



ANALÝZA DISKUZE O NEROVNÉM
ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ
V ČESKÝCH MÉDIÍCH

RADEK KUBALA, SOŇA KLIMČOVÁ

Autor a autorka: Radek Kubala a Soňa Klimčová

Grafická úprava a sazba: Denisa Kuimcidis

Jazyková korektura: Hana Fabiánová

ISBN: 978-80-87217-32-0

Odborná revize: PhDr. Alena Křížková, Ph.D.

Vydalo NESEHNUTÍ v roce 2018, třída Kpt. Jaroše 18, 60200 Brno, www.nesehnuti.cz

OBSAH

1. Kontext analýzy	3
2. Metodologie	5
2. 1 Metoda	5
2. 2 Výběr vzorku	5
3. Analýza	7
3. 1 Kvantitativní část	7
3. 1. 1. Rozložení agendy	7
3. 1. 2. Mediální pokrytí	9
3. 1. 3. Aktéři a aktérky vystupující v článcích	10
3. 1. 4. Popisované příčiny mzdové nerovnosti	10
3. 1. 5. Navrhovaná řešení mzdové nerovnosti	14
3. 2 Kvalitativní část – interpretativní čtení	16
3. 2. 1. Příčiny a řešení	16
3. 2. 2. Aktéři a aktérky	17
4. Závěr	19
5. Použité zdroje	20
6. Kódovací kniha	22

1. KONTEXT ANALÝZY

Mezi odměňováním žen a mužů na trhu práce existuje nespravedlnost. Podle Eurostatu, který sleduje mzdovou nerovnost mezi muži a ženami v rámci členských států Evropské unie, činí tzv. gender pay gap 16,3 %. [Eurostat 2017] Nejnižší je v Itálii a Lucembursku (5,5 %), nejvyšší potom v Estonsku (26,9 %). V České republice se již několik let mzdová nerovnost pohybuje nad hranicí 22 %, díky čemuž patří na chvost států v Evropské unii. V roce 2015 činil v České republice průměrný výdělek muže 30 842 Kč, zatímco ženy pouze 24 094 Kč. [Český statistický úřad 2015]

Důvodů existence rozdílu v odměňování je několik a různí se mezi členskými státy. Podle Evropské komise mezi ně patří například přímá diskriminace, kdy jsou za stejnou práci lépe odměňováni muži a s tím související obecné nedocenení ženské práce. Významným faktorem ovlivňujícím mzdovou nerovnost je i horizontální a vertikální segregace na trhu práce. O horizontální segregaci mluvíme v případě, že ženy pracují v hůře placených sektorech pracovního trhu, například v pečovatelské, vzdělávací nebo veřejné správě. [Evropská komise 2017]

Zároveň je podle výzkumů prokazatelně méně žen v manažerských a vedoucích funkcích. [Válková 2008]

Například podle analýzy serveru www.datovazurnalistika.cz, který zkoumal podíl žen ve vedoucích pozicích v médiích, vyplývá, že z celkového počtu 187 porovnávaných vedoucích a manažerských pozic jich 46 zastávají ženy. Jejich podíl na vedení médií tedy činí 24,6 %. [Mahdalová 2015] Podle výzkumu České ženské lobby a organizace Fórum 50 % je pak nejméně žen ve vedení velkých firem, pouze 7 %. [Česká ženská lobby 2015]

Velkou měrou se na mzdové nerovnosti u mužů a žen podílí větší nároky na sladování soukromého a pracovního života u žen a existující stereotypy. Podle výzkumů Evropské komise s tím souvisí zejména dostatek (či nedostatek) menších a flexibilních pracovních úvazků nebo nerovnoměrné dělení o práci v domácnosti, případně starosti o děti či seniory a seniorky. Pro srovnání, v Evropské unii pracuje pouze 65 % žen s malým dítětem, zatímco mužů se stejnou rodinnou situací je na trhu práce 89 %.

Největší rozdíl v platech je mezi lidmi s vysokoškolským vzděláním, kde propast mezi příjmy dosahuje podle Eurostatu až 30 %. Skutečnost, že si ženy v průběhu své pracovní kariéry vydělají méně, se projeví na jejich nízkém důchodu. Seniorky u nás dostávají o 13 % nižší důchod než seniory a ve

věkové kategorii 65+ je ohroženo chudobou dvojnásobně více žen než mužů. [Volejníčková 2015]

Rozdíly v platech přitom nejsou problémem pouze v soukromé sféře. Podle údajů z publikací informačního systému Ministerstva práce o průměrném výdělku za poslední roky činí rozdíl mediánu platů žen a mužů přibližně 12 %. [Ministerstvo práce a sociálních věcí 2016]

Mzdová nerovnost mezi muži a ženami je tudíž relevantní součástí veřejné debaty. Jednou z důležitých složek veřejné diskuze jsou média, která jsou komunikátorem, skrze který promlouvají jednotliví účastníci a účastnice debaty. Je proto důležité zkoumat, jakým způsobem je diskuze o mzdové nerovnosti vedena, kdo má možnost v daných tématech vystupovat a jaké argumenty jsou v diskuzi používány.

2. METODOLOGIE

Předmětem tohoto výzkumu je analýza obsahu online zpravodajství a publicistiky hlavních českých zpravodajských serverů a tištěných médií (deníků) se zaměřením na debatu o mzdové nerovnosti mezi muži a ženami. Cílem analýzy je zmapování genderové reprezentace v českých médiích a reflexe tématu mzdové nerovnosti.

V rámci analýzy bylo sledováno množství prostoru, které jednotliví mluvčí dostali u vybraného tématu pro vyjádření svých názorů na mzdovou nerovnost mezi muži a ženami. Zároveň byly zkoumány argumenty, které jednotliví mluvčí uplatňovali pro podporu účinných opatření proti mzdové nerovnosti či k devalvací celého problému. Sledovány byly popisované příčiny mzdové nerovnosti a navrhovaná řešení na její snížení.

2. 1 Metoda

Pro účely analýzy jsme vycházeli z tradic metody obsahové analýzy, která je systematickou, objektivní, kvantitativní analýzou charakteristik sdělení. Díky svým vlastnostem se pro naše účely hodí nejlépe, jelikož umožňuje kvantifikovat vybrané jevy vyskytující se v obsahu a zařadit je do předem zvolených kategorií. [Neuendorf, A. Kimberley 2002]

Nejprve jsme proto vytvářeli kódovací knihu (viz kapitola 6) a zkoumané proměnné kódovali v předem připraveném formuláři. Obsahová analýza nám pomohla kvantifikovat rozložení článků podle měsíců v roce, počet článků vydaných v jednotlivých médiích, počet popisovaných příčin a navrhovaných řešení mzdové nerovnosti. Pro hlubší porozumění jsme využili i metody interpretativního čtení, kde jsme na vybraných článcích hlouběji zkoumali některé argumenty a navrhovaná řešení. Tato metoda kombinuje různé prvky kvalitativní analýzy, jejím cílem je odhalit významy a kontexty ukryté v textu. [Sedláková, Renáta 2014]

Kombinace těchto dvou metod nám umožnila sledovat strukturu a intenzitu veřejné debaty o mzdové nerovnosti a rozpoznat klíčové aktéry či aktérky, kteří danou agendu iniciují.

2. 2 Výběr vzorku

Při výběru vzorků jsme postupovali v souladu s tradicí kvantitativního výzkumu a obsahové analýzy. Po stručné rešerši jsme usoudili, že vzhledem k malému počtu mediálních výstupů věnujících se danému tématu není potřeba

výzkumný soubor krátit či jiným způsobem vybírat pouze některé články či média.

Základní analytickou jednotkou pro nás byl jeden článek publikovaný ve všech médiích (online, televizních, rozhlasových i tištěných) v období od 1. ledna 2015 do 31. ledna 2017. Vybírali jsme články, jejichž hlavním tématem byla mzdová nerovnost mezi muži a ženami. Sledovali jsme všechny zpravodajské i publicistické žánry včetně ekonomických analýz, rozhovorů a anket. Výběrový soubor jsme pojali jako census všech článků vydaných ve sledovaném období.

Vzorek jsme vybírali pomocí vyhledávání v Anopressu, kde jsme zadali slovní spojení platová <and> nerovnost a mzdová <and> nerovnost. Z výsledků jsme selektovali pouze články, které se zabývaly rozdíly mezi mzdovým ohodnocením žen a mužů. Ve sledovaném období se nám podařilo najít 66 článků.

3. ANALÝZA

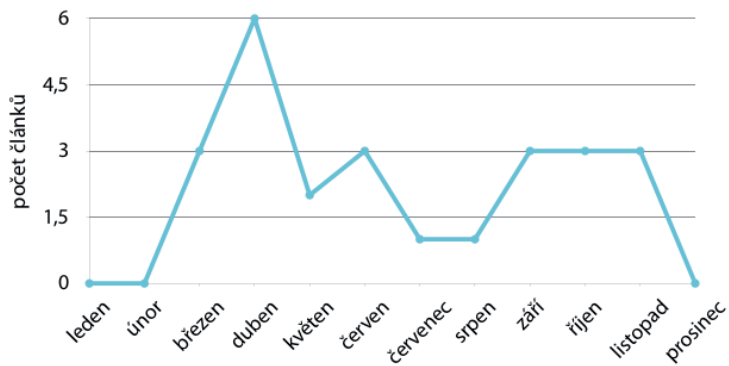
3. 1 Kvantitativní část

3. 1. 1 Rozložení tématu

V první fázi našeho výzkumu jsme sledovali rozložení agendy mzdové nerovnosti mezi muži a ženami. Na výsledcích lze pozorovat, ve kterých měsících se o tématu mzdové nerovnosti diskutovalo nejvíce. V roce 2015 (viz graf č. 1) bylo téma v médiích nejvíce probíráno v dubnu, přičemž obecně zvýšený zájem můžeme pozorovat od února.

V letních měsících mediální zájem klesá a znovu se lehce zvyšuje od září do listopadu. Zvýšený zájem v dubnu souvisí s mezinárodním Dnem platové nerovnosti pořádaným organizací Equal pay day, které se pomocí PR taktik úspěšně daří dostat téma do médií. Zároveň různé neziskové organizace (například NESEHNUTÍ) organizovaly v tomto období veřejné akce s cílem přitáhnout mediální zájem k danému tématu. Celkově se tématu v roce 2015 věnovalo 25 článků.

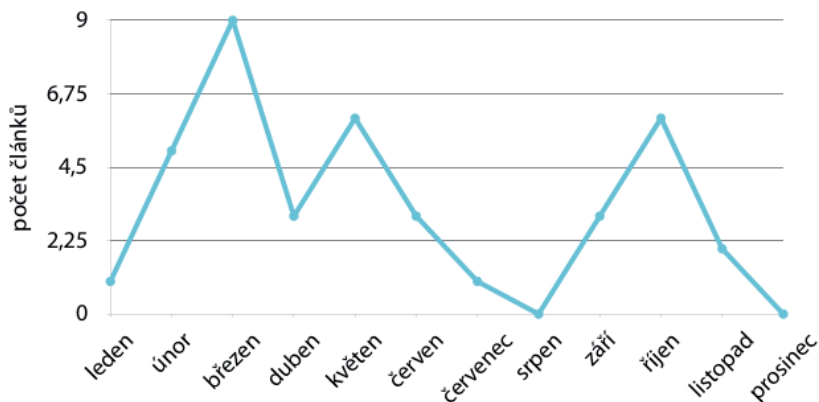
Graf č. 1 Počet článků publikovaných v médiích v průběhu roku 2015



V následujícím roce (viz graf č. 2) byl mediální zájem o mzdovou nerovnost větší. Celkový počet vyprodukovaných článků byl 38. Agendu média nejvíce publikovala v březnu a květnu. V březnu způsobila zvýšený zájem o téma debata v Europarlamentu o přísnějších kontrolách podniků či případném zveřejňování platů v rámci firem a rovněž uveřejnění plánů ministryně práce a sociálních věcí Michaely Marksové-Tominové na podporu projektů

zaměřených na vyrovnávání mzdové nerovnosti. Podobně jako v předešlém roce klesá zájem médií v letních měsících a opět stoupá v září a říjnu. Sledovali jsme i lednový měsíc roku 2017, kdy byl publikován pouze jeden článek. I díky tomu se podařilo potvrdit trend, že mediální zájem o téma mzdové nerovnosti mezi muži a ženami se nejvíce zvedá v jarních a podzimních měsících.

Graf č. 2 Počet článků publikovaných v médiích v průběhu roku 2016

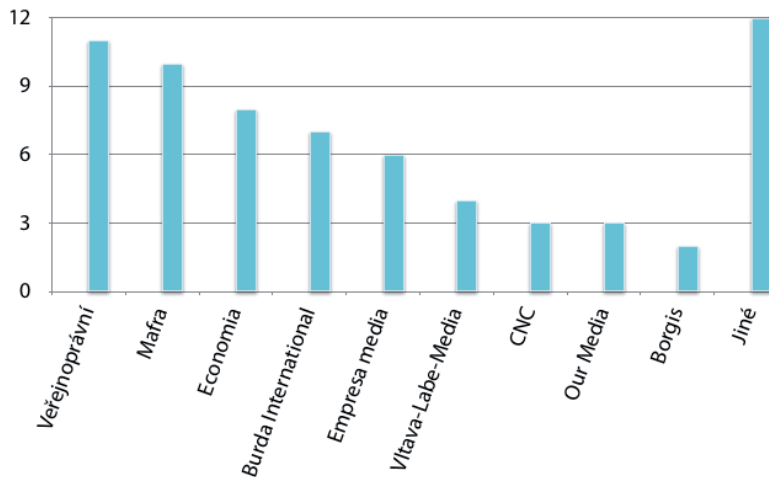


3. 1. 2 Mediální pokrytí

Zajímavý pohled nabízí i analýza počtu článků, které vydaly jednotlivé vydavatelské domy. Z výsledků (viz graf č. 3) je patrné, že největší pozornost tématu věnovala veřejnoprávní média, konkrétně 3× Česká televize a 8× Český rozhlas. Z velkých vydavatelských domů se tématem ve větší míře zabývala ještě Mafra, konkrétně 10× (3× MF DNES, 2× Ona DNES, 2× Metro, 2× Lidové noviny, 1× iDNES)

a *Economia*, která vyprodukovala 8 článků (3× *Hospodářské noviny*, 2× *Aktuálně*, 2× *iHNED*, 1× *Respekt*). Naopak minimální prostor tématu věnoval vydavatel regionálních deníků *Vltava Labe Media* a *Borgis*, který vydává *Právo* a spravuje server *Novinky.cz*. Ze specializovaných časopisů zaměřených na ženy vyčnívá se sedmi články vydavatelství *Burda International* (4× *MarieClaire*, 2× *Marianne*, 1× *Elle*).

Graf č. 3 Počet článků podle vydavatelství



Ostatní vydavatelské domy se tématu věnovaly spíše okrajově, Our Media napsaly 3 články (všechny Parlamentní listy), Czech News Center rovněž tři (2× Blesk a 1× Aha) a Empresa Media 6 článků (2× Instinkt, 1× Marketing Sales Media, 2× FaktorS, 1× Týden). Z médií mimo hlavní proud a velké vydavatelské domy se tématu ve třech člancích věnovali Deník Referendum, Haló noviny a server Podnikatel.cz. Po jednom článku pak napsali novináři ze serverů E15.cz, Banky.cz a Madame Business.

3. 1. 3 Aktéři a aktérky vystupující v člancích

Zajímavý pohled nabízí i analýza aktérů a aktérek, kteří k tématu mají možnost promlouvat. Celkově jsme ve sledovaných člancích našli 108 mluvčích, kteří tvořili obsah sledované agendy. Do tohoto souboru počítáme i autory a autorky publicistických článků, pokud nebyli v článku přítomni jiní mluvčí. V některých případech nebylo možné autora či autorku určit. U sledované agendy se neprojevil fakt vyplývající z předchozích mediálních analýz, že ženy jsou v médiích významným způsobem podprezentovány. [Havlíková, Mojžíšová 2016] V tématu mzdové nerovnosti mezi muži a ženami naopak tvořily ženy 71 % obsahu, zatímco muži pouze 29 %. Jelikož se téma mzdové nerovnosti týká převážně žen, je logické, že jsou častěji oslovovány k vyjádření do médií.

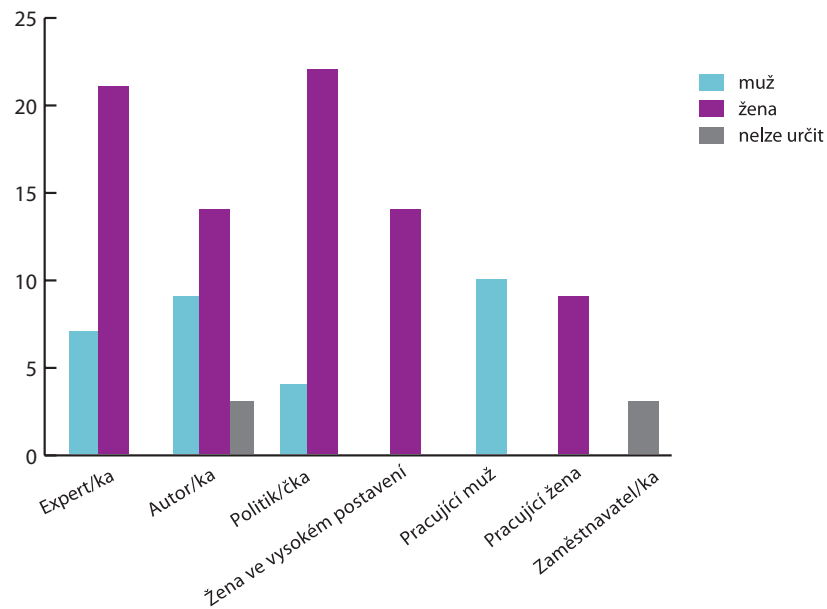
Při bližším pohledu na strukturu aktérů a aktérek zjistíme (viz graf č. 4), že nejvíce prostoru prezentovat své názory dostali experti a expertky (28×) a samotní autoři a autorky (26×). V těsném závěsu jsou politici a političky s 26 aktéry a aktérkami. Následují ženy ve vysoké pracovní pozici (14×), pracující muži (10×), pracující ženy (9×) a zaměstnavatelé (3×). Na grafu je zároveň barevně odlišeno, kolik z jednotlivých mluvčích u každé kategorie tvořili muži a ženy. Pouze u autorů a autorek článků je zaznamenán počet případů, kdy nebylo možné dohledat identitu aktéra či aktérky.

3. 1. 4 Popisované příčiny mzdové nerovnosti

V rámci analýzy jsme rovněž sledovali příčiny mzdové nerovnosti, které aktéři a aktérky zmiňovali v člancích. Při analýze jsme sledovali osm kategorií (viz graf č. 5). Aktéři a aktérky nejčastěji (konkrétně 51×) označovali za příčiny mzdové nerovnosti mezi muži a ženami stereotypy panující ve společnosti. Druhou nejčastěji zmiňovanou příčinou byl konflikt rodinných a pracovních povinností (konkrétně ve 45 případech). Třetí nejčastěji uváděnou příčinou byla vertikální segregace, konkrétně ve 23 případech.

Horizontální segregaci, tedy větší počet žen na hůře placených pozicích jako jsou služby nebo sociální sféra a zároveň větší počet mužů v lépe placených technických oborech, označili aktéři a aktérky jako příčinu mzdové

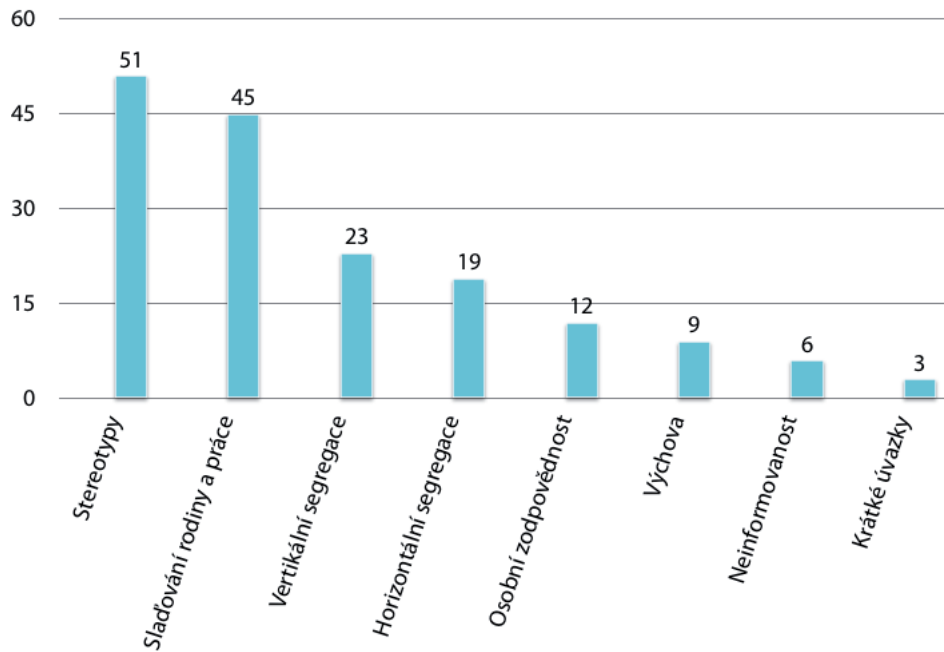
Graf č. 4 Struktura aktérů a akterek



nerovnosti v 19 případech. V člancích se 12× objevilo, že příčinou rozdílu v odměňování je nedostatek sebevědomí a asertivity žen, 9× stereotypní výchova a 6× neinformovanost veřejnosti o existenci mzdové nerovnosti.

Navrhovaná řešení	Četnost
Předsudky vůči schopnostem žen	26×
Odchod žen na mateřskou dovolenou	18×
Větší počet žen v hůře placených profesích	16×
Předsudky o ženách jako primárně matkách	12×
Nedostatek sebevědomí a asertivity	12×
Zodpovědnost žen za rodinu a domácnost	10×
Příliš dlouhá mateřská dovolená	9×
Stereotypní výchova	9×
Stereotypy o mužích jako živitelích	8×
Nutnost starat se o jiné členy rodiny	8×
Skleněný strop	8×
Nedostatek žen ve vedoucích pozicích	6×
Neinformovanost veřejnosti	6×
Existující mužské sítě	5×
Snížování prestiže povolání s vyšším počtem žen	5×
Stereotypy obecně	4×
Vertikální segregace obecně	2×
Předsudky, které o sobě mají ženy samy	1×

Graf č. 5 Popisované příčiny mzdové nerovnosti



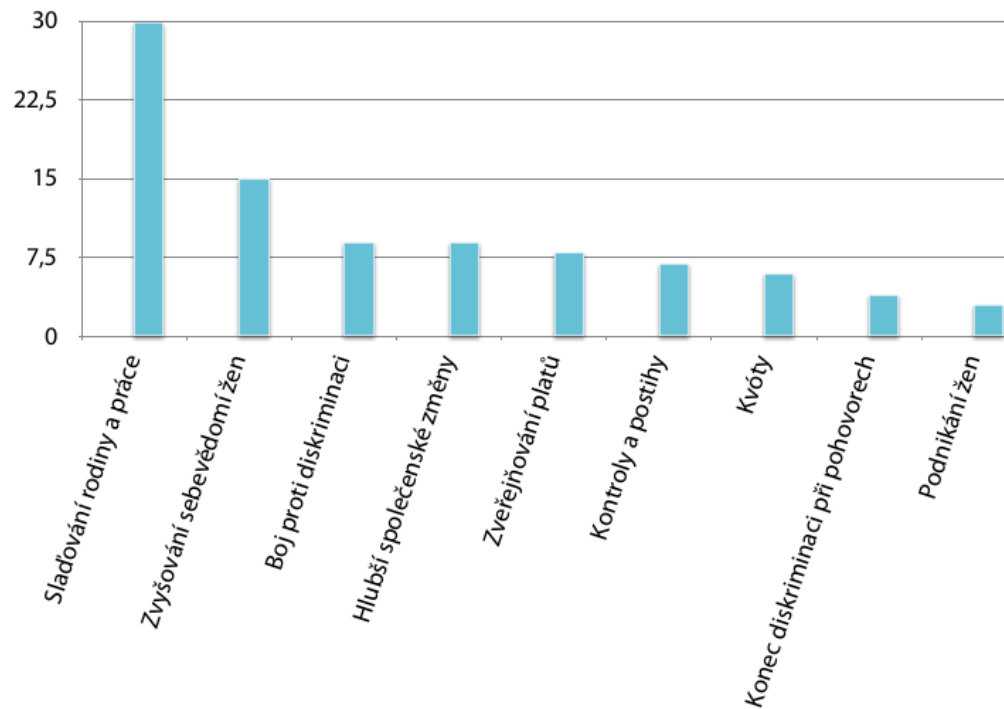
3. 1. 5 Navrhovaná řešení mzdové nerovnosti

Zkoumali jsme rovněž řešení mzdové nerovnosti, která aktéři a aktérky v člancích prezentovali. Nejčastěji, konkrétně 30×, se v člancích jako řešení objevilo, že je nutné lépe sladovat rodinný a pracovní život. Z toho 11× aktéři a aktérky mluvili o snižování úvazků a práci z domu, 9× o lepší dostupnosti školek a jeslí, 5× o nutnosti dělit se o rodičovskou dovolenou s otcem a 2× o zkrácení mateřské dovolené. Za řešení mzdové nerovnosti bylo 15× označeno zvyšování sebevědomí žen, například pomocí mentoringu nebo osobnostního rozvoje.

Boj proti diskriminaci na pracovišti a nutnost hlubších společenských změn, konkrétně zvyšování respektu k ženské práci a proměna tradiční výchovy, se jako řešení objevili v člancích 9×. Pomocť by podle aktérů a aktérek mohlo i zveřejňování platů v rámci firem (v textech se to jako řešení objevilo 8×). Dalšími nástroji řešení mzdové nerovnosti by podle nich mohly být kontroly a postihy ze strany státu (7×), firemní kvóty (6×), eliminace diskriminace při pracovních pohovorech (4×) a větší iniciativa žen směrem k vlastnímu podnikání a zakládání podniků (3×).

Popisovaná příčina	Četnost
Zvyšování sebevědomí žen	15×
Snižování úvazků a práce z domu	11×
Zvyšování respektu k ženské práci	9×
Lepší dostupnost školek a jeslí	9×
Zveřejňování platů v rámci firem	9×
Kontroly a postihy ze strany státu	7×
Firemní kvóty	6×
Dělená rodičovská mezi oba rodiče	5×
Diskriminace při pohovorech	4×
Vlastní podnikání žen	3×
Zkrácení mateřské/rodičovské dovolené	2×

Graf č. 6 Navrhovaná řešení mzdové nerovnosti



3. 2 Kvalitativní část – interpretativní čtení

3. 2. 1 Příčiny a řešení

Nejčastěji popisovanou příčinou mzdové nerovnosti mezi muži a ženami jsou stereotypy fungující ve společnosti, nejvíce předsudky týkající se schopností žen. Z kvalitativní analýzy vybraných textů vyplynulo, že o daném tématu nejčastěji hovoří pracující ženy a expertky na problematiku mzdové nerovnosti.

Další mnohokrát popisovanou příčinou mzdové nerovnosti je sladování rodinného a pracovního života. O této příčině se mluví zejména v souvislosti s mateřstvím, které je považováno za přítěž při nutnosti sladit profesní a soukromý život. Ženy podle tohoto argumentu ztrácejí spojení s trhem práce, a je pro ně složitější návrat do pracovního procesu. Články jako problém identifikují buď samotný výpadek z pracovního trhu nebo nedostatek příležitostí sladit rodinu a práci, protože neexistuje dostatek nižších pracovních úvazků nebo institucí zajišťujících péči o děti. Například Tomáš Dombrovský v Hospodářských novinách zmiňuje, že: „Několikaletá rodičovská žena zabrzdí v kariéřním růstu. Po návratu do práce se musí ve své profesi znovu orientovat. Řešením této situace by mohly být částečné úvazky a více možností alespoň občas pracovat z domova, ale taková úprava pracovní doby je pro velkou většinu českých firem,

i vinou legislativy, odpovídající spíše začátku 20. století, velmi obtížná až nemožná.” [Hospodářské noviny 2015]

S tímto argumentem koresponduje v článcích nejčastěji navrhané řešení, podle kterého je potřeba pracovat na lepším sladování soukromého a veřejného života. Kromě již zmíněného zavádění práce na nižší úvazek, které se v článcích objevilo jedenáctkrát, jde zejména o dostupnost jeslí a školek. Většinou se přitom aktéři a aktérky obracejí na stát, který má lepší propustnost mezi soukromou a veřejnou sférou zajistit. V menší míře se potom tematizuje odpovědnost zaměstnavatele za vytvoření sociálních programů pro pracující.

Čtyřikrát se zkrácené a částečné úvazky objevují jako příčina mzdové nerovnosti, jelikož se ženy po mateřské či rodičovské dovolené mnohdy nemohou dostat na trvalejší a plné úvazky.

Z těchto problémů jsou však téměř ve všech případech vyloučeni muži a ze sladování rodiny a práce se vytváří čistě ženský problém. Pokud v článcích někdo obhájí systémové změny či lepší vnímání mužů a žen, mluví se především o potřebě vnímat ženskou práci jako stejně hodnotnou nebo o nutnosti vnímat pečovatelské práce jako obecnou společenskou hodnotu.

Zodpovědnost za děti zůstává v tomto pojetí na bedrech žen, kterým je nutné pomoci sladit soukromou a veřejnou činnost. Pokud se někdy mluví o odpovědnosti mužů za péči o děti, většinou se to vzpomíná v kontextu situace ve skandinávských zemích, kde větší zapojení mužů do starosti o rodinu snižuje pravděpodobnost mzdové diskriminace žen z důvodu mateřství. V souvislosti s péčí o domácnost či jiné závislé osoby nejsou muži vzpomínáni vůbec. Jako příklad uveďme pasáž z článku Jany Bohutínské pro server podnikatel.cz, kde se právě zabývá sladováním rodinného a pracovního života.

„Možnost lépe sladit práci a rodinu bývá stále velmi častý důvod, proč ženy vůbec do podnikání vstupují. Podnikání přináší větší časovou flexibilitu a také možnost nastavit celý ekosystém firmy jako přátelský k ženám a matkám. A lze spekulovat, zda a jak se snaha sladit práci a rodinu odráží také na ochotě žen zastávat nejvyšší manažerské posty.“ [Bohutínská 2016]

Třetí nejčastěji uváděnou příčinou je vertikální segregace na trhu práce. Jedná se zejména o poukazování na nižší počet žen ve vedení podniků a fenomén známý jako skleněný strop. Jako řešení tohoto problému je nejčastěji uváděno zvyšování sebevědomí žen pomocí mentoringu, v menší míře pak boj proti diskriminaci a zavádění kvót.

Hlubším strukturálním otázkám se věnovaly většinou publicistické (názorové) články psané konkrétním autorem či autorkou. V tomto typu článků se jako příčiny nerovnosti častěji objevují horizontální segregace a stereotypní výchova, jako řešení pak hlubší společenské změny (změna výchovy a větší respekt k práci žen). Hlubší strukturální problémy popisují nejčastěji experti a expertky, případně autorky časopisů zabývajících se ženami a společenskými problémy. Například Anna Kunešová v časopise Marianne píše, že: *„platová nerovnost je i jedním z důsledků výchovy, při které se holčičkám stále dokola zdůrazňuje, jak je fajn, když jsou šikovné, hodné a moc nezlobí. Protože každá holčička samozřejmě chce, aby ji rodiče měli rádi, a později se tenhle pocit přenesl dál – chce, aby ji měli rádi její muži nebo šéfové v práci, a tak se vždycky bude urputně snažit a vlastně za to nebude moc chtít. Aby pořád byla za hodnou holčičku.“* [Marianne 2016]

Obecně pak lze říct, že návrhů řešení se v člancích objevuje výrazně méně než popisovaných příčin mzdové nerovnosti. Minimálně média komunikují názor, že mzdová nerovnost není v České republice důležitým a legitimním politickým tématem.

3. 2. Aktéři a aktérky

Kromě autorských článků se jako aktéři nejčastěji vyskytovali experti a expertky. Za nositele expertního vědění byli nejčastěji označeni zástupci a zástupkyně akademické sféry, nejčastěji humanitních oborů. Rovněž se v expertní pozici vyskytovali ekonomové a ekonomky, případně lidé z neziskových organizací.

Z političek se k tématu nejčastěji vyjadřovala ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová-Tominová, u které je právě boj s mzdovou nerovností součástí její vládní agendy. Jako součást boje s mzdovou diskriminací na pracovišti prosazovala ministryně zavádění auditů a častější státní inspekce. Rovněž k tématu často promlouvaly europoslankyně za KSČM.

Z hlediska názorů aktérek na mzdovou nerovnost je rozdíl mezi ženami, které dosáhly vyššího společenského statutu (kariéry) a žen, které na vysokou pozici nedosáhly. Ženy na vyšších pozicích častěji označují za příčiny problému nedostatečnou asertivnost žen a nízké sebevědomí, zatímco ženy na nižších pozicích častěji mluví o systémových příčinách (špatné zákony, nemožnost sladit veřejný a soukromý život). V časopise Marie Claire se tak z úst jedné z manažerek můžeme dovědět, že: „*vždy záleží na konkrétní osobnosti, schopnostech, pili a znalosti oboru.*“ Ženy si pak

v její interpretaci mohou za svou situaci částečně samy nedostatečnou asertivitou. Jako řešení vidí mentoring a trénink asertivity. [Marie Claire 2015] Naopak čtyřiaadvacetiletá Anamarija Slatinec popisuje v časopisu Elle svou devítiletou snahu o kariérní postup v různých firmách jako „*kolmou horskou stěnu pokrytou střepy a pavouky*“ a za příčinu problému vidí mužské sítě, které se ve firmách vytvářejí a navzájem se podporují. [Elle 2017]

Zajímavým paradoxem je, že ženy nacházející se ve vyšších pozicích či v profesích ovládaných muži mají tendenci si v některých článcích protiřečit. Svůj úspěch často připisují individuálním schopnostem a neúspěch ostatních žen jejich vlastní neschopností prosadit se. Zároveň však hovoří o nižším statusu připisovanému ženské práci či o fenoménu známému jako skleněný strop.

K bagatelizaci celého problému mzdové nerovnosti v článcích dochází minimálně. Nejčastějším „bagatelizatorem“ je publicista Petr Kolman z Lidových novin, podle kterého v tržním systému nedává smysl, aby ženy byly za stejnou práci placeny hůře (protože by potom zaměstnavatelé zaměstnávali přednostně ženy jako levnější pracovní sílu). Rovněž v menší míře se jako příčiny mzdové nerovnosti uvádí hlubší strukturální problémy, jako rozdíly ve výchově mužů a žen či rozdílná socializace ve školství.

4. ZÁVĚR

Z výsledků analýzy lze konstatovat, že problematika mzdové nerovnosti mezi muži a ženami nepatří k hlavním tématům mediálního proudu. Usuzovat tak můžeme z poměrně nízkého počtu článků, které všechna média v posledních dvou letech v dané agendě publikovala. Vzhledem k počtu článků v jednotlivých letech lze říct, že se zájem o téma mzdové nerovnosti postupně zvyšuje. Analýza těchto článků nabízí zajímavý pohled na způsob, jakým se debata o daném tématu vede.

Z hlediska typu médií se tématu nejvíce věnovala veřejnoprávní média a periodika sdružená ve velkých vydavatelských domech (nejvíce Mafra a Economia). Tématem se hodně zabývají i specializovaná média, konkrétně tzv. ženské časopisy. Navzdory mediálním trendům je počet akterek-žen ve zkoumaných člancích mnohem vyšší, než bývá podle jiných mediálních analýz zvykem. Agenda nebývá většinou součástí zpravodajství, ale názorové publicistiky. Proto nejčastěji k debatě přispívají samotní autoři a autorky článků. Kromě nich se k tématu hojně vyjadřují i správně je experti a expertky i činitelky nebo činitelé. Lze tedy soudit, že mzdová nerovnost je politickým tématem, ke kterému se většinou vyjadřují zainteresované ženy.

Mezi příčinami mzdové nerovnosti nejvíce vyčnívají společenské stereotypy o rolích mužů a žen ve společnosti, stejně jako nedostatek společenských institucí umožňujících sladění soukromého a veřejného života, tento konflikt však stále zůstává výlučně ženským problémem. V případě příčin a řešení problémů lze rovněž pozorovat konflikt mezi tím, zda je potřeba celou problematiku vnímat jako individuální problém (nízké sebevědomí a asertivita žen) nebo jako systémový neduh. U příčin je častěji zmiňován systémový aspekt celé problematiky, zatímco u nabízených řešení bývá častěji zastoupen argument individualizující.

5. POUŽITÉ ZDROJE

Bohutínská, Jana. 2016. *Jaké mají Češky ambice? Různé. Do vedení firem se však příliš neženou.* Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/jake-maji-cesky-ambice-ruzne-do-vedeni-firem-se-vsak-prilis-nezenou/>

Česká ženská lobby. 2015. *Rovnost žen a mužů? Často jen na papíře, připomínají feministky na MDŽ.* Dostupné z: http://www.czlobby.cz/sites/default/files/news_download/2015-03-06-tz_czl_mdz.pdf

Český statistický úřad. 2015. *Struktura mezd zaměstnanců – 2015.* Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2015>

Elle, 2017. *Řeč o penězích.* [cit. 15. 5. 2017] 2 (str. 70)

Eurostat, 2017. *Gender pay gap statistics.* Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

Evropská komise. 2017. *Gender pay gap: what are the causes.* Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_en.htm

Hospodářské noviny. 2015. *V dopravě a logistice mají ženy vyšší platy než muži. Jde ale o výjimku.* Dostupné z: <http://>

byznys.ihned.cz/podnikani/c1-63871620-v-doprave-a-logistice-maji-zeny-vyssi-platy-nez-muzi-jde-ale-o-vyjimku

Kunešová, Anna. 2016. *Proč mají holky samé jedničky a kluci vyšší platy.* Marianne. 5 (str. 52)

Mahdalová, Kateřina. 2015. *Jak média ovlivňují realitu. Datová žurnalistika.* Dostupné z: <http://www.datovazurnalistika.cz/jak-media-ovlivnuji-realitu/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2016. *Výdělky žen rostou pomaleji než mužů. Rozdíly dosahují i desítek procent.* Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/24479>

Havlíková, Petra; Alžběta, Mojžíšová. 2016. *A co ženy v médiích? Analýza zobrazování žen v tištěných a online médiích v roce 2015.* Dostupné z: <http://zenskaprava.cz/files/Analiza-zobrazovani-zen-v-mediich-2015.pdf>

Neuendorf, A. Kimberley. 2002. *The content analysis guidebook.* New York: Sage publications

Sedláková, Renáta. 2014. *Výzkum médií: nejužívanější metody a techniky.* Praha: Grada Publishing

Válková, Jana. 2008. *Ženy v manažerských pozicích a harmonizace profesního a rodinného života.* Brno: Magisterská

diplovová práce obhájená na Katedře sociologie Masarykovy univerzity

Volejníčková, Romana. 2015. *Genderové nerovnosti v odměňování a důchodech Česká republika*. Dostupné z: http://www.otvorenaspolecnost.cz/microsites/ferove-platy-a-penze/cz_progres_analyza_native.pdf

6. KÓDOVACÍ KNIHA

1. Datum vydání (dle Anopress)

2. Zdroj článku (dle Anopress)

3. Aktér/ka vyskytující se v článku

- A. Zaměstnavatel/ka (muž/žena)
- B. Politický činitel/ka (muž/žena)
- C. Jiný zástupce/kyně státu (muž/žena)
- D. Expert/ka (muž/žena)
- E. Pouze autor/ka článku (muž/žena)
- F. Pracující (muž/žena)
- G. Žena na vysoké pozici
- H. Jiné

4. Příčiny mzdové nerovnosti

- A. Stereotypy
 - A1. O ženách a jejich schopnostech
 - A2. Které mají ženy samy o sobě
 - A3. O ženách jako matkách (pracují méně, upřednostňují rodinu před prací, nemají o práci zájem)
 - A4. O mužích jako živitelích rodiny

B. Sladování rodiny a práce

- B1. Odchod na mateřskou/rodičovskou dovolenou
- B2. Příliš dlouhá mateřská/rodičovská dovolená
- B3. Zodpovědnost za domácnost a děti
- B4. Péče o jiné osoby – staré lidi, rodiče, sourozence

C. Vertikální segregace

- C1. Mužské sítě/homosocialita
- C2. Nedostatek žen na vedoucích pozicích
- C3. Odpor ke kvotám
- C4. Skleněný strop (neviditelné překážky)

D. Horizontální segregace

- D1. Feminizace – ztráta prestiže a finančního ohodnocení s příchodem žen do oboru

E. Osobní zodpovědnost (nedostatek sebevědomí a asertivity u žen)

F. Neinformovanost

- F1. O problémech mzdové nerovnosti
- F2. O možnostech ochrany před diskriminací

G. Krátké pracovní úvazky

H. Výchova (stereotypní, tradiční vedoucí k následování norm)

I. Jiné

5. Řešení mzdové nerovnosti

A . Kvóty

A1. Firemní

A2. Státní

B. Zveřejnění platů

C. Sledování pracovního a soukromého života

C1. Dostupnější instituce péče o děti (jesle, školky)

C2. Zkracování úvazků, homeoffice

C3. Zkrácení mateřské/rodičovské dovolené

C4. Větší počet mužů na rodičovské dovolené

D. Hlubší společenské změny

D1. Výchova žen k asertivitě již od dětství

D2. Respekt k ženským schopnostem

D3. Respekt k ženské práci a roli ve společnosti (povolání, specifickým schopnostem, mateřství)

E. Zvýšení sebevědomí/asertivity žen

F. Kontroly a postihy

F1. Státní

F2. Firemní

G. Boj proti diskriminaci

G1. Aktivní oznamování diskriminace

G2. Pomoc obětem diskriminace

H. Eliminace diskriminace při pohovoru

I. Samostatné podnikání žen

J. Jiné

NESEHNUTÍ

(NEZÁVISLÉ SOCIÁLNĚ EKOLOGICKÉ HNUTÍ)

Jsme sociálně-ekologická nevládní organizace. Cílem našich ekologických a lidskoprávních aktivit je ukázat, že změna společnosti založená na respektu k lidem, zvířatům i přírodě je možná a musí vycházet především zdola. Pro to podporujeme **angažované** lidi, kteří se zajímají o dění okolo sebe a kteří považují **zodpovědnost** za život na naší planetě za nedílnou součást své **svobody**.

PŘIPOJTE SE

Je-li vám naše činnost sympatická a chcete-li se aktivně zapojit, staňte se dobrovolníkem či dobrovolnicí NESEHNUTÍ.

dobrovolne.nesehnuti.cz

PODPOŘTE NÁS

Naše činnost je závislá na finanční podpoře lidí, jako jste vy. Podpořte nás libovolnou částkou na účet **č. 2600013234/2010** a staňte se tak změnou, kterou chcete vidět na tomto světě. Děkujeme.

podporte.nesehnuti.cz

NESEHNUTÍ

svoboda – zodpovědnost – angažovanost

tel.: 543 245 342

e-mail: brno@nesehnuti.cz

web: www.nesehnuti.cz

Vytištěno na recyklovaném papíře.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

