonymního nahlášení diskriminace
9 Vzdělávací systém	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revize výuky/vzdělávání ve školách (s cílem odstranění genderových stereotypů) ✓ Vzdělávání a trénink pedagogických pracovníků a pracovník
10 Podpora žen v zaměstnání a kariérním postupu	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kariérní poradenství pro ženy ✓ Podpora zavádění programů pro podporu talentovaných žen a jejich kariérního rozvoje ✓ Podpora „sisterhood“ nebo ženských klubů ✓ Komplexní soubor opatření pro zatraktivnění vrcholových pozic pro ženy

Zdroj: Analýza příčin a procesů vedoucích k rozdílům v odměňování žen a mužů, MPSV

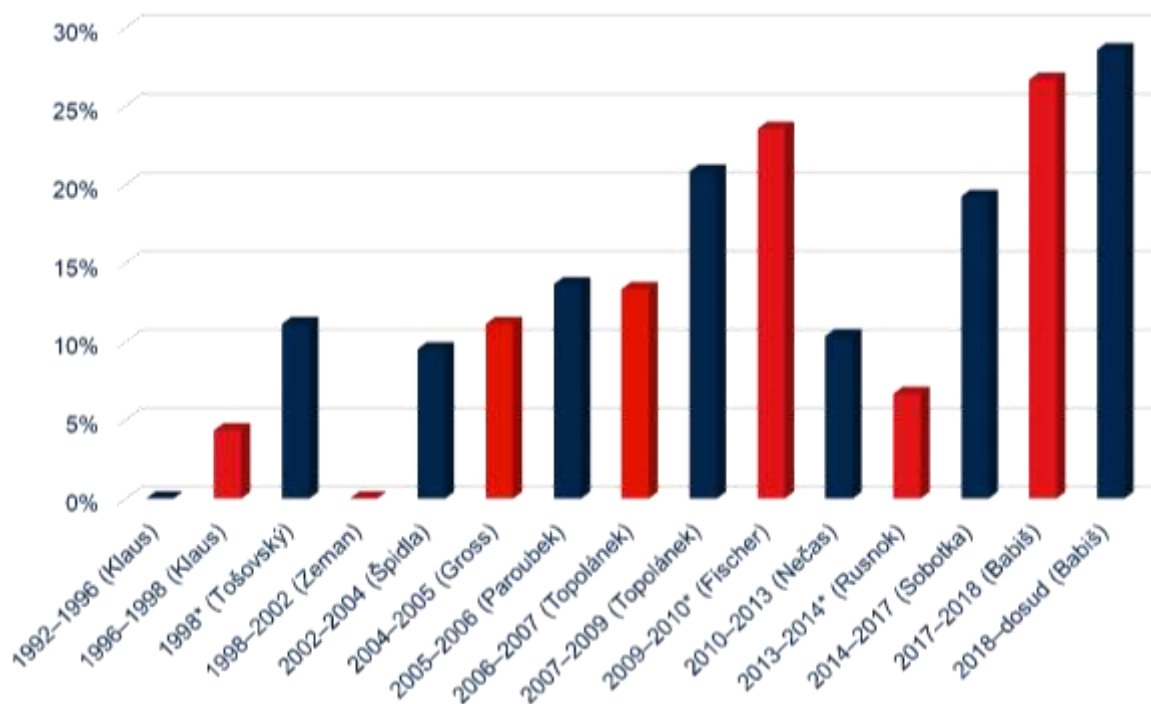
4.3 Zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v ČR

Statistiky týkající se zastoupení žen v rozhodovacích orgánech jsou dlouhodobě na nedobré úrovni v porovnání se zahraničím. Aktuálně **nejvyšší podíl žen v jednotlivých úrovních veřejné správy je zastoupen v prostředí české vlády.**



Zde dochází k poměrně dynamickému vývoji podílu jmenovaných žen. Z údajů v grafu je však zřejmé, že vývoj sice vykazuje průměrně pozitivní vývoj, nicméně tento trend značně zakolísal v letech 2010-2014.

Graf 7 Vývoj zastoupení žen ve vládách ČR



Zdroj: Fórum 50 %

Ani vývoj zastoupení žen v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky a Senátu Parlamentu České republiky (PČR) nevykazuje vyšší podíly zastoupení žen. I zde se jedná o **nižší podíly, než jsou zaznamenány na celoevropské úrovni**. Od roku 1996 se plynule zvyšovaly počty kandidujících žen, zatímco počty kandidujících mužů vykazovaly kolísavý trend.

Od roku 1996 do roku 2002 se plynule zvyšovaly počty kandidujících žen do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky, zatímco počty kandidujících mužů vykazovaly kolísavý trend. V roce 2002 dosáhly počty kandidujících žen (1 596) i mužů (4 472) svého maxima.

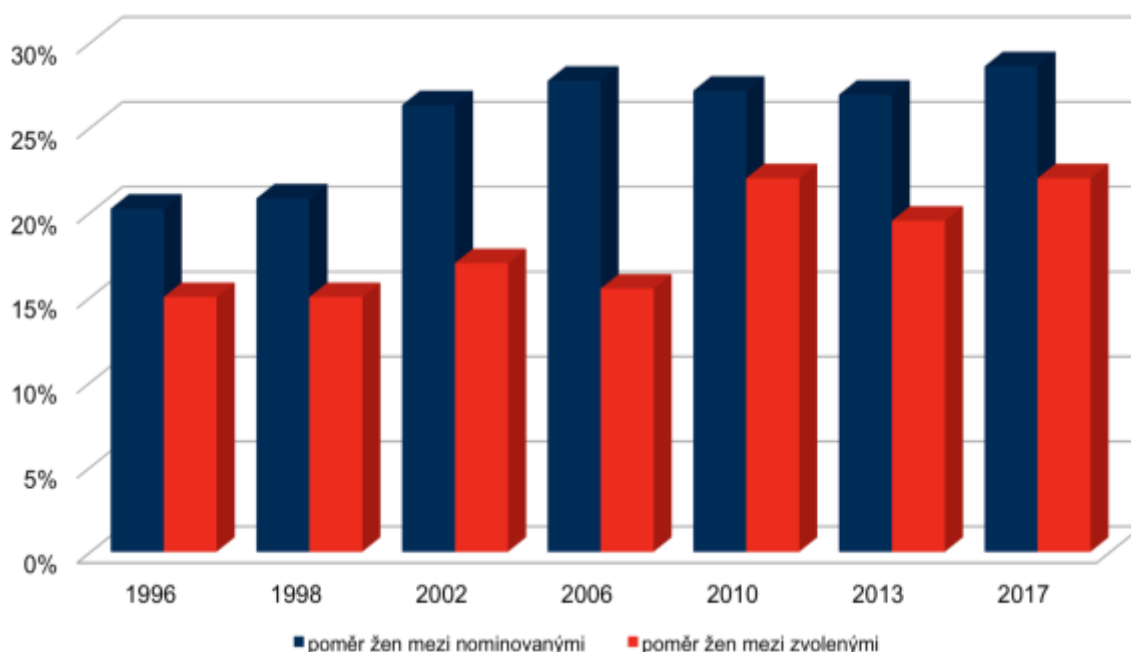
Podíl žen mezi kandidujícími činil ve volbách v letech 1996 a 1998 přibližně pětinu. K nárůstu podílu žen ze všech kandidujících došlo ve volbách do Poslanecké sněmovny v roce 2002. Od té doby se tento podíl drží na úrovni 26-28 %.

Podíl žen ze všech poslanců nepřekročil v letech 1996-2000 interval 15-17 %. Dosud nejvyšší zastoupení mezi poslanci měly ženy od květnových voleb v roce 2010, kdy představovaly 22 % všech zvolených. Po volbách v roce 2013 tvořil podíl žen v poslaneckých lavicích 19,5 %.

Podíl žen mezi poslanci dosáhl v roce 2017 právě úrovně roku 2010. Ve sněmovních lavicích zasedlo 44 nově zvolených žen. V tomto roce kandidovalo od roku 1966 nejvíce žen i mužů, což se promítlo do rekordně nízké úspěšnosti obou pohlaví.



Graf 8 Vývoj zastoupení že v Poslanecké sněmovně PČR

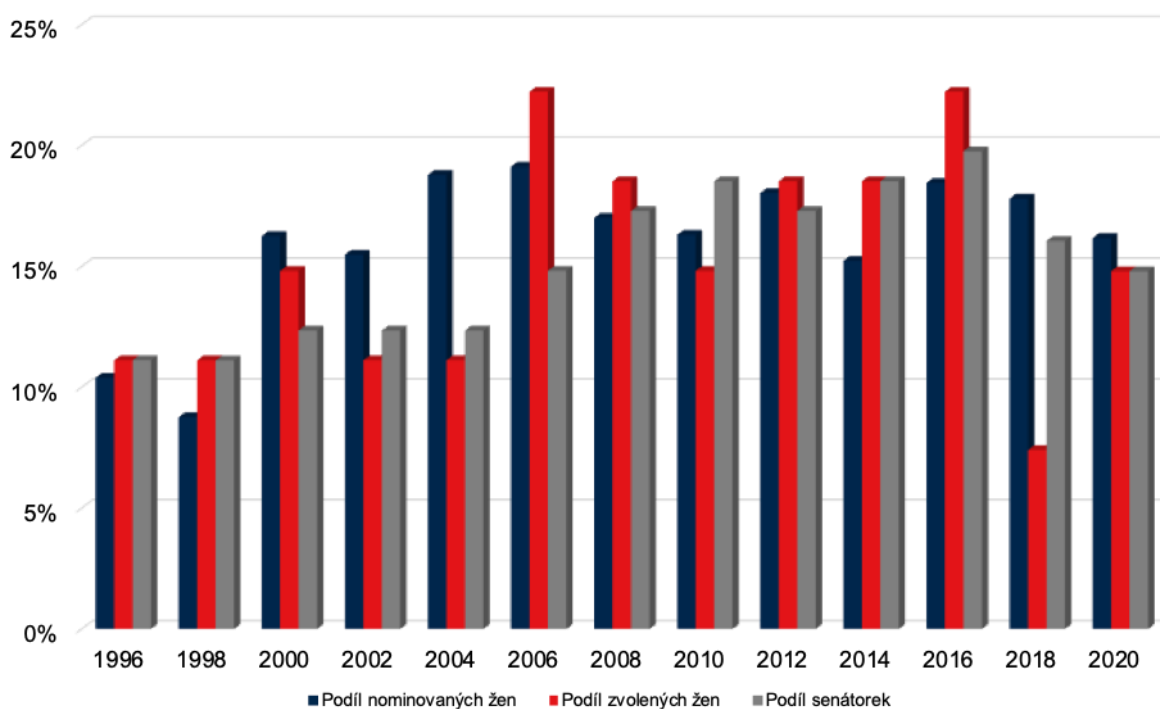


Zdroj: Fórum 50 %

V grafu výše je vidět, že podíl žen kandidujících do Poslanecké sněmovny PČR se v posledních 5 volebních obdobích pohybuje těsně nad hranicí 25 %. V případě Senátu PČR dokonce v průměru mírně poklesl.

Z celkového počtu 81 senátorů bylo k 10. listopadu 2020 dvanáct žen a šedesát devět mužů. **Podíl žen v horní komoře Parlamentu ČR byl 15%.** Pokud již jsou ženy voleny jako senátorky, pak ty, jimž je 60 a více let. Jednalo se o dvě třetiny senátorek.

Graf 9 Vývoj nominací a zastoupení žen v Senátu PČR

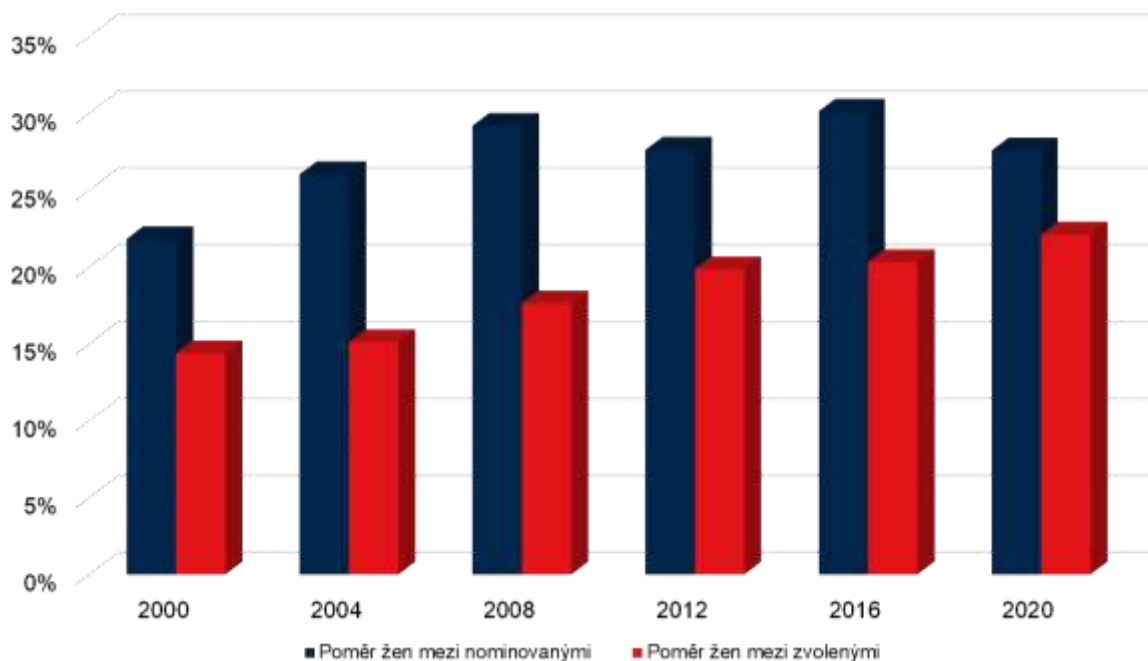


Zdroj: Fórum 50 %



Zastoupení žen v krajských zastupitelstvech se rovněž pohybuje na poměrně nízké úrovni. Pozitivním trendem však je, že **podíl zvolených krajských zastupitelek kontinuálně od roku 2000 roste.**

Graf 10 Vývoj zastoupení žen v krajských zastupitelstvech



Zdroj: Fórum 50 %

Na údaje z výše uvedeného grafu je ještě možné se podrobněji podívat na úrovni jednotlivých krajů České republiky v hodnotách roku 2020. Z tabulky je zřejmé, že **v Jihomoravském kraji je dokonce podíl žen v krajském zastupitelstvu ze všech regionů nejvyšší.** Naopak na úrovni zastoupení žen v krajských radách patří Jihomoravský kraj mezi regiony s vyšším podílem žen (a vyšším než je celorepublikový průměr).

Tabulka 10 Složení volených orgánů krajských úřadů (10/2020)

	Hejtman		Rada				Zastupitelstvo		
	ženy	muži	ženy	Ženy v %	muži	Muži v %	ženy	muži	Ženy v %
ČR celkem	1	13	22	15,7	118	84,3	153	587	21%
Hl. město Praha	-	+	3	27,3	8	72,7	13	52	20%
Středočeský	+	-	2	18,2	9	81,8	15	50	23%
Jihočeský	-	+	2	18,2	9	81,8	13	42	24%
Plzeňský	-	+	0	0,0	9	100,0	10	35	22%
Karlovarský	-	+	1	11,1	8	88,9	11	34	24%
Ústecký	-	+	2	18,2	9	81,8	12	43	22%
Liberecký	-	+	2	22,2	7	77,8	7	38	16%
Královéhradecký	-	+	1	11,1	8	88,9	13	32	29%
Pardubický	-	+	1	11,1	8	88,9	8	37	18%



Vysočina	-	+	2	22,2	7	77,8	8	37	18%
Jihomoravský	-	+	2	18,2	9	81,8	11	54	17%
Olomoucký	-	+	1	9,1	10	90,9	12	43	22%
Zlínský	-	+	2	22,2	7	77,8	8	37	18%
Moravskoslezský	-	+	1	9,1	10	90,9	12	53	18%

Zdroj: Český statistický úřad

Účast žen a mužů ve vedoucích funkcích ústředních vládních institucí České republiky vykazuje rozdílné hodnoty, a to zejména v návaznosti na skutečný fyzický počet pracovníků v dané sekci. Z absolutních i průměrných hodnot je zřejmé, že **nižší podíl žen jsou zejména na pracovních pozicích umístěných výše v rozhodovací hierarchii**. Na pozicích náměstek/yně, Ředitel/ka odboru, Vedoucí oddělení a Ředitel/ka rezortních institucí se podíl žen jen zřídka dostává nad 50% podíl.

Naopak na pozicích odborných pracovníků, tj. běžných úředníků těchto institucí, jsou již vykazovány obdobné znaky jako pro celou oblast veřejné správy – tedy **vyšší podíl zastoupení žen na těchto pracovních pozicích**.

Tabulka 11 Podíl žen ve vedoucích funkcích ústředních vládních institucí ČR (2019)

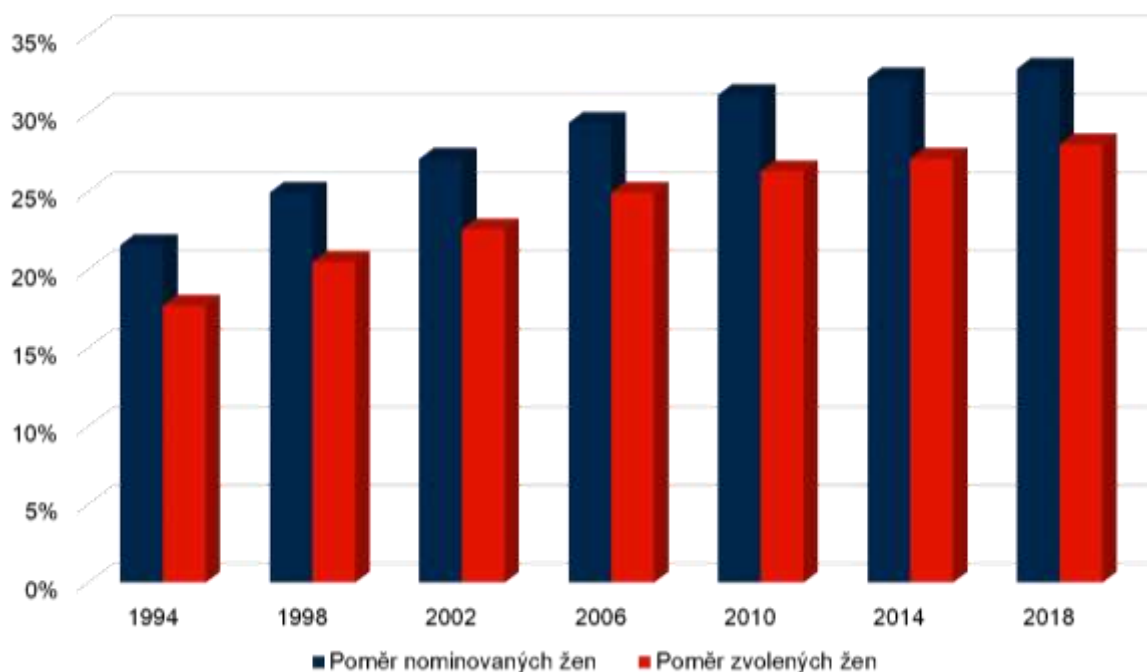
	Náměstek/yně	Ředitel/ka odboru	Vedoucí oddělení	Ředitel/ka rezortních institucí	Ostatní odborní pracovníci/ce
Úřad vlády ČR	75,0%	26,3%	47,2%	-	-
Ministerstvo dopravy	-	20,0%	35,4%	6,7%	60,3%
Ministerstvo financí	16,7%	34,2%	51,4%	42,9%	65,5%
Ministerstvo kultury	40,0%	30,4%	67,9%	34,5%	65,4%
Ministerstvo pro místní rozvoj	50,0%	45,5%	50,0%	33,3%	69,3%
Ministerstvo obrany	42,9%	10,0%	18,3%	-	41,3%
z toho vojáci z povolání	-	2,6%	9,3%	-	22,5%
z toho občanští zaměstnanci	50,0%	22,7%	27,0%	-	48,4%
Ministerstvo práce a sociálních věcí	50,0%	57,7%	61,7%	33,3%	79,7%
Ministerstvo průmyslu a obchodu	28,6%	30,8%	57,1%	30,0%	64,0%
Ministerstvo spravedlnosti	33,3%	40,0%	53,3%	60,0%	67,2%
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	42,9%	41,9%	62,9%	-	70,9%
Ministerstvo vnitra	-	28,9%	49,1%	-	66,5%
Ministerstvo zahraničních věcí	16,7%	21,6%	35,5%	16,7%	-
Ministerstvo zdravotnictví	42,9%	64,7%	61,5%	-	52,4%
Ministerstvo zemědělství	-	23,3%	39,5%	28,6%	68,0%
Ministerstvo životního prostředí	20,0%	26,1%	38,8%	0,0%	66,4%

Zdroj: Český statistický úřad



Podobně pozitivní trend je možné sledovat také na úrovni podílu zastoupení žen v prostředí komunální politiky. Zde se od roku 1994 tento podíl stále navyšuje, a to jak z pohledu žen, které byly nominovány, tak z pohledu finálně zvolených žen do zastupitelstev měst a obcí. Stále se však i zde jedná o nižší podíl, než který je vykazován v řadě jiných vyspělých evropských zemí.

Graf 11 Vývoj zastoupení žen v zastupitelstvech měst a obcí



Zdroj: Fórum 50 %

Při podrobnějším pohledu na podíly mužů a žen v pozicích starostek a starostů dle krajů v republice můžeme vidět, že podíl žen se nejčastěji pohybuje mezi 20-30 %. **V Jihomoravském kraji se potom jedná o jeden z nejnižších vykazovaných podílů.** Na druhou stranu v tomto kraji jako jediném mají ženy zastoupení na vrcholné pozici vedení města v kategorii nad 100 tis. obyvatel

Tabulka 12 Zastoupení žen a mužů mezi starostkami a starosty (05/2019)

Počty obyvatel v kraji	Celkem osob	z toho žen v absolutních číslech	z toho žen v %	z toho mužů v absolutních číslech	z toho mužů v %
Celkem	6 312	1 619	26	4 692	74,3
Jihočeský	623	152	24,4	471	75,6
Jihomoravský	673	153	22,7	520	77,3
Karlovarský	133	43	32,3	90	67,7
Královéhradecký	447	118	26,4	329	73,6
Liberecký	215	64	29,8	151	70,2
Moravskoslezský	300	82	27,3	218	72,7
Olomoucký	402	98	24,4	304	75,6
Pardubický kraj	451	114	25,3	337	74,7
Plzeňský kraj	501	125	25,0	375	74,9



Praha	58	18	31,0	40	69,0
Středočeský	1 144	339	29,6	805	70,4
Ústecký	353	113	32,0	240	68,0
Vysočina	705	136	19,3	569	80,7
Zlínský	307	64	20,8	243	79,2

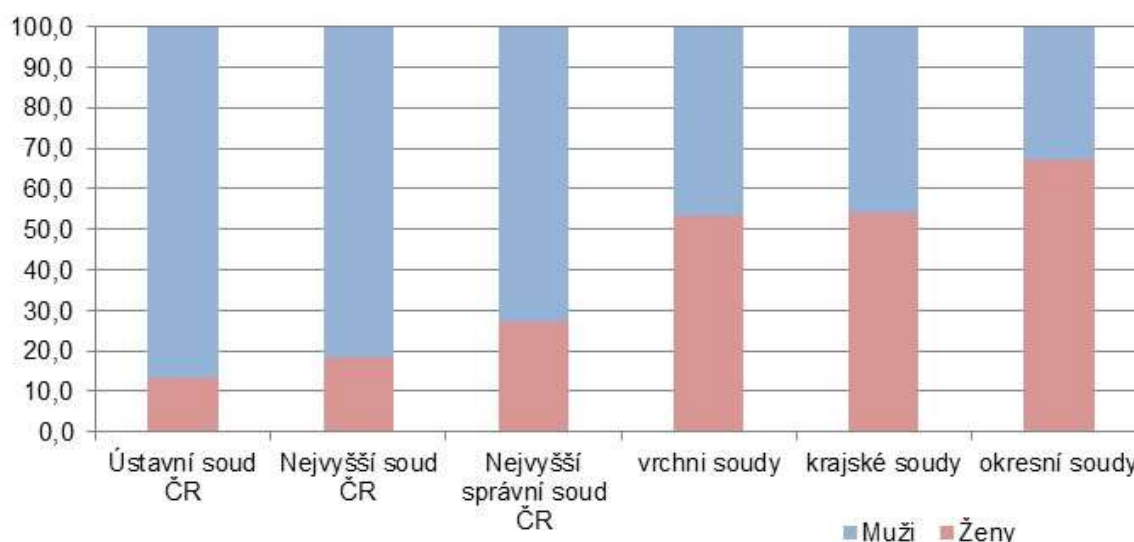
Zdroj: Český statistický úřad

Další vybrané instituce a zastoupení žen v rozhodovacích pozicích

V Armádě ČR je zaměstnáno cca 26,4 tis. osob (bez občanských zaměstnanců). **Podíl žen představoval 13,4 %.** Armáda je přímo klasickým příkladem segregace. Ženy v armádě zaujímají spíše vyšší hodnosti (často s vysokoškolským vzděláním) – a mezi prostými vojíny jsou ženy ve výrazné menšině. Nejvyšší podíl žen byl zjištěn ve věkové kategorii 35-39 let (téměř 15%). Nejnižší podíl žen zaznamenaly v kategorii od 25 do 29 let včetně (11%). **Podíly žen rostou se zvyšující se hodností.** Zatímco podíl žen mezi štábními praporčíky a nižšími hodnostmi představoval celkově 11 procent, mezi poručíky a vyššími hodnostmi dosahoval hodnoty 20 %. Ve věku 30–34 let se mezi štábními praporčíky a nižšími hodnostmi vyskytovalo necelých 9 % žen, zato mezi poručíky a vyššími šaržemi to bylo 24 %. Tento trend je opačný pouze v nejnižším a nejvyšším věku, tedy do 24 a nad 45 let věku včetně, kdy podíl žen u nižších šarží převyšoval podíl žen u šarží vyšších.

Mezi soudci je situace z hlediska podílu mužů a žen příznivější. K 1. 1. 2019 bylo zjištěno 3 006 soudců, **z toho 1 824 žen – tj. cca 60 %.** **Čím je však soudní instituce prestižnější, tím je zde nižší podíl žen mezi soudci.** V případě okresních soudů zaujímají ženy 67 % všech soudců, ovšem na Nejvyšším soudu ČR představují pouze necelých 18 % soudců. **Mezi soudci Ústavního soudu tvořil podíl žen pouhých 13 %.**

Graf 12 Soudci podle pohlaví a typu soudů (2019, v %)



Zdroj: Český statistický úřad

Vedoucí pozice **ve veřejnoprávních médiích jsou jasnou doménou mužů.** Nejnižší zastoupení měly ženy ve vedení a v radě Českého rozhlasu (necelých 6 %) a ve vedení a v radě České televize (necelých 7 %). V radě Českého rozhlasu k 31. 7.

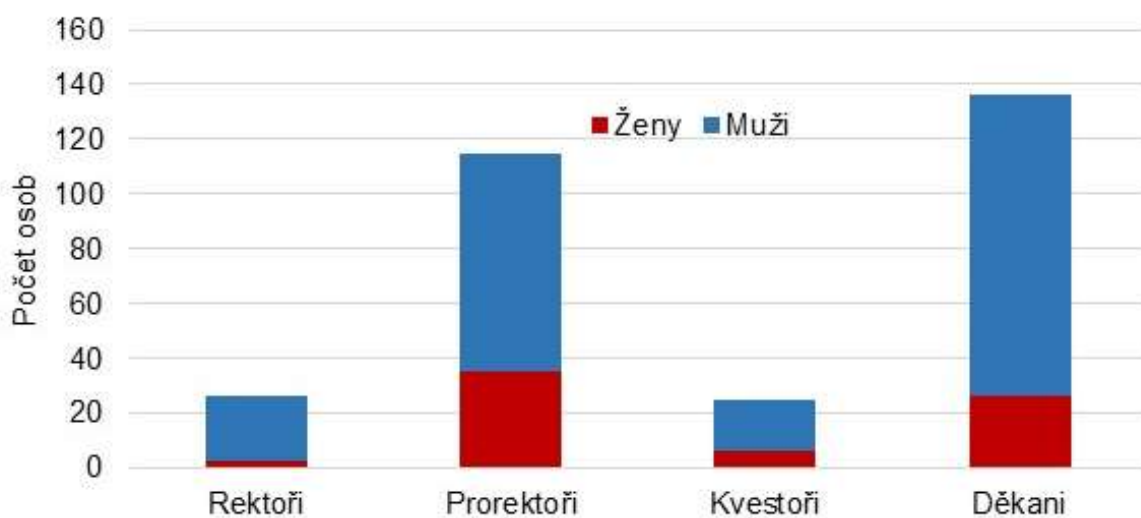


2020 neseděla jediná žena. V České tiskové kanceláři působilo v jejím vedení a v radě celkem 5 žen, což k 31. 7. 2020 představovalo 24 %.

Podíl žen ve vedení vědeckých a akademických institucí je v České republice relativně nízký. V šestačtyřicetileté Akademii věd měly ženy 26% zastoupení (přičemž v její Akademické radě byl jejich podíl 35% a ve Vědecké radě 21%). V Technologické agentuře České republiky činil podíl žen v rozhodovacích pozicích 18 %, v Grantové agentuře České republiky šlo o 20% podíl.

Zatímco na základních i středních školách tvoří drtivou většinu zaměstnanců ženy, řídicí funkce ve vedení veřejných vysokých škol získávají v drtivé většině případů muži. Mezi rektory měly ženy k 3. 11. 2020 pouze 8% zastoupení, mezi děkany 19%, v případě kvestorů se jednalo o 24% podíl a nejvyšší podíl žen byl zjištěn mezi prorektory, a to 30%.

Graf 13 Řídicí osoby ve vedení veřejných vysokých škol (11/2020)



Zdroj: Český statistický úřad



5 GENDEROVÁ NEVYVÁŽENOST ZAMĚSTNANÝCH NA VYBRANÝCH MĚÚ JIHMORAVSKÉHO KRAJE

Hlavními vstupy pro zpracování analýzy byly materiály připravené na základě **analýz zabývajících se rozbořením dílčích témat zahrnujících mimo jiné i genderovou problematiku v rámci fungování MěÚ Moravský Krumlov:**

- ✓ Výstupy provedeného genderového auditu na městském úřadě v Moravském Krumlově;
- ✓ Analýza platů zaměstnanců a příčin genderové nevyváženosti na městském úřadě v Moravském Krumlově;
- ✓ Výstupy dotazníkového šetření mezi zaměstnanci Městského úřadu v Moravském Krumlově.

Dále jsou do celkové analýzy příčin genderové nevyváženosti zahrnuty výsledky **šetření provedeného na vybraných městských úřadech v Jihomoravském kraji:**

- ✓ Výstupy z řízených pohovorů se zástupci vybraných městských úřadů v Jihomoravském kraji.

Pro zpracování analýzy byl vyhrazen časový prostor roku 2020. Vzhledem k nastalé pandemické situaci počátkem roku a následnou vlnu opatření pro omezení šíření nákazy, **bylo nutné některá původně plánovaná šetření a aktivity spojené s osobním kontaktem omezit a zvolit jinou formu (telefonicky, emailem, videokonferencí apod.).**

5.1 Genderový audit na MěÚ Moravský Krumlov

V první polovině roku 2017 byl na Městském úřadě v Moravském Krumlově **proveden genderový audit**⁸. Ten analyzoval otázky týkající se zajištění fungování úřadu (organizační struktura; statistika zaměstnanců/kyň dle pozic/struktury/pohlaví/věku; agregované údaje o platech; kolektivní smlouva; etický kodex; vnitřní platový předpis; směrnice kontrolní systém; zkušební řád; zásady poskytování finanční dotace; dotace z rozpočtu; místní noviny). Audit zahrnoval **fokusní skupiny a řízené rozhovory**, kterých se zúčastnilo celkem 8 zaměstnankyň a zaměstnanců úřadu, 4 ženy a 4 muži. Dále bylo provedeno **on-line dotazníkové šetření**, kterého se zúčastnila většina zaměstnanců/kyň úřadu (46 z 58). Výstupy z provedeného šetření jsou shrnuty v podobě zjištěných pozitiv a problematických oblastí v následující tabulce.

Za relevantní pro analýzu příčin genderové nevyváženosti lze považovat zejména následující zjištění auditu:

- ✓ **Pozitivní zjištění auditu s vlivem na genderovou situaci:**
 - MěÚ je svými zaměstnanci/kyněmi **chápán jako nediskriminující úřad**, který nabízí svým zaměstnaným srovnatelné podmínky.

⁸ **Genderový audit** = je typem sociálního auditu, který je možné, jakožto jeden z nástrojů strategie **gender mainstreamingu**, využít při prosazování genderové rovnosti. Při realizaci genderového auditu jsou analyzovány vnitřní organizační procesy a struktura organizace z genderové perspektivy.



- Rovné příležitosti, resp. cílové skupiny **jsou tematizovány ve strategických dokumentech** města Moravský Krumlov.
- MěÚ používá korektní inzerci, uvádí **oba rodové tvary nabízených pracovních pozic** (např. asistent/ka).
- MěÚ je chápán jako zaměstnavatel, který při výběru uchazečů/uchazeček **neupřednostňuje žádnou skupinu osob**.
- MěÚ **podporuje kariéerní rozvoj všech** zaměstnanců a zaměstnankyň bez ohledu na jejich pohlaví nebo věk.
- Ze statistik platů vyplývá vysoká míra objektivit odměňování a **nelze z ní vyvodit, že by ženy nebo muži byli platově diskriminováni**.
- Zaměstnanci/kyně nepovažují platové hodnocení za diskriminační.
- MěÚ ve velké míře vychází vstříc zaměstnancům/kyním v otázce **individuální úpravy pracovní doby** z osobních důvodů.
- Vládne **přátelská atmosféra**, a to jak mezi kolegy/němi na stejné úrovni, tak mezi podřízenými a nadřízenými.
- ✓ **Negativní zjištění auditu s vlivem na genderovou situaci:**
 - Nepoužívají se genderově odlišené statistiky.
 - **Používání generického maskulina** i pro popis výhradně ženských pozic.
 - **Nedostatečné vnímání rovných příležitostí jako důležitého tématu** ze strany MěÚ i přes jeho zahrnutí do důležitých strategických dokumentů.
 - Ve **výjimečných případech** dochází k jednání, které není v souladu s příslušnou legislativou (zákon č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti).
 - Výstupy z kvalitativní části šetření jsou ve vztahu k procesu hodnocení zaměstnaných na Městském úřadě Moravský Krumlov nejednoznačné. Objevily se názory, že hodnocení neprobíhá. Rovněž však zazněly výpovědi, že práce je hodnocena, nicméně v některých případech byla zpochybňována efektivita a objektivita tohoto hodnocení.
 - Dochází k **terminologickým nedorozuměním** v oblastech pružné pracovní doby.

Na základě doporučení vzešlých ze zpracovaného genderového auditu vznikl dále dokument „**Zhodnocení dopadu implementace genderových opatření na MěÚ Moravský Krumlov**“ obsahující celkem 7 opatření: systematická práce s genderovou problematikou, zlepšení komunikace a hodnocení zaměstnaných, zavádění flexibilních forem zaměstnávání, koučing vedoucích pracovníků/nic k zajištění vyšší transparentnosti odměňování, zvýšení komfortu zaměstnaných (zejm. žen), vzdělávání zaměstnaných za účelem lepšího zvládnutí krizových situací, genderový re-audit.

Po zohlednění zjištěných nedostatků i pozitivních přístupů ke genderovým otázkám, byla provedena jejich sumarizace do závěrečných doporučení a cílů. Cíle, které jsou ve vztahu k analýze příčin genderové nevyváženosti nejvíce relevantní, jsou například následující (cílů a doporučení vzešlých z auditu je více):

- ✓ Cíl: Analyzovat existující data o zaměstnancích/kyních z genderového hlediska a aktivně s nimi pracovat v personální práci.



- ✓ Cíl: Zavést pravidelná hodnocení všech zaměstnanců/kyň.
- ✓ Cíl: Maximální transparentnost v odměňování na úrovni referent/ka.
- ✓ Cíl: Předcházet nedorozuměním v otázce flexibilní pracovní doby + Zvýšit komfort zaměstnanců v době oběda.

5.2 Analýza platů zaměstnanců a příčin genderové nevyváženosti

Analýza platů zpracovaná rovněž v rámci projektu „Zavádění rovných opatření na Městském úřadu v Moravském Krumlově“ byla provedena v dubnu 2019. byla provedena na vzorku **69 zaměstnanců MěÚ Moravského Krumlova ve věku od 25 do 60 let v zastoupení 54 žen a 15 mužů**. Věkově se jak u žen, tak u mužů jednalo nejčastěji o kategorii 40-50 let a nad 50 let. Analýza platů uvádí, že **takováto věková struktura může v určité míře eliminovat rozdíly v praxi obou pohlaví**, které ve veřejné správě mají následně vliv na výši platového stupně.

Analýza z hlediska genderové rovnosti vycházela ze základního ověřitelného předpokladu podpořeného oficiálními statistikami ČSÚ („*Ve veřejné správě se odměňování zaměstnanců řídí tabulkami, které nezohledňují pohlaví. Přesto stát a veřejné instituce v prvním pololetí roku 2018 vyplácely mužům průměrný plat ve výši 38 794 korun, žena měla o 6 866 korun méně.*“).

V následujícím přehledu jsou uvedeny významná zjištění plynoucí z provedeného auditu ve vztahu k řešené problematice genderové nevyváženosti:

- ✓ Výsledky porovnání platů zaměstnanců **na vedoucích pozicích**:
 - Průměrný **plat vedoucích pracovníků** na úřadě činí 39 537 Kč. Průměrný plat mužů činí 38 940 Kč, u žen je to 39 935 Kč. Průměrný plat žen na vedoucích pozicích je tedy o 995 Kč vyšší. Tento rozdíl je dán vyšším počtem mužů (celkem 2 ze 4) zařazených do nižší platové třídy.
 - Při porovnávání **vedoucích pracovníků ženského a mužského pohlaví** na stejné pracovní pozici a se stejným vzděláním a zařazením do platové třídy a stupně bylo zjištěno, že žena (46 let) má v porovnání s mužem (42 let) o celkem 3 000 nižší plat (8,07 % v neprospěch ženy). Zjištěný rozdíl byl dán pouze výší osobního příplatku, což ve výsledku znamená, že roční ztráta této ženy činí 36 000 Kč.
 - **Obdobné rozdíly však byly identifikovány za obdobných výchozích předpokladů i při porovnání odměn mezi samotnými ženami na vedoucích pozicích** (zde rozdíl činil více než 6 tis. Kč a byl opět dán výší osobního příplatku).
 - Z pohledu genderové vyváženosti je tedy možné konstatovat, že rozdíly mezi platy **nejsou nikterak zásadně nebo viditelně ovlivněny pohlavím zaměstnance**. Existují sice rozdíly mezi odměňováním žen a mužů, ale stejně tak existují rozdíly mezi odměňováním zaměstnanců stejného pohlaví. Tyto rozdíly vznikají buď nižším stupněm vzdělání, v případě porovnávání platů zaměstnanců se stejným vzděláním pak rozdílnou výší osobního ohodnocení.
- ✓ Výsledky porovnání platů zaměstnanců **na pozicích referentů**:



- Porovnání platů na referentských pozicích bylo provedeno napříč všemi odbory u celkem 53 zaměstnanců (9 mužů a 44 žen). Z hlediska vzdělání se jednalo o 30 zaměstnanců se středoškolským a 23 s vysokoškolským vzděláním.
- **Z hlediska genderových souvislostí lze vzhledem k nepoměrnému zastoupení obou pohlaví činit zásadní závěry.**
- Rovněž u referentských pozic **mají velký vliv na výši platu osobní příplatky.**
- Při porovnání **platů zaměstnanců ženského a mužského pohlaví na srovnatelných referentských pozicích** (se stejným vzděláním, platovou třídou a stupněm) vyzněla dvě reprezentativní porovnání jednou ve prospěch ženy (rozdíl ve výši 1 350 Kč, tj. 16 200 Kč ročně), jednou ve prospěch muže (rozdíl v měsíčním platu ve výši 2 925 Kč, což ročně představuje celkový rozdíl ve výši cca 25 tis. Kč). **V obou případech je rozdíl dán výší osobního příplatku.**

Podíváme-li se na výsledky analýzy platů z pohledu genderově citlivých otázek, můžeme konstatovat, že **rozdíly v odměňování zaměstnanců existují, ale jejich důvodem není pohlaví zaměstnance.** Byly zjištěny případy, kdy měla žena vykonávající shodnou pozici jako už vyšší plat i naopak. Stejně tak ale byly identifikovány poměrně vysoké rozdíly mezi platy žen vykonávající práci na shodné pracovní pozici. Výše platu je tam **nejvíce ovlivňována výší přiděleného osobního příplatku nežli pohlavím zaměstnance.** Na počátku šetření stanovená hypotéza vyplývající z dat Českého statistického úřadu, tak nebyla potvrzena.

5.3 Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci MěÚ M. Krumlov

Předmětem dotazníkového šetření, které proběhlo mezi zaměstnanci MěÚ Moravský Krumlov v termínu 02-03/2019, bylo **zjištění spokojenosti zaměstnanců úřadu**, a to celkem ve třech oblastech (1. spokojenost s pracovním prostředím, 2. odměňování a hodnocení práce a 3. rovný přístup, odměňování a slaňování péče o rodinu). Výsledky šetření jsou mimo jiné ovlivněny již samotnou zaměstnaneckou strukturou úřadu s výraznou dominancí žen (z celkových 57 dotazníků jich 11 vyplnili muži a 46 žen).

Šetření zahrnovalo celkem 15 otázek. Z hlediska příčin genderové nevyváženosti lze za důležité považovat zejména otázky, které směřovaly do následujících tematických oblastí:

✓ **Tematická oblast „spokojenost s pracovním prostředím“:**

- *vztahy na pracovišti (spokojenost s kolegy a kolegyněmi a spokojenost se svým přímým nadřízeným/svou přímou nadřízenou)*

U otázky zaměřené na vztahy s kolegy se objevilo nejvíce kladných odpovědí z celého šetření. Navíc v rámci záporných odpovědí nebyla zaznamenána ani jedna odpověď typu „velmi nespokojen“. Současně však nebyly ze strany nespokojených zaměstnanců uvedeny přesné důvody jejich nespokojenosti. Obdobně odpovídali zaměstnanci i v případě otázky týkající se vztahů se svými nadřízenými.

Obecně lze říci, že toto téma patřilo **v rámci celého šetření mezi nejlépe hodnocené** (nejvíce výrazně pozitivních odpovědí).



- *výskyt diskriminací, nevhodného chování, šikany či sexuální obtěžování ze strany kolegů, kolegyně, nadřízených či klientů*

K tématu šikany a sexuálního obtěžování na pracovišti se nevyjádřily téměř tři čtvrtiny respondentů vůbec. Lze tedy usuzovat, že se s nevhodným chováním na pracovišti nesetkali. **5 respondentů však potvrdilo, že se na pracovišti setkalo s nevhodným chováním** v podobě sexuálních narážek nebo v podobě šikany ze strany nadřízeného. Dostupné statistiky zaměřené na zjišťování projevů nevhodného chování na pracovištích v ČR (např. STEN MARK) uvádí, že až třetina zaměstnanců v ČR se setká na pracovišti se šikanou či jiným nevhodným chováním. **Současně také uvádí, že většinou se to týká žen na pracovišti.**

V případě MěÚ Moravský Krumlov potvrdilo výskyt tohoto jevu 9 % dotazovaných. Nejčastěji se jednalo o nevhodné sexuální narážky nebo šikanu ve formě ponižování. Většinou se jednalo o zaměstnance působící na úřadě již více let a ve věkové kategorii 36 až 45 let a ve 2 případech do 35 let. Ve dvou případech se jednalo o muže, kteří uváděli nevhodné chování vůči svým kolegyním i vůči sobě.

Na základě informací zjištěných v rámci šetření tedy nelze učinit stejné závěry, které by odpovídaly uvedeným celonárodním statistikám, s jistotou však (porovnáním procentuálního výskytu daného jevu) je možné konstatovat, že v **prostředí MěÚ Moravský Krumlov situace v tomto ohledu vypadá lépe.**

✓ **Tematická oblast „rovný přístup, odměňování a slaňování péče o rodinu“:**

- *přístup vedení úřadu k ženám i mužům rovným způsobem (např. při nábor, kariérní postup, finanční hodnocení)*

Toto téma představuje z hlediska genderových otázek jednu z klíčových oblastí. Na základě získaných odpovědí (65 % respondentů domnívá, že zaměstnavatel přistupuje k ženám a mužům rovným způsobem, 16 % uvedlo, že vedení úřadu nepřistupuje k mužům a ženám rovným způsobem a 19 % respondentů nedokázalo odpovědět) lze také usuzovat, že jde o problematiku, která spoluurčuje genderovou nevyváženost při zaměstnávání v prostředí veřejné správy.

I přes výraznou většinu spokojených odpovědí je zde **poměrně vysoké procento odpovědí s negativním** (u nich však nebyl respondenty uváděn důvod negativní odpovědi) **nebo neutrálním nádechem** (u nich se lze spíše klonit k tomu, že více než neutrální vyjadřují mírně negativní postoj k dané problematice). To potvrzuje existenci znevýhodňujícího faktoru pro zaměstnankyně/uchazečky o zaměstnání ve veřejné správě v podobě předsudků týkajících se kariérního rozvoje či výše finančního ohodnocení.

- *spokojenost s rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem, rozvržením a délkou pracovní doby*

V odpovědích k tomuto tématu převládaly pozitivní odpovědi. Přesto však celkem 9 respondentů (tj. 16 %) uvedlo, že spíše nebo rozhodně není spokojeno s rovnováhou rodinného a pracovního života. **Nespokojenost vyjádřilo celkem 5 žen a dále 4 muži.** Nelze tedy jednoznačně usuzovat, že by v případě zaměstnání na MěÚ Moravský Krumlov toto téma bylo zdrojem problémů zahrnujících genderový rozměr.



6 ANALÝZA VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ

6.1 Základní informace k provedenému průzkumu

Na téma „Příčiny genderové nevyváženosti zaměstnaných na městských úřadech v Jihomoravském kraji“ byl proveden **průzkum na několika dalších vybraných městských úřadech v Jihomoravském kraji**. Šetření bylo provedeno formou řízených pohovorů s vrcholnými představiteli dotčených úřadů. Do šetření byla zahrnuta srovnatelně velká, ale i co do počtu obyvatel větší města a jedno město menší. Počet obyvatel se většinou adekvátně odráží rovněž do velikosti úřadu a tedy i celkového počtu zaměstnanců.

Celkem bylo položeno zástupcům jednotlivých měst následujících **6 okruhů** s předdefinovanými odpověďmi nebo vyjádřením vlastní odpovědi / doplnění k danému tématu. Dotazovaní měli u některých otázek možnost vybírat z více možností.

1. Mají muži zájem o práci na Vašem úřadu?
2. Pokud podle Vašeho názoru muži nemají zájem o práci na úřadech, jaký je důvod?
3. Proč, podle Vašeho názoru, na Vašem úřadě pracuje více žen, než mužů?
4. Mají ženy zájem kariérně růst?
5. Co by podle Vašeho názoru pomohlo k tomu, aby na úřadech pracovalo více mužů?
6. Má podle Vás smysl zavádět nějaká speciální opatření, která by přitáhla do Vašich řad více mužů?

6.2 Podíl žen a mužů v zaměstnanecké struktuře

Při pohledu na zaměstnanecké struktury všech oslovených městských úřadů je zřejmé, že je zde **jednoznačná dominance zastoupení žen**. To potvrzuje dlouhodobý status quo doložitelný oficiálními statistikami a platný pro zaměstnávání ve veřejné správě v obecné rovině.

V procentuálním vyjádření vykazuje **nejvyšší podíl zaměstnaných žen MěÚ Moravský Krumlov**. Vysoký podíl zaměstnaných žen je rovněž v organizační struktuře obce Jevišovice, což je ale do velké míry ovlivněno celkovým počtem zaměstnanců úřadu. Naopak nejvyšší podíl zaměstnaných mužů na úřadě je zaznamenán v obci Branišovice. I zde je však výsledek výrazně ovlivněn celkovým malým počtem zaměstnanců.

Ostatní zahrnuté municipality pak vykazují statistiky již více typické pro zaměstnanost ve veřejné správě, tedy **je zde zřejmá převaha zaměstnaných ženského pohlaví**. Příčiny samozřejmě vycházejí z obecně známých souvislostí týkajících se genderové nevyváženosti v oblasti zaměstnávání. Ty platí nejen v působnosti veřejné správy, ale v tématu zaměstnávání obecně.



Tabulka 13 Přehled analyzovaných MěÚ a zaměstnanecká struktura dle pohlaví

	počet zaměstnanců MěÚ	z toho žen (abs.)	z toho mužů (abs.)	z toho žen (%)	z toho mužů (%)
M. Krumlov	58	48	10	82,8%	17,2%
Branišovice	9	4	5	44,4%	55,6%
Jevišovice	9	7	2	77,8%	22,2%
Ivančice	120	75	28	62,5%	23,3%
Kuřim	89	60	29	67,4%	32,6%
Kyjov	180	135	45	75,0%	25,0%

Zdroj: vlastní šetření

6.3 Rozbor dílčích témat a příčin genderové nevyváženosti

6.3.1 Zájem o práci na městském úřadě ze strany mužů a žen

Prvním zjišťovaným tématem byl zájem o práci v prostředí poskytování služeb veřejné správy. Žádná z odpovědí nevybočovala ke krajním hodnotám nabízeného spektra. Tzn. **nelze striktně vyvrátit ani potvrdit, zda muži mají zájem o pracovní pozice na městském úřadě**. Z doplňujících odpovědí a poskytnutých informací však bylo zřejmé, že **významným faktorem je typ nabízené pracovní pozice**. Např. práce na odborech, kde jsou řešeny dopravní či stavební nebo investiční agendy bývá ze strany mužů preferována rozhodně více než práce na odborech sociálních a zdravotních věcí nebo školství.

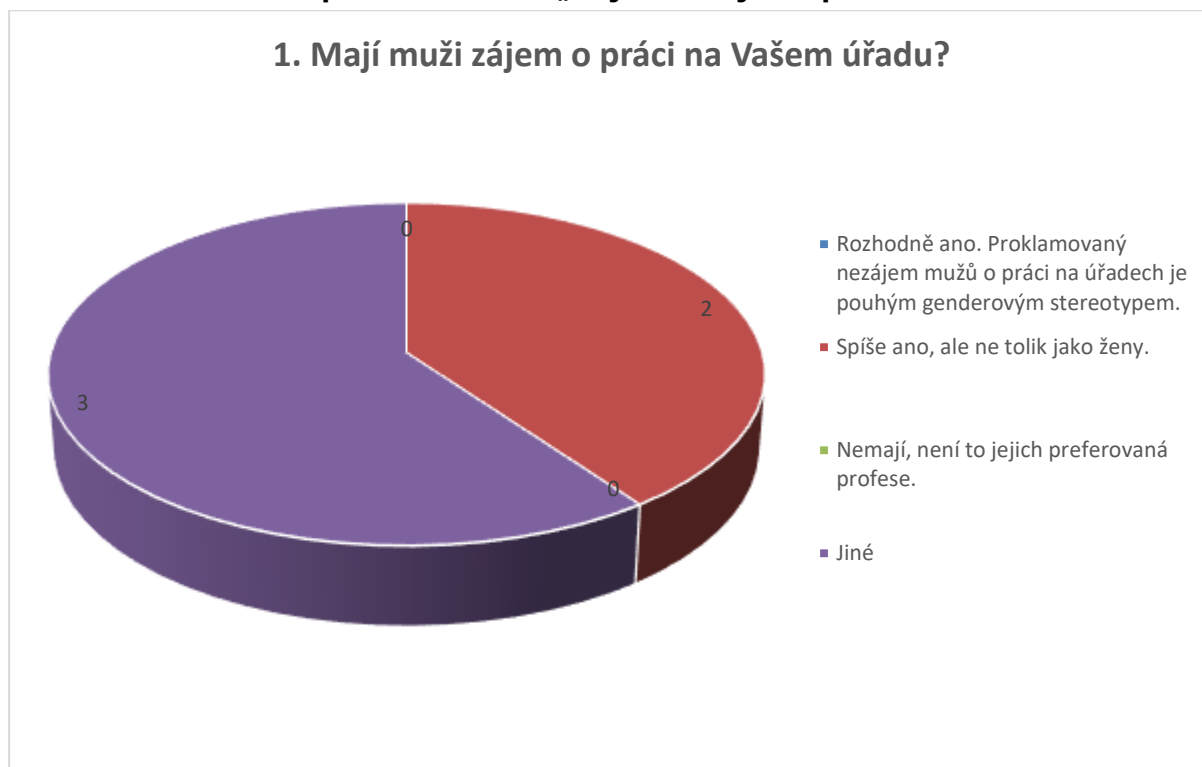
Práce na obecním či městském úřadě není spojena jen s výkonem kancelářských činností. Jsou zde zřizovány rovněž pozice, které jsou zpravidla **určeny zejména pro mužskou část populace** (např. práce v technických službách, servisních organizacích obce / města nebo v řadách obecní / městské policie). Příkladem může být podíl mužů pracujících pro městskou policii v Moravském Krumlově (6 mužů z celkového počtu 7 zaměstnanců).

Příslušní pracovníci městských úřadů se snaží při přijímání zaměstnanců nedělat rozdíl mezi ženami a muži, ale **zohledňovat jen profesní a odbornou způsobilost kandidáta** na danou pozici. Většina odpovídajících však potvrdila, že **častějšími uchazeči o práci na městském úřadě jsou ženy**. Může to také být ovlivněno tím, že mužům administrativní práce není natolik příjemná jako ženám a většinou také nejsou tak pečliví jako bývají ženy. V odpovědích se také objevil názor, že rovněž kontakt s klienty zvládají většinou lépe ženy, které v prostředí veřejné správy dle názorů představitelů uvedených měst jsou empatičtější a trpělivější.



Graf 14

Odovědi na otázku „Mají muži zájem o práci na Vašem úřadu?“



Zdroj: vlastní šetření

Další souvislostí v tomto tématu je obecně rozšířený předpoklad (bohužel založený často na reálném podkladu), že **muži jsou typičtí živitelé rodin** (tato role se od nich přirozeně očekává) a z platu na úřadě rodinu a výdaje související s chodem domácnosti odpovídajícím způsobem nezajistí. Podle názorů odpovídajících vedoucích pracovníků častěji nejde ženám, se kterými se při náboru zaměstnanců setkávají, o kariéru, ale o dobrou a klidnou práci v dobrém kolektivu. Takže v tomto ohledu jsou pak z pohledu zaměstnavatele i stabilnějšími zaměstnanci.

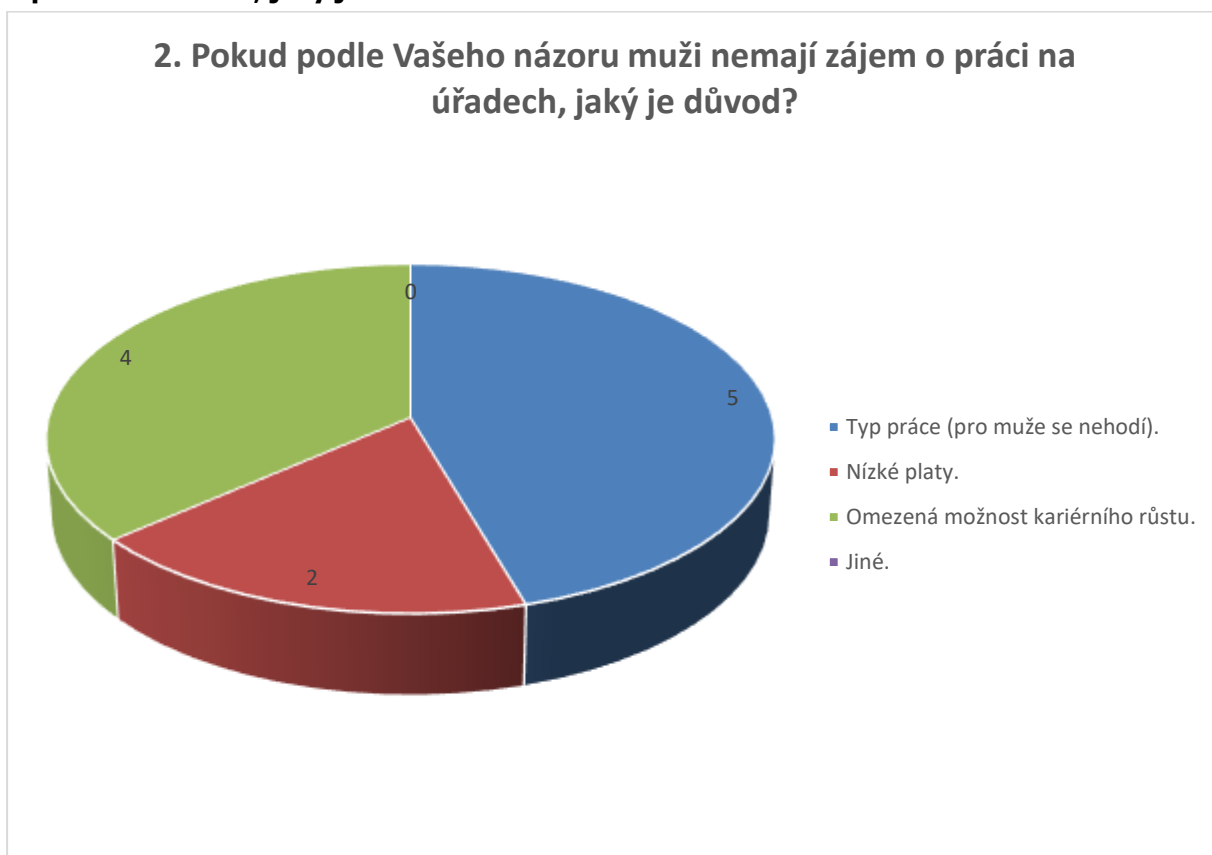
I z dlouhodobého hlediska jsou tak dle vyjádřených názorů **pro práci ve veřejné správě ženy perspektivnější, než muži**, protože je tento typ práce více baví a délka jejich setrvání v zaměstnaneckém poměru je obvykle delší než v případě mužů.

6.3.2 Důvody nižšího zájmu o práci na městském úřadě ze strany mužů

Druhý dotaz volně navazoval na přechodí a odovědi v podstatě potvrzují to, co respondenti vyjádřili v rámci odovědí k prvnímu tématu. I zde se projevuje zkušenost vedoucích pracovníků úřadů z dříve proběhlých náborů, kdy se potvrzovaly již několikrát výše naznačené příčiny nižšího zájmu o tyto pozice ze strany mužů. **Nejčastější odovědí bylo, že pro muže se tento typ práce nehodí.** Současně lze v těchto odovědích možné zaznamenat i náznak toho, že pro muže je práce ve veřejné správě celkově méně atraktivní. Toto tvrzení můžeme podepřít tím, co naznačují i ostatní časté odovědi na položenou otázku – tedy že **limitující je z pohledu mužů rovněž vidina omezeného kariérního růstu a také nižší platové ohodnocení.**



Graf 15 Odpovědi na otázku „Pokud podle Vašeho názoru muži nemají zájem o práci na úřadech, jaký je důvod?“



Zdroj: vlastní šetření

6.3.3 Důvody vyššího podílu zaměstnaných žen

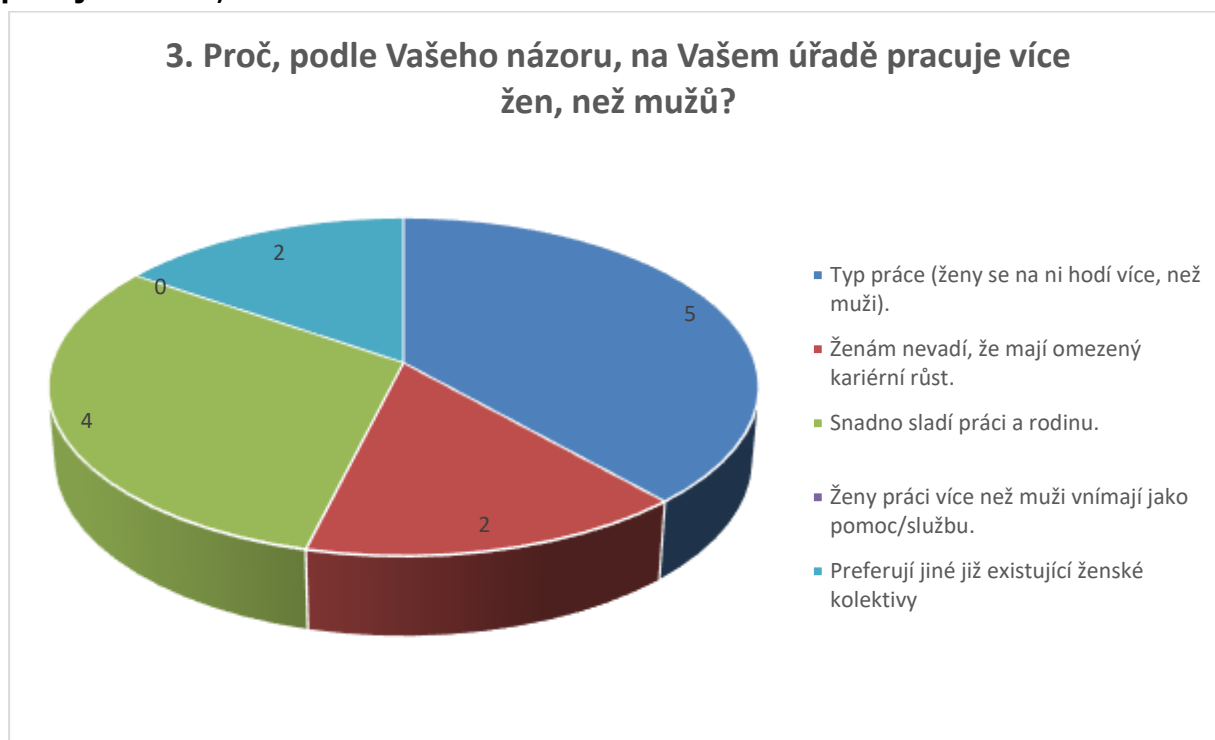
Třetí dotaz mířil přímo na hlavní podstatu problematiky, kterou se tento materiál zabývá, tedy na důvody, proč je v oblasti veřejné správy tradičně zaměstnáno více žen než mužů. Nejhojněji je zastoupena odpověď potvrzující to, co již jednoznačně plynulo z odpovědí na předchozí dva dotazy, tedy to, že **obecně je tento typ zaměstnání vnímán jako vhodnější pro ženskou část populace.**

Dalším příčinou vyššího podílu žen ve veřejné správě souvisí s rolí ženy jako hlavního člena rodiny pečujícího o domácnost, děti a rodinu jako celek. **Takto je role ženy historicky převážně dána a je tak i přirozeně majoritou vnímána**, což se promítá i do role ženy na trhu práce. I když se v posledních desetiletích jistě na tomto schématu mnohé změnilo, jeho základní rysy přetrvávají. Práce ve veřejné správě, tedy převážně kancelářská práce s většinou poměrně jasně danými časovými a obsahovými obrysy, tak představuje pracovní pozici, která nabízí více jistoty, že žena bude schopna tuto svou roli zastávat. Podobně je tomu i u dalších pozic, které jsou typicky více obsazovány ženami (zdravotnictví, školství atd.) Naopak práce v soukromém sektoru přináší zpravidla více rizik z hlediska časových změn, náhlých změn v obsahu vykonávané práce atd.

Dalšími vyjádřenými názory, které rovněž zapadají do celkového kontextu odpovědí, jsou „Ženám nevadí, že mají omezený kariéerní růst“ a „Ženy preferují jiné již existující ženské kolektivy“.



Graf 16 Odpovědi na otázku „Proč, podle Vašeho názoru, na Vašem úřadě pracuje více žen, než mužů?“



Zdroj: vlastní šetření

Jako konkrétní případ dokladující výše uvedené závěry je možné uvést doplňující informaci uvedenou zástupcem města Ivančice: na městském úřadě je zavedena **klouzavá pracovní doba**, díky čemuž není problém se dohodnout podle individuálních potřeb zaměstnaných žen a péče o rodinu se tak s prací na městském úřadu snadnou skloubí.

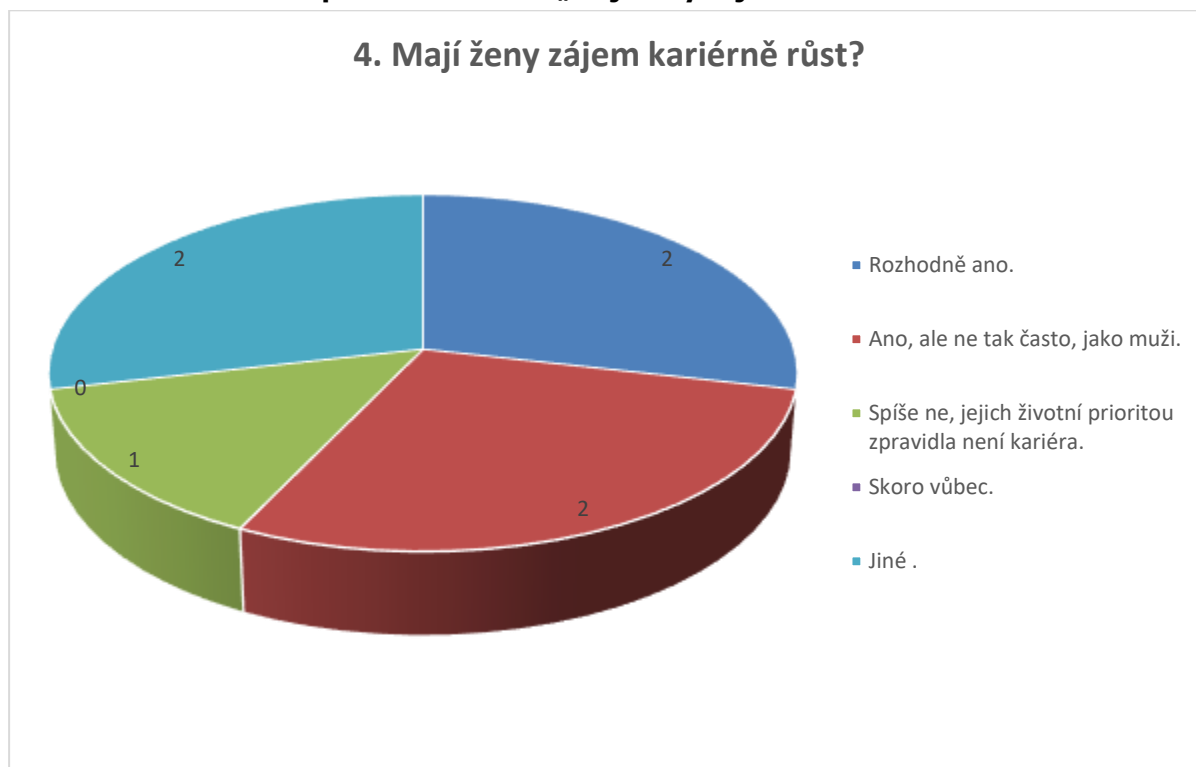
6.3.4 Kariérní růst

Jedním z výchozích předpokladů, který je potřeba v této oblasti zmínit, je fakt, že z důvodu mateřské a následně rodičovské dovolené **ženy budují kariéru zpravidla až v pozdějším věku**. Byť v posledních desetiletích došlo k posunu této hranice, obecně je tento předpoklad stále z velké části platný.

Určitě není možné paušálně říci, že ženy nemají nebo mají výrazně nižší zájem o kariérní růst než muži. V zásadě se jedná o **velmi individuální záležitost každého jednotlivce**. Kariéra a její rozvoj není prioritou pro každého zaměstnance. Můžeme si však klást otázku, zda se s budováním kariéry častěji setkáváme u mužů nebo u žen. Obecně se lze opět odkázat na existující a historicky dané role muže a ženy ve společnosti, které odpověď na tuto otázku z velké části indikují. Potvrzují to i konkrétní doplňující odpovědi od zástupců jednotlivých městských úřadů. Např. v doplňujícím komentáři zástupce MěÚ Ivančice je uvedeno následující: „*Ženy mají častěji než muži priority v rodině a ne v práci. Setkáváme se i s tím, že ženě nabídneme kariérní postup, ale ona se do výběrového řízení nechce přihlásit, protože o tu pozici nemá zájem. Je spokojená, že má dobrou práci, a nevidí potřebu budovat kariéru. Naopak muž často už po pár letech kouká, kde by se mohl posunout na vyšší pozici. A pokud to nejde na městském úřadě, odchází „za lepším“.*



Graf 17 Odpovědi na otázku „Mají ženy zájem kariérně růst?“



Zdroj: vlastní šetření

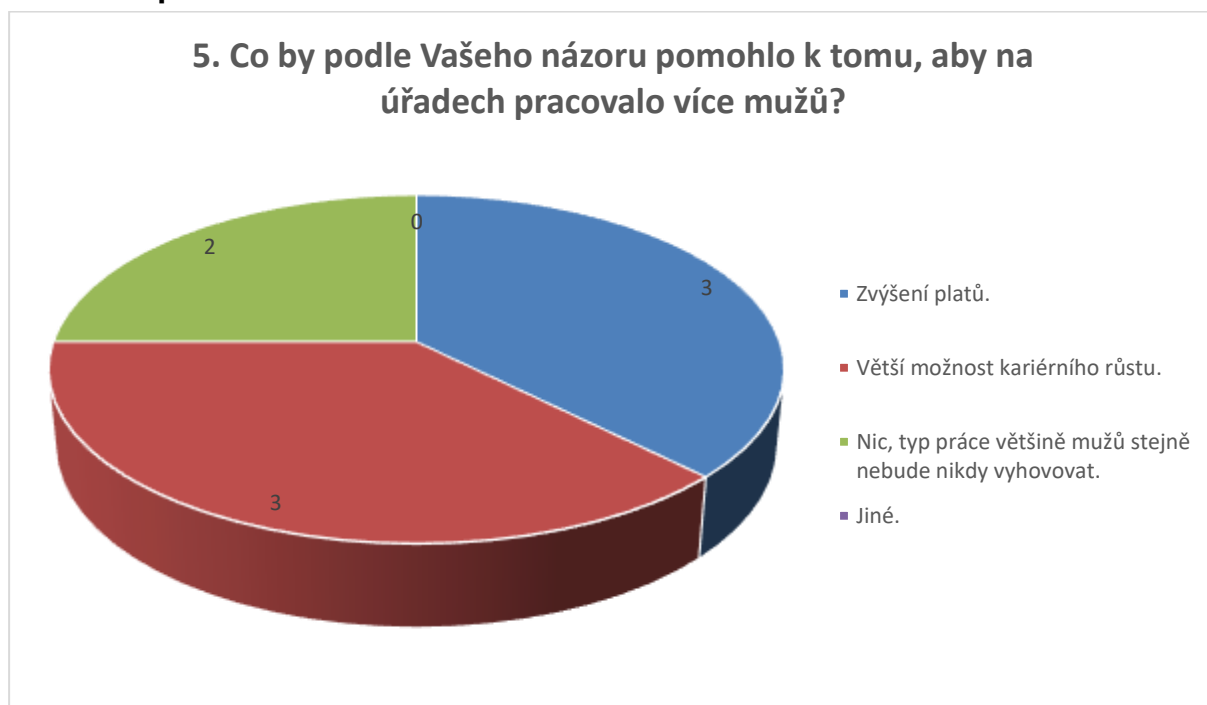
6.3.5 Co by pomohlo ke zvýšení podílu zaměstnaných mužů

Nejvíce odpovědí na tuto otázku zahrnovalo faktor kariérního růstu a zvýšení platů. Dle odpovědí zjištěných k tomuto tématu je možné konstatovat, že důležitým faktorem, který by mohl situaci ovlivnit, je především **zvýšení platového ohodnocení práce ve veřejné správě**. Je zřejmé, že platová politika ve veřejné správě nemůže konkurovat podnikatelskému prostředí, zejména těm oborům, které patří dlouhodobě či dle aktuální ekonomické situace v zemi mezi ty lukrativnější.

Dalším aspektem je **charakter vykonávané práce**. Práce ve veřejné správě je většinou o administrativě a trpělivé každodenní práci s lidmi. Z mnoha důvodů, které již byly naznačeny výše, toto vyhovuje více ženám než mužům. Proto se tedy na třetím místě z hlediska četnosti objevila odpověď „Nic, typ práce většině mužů stejně nebude nikdy vyhovovat“.



Graf 18 Odpovědi na otázku „Co by podle Vašeho názoru pomohlo k tomu, aby na úřadech pracovalo více mužů?“



Zdroj: vlastní šetření

U otázky platového ohodnocení jako zásadní příčiny výskytu genderové nevyváženosti je vhodné se zastavit podrobněji. Průměrný výdělek v ČR se meziročně pravidelně zvyšuje, **rozdíl v příjmech mezi ženami a muži však stále přetrvává**. Dle dostupných statistik (např. ČSÚ či Eurostat) ženy vydělávají v průměru o cca 20 % méně než muži. Symbolicky tedy pracují část roku zadarmo. Pro rok 2020 vychází datum, od kdy ženy pracují zadarmo na 19. října 2020.

V evropském srovnání je Česká republika v tomto ohledu **trvale na druhém až třetím nejhorším místě**. Rozdíl mezi průměrným platem ženy a muže v České republice činí téměř **7 500 Kč měsíčně**. Kvůli platovým rozdílům žen a mužů přichází průměrně rodinné rozpočty o necelých 90 tis. Kč ročně.

Dle provedeného průzkumu MPSV si cca polovina českých žen myslí, **že nemají šanci získat za stejně odvedenou práci stejnou mzdu či plat jako muži**. Analýzy prováděné MPSV to potvrzují - rozdíl ve výdělcích žen a mužů, u stejné práce, stejného zaměstnavatele a se zohledněním délky praxe a vzdělání, je **průměrně stále okolo 11 procent**.

Největší rozdíly v odměňování jsou **v odvětvích, kde je vysoká koncentrace žen**. Právě výkon zaměstnání ve veřejné správě je dle všech dostupných statistik rovněž odvětvím s jednoznačnou převahou zaměstnaných žen. A rozdíly v odměňování jsou zde zřejmé. Další typickou oblastí je i poskytování zdravotní a sociální péče, kde rozdíly dosahují výše až 30 %. Stejně jako ve sféře veřejné správy, i zde platí, že rozdíly **souvisejí mimo jiné s tím, že vyšší a řídicí pozice v těchto odvětvích často zastávají muži**, zatímco ženy jsou častěji na hůře placených pozicích.



Na českých ženách také připadá **větší díl povinností při zajištění chodu domácnosti**, včetně péče o děti, výchovy a rodinného managementu, stejně jako péče o stárnoucí rodiče⁹.

Povinnost rovného odměňování je v dnešní době **ukotvena v legislativní úrovni**. V praxi však rovnání rozdílů ve mzdách či platech žen a mužů vyžaduje především otevřený a vstřícný přístup samotných zaměstnavatelů. Zajištění rovnosti v odměňování patří přitom **ke klíčovým prvkům** při dosahování rovnosti žen a mužů na trhu práce. Chce-li se zaměstnavatel profilovat jako genderově férová instituce, tzn., že přistupuje stejně ke všem svým zaměstnancům bez ohledu na jejich pohlaví, věk nebo třeba původ či náboženské vyznání, musí stanovit a především dodržovat jasná a rovná pravidla odměňování.

6.3.6 Má smysl zavádět opatření pro zvýšení podílu mužů zaměstnaných ve veřejné správě

I v odpovědích na tuto otázku se odráží již výše zmíněné názory a náhledy na danou problematiku. Prakticky výhradně byly zmiňovány návrhy týkající se **platového ohodnocení**.

Graf 19 Odpovědi na otázku „Má podle Vás smysl zavádět nějaká speciální opatření, která by přitáhla do Vašich řad více mužů?“



Zdroj: vlastní šetření

V souvislosti s otázkami platového ohodnocení byla zmiňována např. **tabulková „okleštěnost“ platů ve veřejné správě**. Ta je potom jedním z důvodů omezené konkurenceschopnosti veřejné správy v tomto ohledu, tedy důvodem, proč jsou potřebné některé odborné pozice dlouhodobě neobsazené dostatečně kvalifikovanými odborníky. Z dalších názorů lze zmínit například následující „*Zvýšení platů hlavně u vysoce odborných pozic. Zaměstnanci (muži i ženy) s vysokou kvalifikací na úřad pracovat nepůjdou. Proto tyto pozice často nemůžeme velmi dlouho obsadit*“, „*Obecně zvýšit platy, abychom mohli v této oblasti konkurovat podnikatelům. Ale i kdyby u nás*

⁹ V době protipandemických opatření je tento problém viditelný např. u lékařek, zdravotních sester a pečovatelek v sociálních službách. Ty jsou tak nuceny řešit dilema, zda se postarat o potřebné, nebo o svou vlastní rodinu.



každý mohl brát tolik, jako v soukromé sféře, tak stejně o moc více mužů nenalákáme. O trochu jo, ale nijak výrazně`.



7 ZÁVĚR

Trh práce je rozdělený dlouhodobě na **typicky mužské a typicky ženské obory**, existuje dlouhodobý **nedostatek žen na vyšších manažerských / rozhodovacích pozicích**, pro ženy zpravidla platí, že **obtížněji než muži sladují rodinný a pracovní život**. V neposlední řadě existují společenské **stereotypy, předsudky a zažitá postupy**, které nelze měnit bez generační obměny.

V následujícím přehledu uvádíme hlavní oblasti se vztahem k dané problematice, které patří **k dlouhodobým příčinám výskytu genderové nevyváženosti a lez je jisté považovat za významné i v oblasti zaměstnávání ve veřejné správě**. Všechny uvedené příčiny byly rovněž ověřeny v rámci provedeného průzkumu napříč vybranými městskými úřady v Jihomoravském kraji.

✓ **Typicky ženské a typicky mužské profese na trhu práce**

Je historickým vývojem dáno, že ženy častěji pracují v oborech a na pozicích, které jsou spojeny s nižším finančním ohodnocením. Jedná se o pozice v prodejnách, úklidových službách, ve školství, některé profese ve zdravotnictví a sociálních službách, v terciálním sektoru obecně. V neposlední řadě je tento stav typicky spojený se zaměstnáním ve veřejném sektoru. V těchto oborech se pak v návaznosti na zažitá předpoklady také objevuje mzdové diskriminace, nejčastěji na pozicích středního a vrcholového managementu. Je to mimo jiné často ovlivněno i odchodem ženy na mateřskou dovolenou a s tím spojenou platovou stagnací po určitou dobu.

✓ **Ženy si zpravidla řeknou o nižší plat než muži**

Protože řada institucí v soukromé i veřejné správě nepracuje s pevnou sazbou pro jednotlivé pracovní pozice, ale spíše s nějakým mzdovým rozpětím, je typické, že při nábore nových zaměstnanců si při dotazu na očekávanou odměnu ženy často říkají o výrazně nižší plat než muži. To se samozřejmě nabízí zaměstnavateli k výhodnému využití ve svůj prospěch. Tento jev je většinou do určité míry odvislý i od věku zájemce o danou pozici. Podobné požadavky vyjadřují zpravidla ženy a muži absolventi a mladší lidé obecně, přičemž sebejistota nechybí ani jedné straně. U starších lidí se ale rozdíly mezi představou u mužů a u žen již projevují. Muži většinou kariérně stoupají rychleji a s tím i jejich platy. Ženy častěji pozici stagnují, platy jim zůstávají po léta stejné, mění i zaměstnavatele méně často, a tak impulzů pro platový nárůst mají mnohem méně.

✓ **Menší zastoupení žen na manažerských postech**

Existuje dlouhodobý předsudek, že ženy mají o tyto pozice nižší zájem, a to například z důvodů potřeby více času, který chtějí věnovat péči o rodinu. Skutečnost je však často taková, že těchto pozic je přirozeně mnohem méně než pozic na nižších a méně hodnocených místech. I proto jsou tato místa obsazená, a pokud se uvolní, tak zaměstnavatelé zatím stále neoficiálně upřednostňují při výběrových řízeních na některá místa muže. A to mimo jiné i kvůli výše uvedené přetrvávající obavě z toho, že žena bude dříve či později vyžadovat více času na péči o rodinu.



✓ **Kariérní přestávky**

Další z důležitých příčin, které deformují podmínky pracovního trhu z genderového hlediska, je spojena s délkou mateřských a rodičovských dovolených, které jsou tradičně v podmínkách ČR jedny z nejdelších. Kontakt se zaměstnavatelem tak je často přerušen na poměrně dlouhou dobu. Ženy pak po svém návratu jsou nuceny také soupeřit s mladšími, sebevědomějšími a agresivnějšími kolegy či zájemci o původní pracovní pozici. Další významnou souvislostí je fakt, že pozice navrátilky se ženy z mateřské / rodičovské dovolené znamená zpravidla i nižší platové zařazení.



Seznam použitých zdrojů:

- 1) https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics
- 2) <https://www.czso.cz/>
- 3) <https://www.czso.cz/csu/czso/7-verejny-zivot-a-rozhodovani-0knfx1wxyz>
- 4) <https://www.mpsv.cz/web/cz/studie>
- 5) <https://padesatprocent.cz/>
- 6) <https://genderstudies.cz/>
- 7) <https://www.feminismus.cz/>
- 8) <https://www.vlada.cz/>
- 9) <https://www.genderonline.cz/>
- 10) https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwifqYTJzr7uAhUL1RoKHPvCocQFjACegQIAhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.rovnaodmena.cz%2Fwww%2Fimg%2Fuploads%2F336b8482.pdf&usg=AOvVaw2ryq1tjDUurKVBR8pV_lr4
- 11) https://www.czso.cz/csu/xp/analyza-_zeny_a_muzi_v_krajich_cr_zamestnanost
- 12) https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjXw9_rzr7uAhUvyoUKHe-2B44QFjAAegQIAxAC&url=https%3A%2F%2Fwww.rovnaodmena.cz%2Fwww%2Fimg%2Fuploads%2F44239a5a8.pdf&usg=AOvVaw0YYwU7Yt6jVzLh0_O42OCX
- 13) https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi9zPmXOL7uAhUtxYUKHcNIDpUQFjAAegQIAxAC&url=https%3A%2F%2Ffaa.ecn.cz%2Fimg_upload%2F8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae%2Fprirucka.pdf&usg=AOvVaw0SGY4cCpPMGLhCSrIZkuGH
- 14) <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/rovnost-zen-a-muzu/>



Seznam tabulek:

TABULKA 1	12 KRITICKÝCH OBLASTÍ DLE PEKINGSKÉ AKČNÍ PLATFORMY.....	6
TABULKA 2	ŽENY A MUŽI V NÁRODNÍCH VLÁDÁCH 2020, MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ	9
TABULKA 3	ZASTOUPENÍ ŽEN V HLAVNÍCH INSTITUCÍCH EVROPSKÉ UNIE (2020).....	11
TABULKA 4	POSLANCI EVROPSKÉHO PARLAMENTU PODLE POHLAVÍ, MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ (2020)	11
TABULKA 5	ZASTOUPENÍ ŽEN V PARLAMENTECH VYBRANÝCH ZEMÍ	12
TABULKA 6	VNÍMÁNÍ, POSTOJE A ZKUŠENOSTI RESPONDENTŮ/RESPONDENTEK	24
TABULKA 7	PŘÍČINY VEDOUcí K ROZDÍLNÉMU ODMĚŇOVÁNÍ IDENTIFIKOVANÉ RESPONDENTY A RESPONDENTKAMI... ..	25
TABULKA 8	IDENTIFIKOVANÉ PROCESY OVLIVŇUJÍCÍ NEROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ.....	25
TABULKA 9	SHRNUTÍ MOŽNÝCH ŘEŠENÍ VYPLÝVAJÍCÍCH Z ROZHovorŮ S ÚČASTNÍKY ŠETŘENÍ	26
TABULKA 10	SLOŽENÍ VOLENÝCH ORGÁNŮ KRAJSKÝCH ÚŘADŮ (10/2020)	29
TABULKA 11	PODÍL ŽEN VE VEDOUcÍCH FUNKcÍCH ÚSTŘEDNÍCH VLÁDNÍCH INSTITUCÍ ČR (2019).....	30
TABULKA 12	ZASTOUPENÍ ŽEN A MUŽŮ MEZI STAROSTKAMI A STAROSTY (05/2019).....	31
TABULKA 13	PŘEHLED ANALYZOVANÝCH MĚŮ A ZAMĚSTNANECKÁ STRUKTURA DLE POHLAVÍ	40

Seznam obrázků:

OBRÁZEK 1	ROZDÍLY V ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ V EU	7
OBRÁZEK 2	POSTAVENÍ ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE V EU.....	8
OBRÁZEK 3	ROZDÍLY V ODMĚŇOVÁNÍ NA MINISTERSTVECH VYJÁDRĚNÉ V GPG K 31. 12. 2018.....	21

Seznam grafů:

GRAF 1	ZASTOUPENÍ ŽEN A MUŽŮ V EVROPSKÉM PARLAMENTU (V %).....	9
GRAF 2	VÝVOJ HRUBÉ MĚSÍČNÍ MZDY (OSOBY S VYSOKOŠKOLSKÝM VZDĚLÁNÍM).....	19
GRAF 3	VÝVOJ HRUBÉ MĚSÍČNÍ MZDY (OSOBY BEZ VZDĚLÁNÍ, SE ZÁKLADNÍM VZDĚLÁNÍM A SE STŘEDOŠKOLSKÝM VZDĚLÁNÍM BEZ MATURETY)	20
GRAF 4	MEDIÁNY MEZD MUŽŮ A ŽEN DLE ÚROVNĚ VZDĚLÁNÍ (2019)	21
GRAF 5	SROVNÁNÍ PRŮMĚRNÉHO MĚSÍČNÍHO PLATU ŘÍDÍcÍCH PRACOVNÍKŮ VE ŠKOLSTVÍ.....	22
GRAF 6	SROVNÁNÍ MUŽŮ A ŽEN V ČR DLE VÝŠE POBÍRANÉHO STAROBNÍHO DŮCHODU (2019).....	23
GRAF 7	VÝVOJ ZASTOUPENÍ ŽEN VE VLÁDÁCH ČR	27
GRAF 8	VÝVOJ ZASTOUPENÍ ŽEN V POSLANECKÉ SNĚMOVNĚ PČR.....	28
GRAF 9	VÝVOJ NOMINACÍ A ZASTOUPENÍ ŽEN V SENÁTU PČR	28
GRAF 10	VÝVOJ ZASTOUPENÍ ŽEN V KRAJSKÝCH ZASTUPITELSTVECH	29
GRAF 11	VÝVOJ ZASTOUPENÍ ŽEN V ZASTUPITELSTVECH MĚST A OBCÍ.....	31
GRAF 12	SOUDCI PODLE POHLAVÍ A TYPU SOUDŮ (2019, V %)	32
GRAF 13	ŘÍDÍcÍ OSOBY VE VEDENÍ VEŘEJNÝCH VYSOKÝCH ŠKOL (11/2020).....	33
GRAF 14	ODPOVĚDI NA OTÁZKU „MAJÍ MUŽI ZÁJEM O PRÁCI NA VAŠEM ÚŘADU?“	41
GRAF 15	ODPOVĚDI NA OTÁZKU „POKUD PODLE VAŠEHO NÁZORU MUŽI NEMAJÍ ZÁJEM O PRÁCI NA ÚŘADECH, JAKÝ JE DŮVOD?“	42
GRAF 16	ODPOVĚDI NA OTÁZKU „PROČ, PODLE VAŠEHO NÁZORU, NA VAŠEM ÚŘADĚ PRACUJE VÍCE ŽEN, NEŽ MUŽŮ?“	43
GRAF 17	ODPOVĚDI NA OTÁZKU „MAJÍ ŽENY ZÁJEM KARIÉRNĚ RŮST?“	44
GRAF 18	ODPOVĚDI NA OTÁZKU „CO BY PODLE VAŠEHO NÁZORU POMOHLA K TOMU, ABY NA ÚŘADECH PRACOVALO VÍCE MUŽŮ?“	45
GRAF 19	ODPOVĚDI NA OTÁZKU „MÁ PODLE VÁS SMYSL ZAVÁDĚT NĚJAKÁ SPECIÁLNÍ OPATŘENÍ, KTERÁ BY PŘITÁHLA DO VAŠICH ŘAD VÍCE MUŽŮ?“	46

