Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická
Katedra veřejné správy

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Správní a sociální problematika a postavení žen na trhu práce

Předkládá: Kristýna Zámostná
Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Jaroslava Kadeřábková, Csc.

Zadávací list

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Správní a sociální problematika a postavení žen na trhu práce“ zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

…….

Kristýna Zámostná *Kristýna Zámostná*

Plzeň 2013

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucí své bakalářské práce PhDr. Jaroslavě Kadeřábkové, Csc. za odborné a vřelé vedení při vypracování této bakalářské práce.

Obsah

Úvod....1
1 Přístup ke studiu a vymezení pojmů....3
1. 1 Přístup ke studiu....3
1. 2 Pojmy....3
1. 2. 1 Diskriminace....3
1. 2. 2 Emancipace....4
1. 2. 3 Feminismus....5
1. 2. 4 Feminita....5
1. 2. 5 Gender....5
1. 2. 6 Gender studies....6
1. 2. 7 Nezaměstnanost....6
1. 2. 8 Pohlaví....7
1. 2. 9 Rovnost šancí....7
1. 2. 10 Sexismus....7
1. 2. 11 Trh práce....8
2 Ženy na trhu práce a jejich proměna v průběhu staletí....9
2. 1 Ženy v pracovním procesu dle Anthonyho Giddense....13
3 Současnost a žena na trhu práce....15
3.1 Rovnost v odměňování žen a mužů....15
3. 1. 1 Legislativní zakotvení rovnosti odměňování mužů a žen....16
3. 1. 2 Situace v EU....18
3. 1. 3 Situace v ČR....19
3. 2 (Ne) zaměstnanost mezi ženami a muži v ČR....19
3. 3 Diskriminace před nástupem do zaměstnání....21
3. 4 Těhotenství a mateřství v zaměstnání....23
3. 4. 1 Těhotenství....23
3. 4. 2 Mateřství....24
3. 5 Skleněný strop, skleněný výtah, skleněný útes....25
3. 6 Rovnost mužů a žen v rámci Evropské unie....27
4 Legislativní úprava postavení žen na trhu práce....28
4. 1 Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod (zákon č. 1/1993 Sb. a zákon č. 2/1993 Sb.)....28

4. 2 Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) 29
4. 3 Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb.) 30
4. 4 Evropská unie 32
5 Praktická část - dotazník a jeho analýza 37
5. 1 Empirické šetření 37
5. 2 Grafy a jejich vyhodnocení 38
5. 3 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření 49
6 Závěr 50
Resumé 52
Seznam literatury a internetových zdrojů: 53
1. Literatura 53
2. Právní předpisy ČR 54
3. Statistiky 54
4. Internetové zdroje 54
Seznam obrázků 56
Přílohy 57
Příloha č. 1 57
Příloha č. 2 59
Příloha č. 3 61
Příloha č. 4 63

Úvod

Problematika ženy na trhu práce je velmi často diskutované a aktuální téma, které má své kořeny již na počátku věků, kdy se nám role začaly dělit na čistě mužské a ženské. Mužům byla přisouzena role živitelů rodin, lovců, zkrátka těch, co vládnou fyzickou silou a materiálně zabezpečují svou rodinu. Naopak ženám příslušel hlavně jiný úkol, který je dán geneticky – rodit děti a tím zajistit pokračování rodin a rodů. Samozřejmě do jejich role spadají další úkoly, jako starost o „rodinný krb“, sbírání drobných plodin, později vaření, uklízení a další.

Rozdělení těchto rolí provází ženy skrze celou historii a v jisté míře přetrvává i dodnes. Mnozí lidé mají stále zafixováno, že by žena měla „stát u plotny a vařit“, ale rozhodně se nepokoušet vyrovnat se mužům, či dokonce se snažit být lepší než oni. Proto žena může často narazit na problémy zvané jako skleněný strop/útes/výtah, kterým se později budu věnovat.

Hlavním cílem mé bakalářské práce je podat ucelený pohled na postavení žen na trhu práce – pojmout tuto problematiku od jejího počátku - čili dotknout se historie a dále představit ženu dnešní doby a ukázat její postavení v rámci pracovního trhu. Tedy zhodnotit postavení žen a poukázat na nerovnosti, které ve společnosti mezi ženami a muži panují. Za hlavní hypotézu bakalářské práce považuji fakt, že ženy jsou na trhu práce znevýhodněny, či dokonce diskriminovány oproti mužům a za jeden z hlavních důvodů považuji roli žen jako matek.

Hlavní přínos své bakalářské práce spatřuji v empirickém výzkumu provedeném formou vlastního dotazníkového šetření, kterým se zabývá pátá kapitola. Domnívám se, že výsledky mého empirického výzkumu mohou přispět k potvrzení mých východisek a zároveň poskytnout jejich rozšíření a doplnění. Kopii předkládaného dotazníku přikládám na konci práce v příloze č. 1.

V první kapitole bude sestaven seznam základních pojmů, se kterými budu v práci pracovat, nebo s tématem úzce souvisí a bude popsán přístup ke studiu dané tématiky. V druhé kapitole bude popsán historický vývoj postavení žen na trhu práce – zaměřím se na to, jaké bylo postavení žen ve společnosti a na tehdejším „trhu práce“. Obsáhlejší třetí kapitola se věnuje současnému postavení žen na trhu práce, což obsahuje vše od rovných platových podmínek mužů a žen, přes postavení žen na trhu práce v rámci Evropské unie, až po pokus o analýzu současných statistik ohledně (ne)zaměstnanosti žen. Ve čtvrté kapitole předložím, jakým způsobem je legislativně bráněno diskriminaci žen na trhu práce, jak je zaručeno, aby měly ženy stejné pracovní podmínky jako muži. Zde bude nutností zmínit antidiskriminační zákon a samozřejmě současnou úpravu v rámci Evropské unie.

O problematice na kterou jsem se zaměřila, bylo napsáno již mnoho, tudíž jsem měla k dispozici velké množství zdrojů, ze kterých jsem při zpracování bakalářské práce mohla vycházet.

Veškerá použitá literatura bude uvedena na konci mé bakalářské práce v „Seznamu zdrojů a literatury“.

1 Přístup ke studiu a vymezení pojmů

1. 1 Přístup ke studiu

Při zpracovávání mé bakalářské práce vycházím z analýzy odborné literatury, která se váže k tématice postavení žen na trhu práce. Zároveň využívám informací a dat, které jsou k dispozici na internetu, a taktéž se opírám o analýzu statistických dat různé povahy. Zkoumání a komparování dostupných a relevantních informací a dat je podstatnou součástí vypracování bakalářské práce, aby mohla stát na pevných a fakticky správných základech.

1. 2 Pojmy

Vymezení pojmů a jejich definice jsou jedním z prvních kroků, které je nutno v této práci podniknout. Uvádím zde tedy seznam nejdůležitějších pojmů, se kterými budu pracovat a nebo se k tématu vztahují a jsou uvedeny jako doplnění pro lepší celkový přehled. Převážná většina pojmů je citována ze sociologického slovníku Jana Jandourka a u některých pojmů uvádím i další definice. Zajisté existují mnohé další definice k těmto pojmům, domnívám se však, že panu Jandourkovi se podařilo pojmy vystihnout nejlépe.

1. 2. 1 Diskriminace

Antidiskriminační zákon (č. 198/2009 Sb.)[1]:

§ 2 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb. *- Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.*

§ 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb. *- Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.*

§ 2 odst. 4 zákona č. 198/2009 Sb. *- Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.*

§ 2 odst. 5 zákona č. 198/2009 Sb. *- Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.*

[1] Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

§ 3 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb. *- Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*

J. Jandourek: Postoje a způsoby chování, kterými jsou znevýhodňováni nebo ponižováni lidé na základě své příslušnosti k určité skupině. Odmítání práva na rovný přístup bez ohledu na osobní vlastnosti jedince pouze na základě jeho připsaných charakteristik; např. jeho rasy, pohlaví, věku, soc. původu, příslušnosti k určitému regionu.[2]

Velký sociologický slovník: diskriminace sociální – (z lat. disciminare = rozdělovat, rozlišovat, od discrimen = přehrada, vzdálenost) – fakt a způsob omezování nebo poškozování určitých společenských skupin v jejich právech a nárocích. Původně se d.s. projevovala jako omezení nebo odmítnutí práv určité kategorie obyv. pro pohlaví, rasu, národnost či náboženství.[3]

1. 2. 2 Emancipace

J. Jandourek: Osvobození skupin, tříd a společností od soc., polit. a na rozdílu pohlaví založené nerovnosti.[4] (třetí definice pojmu emancipace)

ABZ Slovník cizích slov: osvobození z podřízeného postavení, zrovnoprávnění nebo boj za rovnoprávnost[5]

Velký sociologický slovník: emancipace – (z lat. emancipace = propustit někoho ze své moci, prohlásit ho svobodným, svéprávným) – v nejobecnější podobě zahrnuje všechny způsoby, kterými se potlačovaní jednotlivci nebo skupiny zbavují svého útisku. Jde o pojem, který v této souvislosti substituuje propuštění, osvobození, zrovnoprávnění, nezávislost, atd. V sociologii (ve slovníku s-gii) bezprostředně souvisí s pojmy, jako jsou rovnost, občanská svoboda, odpor proti diskriminaci, násilí. ….. Emancipace vždy byla součástí o ekon. a soc. rovnost všech lidí, nejen o osvobození žen od nadvlády mužů. V posledních letech se ženská emancipace týká především prosazování přístupu žen k vyššímu vzdělání a k uplatnění tohoto vzdělání a schopností v pracovním systému bez diskriminačních fraktorů.[6]

---

[2] JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 285 s. ISBN 80-717-8535-0., str. 63
[3] *Velký sociologický slovník: I. svazek A-O*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, 747 s. ISBN 80-718-4164-1.,str.213
[4] JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 285 s. ISBN 80-717-8535-0., str. 72
[5] ABZ Slovník cizích slov: Pojem emancipace. [online]. [cit. 2013-02-09]. Dostupné z: http://slovnik-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/emancipace
[6] *Velký sociologický slovník: I. svazek A-O*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, 747 s. ISBN 80-718-4164-1., str. 254

1. 2. 3 Feminismus

J. Jandourek: Ženské hnutí usilující o překonání útisku a marginalizace žen a změnu doposud mužsky utvářených společenských struktur a způsobu života. Pojem uvedl do společenského diskurzu Ch. Fourier na počátku 19. století. Uváděny bývají tři historické proudy feminismus: feminismus radikální (péče o morálně narušené ženy), feminismus rovných práv (nesen ideou, že možnosti seberealizace mužů a žen jsou dány sociálními vlivy a nejsou vrozené), feminismus sociální (prosazování ženských práv v celé společnosti). V 60. a 70. letech 20. století se objevují dvě další a především levicově orientované vlny feminismu, které postavení žen ve společnosti mnohdy interpretují v terminologii marxismu a třídního boje (neofeminismus). Kromě teorií považujících muže za překážku feministických hnutí se objevují studie zdůrazňující komplementární roli obou pohlaví.[7]

ABZ Slovník cizích slov: hnutí za rovnoprávnost a zvýšení vlivu žen / chování a projevy charakteristické pro ženské pohlaví[8]

Velký sociologický slovník: feminismus – (z lat. femina = žena) – pojmenování ženského hnutí, vycházejícího z přesvědčení o nevýhodné situaci žen, resp. o jejich horším, ponižujícím postavení (ve srovnání s muži), z potřeby revolty proti této situaci a víry v možnost její změny. Obecným cílem f. je, aby žena byla pojímána jako „individualita se svými vlastními právy“.[9]

1. 2. 4 Feminita

J. Jandourek: Též femininita. Charakteristické chování očekávané od nositelky ženského biologického pohlaví v dané kultuře. Protipól maskulinity.[10]

1. 2. 5 Gender

J. Jandourek: Pojem označující nikoli biologické, ale sociální aspekty pohlaví. Český překlad rod se neujal, protože bývá chápán v jiných významech. Pohlaví člověka je dáno biologicky, ale pokud jde o sociální chování, lidé se nerodí jako muži a ženy, ale musí se naučit jako muži a ženy jednat. Existuje řada vzorců chování, které jsou ve společnosti považovány za typicky mužské nebo ženské. Jaké chování je biologicky podmíněno a co je výsledkem kulturního vývoje společnosti, je předmětem studií v oblasti gender studies

[7] JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 285 s. ISBN 80-717-8535-0., str. 83
[8] ABZ Slovník cizích slov: Pojem feminizmus. [online]. [cit. 2013-02-09].
Dostupné z: http://slovnik-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/feminizmus-feminismus
[9] *Velký sociologický slovník: I. svazek A-O*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, 747 s. ISBN 80-718-4164-1., str. 308
[10] JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 285 s. ISBN 80-717-8535-0., str. 83

a feminismu. K problematice genderu přispěla etnometodologie, např. zkoumáním toho, jak se lidé, kterým bylo operativně změněno pohlaví, učí jednat „mužsky“ nebo „ženský“.[11]

ABZ Slovník cizích slov: Pojem, který odkazuje na sociální rozdíly (v protikladu k biologickým rozdílům) mezi muži a ženami, které jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované, tj. mohou se v čase měnit a různí se jak v rámci jedné kultury, tak mezi kulturami. Jsou předmětem socializace. Závaznost těchto rozdílů tedy není přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů muži a ženami[12]

Velký sociologický slovník: termín používaný pro skupiny s vlastní a chováním formované kulturou a spojené s obrazem muže a ženy. ….. Koncepce g. zdůrazňuje kategorie kontrastujících charakteristik s označením „feminní“ či „maskulinní“, které odrážejí očekávání spjatá s rolemi muže a ženy.[13]

1. 2. 6 Gender studies

J. Jandourek: Obor zabývající se tím, jak jsou sociální a kulturní faktory příčinou rozdílů v mužském a ženském chování – jak jsou lidé socializováni do svých mužských a ženských rolí, co musí konat, aby byla jejich role uznána, jak pohlaví ovlivňuje sociální nerovnosti v každodenním jednání (soc. konstruování pohlaví), jaký vliv má pohlaví na soc. rozdíly týkající se vzdělání, příjmů a postavení apod. Otázky gender studies sahají od témat základních sociálních interakcí až k teoretickým otázkám společnosti jako celku. Které problémy je možné vysvětlit rozdílem pohlaví a které jinými sociologickými kategoriemi, není dosud úplně jasné. Do oblasti gender studies patří též men studies, gay and lesbian studies.[14]

1. 2. 7 Nezaměstnanost

J. Jandourek: Stav, kdy lidé chtějící pracovat a hledají si práci, která je pro ně běžně zdrojem obživy, nemohou žádnou přiměřenou a placenou práci získat. Nezaměstnanost vzniká poklesem potřeby pracovních sil. Příčinami mohou být ekonomické potíže podniku, celého odvětví nebo národní ekonomiky, zmenšená poptávka po dané kvalifikaci (trvalá nebo dočasná). Kritéria pro zařazení osoby mezi nezaměstnané se v různých zemích liší. Zjevná nezaměstnanost označuje výskyt osob bez práce, registrovaných i neregistrovaných, které si hledají práci pomocí institucí nebo samy, popř. ji nehledají jen proto, že by pravděpodobně žádnou nedostaly. Skrytá nezaměstnanost se vyskytuje tehdy, když zaměstnavatel zaměstnává

[11] JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 285 s. ISBN 80-717-8535-0., str. 90
[12] ABZ Slovník cizích slov: Pojem gender. [online]. [cit. 2013-02-09].
Dostupné z: http://slovnik-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/gender
[13] *Velký sociologický slovník: I. svazek A-O*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, 747 s. ISBN 80-718-4164-1., str. 338
[14] JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 285 s. ISBN 80-717-8535-0., str. 90

nadbytečný počet pracovníků (přezaměstnanost), popř. zaměstnává na částečný úvazek osoby, které chtějí pracovat na plný úvazek. Vysoká míra nezaměstnanosti a nezaměstnanost dlouhodobá je považována za vážný sociální problém. Jejími důsledky jsou pokles sociálního statusu a prestiže, změna životního stylu, nižší sebeúcta, omezení sociálních kontaktů, deprese, někdy i manželská krize a deviantní chování. Sociologie sleduje souvislosti nezaměstnanosti s věkem, pohlavím, vzděláním, etnickou příslušností (např. nezaměstnanost imigrantů).[15]

1. 2. 8 Pohlaví

J. Jandourek: Dichotomický znak, který je vedle věku jednou ze dvou základních sociologických charakteristik. Pohlaví, které je za normálních okolností jasně dané biologicky a anatomicky, může být realizováno v mužské nebo ženské roli, jejichž pojetí se v dějinách a kulturách proměňuje. Role vycházející z biologických daností, tedy mateřství a otcovství, doznávají v moderní společnosti také určitých změn, především díky možnosti převzít některé funkce vykonávané tradičně partnerem opačného pohlaví. I ve vyspělých zemích pohlaví do značné míry ovlivňuje postavení jedince ve společnosti, především nestejnými možnostmi volit a utvářet svou profesní dráhu. Pojem pohlaví se používá v jiném smyslu než pojem gender. Pohlaví je dáno biologicky, ale gender označuje sociální aspekty pohlaví, skutečnost, že roli muže nebo ženy je třeba se do značné míry naučit. Relativitu domněle samozřejmých spojitostí mezi pohlavím a způsoby chování ukazují příklady osob, kterým bylo operativně změněno pohlaví a musely se naučit svým novým rolím.[16]

1. 2. 9 Rovnost šancí

J. Jandourek: Vyrovnání životních šancí pro všechny jedince ve společnosti bez ohledu na jejich ekonomické postavení. S rovností šancí souvisí i rovnost práv, tedy stejná aplikace práva na všechny členy společnosti. V souvislosti s rovností šancí se diskutuje o roli pozitivní diskriminace, jejímž cílem je prostřednictvím dočasného zvýhodnění určitých jedinců (příslušníků dosud diskriminované skupiny) zvýšit jejich šance ve společenském soutěžení.[17]

1. 2. 10 Sexismus

J. Jandourek: Předsudky a diskriminace vůči osobám určitého pohlaví. Většinou je pojem sexismus používán jako označení pro chování zaměřené vůči ženám nebo jako nekritické vyzdvihování mužské role. Indikátory sexismu jsou: horší vzdělání, znevýhodnění v profesní dráze, nižší mzda za stejnou práci, vyšší zastoupení v neatraktivních a špatně placených

[15] JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 285 s. ISBN 80-717-8535-0., str. 170-171
[16] JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 285 s. ISBN 80-717-8535-0., str. 185
[17] JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 285 s. ISBN 80-717-8535-0., str. 209

zaměstnáních, zkreslený obraz podávaný ve výchově, masových médiích a reklamě. Sexismus je charakteristický spojením ideologické diskriminace a ekon. zneužívání a vyskytuje se jako postoj v korelaci s konzervativními až fašistickými postoji.[18]

1. 2. 11 Trh práce

J. Jandourek: Trh, na kterém „vlastníci" pracovních sil usilují o pracovní místa a zisk nejlepšího příjmu. Trh práce je ovlivněn mnoha faktory, jako je kvalifikace uchazečů a poptávka hospodářských organizací. Na reálném trhu práce jsou šance uchazečů ovlivněny nejen jejich schopnostmi, ale i pohlavím, věkem, rasou nebo bydlištěm.[19]

Velký sociologický slovník: ekon. teorie t.p. vysvětlují vztahy mezi kvalifikací, mzdovou diferenciací a alokací pracovníků na různá místa a stávají se tak základem pro studium i řešení soc. problémů spjatých se zaměstnaností (nezaměstnanost, chudoba, diskriminace) a také s uplatněním kvalifikace.[20]

[18] JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 285 s. ISBN 80-717-8535-0., str. 213
[19] JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 285 s. ISBN 80-717-8535-0., str. 262
[20] *Velký sociologický slovník: II. svazek P-Z*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, s.749-1627. ISBN 80-718-4310-5., str. 1332

2 Ženy na trhu práce a jejich proměna v průběhu staletí

Jak je všeobecně známo, lidstvo se již od počátku věků sdružuje do skupin, kmenů, svazů nebo rodů. A v rámci těchto různorodých skupin měla žena vždy určité postavení. Toto postavení se odvíjelo od nejrůznějších parametrů – např. tehdejší náboženství, způsob obživy, atd. Snad v každém období je žena spojována s rodinou a péčí o ni. I když se její postavení vyvíjelo, některé charakteristiky jsou pro ženu napříč staletími stejné.

Začněme v pravěku. Je zřejmé, že v pravěku nebyl trh práce ještě rozvinut, avšak ženy i muži v jistém smyslu „pracovali". V období pravěku měly ženy na starost sbírání plodin, zatímco muži se zabývali lovem zvěře – tyto činnosti bychom mohli přirovnat k výkonu povolání. Je třeba to brát s nadsázkou, avšak role zde rozděleny byly, každý z nich vykonával jiné „povolání". Ženské povolání bychom mohli označit jako „sběračka" a mužské povolání jako „lovec".[21] [22] V pravěku můžeme v určité době mluvit i o období matriarchátu[23].

"Původně lidé žili na Zemi v ***matriarchální společnosti.*** *Ženy, vládkyně domácího krbu, vládly z pozice citů. V té době ženy vykonávaly rozhodující funkce ve všech oblastech lidské činnosti. Muži vykonávali těžkou fyzickou práci, plodili děti a zajišťovali jejich bezpečnost. Neměli nic krom fyzické síly a schopnosti oplodnit ženské vajíčko. Bohem v té době byla Bohyně. Mateřsko právní rod předcházel před otcovským rodem kulturních národů a byl založen na* ***přirozených*** *podmínkách. V domácnosti vládla výhradně žena, děti náležely matce, mateřství bylo jisté, původ* se ***přirozeně*** *určoval po linii mateřské. Žena co vládkyně rodu měla vážnost, úctu a moc. Rozvázat manželství bylo snadné pro oba. Uzavírání sňatků dětí bylo věcí jejich matek, za postoupení nevěsty dávaly se dary, dědictví přecházelo jen po matce, matrilineárně. Ženy v době kamenné měly významnou úlohu, jak o tom svědčí různé nálezy. Bohatství rodu se skládalo zhruba z domu, oděvů, hrubých šperků a nástrojů na získávání potravy, která se musela opatřovat den co den znovu. Muži zajišťovali zdroj obživy a obranu rodu."*[24]

Každému snad na mysli v této souvislosti vyvstane obraz věstonické Venuše – oblá soška s výrazným poprsím a velkým břichem. Velká ňadra a břicho byly symbolem plodnosti.[25]

---

[21] ČORNEJ, Petr. *Dějepis pro střední odborné školy*. 1. vyd. Praha: SPN - pedagogické nakladatelství, c2002, 238 s. ISBN 80-723-5194-X., str. 8 - 9

[22] Pravěk: Charakteristika pravěké společnosti. [online]. [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: http://www.dejepis.com/index.php?page=000&kap=002&pod=5

[23] význam pojmu **matriarchát**: forma rodového zřízení, kde vedoucí úlohu mám matka; Pojem matriarchát. [online]. [cit. 2013-01-16]. Dostupné z: http://slovnik-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/matriarchat

[24] Myšlení ženské a mužské, matriarchát a patriarchát. [online]. [cit. 2013-03-13]. Dostupné z: http://starezlatecasy.cz/index.php/spravne-mysleni-zakony-mikrokosmu/mysleni-zenske-a-muzske-matriarchat-a-patriarchat

[25] Archeologie na dosah: Věstonická Venuše. [online]. [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: http://www.archeologienadosah.cz/o-archeologii/dejiny-oboru/vyznamne-nalezy/vestonicka-venuse

Olga Vodáková ve své knize „Rod ženský“ vystihuje úlohu ženy takto: *„Většina antropologů dnes předpokládá, že v dobách před neolitickou revolucí byly ženy jako sběračky vlastně základními živitelkami – obstaravatelkami potravy – pro celou pospolitost.“*[26]

Zajímavé je také to, jak bylo nahlíženo na plození dětí. Ženy i muži si byli v otázce plození dětí rovni: *„....ženě nikdo neupíral aktivní podíl na plození. Dávný člověk dobře věděl, že k stvoření nového života je zapotřebí obou aktérů, muže i ženy.“*[27]

Dalším bodem je ženino postavení v Bibli. V knize „Rod ženský“ od Olgy a Aleny Vodákové je kapitola nazvaná Žena biblická. V této kapitole je formulováno, jakým způsobem se Bible dívá na ženu – *„všechny biblické knihy byly napsány a zredigovány pouze muži“*[28], *„....můžeme biblické texty zhodnotit jen jako jednostrannou a neúplnou, totiž mužskou interpretaci dějinných událostí.“*[29], *„je to žena v pojetí muže.“*[30]

„*Jelikož je Bible založena na patriarchálních principech společnosti v době svého vzniku, je zde jasně vykresleno podřízení ženy muži a žena je zde chápána jako slabší než-li muž, a to jak z hlediska fyzické kondice, tak i po stránce intelektuální. V Bibli jsou žena a muž zobrazováni genderově stereotypním způsobem, což zase odpovídá uspořádání společnosti a sociálním rolím společnosti v době jejího vzniku.“*[31]

Bible ukazuje Evu jako tu, které vzešla z Adamova žebra, čili za jejíž zrození jsou zodpovědní Bůh a muž. Dále je pak Eva vyobrazena jako hříšnice, která kousla do zakázaného jablka (traduje se, že to bylo jablko). Kvůli jejímu činu byli pak Adam i Eva vyhnáni z ráje a posláni na zem.[32] Již v takto staré literatuře jako je Bible, je naprosto zřejmé, jaké postavení má žena vůči muži. Plyne z toho, že všichni věřící a praktikující křesťané „odsuzují“ ženy k poníženému postavení v důsledku toho, že Eva podle nich zhřešila? Jak by asi vypadal dnešní svět, kdyby zhřešil Adam? Pokud hovoříme o Bibli, je nutné brát v úvahu skutečnost, že ani odborná literatura není v tomto případě jednotná a nedochází k jednotným závěrům ohledně původu a významu Bible.

Ukázky z Bible:

[26] VODÁKOVÁ, Alena a Olga VODÁKOVÁ. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 356 p. ISBN 80-864-2918-0., str. 36
[27] VODÁKOVÁ, Alena a Olga VODÁKOVÁ. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 356 p. ISBN 80-864-2918-0., str. 37
[28] VODÁKOVÁ, Alena a Olga VODÁKOVÁ. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 356 p. ISBN 80-864-2918-0., str. 43
[29] VODÁKOVÁ, Alena a Olga VODÁKOVÁ. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 356 p. ISBN 80-864-2918-0., str. 44
[30] VODÁKOVÁ, Alena a Olga VODÁKOVÁ. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 356 p. ISBN 80-864-2918-0., str. 44
[31] Postavení muže a ženy v Bibli. [online]. [cit. 2013-01-16]. Dostupné z: http://www.rovne-prilezitosti.cz/clanky/clanek-1.html
[32] Postavy a potvory v Bibli: Had v ráji. [online]. [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: http://myty.info/rservice.php?akce=tisk&cisloclanku=2007050003

„Když budou bratři bydlet pospolu a jeden z nich zemře, aniž by měl syna, neprovdá se žena zesnulého ven z rodiny, za cizího muže. Ať se s ní spojí její švagr; ten ať si ji vezme za ženu, aby splnil švagrovskou povinnost. (Deteronomium 25:5)[33]

„V poddanosti Kristu se poddávejte jedni druhým. Manželky, poddávejte se svým mužům jako Pánu. Muž je hlavou své ženy, jako je Kristus hlavou církve, která je jeho tělem a on jejím zachráncem. Jako se tedy církev poddává Kristu, tak ať se i manželky vždy poddávají svým mužům.“ (Efezským 5: 21-24)[34]

„Muž si nemá zahalovat hlavu, neboť je obrazem a slávou Boží. Žena je ale slávou svého muže. Muž přece nebyl stvořen z ženy, ale žena z muže. Muž také nebyl stvořen kvůli ženě, ale žena kvůli muži.“ (1. Korintským 11:7-9)[35]

V Bibli se již setkáváme s rozvinutějším trhem práce. Jsou zde totiž již vyobrazováni kupci, řemeslníci, proroci apod.[36] Ovšem i v tom období je hlavní ženina role spojena především s péčí o děti, manžela a o rodinný krb. Ženinou hlavní rolí na pracovním trhu pravděpodobně bylo být hlavně ženou, matkou a pečovatelkou. Daly by se tedy vlastně považovat za neplacenou pracovní silou v domácnosti.

Je zvláštní, jakým způsobem se lišilo chápání ženy v „barbarských společnostech“ (Germáni a Slované).[37] V těchto společnostech byla žena chápána jako dárkyně života a bylo s ní zacházeno o něco lépe. Zkřížením křesťanské představy a „barbarské představy“ tak *„vznikla zbožná, vážná a dobročinná žena románského období“*[38]. V renesančním období dochází ke zvratu a žena začíná získávat jistá práva v rámci společnosti, dostává se jí jistého místa i v umění (viz Mona Lisa).[39]

Postavení ženy bylo snad ve všech historických obdobích řízeno muži – nejdříve to byl její otec, který za ní rozhodoval, později to byl její muž, který za ní jednal ve všech záležitostech. Ženě tak v podstatě do moderní doby nebylo umožněno jednat sama za sebe, občas ani samostatně přemýšlet. Jedinou výjimkou v postavení žen bývaly vdovy – po ovdovění se

[33] *Bible: překlad 21. století*. Vyd. 1. Praha: Biblion, 2009, 1564 s. ISBN 978-808-7282-021., str. 227
[34] *Bible: překlad 21. století*. Vyd. 1. Praha: Biblion, 2009, 1564 s. ISBN 978-808-7282-021., str. 1481
[35] *Bible: překlad 21. století*. Vyd. 1. Praha: Biblion, 2009, 1564 s. ISBN 978-808-7282-021., str. 1454
[36] *Bible: překlad 21. století*. Vyd. 1. Praha: Biblion, 2009, 1564 s. ISBN 978-808-7282-021., str. 564, 1558,1559
[37] Žena ve středověku a novověku. [online]. [cit. 2013-02-20]. Dostupné z: http://femin.blog.cz/0808/zena-ve-stredoveku-a-novoveku
[38] Žena ve středověku a novověku. [online]. [cit. 2012-11-27]. Dostupné z: http://femin.blog.cz/0808/zena-ve-stredoveku-a-novoveku
[39] Žena ve středověku a novověku. [online]. [cit. 2013-02-20]. Dostupné z: http://femin.blog.cz/0808/zena-ve-stredoveku-a-novoveku

většinou osamostatnily, získaly poměrně velký majetek, s nímž, stejně jako s vlastním životem samy nakládaly.[40]

Snad jedinou pracovní rolí ženy ve středověku bylo starat se o děti, udržovat oheň a připravovat jídlo, popř. se věnovat drobným manuálním pracím. O tom, že by žena mohla jakýmkoli způsobem zasáhnout do politického života, nemohlo být ani zdání (až na určité výjimky v podobě příslušnic královských rodů). Vůči ženám bylo přísnější i trestní právo, neboť jim, na rozdíl od mužů, byly ukládány sankce např. za cizoložství. Oproti tomu cizoložství mužů bylo přehlíženo a svým způsobem zřejmě i tolerováno. Žena vlastně ani sama o sobě neměla žádné společenské postavení, ale následovala postavení svého muže.[41] Ženy se tudíž celý život podřizovaly mužům, poslouchaly, co muži nárokují a musely jednat dle toho, co uznali jejich muži za správné. Hlavní ženinou úlohou po dobu středověku bylo samozřejmě plození dětí, nejlépe synů.[42] Na závěr si dovolím citovat: *„Pokud shrneme výše uvedené, dospějeme k poměrně jednoduchému závěru – ženy ve středověku a renesanci nebyly s muži ani zdaleka rovnoprávné, s výjimkou vdov byly podřízené mužům, společnost na ně kladla do určité míry vyšší nároky a více odpovědnosti než na jejich mužské protějšky. Na druhou stranu disponovaly určitými nezcizitelnými právy, jichž někdy dokázaly využít takovým způsobem, že v důsledku byly mocnější než mnozí muži. Rozdíl mezi současnými ženami žijícími v demokratické společnosti a středověkými, resp. renesančními ženami však není v tom, jak se někdy lidé mylně domnívají, že dnes by všechny byly šťastné a spokojené a dříve všechny trpěly mužskou nadvládou, nýbrž v možnostech případnou neutěšenou životní situaci alespoň slušným způsobem řešit – v dřívějších dobách při chybějící dobré vůli kohosi zvenčí byly takové ženy prakticky bezmocné a nezbývalo jim než se nechat unášet osudem, který jim byl předurčen.“*[43]

Nelze popřít, že v průběhu historie se postavení žen pomalu zlepšovalo. Od role pouhé ploditelky a pečovatelky, se i ona stávala součástí trhu práce. Postupně žena získávala určitá práva a mohla si vydobýt i jisté postavení. Nikdy si však s mužem nebyla úplně rovna, přestože se o to mnohé ženy velmi snažily. Dle mého názoru si ženy své podřadné postavení zcela neuvědomovaly, neboť byly pod vlivem silně zažitých zvyklostí a tradic. Až později si začaly uvědomovat, že jejich kvality mohou být stejné, občas i převyšující ty mužské. Ovšem

[40] Postavení žen ve středověku a raném novověku. [online]. [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: http://www.e-stredovek.cz/view.php?cisloclanku=2009020001
[41] Postavení žen ve středověku a raném novověku. [online]. [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: http://www.e-stredovek.cz/view.php?cisloclanku=2009020001
[42] Postavení žen ve středověku a raném novověku. [online]. [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: http://www.e-stredovek.cz/view.php?cisloclanku=2009020001
[43] Postavení žen ve středověku a raném novověku. [online]. [cit. 2012-11-27]. Dostupné z: http://www.e-stredovek.cz/view.php?cisloclanku=2009020001

prorazit na trhu práce bylo stále velmi těžké, protože narážely na různé překážky, bariéry a předsudky.

A tak jsme se přenesli až do dnešní doby. Do doby, kdy ženy budují kariéru, nosí kalhoty, a muži zůstávají na mateřské a rodičovské dovolené.

Jaké je vlastně postavení dnešní ženy?

Většina žen vykonává typicky ženská povolání, jako je učitelka, zdravotní sestra, prodavačka, atd.[44] Oproti minulosti však podstatně větší část žen stojí i ve vedení podniků, pracuje na manažerských pozicích, čili překonaly bariéry a překážky, které jim byly kladeny do cesty a staly tím, čím se chtěly stát – samostatnou ženou, s kariérou a vlastním rozumem. Rozdíly na trhu práce se sice zmenšily, ovšem nevymizely úplně. Stále jsou zde podstatné rozdíly, ať již v přístupu k ženám nebo v platových podmínkách. Současnou ženou na trhu práce se podrobněji zabývá následující kapitola.

2. 1 Ženy v pracovním procesu dle Anthonyho Giddense[45]

V předmoderní době bylo pojetí práce odlišné od toho dnešního – dříve lidé pracovali v okolí svého bydliště nebo dokonce přímo doma. Tím pádem se do pracovního procesu zapojovali všichni členové rodiny. Muž a žena spolu tedy pracovali společně v rámci jedné domácnosti.

S příchodem moderní doby však přichází zásadní milník – a to v podobě mechanizované výroby. Z počátku, když muž dostal práci v továrně, tak zbytek jeho rodiny byl najat jako pomocná síla do domácností zaměstnavatelů. Později se však od těchto „výhod“ pro rodinu začalo ustupovat a rodiny byly rozděleny. Muži pracovali a ženy zůstaly doma a staraly se o chod domácnosti a děti.

Mzdy v této době byly nízké, že i ženy si často musely najít práci, nadále však musely vykonávat práci v domácnosti.

Práce, které dříve vykonávali hlavně muži, třeba tajemník či nižší úředník, se začaly obsazovat ženami. Proč? Protože tyto práce měly nízký status – nebyly dobře placeny. Z tohoto důvodu muži začali uvolňovat svá místa a z tajemníků se staly sekretářky. V těchto pozicích setrvává mnoho žen do dnešní doby.

[44] Novinky.cz: Eurostat potvrzuje, že existují "mužská" a "ženská" povolání. [online]. [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: http://www.novinky.cz/kariera/114695-eurostat-potvrzuje-ze-existuji-muzska-a-zenska-povolani.html

[45] zpracováno na základě: GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Vyd. 1. Praha: Argo, 1999, 594 s. ISBN 80-720-3124-4, str. 319 - 326

Když se ženě podaří dosáhnout určité vyšší pozice, stále to ještě neznamená, že má vyhráno. Ocitá se na „nepřátelském území“, kde muži většinou nejsou připraveni na to, aby s nimi na této úrovni pracovala žena.

„K hlavním faktorům ovlivňujícím kariéru ženy patří přesvědčení mužů, že pro ženu je práce až na druhém místě po dětech.“[46]

Problém spočívá v neuvědomění si toho, že muž sice dítě nemůže porodit, ale měl by se v každém případě podílet na jeho výchově a péči o něj.

[46] GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Vyd. 1. Praha: Argo, 1999, 594 s. ISBN 80-720-3124-4, str. 322

3 Současnost a žena na trhu práce

3.1 Rovnost v odměňování žen a mužů

Téma, kterým se zabývá první podkapitola, je velmi citlivé, neboť se dotýká finančního ohodnocení práce. Jedná se o to, jak jsou ohodnocovány ženy, jak muži a jak velké rozdíly mezi jejich ohodnocením panují. Považuji tuto problematiku za závažnou, protože bez financí se nikdo z nás neobejde. Základní otázka, která tu vyvstává, je to, zda jsou ženy finančně ohodnoceny stejně jako muži nebo ne. Musíme však brát v potaz situaci, kdy mluvíme o finančně podobně hodnocené práci. Musíme se zaměřit na ohodnocování mužů a žen na pozicích, kde by jejich platy měly být více méně vyrovnané. Vážnost tohoto problému potvrzuje i fakt, že existuje „Evropský den rovného odměňování".

Práce žen je často podhodnocována a tudíž se jim nedostává stejného finančního ohodnocení jako mužům, i když vykonávají práci stejné hodnoty. „*Práce vyžadující obdobné dovednosti, kvalifikaci nebo praxi vykazují tendenci být špatně placené a podhodnocované v případech, kdy je vykonávají spíše ženy než muži. Kupříkladu pokladní v supermarketu (převážně ženy) obvykle vydělávají méně než zaměstnanci (převážně muži), kteří mají za úkol rovnání zboží do regálů a další práce fyzického rázu."*[47]

Dalším faktorem, který ovlivňuje rozdílné finanční ohodnocení mužů a žen je segregace na trhu práce. Ta se projevuje tím, že některá povolání jsou čistě ženská a některá čistě mužská a na místech, kde převažují ženy je práce často hodnocena hůře než u sektorů, kde pracují spíše muži.[48] Jako dlouhodobý problém se také jeví, že ženy všeobecně zastávají hůře placené pozice – jedná se například o prodavačky, pokladní, uklízečky, apod. Jak tedy vyplývá, na vyšších postech jsou ženy zastoupeny podstatně méně a na vedoucích pozicích figurují spíše muži.[49] „*Ženy jsou nedostatečně zastoupeny v manažerských a pozicích a pozicích s vedoucí odpovědností. Kupříkladu ženy tvoří pouze 32 % manažerů ve společnostech v rámci EU, 10 % členů řídích orgánů největších společností a 29 % vědců a inženýrů v rámci Evropy."*[50]

[47] Rozdíly odměňování žen a mužů: Jaké jsou příčiny?. [online]. [cit. 2013-01-17]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_cs.htm
[48] Rozdíly odměňování žen a mužů: Jaké jsou příčiny?. [online]. [cit. 2013-01-17]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_cs.htm
[49] Rozdíly odměňování žen a mužů: Jaké jsou příčiny?. [online]. [cit. 2013-01-17]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_cs.htm
[50] Rozdíly odměňování žen a mužů: Jaké jsou příčiny?. [online]. [cit. 2013-01-17]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_cs.htm

3. 1. 1 Legislativní zakotvení rovnosti odměňování mužů a žen

Česká republika

- **Listina základní práv a svobod (zákon č. 2/1993 Sb.)**
  - *Článek 28 zákona č. 2/1993 Sb.* - Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.
- **Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb.)**
  - *§ 1 odst. 1. písm. c)*
    - *odst. 1* - Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech
    - *písm. c)* pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování
  - *§ 5 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb.* - Zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení podle odstavce 2.
- **Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)**
  - *§ 110 zákona odst. 1 č. 262/2006 Sb.* - Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

Evropská unie

Jednotlivé úpravy budou podrobněji popsány ve čtvrté kapitole – Legislativní úprava postavení žen na trhu práce.

- Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství
- Amsterodamská smlouva
- Listina základních práv Evropské unie
- Rámcová strategie Společenství o rovnosti o pohlaví pro období 2001-2005
- Strategie pro dosažení rovnosti žen a mužů (2010 – 2015)
- Evropský pakt pro rovnost žen a mužů v letech 2011 – 2020

Směrnice EU

- **Směrnice 75/117/EHS** – o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy
- **Směrnice 76/207/EHS** – o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky
- **Směrnice 2006/54/ES** – o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

3. 1. 2 Situace v EU

Obrázek č. 1 – Rozdíly v odměňování mužů a žen v rámci EU

Country	Gender Pay Gap 2010
EU27	**16.2**
Belgium	10.2
Bulgaria	13
Czech Republic	21.6
Denmark	16.0
Germany	22.3
Estonia	27.7
Ireland	13.9
Greece	22.0 (2008)
Spain	16.2
France	15.6
Italy	5.3
Cyprus	16.8
Latvia	15.5
Lithuania	14.6
Luxembourg	8.7
Hungary	17.6
Malta	13.4
Netherlands	17.8
Austria	24
Poland	4.5
Portugal	12.8
Romania	8.8
Slovenia	0.9
Slovakia	19.6
Finland	20.3
Sweden	15.4
United Kingdom	19.5

Source: Eurostat 2010 except for EL (2008).

Zdroj: ec.europa.eu

3. 1. 3 Situace v ČR

V České republice činil rozdíl v odměňování mezi ženami a muži v roce 2010 25,5 %.[51]

Níže uvádím statistiky, které:

a) potvrzují mé domněnky o tom, že ženy zastávající zároveň roli matky jsou na tom podstatně hůře než muži (nebo alespoň byly v roce 2010)

b) že ve vedoucích pozicích více figurují muži.

Obrázek č. 2

Rozdělení řídících pracovníků podle pohlaví

2010	Ženy	Muži	Rozdíl
EU-27	33	67	**34**
Česká republika	29	71	**42**

Zdroj: Eurostat, EU LFS.
Pozn.: Vedoucí společností zahrnují kategorie ISCO (Mezinárodní standardní klasifikace povolání) 121 (ředitelé a vedoucí výkonní pracovníci) a 13 (manažeři malých společností).

Zdroj: ec.europa.eu

Obrázek č. 3

Zaměstnanost žen a mužů ve věku (15–49) s dětmi nebo bez dětí

2010	Ženy			Muži		
	S dětmi	Bez dětí	Rozdíl	S dětmi	Bez dětí	Rozdíl
EU-27	64,7	76,7	**-12**	89,7	81	**8,7**
Česká republika	54,4	86	**-31,5**	95,4	88,6	**6,8**

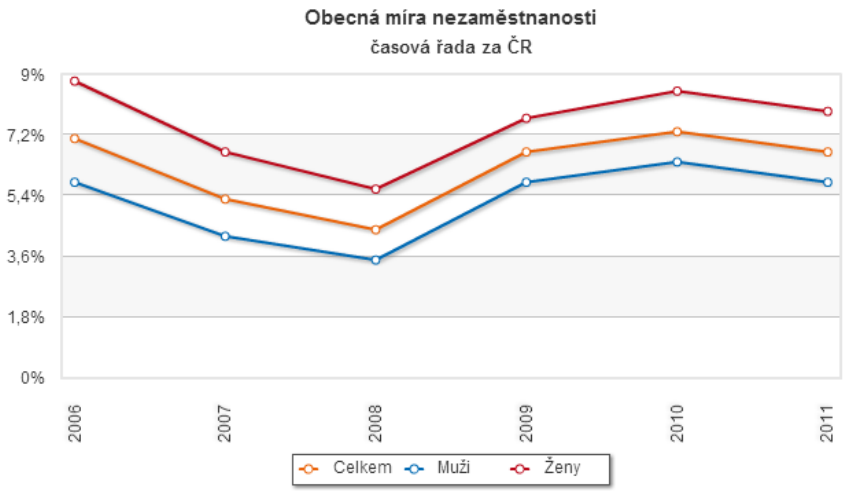
Zdroj: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), roční průměr.

Zdroj: ec.europa.eu

3. 2 (Ne) zaměstnanost mezi ženami a muži v ČR

V této podkapitole jsem se rozhodla porovnat dva protikladné grafy: jedním z nich je graf, který zachycuje obecnou míru nezaměstnanosti v ČR a druhým je pak graf, který zachycuje míru zaměstnanosti v ČR.

[51] Rozdíly v odměňování žen a mužů: Situace ve vaší zemi. [online]. [cit. 2013-01-17]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-situation/index_cs.htm#h2-5

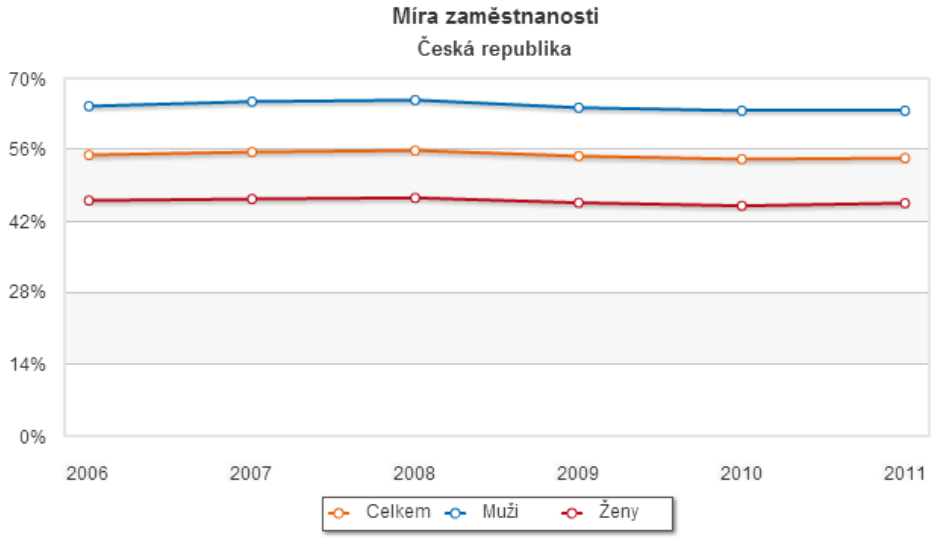


Obrázek č. 4 - zdroj: www.czso.cz

Graf „Obecná míra nezaměstnanosti“ názorně ukazuje, jak se v průběhu let 2006 až 2011 vyvíjela míra obecné nezaměstnanosti mezi ženami a muži. Z něj je možno vidět jak je u mužů míra nezaměstnanosti v průběhu let nižší než u žen. Míra obecné nezaměstnanosti u žen je podle grafu vyšší než celková míra obecné nezaměstnanosti a tudíž i vyšší než míra nezaměstnanosti u mužů. Právě tento graf je, dle mého názoru, jistým potvrzením toho, že by diskriminace žen na trhu práce v ČR mohla existovat. Jak jinak bychom si mohli vysvětlit rozdíl mezi mírou obecné nezaměstnanosti mezi ženami a muži? Přeci jen žijeme v době, kdy již nejsou rozdíly mezi vzdělaností žen a mužů, tudíž rozdílnou mírou vzdělanosti to nemusí nutně být. Nemůže v tom svou roli hrát fakt, že mnoho žen je matkami a těžko se jim hledá práce? Nebo tím, že jsou to ženy?

Jako doplnění přikládám v příloze č. 2 další grafy, kde je míra obecné nezaměstnanosti rozdělena podle krajů. Grafy znázorňují situaci od roku 2006 až do roku 2011.

Obrázek č. 5



Zdroj: www.czso.cz

Graf „Míra zaměstnanosti“ zobrazuje jaká je v České republice míra zaměstnanosti mezi ženami a muži. I z tohoto grafu vyplývá, že rozdíly panují i zde, neboť jak je viditelné, rozdíl mezi zaměstnaností mužů a žen je opět ve prospěch mužů. Znovu se setkáváme s tím, že ženy jsou na tom hůře než muži. A opět vyvstávají ty samé otázky, které jsem si kladla dříve. Jak si můžeme tuto situaci vysvětlit? Je to rolí matky, kterou mnohé ženy zastávají? Nebo za tím stojí jiné důvody? Dohadů ohledně odpovědí by mohlo být mnoho, ovšem skutečně podložené nebudou zřejmě nikdy, protože žádný zaměstnavatel se nepřizná, zdali se ženy dotazuje na rodinný stav či počet dětí, nebo zda prostě jenom raději zaměstnává muže, protože je považuje za výkonnější pracovní sílu.

Opět jako doplnění přikládám grafy, které znázorňují míru zaměstnanosti mezi ženami a muži podle krajů, v příloze č. 3.

3. 3 Diskriminace před nástupem do zaměstnání

S diskriminací se nemusíme setkávat pouze v zaměstnání, ale i dříve, než do zaměstnání vůbec nastoupíme. Již v inzerátech a při pracovních pohovorech jsou ženy často znevýhodňovány. Mnohdy je v inzerátu uvedeno, že zaměstnavatel přijme osobu do 35 let či pouze prodavačku/prodavače. Velmi oblíbeným úslovím je také „hledáme kolegu do mladého kolektivu“. Všechny tyto fráze jsou diskriminačního charakteru, protože není důvod přijímat pouze muže, ženu či věkovou omezenou kategorii osob, když by mohli pozici vykonávat stejně dobře jako někdo jiný.

„Inzeráty typu, hledáme muže na pozici obchodního ředitele, hledáme ženy na pozici asistentky, hledáme bezdětné ženy, jsou na úrovni porušení zákona z hlediska diskriminace obou pohlaví. Současní zaměstnavatelé si však většinou dávají pozor a takové texty přímo v inzerátu neuveřejňují. Nicméně i tak dokážou uchazeči nepřímo naznačit, koho na pohovoru preferují. Stačí, když uvedou, že hledají ambiciózní a časově flexibilní zaměstnance. Maminka s malým dítětem raději na takový inzerát ani neodpoví.“[52]

Žena by také rozhodně neměla být odmítána při přijímacím rozhovoru na základě informace, že je těhotná nebo je matkou jednoho či více dětí. Podle zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.), přesněji podle § 4, je zakázána jakákoliv diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.

Pokud osoba splňuje potřebnou kvalifikaci a zákonné podmínky, není důvod snižovat její šance již při inzerci. Při přijímacím pohovoru by se zaměstnavatel měl uchazeče ptát pouze na skutečnosti, které souvisí s výkonem povolání. Informace o počtu dětí či plánovaném

[52] Diskriminace žen v zaměstnání: jak jí poznat a jak se efektivně bránit. [online]. [cit. 2013-02-22]. Dostupné z: http://www.topzivotopis.cz/diskriminace-zen-v-zamestnani-jak-ji-poznat-a-jak-se-efektivne-branit/

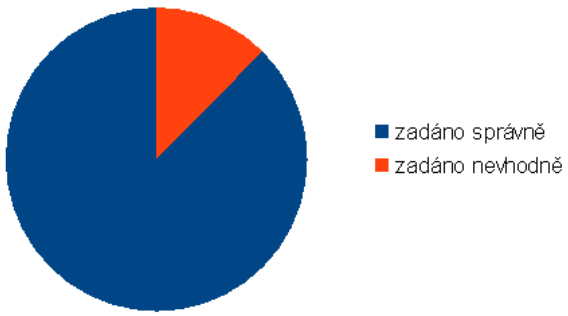
těhotenství by neměl vyžadovat – níže uvádím i další příklady diskriminačních otázek, které by při hovoru neměly nikdy zaznít.

Diskriminační otázky při pohovoru:[53]

- Máte zvláštní přízvuk. Odkud pocházíte?
- Jste občanem ČR?
- **Plánujete mít děti? Kdy? Máte malé děti?**
- **Jaký je Váš rodinný stav? (vdaná/ý, svobodná/ý, rozvedená/ý…)**
- Byl/a jste někdy trestně stíhaný/á?
- Angažujete se v nějakých klubech či společenských organizacích?
- Trápí vás nějaká nemoc?
- Věříte v Boha?
- Jste příslušníkem nějaké církve?
- Jakého jste vyznání?
- Angažujete se v politice? Jste členem nějaké politické organizace?
- Kouříte?
- **Jste těhotná?**
- **Kdo bude s dětmi doma, když budou nemocné?**

Podkladem pro tuto podkapitolu byl průzkum pracovních inzerátů, který provedl Český helsinský výbor. Výsledkem průzkumu bylo zjištění, že přes 12 % inzerátů bylo diskriminačních a nejčastějším diskriminačním důvodem je věk a pohlaví. Výzkum probíhal ze vzorku cca 500 inzerátů. [54]

Obrázek č. 6

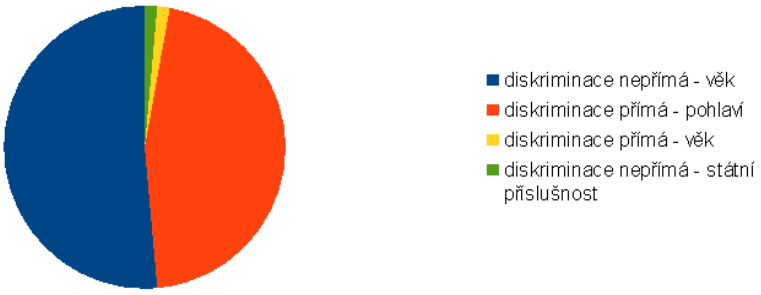


Zdroj: www.blisty.cz

Obrázek č. 7

[53] Diskriminační otázky při pohovoru. [online]. [cit. 2013-02-22]. Dostupné z: http://www.jobs.cz/poradna/clanky/pravni-poradna/diskriminacni-otazky-pri-pohovoru/

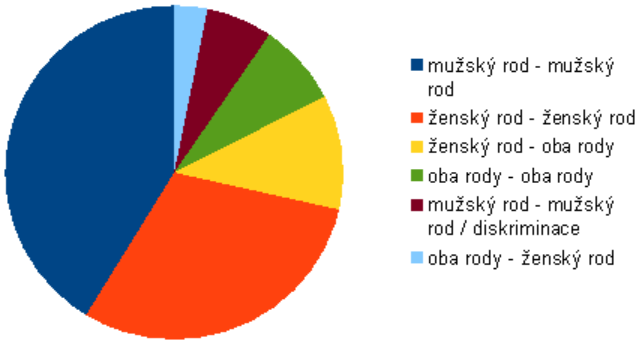
[54] Britské listy: Český helsinský výbor - monitoring pracovní inzerce. [online]. [cit. 2013-02-10]. Dostupné z: http://www.blisty.cz/art/64491.html



Zdroj: www.blisty.cz

Na tomto grafu je ukázáno, jaký byl poměr závadných inzerátů a jaké důvody k tomu vedly.

Obrázek č. 8



Zdroj: www.blisty.cz

V případě, že jde o diskriminaci na základě pohlaví, tak za diskriminační se považuje, je-li v inzerátu použito ženského rodu, i když k tomu neexistuje legitimní důvod, proč by danou práci nemohl vykonávat muž. Při sestavování tohoto grafu se posuzovalo, že byl nesprávný rod použit v nadpisu, v textu inzerátu nebo v celém inzerátu.[55]

3. 4 Těhotenství a mateřství v zaměstnání

3. 4. 1 Těhotenství

Většina žen chce být jednou matkou. Chce se tedy dobrovolně na 9 měsíců zařadit do kolonky „těhotná žena“ a pak do konce života nést nálepku toho, že je matka. Pokud je žena zaměstnána a otěhotní, měla by o této skutečnosti svého zaměstnavatele uvědomit, protože zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) na těhotné ženy pamatuje. Podmínky jsou upraveny v hlavě IV. zákoníku práce, a to v § 238 - § 242. Mezi úpravy podmínek těhotné ženy či matky patří dle zákona č. 262/2006 Sb. (zákoníku práce) např. že:

- nesmí vykonávat práce, které by ohrožovaly její mateřství (§ 238 odst. 1)

[55] Britské listy: Český helsinský výbor - monitoring pracovní inzerce. [online]. [cit. 2013-02-10]. Dostupné z: http://www.blisty.cz/art/64491.html

- zaměstnavatel má povinnost ženu dočasně převést na jinou práci, která je pro ni vhodná a zároveň je při ní stejně platově ohodnocena jako doposud (§ 239 odst. 1)
  těhotná žena může požádat o přeřazení z noční práce na denní a zaměstnavatel jí musí vyhovět (§ 239 odst. 1)
- pokud je žena převedena na jinou práci a dosahuje nižšího výdělku než doposud – má právo na vyrovnávací příspěvek (§ 239 odst. 2)
- zaměstnavatel má povinnost, při zařazování na směny, brát na zřetel potřeby zaměstnanců/kyň, kteří pečují o děti (§ 241 odst. 1)
- aj.

Vyrovnávací příspěvek je jednou z dávek nemocenského pojištění a osoba tedy musí být účastna na nemocenském pojištění. V případě osoby samostatně výdělečně činné není dávka poskytována. Proti zaměstnavateli je těhotná žena chráněna – dle zákoníku práce nemůže dát zaměstnavatel výpověď. (§ 53 odst. 1 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb.)

3. 4. 2 Mateřství

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají matky s dětmi, musí občas čelit nepřítomnosti dané ženy. Dítě může kdykoliv onemocnět a je tedy nutné s ním neprodleně jít k lékaři (někdy i v pracovní době). Je-li dítě chronicky či častěji nemocné, může dát zaměstnavatel ženě ultimátní požadavek, že pokud neomezí svou absenci na minimum, najde si za ni náhradu. Rozhodně by k této situaci nemělo docházet, ale ze svého okolí vím, že realita je jiná. Je třeba upozornit na fakt, že toto se stává převážně ženám - zaměstnankyním. Dalo by se to označit za nespravedlivé a diskriminující. Domnívám se, že v ČR převládá model, kdy muž ve srovnatelné pozici se ženou, dítě k lékaři neodvede, přestože by mohl. Tento problém zřejmě spočívá v tom, že většina lidí setrvává ve stereotypech – žena se stará o dítě a muž vydělává. Zapomíná se však na to, že žena se nejen stará o dítě a uklízí domácnost, ale stejně jako muž chodí do práce. Tento fakt si mnozí lidé neuvědomují. Neplacená práce totiž sehrává v našich životech velmi důležitou roli.

„Práce v domácnosti, kterou tradičně vykonávají především ženy, bývá obvykle neplacená. Přesto je to práce – často velmi těžká a vyčerpávající.“[56]

“Neplacená práce, zahrnující práci v domácnosti, práce v souvislosti s péčí o dítě, o stárnoucí rodiče, je ve společnosti, která je orientována na peněžně ohodnocený výkon, výrazně nedoceněna. To má dalekosáhlé dopady především na ženy, které ji ve většině vykonávají. Jsou nuceny povinnostem péče a jiné neplacené práce přizpůsobovat a omezovat

[56] GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Vyd. 1. Praha: Argo, 1999, 594 s. ISBN 80-720-3124-4, str. 309

životní dráhu, zaměstnání atd. V důsledku toho jsou ekonomicky oslabeny, mj. i v rámci současných penzijních reforem."[57]

Když zůstaneme u tématiky mateřství, dnešní doba pokročila o tolik, že někteří muži dobrovolně zůstávají na mateřské dovolené místo ženy. Není to zatím všeobecně rozšířený úkaz, ale přesto jsou takové případy stále častější.

Otázka mateřství se za posledních pár let posunula o kus dál, než kde byla dříve. Dříve ženy věděly, že budou matkami a manželkami a muži budou finančně zabezpečovat domácnost a rodinu. Dnes však ženy předtím, než založí rodinu, řeší otázky typu: „Skončí tím má kariéra? A budu si vůbec moci finančně dovolit být matkou? Chci vůbec dítě?". Spousta žen by ráda měla dítě, ovšem za podmínky, že budou schopny si zachovat svoji životní úroveň a tu samou zaručit i svému dítěti. Dnes se role matky řeší více z finančního hlediska, než tomu bývalo dříve. Jistý faktor v rozhodování sehrává i to, že žena si nemůže být jistá vstřícností zaměstnavatele v případě těhotenství a mateřství.

3. 5 Skleněný strop, skleněný výtah, skleněný útes

Dále uvedené pojmy jsou praktickou ukázku toho, jak mohou být ženy na trhu práce diskriminovány. Vysvětlení pojmů je kombinací nalezených definic a následně mé interpretace dle uvedených definic.

Skleněný strop *„Neviditelné bariéry či zábrany, které údajně brání v postupu žen na vyšší pozice v profesní a politické kariéře"*[58]

Skleněný strop *Neviditelná bariéra znemožňující ženám (nebo jiným znevýhodněným skupinám) postup na vyšší pozice; vzniká v důsledku komplexního souboru struktur a pravidel postupu v organizacích dominovaných převážně muži, bariéry pracovního postupu žen mohou být: společenské (nerovnost v přístupu k zaměstnání či vzdělávání), tzv. bariéra odlišnosti (stereotypní výběr uchazečů, kteří se příliš neodlišují), institucionální (není zajišťována informovanost o pozici žen na vedoucích a řídících funkcích), segregace pracovního trhu (menší prosazování žen na vyšších funkcích, častěji ve feminizovaných odvětvích), old-boy´s networks (sítě neformálních vztahů mezi muži), diskriminace na základě pohlaví, sexuální obtěžování, antidiskriminační zákony (nedostatečné mechanismy postihu diskriminace).*[59]

[57] Neplacená práce a nedoceněná péče znevýhodňuje ženy (nejen) v důchodovém systému. [online]. [cit. 2013-01-17]. Dostupné z: http://www.feminismus.cz/tz.shtml?x=2368342

[58] ABZ slovník cizích slov. [online]. [cit. 2013-01-17]. Dostupné z: http://slovnik-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/skleneny-strop

[59] SLOVNÍČEK POJMŮ k genderové terminologii. [online]. [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: http://alternativazdola.cz/liferay/slovnicek-zakladnich-pojmu

Skleněný strop – Na skleněný strop ženy narážejí, pokud se v zaměstnání snaží o kariérní postup. Díky tomuto stropu je ženám bráněno dosáhnout těch nejvyšších pozic, bez ohledu na odvětví. Ženě je dovolen určitý kariérní růst, pokud však dosáhne pomyslného stropu, tak dále již „puštěna“ není. Název skleněný strop se odvíjí o dojmu, že žena přes sklo na danou vyšší pozici může dohlédnout, ale není ji umožněno se tam dostat. Nezůstává jí tedy nic jiného než zpod skleněného stropu se dívat nahoru na muže, které stojí nad ní. Ženám je tam vlastně bráněno v kariérním růstu bez zjevných příčin. Skleněný strop by se dal interpretovat i jako neviditelná bariéra, do které žena narazí ve své kariéře.

Skleněný útes *Jev, který popisuje výzkum British Journal of Management, který poukazuje na předpoklad, že špatné hospodářské výsledky firem mohou vést k vyšší ochotě jmenovat ženy do vedení. V období poklesu ekonomiky totiž měly firmy, které jmenovaly do vedení ženy, konzistentně horší výsledky po dobu pěti měsíců před jejich jmenováním, než firmy, které vedením pověřily muže. Ženy ve vedoucích pozicích tak mohou být vystaveny větší kritice než muži na stejné pozici*.[60]

Skleněný útes – V tomto případě se jedná o situaci, kdy se ženě podařilo překonat skleněný strop, a dostala se do vedoucí pozice. Předsudky vůči ní tu však nekončí, protože se ocitá na skleněném útesu. Na ženy jsou filtrovány rizikové nebo prodělečné počiny, aby v případě neúspěchu pak mohla být více kritizována než muži. Tohoto efektu se používá především tehdy, pokud se firma ocitla v krizi a snaží se situaci řešit bez ztrát na „mužském vedení“. Firmy jsou pak ochotnější k tomu, aby ženu přijali do vedoucí pozici a přenesli na ní rizikové počiny.[61]

Skleněný výtah *Situace, kdy je mužům, převážně ve feminizovaných oborech a institucích, umožněn rychlejší kariérní postup než ženám*.[62]

Skleněný výtah – Skleněným výtahem se rozumí situace, kdy muži, kteří pracují na tradičních ženských pozicích (např. učitel ve školce/škole nebo v oblasti zdravotnictví), dosahují rychlejšího kariérního postupu oproti ženám, které zastávají tu samou práci a stejně dobře. Důležitým faktorem, který v tomto případě může hrát roli, je i to, že ženy častěji přerušují kariéru kvůli mateřství, kdežto muži kariéru přerušovat kvůli dětem nemusí.

---

[60] SLOVNÍČEK POJMŮ k genderové terminologii. [online]. [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: http://alternativazdola.cz/liferay/slovnicek-zakladnich-pojmu

[61] Ženy na skleněném útesu. [online]. [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: http://econnect.ecn.cz/index.stm?apc=zzgu8-1903451&sh_itm=7db1d4a731baf48df31a77a6243d7c41&add_disc=1&parent_id=9b6b1ac963969dc8e3f1d107af731e39

[62] SLOVNÍČEK POJMŮ k genderové terminologii. [online]. [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: http://alternativazdola.cz/liferay/slovnicek-zakladnich-pojmu

3. 6 Rovnost mužů a žen v rámci Evropské unie[63]

Právní úpravě se věnuje podrobněji 4. kapitola, zde uvádím pouze základní údaje, které budou v dané kapitole rozšířeny.

Rovnost mezi muži a ženami je jedním ze základních principů Evropské unie. V roce 1957 byla vydána Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství a již v ní je zakotvena zásada stejné odměny za stejnou práci. Amsterodamská smlouva nám pak v roce 1997 řadí rovnost mužů a žen mezi základní principy. Samozřejmě nesmím zapomenout na Listinu základních práv Evropské unie.

Koncem roku 2000 byla přijata Charta základních práv Evropské unie, kde je opět jedním z principů rovnost mužů a žen. Zde je stanoveno, že by se rovnost mužů a žen měla týkat všech oblastí života.

Dále tu jsou různé strategie, pakty pro rovnost mužů a žen – podrobně budou popsány ve čtvrté kapitole:

- Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 – 2010
- Rámcová strategie Společenství pro rovnost žen a mužů (2001 – 2005)

A nakonec tu jsou směrnice Rady a doporučení Komise – také budou popsány podrobněji ve čtvrté kapitole – směrnice Rady č. 75/117/EHS, směrnice č. Rady 76/207/EHS, směrnice Rady č. 86/613/EHS, směrnice Rady č. 86/378/EHS, doporučení Komise č. 92/241/EHS a doporučení Komise č. 92/131/EHS.

[63] tato kapitola je sepsána na základě: SUCHOMELOVÁ, Miriam a Drahomíra ZAJÍČKOVÁ. *Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR ;: Podpora vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech ; Odměňování manažerů : dílčí studie*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006, 26, 5 s. ISBN 80-870-0712-3.

4 Legislativní úprava postavení žen na trhu práce

Nejen postavení žen, ale i všech ostatních je legislativně upraveno, a proto zde uvádím nejdůležitější zákony, týkající se dané problematiky. Ústava České republiky, Listina základních práv a svobod, antidiskriminační zákon a další zákony či legislativní úpravy jsou nezbytné pro regulaci trhu práce a pro ochranu všech, kteří se ucházejí o místo nebo jsou již zaměstnaní. Nesmí se však zapomínat ani na ty, kteří jsou nezaměstnaní, protože i oni mají nárok na určitý přístup v rámci trhu práce.

4. 1 Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod (zákon č. 1/1993 Sb. a zákon č. 2/1993 Sb.)

Ústava České republiky nám nepřináší žádnou úpravu týkající se trhu práce či diskriminace na něm. Žádný článek přímo nehovoří o této problematice, ani se o ní okrajově nezmiňuje. To se dá jednoduše vysvětlit tím, že Ústava je „pouze“ základním zákonem a snaží se co nejstručněji vymezit základní rysy a charakteristiku České republiky. Podobnou problematiku pak přenechává na dalších, přesněji zaměřených zákonech a jiných právních předpisech.

Listina základních práv a svobod je v této oblasti již poněkud výmluvnější. Uvádím tedy ty články Listiny základních práv a svobod (dále jen „LZPS“), které souvisejí s danou problematikou:

Článek 1 LZPS *– Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.*

Článek 3, odst. 1 LZPS *– Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*

Článek 28 LZPS *– Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.*

Článek 29, odstavec 1 LZPS *– Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.*

Článek 32, odst. 2 LZPS *– Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.*

Komentář k výše uvedeným článkům:

Článek 1 zavádí rovnost v důstojnosti i v právech. Předpokládá se tedy, že všichni (jak muži, tak ženy) mají mít stejná práva všude, a to i např. při přijímání do zaměstnání nebo při

odměňování za danou práci. U tohoto článku by se jistě dalo polemizovat o tom, do jaké míry lze tady uváděný pojem „práva“ vztáhnout na problematiku diskriminace žen na trhu práce. Tento článek zde uvádím pouze jako ilustraci toho, že když jsou si lidé rovni v důstojnosti i v právech, mělo by to platit ve všech oblastech našich životů.

Článek 3, odstavec 1 mluví jasně – práva a svobody jsou stejné bez rozdílu pohlaví. Článek 3 spadá pod hlavu první, čili obecná ustanovení, tudíž lze tento článek vztáhnout na všechny oblasti a aspekty života, tedy i na trh práce či diskriminaci.

Článek 28, 29 odst. 1 a 32 odst. 2 spadají pod hlavu čtvrtou (hospodářská, sociální a kulturní práva). *Článek 28* hovoří o právech na spravedlivou odměnu – v této oblasti se některé ženy setkávají s tím, že jejich platy za určitou práci neodpovídají platům mužů, kteří však vykonávají tu samou práci. Pokud se jedná o neopodstatněné rozdíly v platových podmínkách, dalo by se to považovat za porušování tohoto článku.

Články 29 odst. a 32 odst. 2 uvádím jako ukázku, že v Listině základních práv a svobod je myšleno na ženy přímo v souvislosti s pracovními vztahy.

4. 2 Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)

V zákoníku práce se ve čtvrté hlavě („Rovné zacházení a zákaz diskriminace“) setkáváme přímo se dvěma články (článek 16 a 17), které se zabývají rovných zacházením a zákazem diskriminace. Článek 16 ve třech bodech sděluje, že je zaměstnavatel povinen zajišťovat rovné pracovní podmínky, ať se to týká odměňování, pracovních podmínek nebo něčeho jiného. Zároveň zakazuje veškerou diskriminaci a v případě ochrany před diskriminací odkazuje na antidiskriminační zákon, jehož obsah je rozváděn v následující podkapitole.

Článek 16 zákona č. 262/2006 Sb.

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci

se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

Článek 17 zákona č. 262/2006 Sb.

Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

4. 3 Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb.)

Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „antidiskriminační zákon“). Jako „antidiskriminační zákon“ lze v podstatě označit článek 1 až článek 11, protože další články se pak zabývají změnami občanského soudního řádu, zákona o Veřejném ochránci práv, či změnami zákona o pojistné smlouvě. Články 1 až 11 se zabývají všemi oblastmi, počínaje pracovními vztahy, přes přístup ke zdravotnictví a vzdělání, až po přístup ke zboží a službám. Nemá cenu zde přepisovat obsah všech jednotlivých článků, takže zde uvádím články, které se týkají přímo diskriminace z důvodu pohlaví.

Jednotlivé články:

Článek 2, odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb. *- Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.*

Článek 2, odst. 4 zákona č. 198/2009 Sb. *- Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.*

Článek 5, odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb. *– Zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení podle odstavce 2.*

Článek 6, odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb. *– Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné*

přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

Článek 6, odst. 5 zákona č. 198/2009 Sb. *- Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.*

Článek 6, odst. 6 zákona č. 198/2009 Sb. *- Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení při poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti.*

Článek 6, odst. 7 zákona č. 198/2009 Sb. *– Diskriminací z důvodu pohlaví není výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb, pokud je výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb osobám určitého pohlaví objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*

Článek 8 a 9 zákona č. 198/2009 Sb.

Oba tyto články pojednávají o zásadách rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. V článku 8 je uváděno, zejména v jakých oblastech mají mít muži i ženy stejná práva, a článek 9 pojednává o tom, na jaké oblasti se zásada rovného zacházení nevztahuje. Pro lepší představu uvádím 2 příklady z těchto článků:

Příklad 1 (zákon č. 198/2009 Sb., § 8):

(2) Muži i ženy musí mít zejména

a) *stejný přístup k systému sociálního zabezpečení pracovníků,*
b) *stejný nárok na poskytování plnění,*
c) *stejné podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění,*
d) *stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému,*
e) *stejná pravidla pro poskytování plnění, zejména věkovou hranici, dobu trvání zaměstnání nebo dobu účasti v systému*
f) *stejné podmínky pro pozastavení plnění nebo získání nároku na dávky vyplácené během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů,*
g) *nárok na stejný rozsah plnění při splnění stejných podmínek,*
h) *stejný způsob výpočtu výše příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance,*
i) *stejný způsob výpočtu výše plnění včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby,*

j) *stejné podmínky pro vrácení příspěvků zaměstnanci, pokud se zaměstnanec odhlašuje ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu odložené právo na dlouhodobé dávky,*

k) *stanoven stejný způsob určení důchodového věku pro účely přiznání důchodu ze sociálního zabezpečení pracovníků.*

Příklad 2 (zákon č. 198/2009 Sb., § 9):

(1) Povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami podle § 8 se nevztahuje na

a) *individuální smlouvy pro osoby samostatně výdělečně činné,*

b) *zaměstnanecké systémy pro osoby samostatně výdělečně činné, určené pouze pro jednoho člena,*

c) *pojistné smlouvy, jejichž smluvní stranou není zaměstnavatel, v případě zaměstnanců pobírajících plat nebo mzdu,*

d) *dobrovolná ustanovení systémů sociální ochrany osob, která jsou účastníkům nabízena jednotlivě, aby jim zaručila*

   a. *1. doplňkové dávky, nebo*

   b. *2. výběr data, kdy začnou být vypláceny běžné dávky pro osoby samostatně výdělečně činné, nebo výběr z několika dávek,*

e) *zaměstnanecké systémy, pokud dávky poskytované z těchto systémů jsou financovány z příspěvků zaměstnanců placených na základě dobrovolnosti.*

4. 4 Evropská unie

Jelikož se Česká republika v roce 2004 stala členem Evropské unie, je nezbytné do legislativních úprav problematiky žen na trhu práce zahrnout i legislativu Evropské unie. Níže uvádím některé smlouvy, směrnice a projekty, které se vztahují na rovné postavení mužů a žen. Existuje samozřejmě mnohem více dokumentů, které se rovnosti mužů a žen týkají, ale já zde uvádí ty nejpodstatnější.

Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství[64]

Článek 119 *- Každý členský stát zajistí v průběhu prvé etapy uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a bude ji nadále udržovat.*

Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré přídavky, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí pracovníkovi z titulu pracovního poměru.

[64] SMLOUVA O ZALOŽENÍ EVROPSKÉHO HOSPODÁŘSKÉHO SPOLEČENSTVÍ. In: *http://smsjm.vse.cz/wp-content/uploads/2008/10/eu9.pdf*.

Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace vyžaduje:

a) *aby odměna za stejnou práci byla vypočítávána při úkolové mzdě na základě stejných měrných jednotek,*
b) *aby odměna za práci při časové mzdě byla stejná při stejné práci.*

Amsterodamská smlouva[65]

Čl. 2 Úkol Společenství

Úkolem Společenství je vytvořením společného trhu a hospodářské a měnové unie, stejně jako prováděním společných politik nebo činností uvedených v článcích 3 a 4 podporovat harmonický, vyvážený a trvale udržitelný rozvoj hospodářského života, vysokou úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany, rovné zacházení s muži a ženami, trvale udržitelný a neinflační růst, vysoký stupeň konkurenceschopnosti a konvergence ekonomické výkonnosti, vysokou úroveň ochrany a zlepšování kvality životního prostředí, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářskou a sociální soudržnost a solidaritu mezi členskými státy.

Čl. 3 Činnost Společenství

2. Ve všech činnostech uvedených v tomto článku usiluje Společenství o to, aby se odstraňovaly nerovnosti a podporuje rovné zacházení s muži a ženami.

Mezi činnosti zmiňované v tomto článku patří např. společná obchodní politika, společná politika v oblasti dopravy a v oblasti zemědělství a rybolovu, posilování hospodářské a sociální soudržnosti a další (celkem čítá tento seznam 21 bodů)

Čl. 137/ex-čl. 118 - Zlepšování pracovního prostředí; minimální požadavky; sociální jistoty

1. K dosažení cílů stanovených v článku 136 Společenství podporuje a doplňuje činnost členských států v následujících oblastech:

- *zlepšování zejména pracovního prostředí k ochraně zdraví a bezpečnosti pracovníků;*
- *pracovní podmínky;*
- *informování pracovníků a konzultace s nimi;*
- *reintegrace osob vyloučených z trhu práce, aniž by byl dotčen článek 150;*
- ***rovnost mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení v práci.***

[65] Amsterodamská smlouva: SMLOUVA O ZALOŽENÍ EVROPSKÉHO SPOLEČENSTVÍ. In:*http://ec.europa.eu/ceskarepublika/pdf/amsterodamska_smlouva_cs.pdf*.

Listina základních práv Evropské unie[66]

V Listině základních práv Evropské Unie se třetí hlava věnuje rovnosti.

Článek 21 - Zákaz diskriminace

1. *Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.*
2. *V oblasti působnosti Smluv, a aniž jsou dotčena jejich zvláštní ustanovení, se zakazuje jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti.*

Článek 23 - Rovnost žen a mužů

Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.

Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.

Rámcová strategie Společenství o rovnosti o pohlaví pro období 2001-2005[67]
Stanovuje představy Komise o strategii dosahování genderové rovnosti v daném období. Cílem této koncepce je vytvoření pracovního rámce pro aktivity, které v rámci EU přispějí k eliminaci nerovností a podpoře rovnosti mezi ženami a muži. Na základě aktuálních problémů jsou identifikovány následující oblasti, které je nutné prioritně řešit:

- *1. ekonomický život*
- *2. rovná účast a rovné zastoupení*
- *3. sociální práva*
- *4. občanský život*
- *5. role a stereotypy obou pohlaví*

[66] Listina základních práv Evropské unie.
In: *http://eur-lex.europa.eu/cs/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303CS.01000101.htm*.
[67] Rovné příležitosti a EU. [online]. [cit. 2012-09-04]. Dostupné z: http://obcan.ecn.cz/index.shtml?apc=rj--1-&t=237464

Strategie pro dosažení rovnosti žen a mužů (2010 – 2015) :[68]

Hlavními cíly této strategie jsou:

1. stejná ekonomická nezávislost
2. stejná odměna za stejnou nebo rovnocennou práci
3. vyvážené zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích
4. důstojnost, integrita a konec generovému násilí
5. rovnost žen a mužů v rámci vnější činnosti
6. horizontální otázky
    a. genderové role
    b. právní předpisy
    c. správa a nástroje pro rovnost žen a mužů

Evropský pakt pro rovnost žen a mužů v letech 2011 – 2020 – tento pakt byl přijat Radou pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele

*„Pakt znovu potvrzuje **závazek EU k odstranění rozdílů mezi ženami a muži v zaměstnanosti, vzdělávání a sociální ochraně, k podpoře lepšího skloubení rodinného a pracovního života pro ženy a muže** a potírání všech forem násilí na ženách. “*[69]

Roku 2006 je uveřejněn **Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 – 2010.** Šest oblastí, kterých se plán týká:[70]

1. dosažení stejné ekonomické nezávislosti pro muže a ženy
2. podpora sladění pracovního, soukromého a rodinného života
3. podpora rovné účasti žen a mužů na rozhodovacím procesu
4. odstraňování násilí založeného na pohlaví a obchodování s lidmi
5. odstranění stereotypů ve společnosti týkajících se pohlaví
6. podpora rovného postavení žen a mužů mimo EU

Směrnice Rady 75/117/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy

[68] SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ: Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015. In: *http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0491:CS:NOT*.

[69] Nový Evropský pakt pro rovnost žen a mužů v letech 2011 – 2020. [online]. [cit. 2013-01-17]. Dostupné z: http://www.spcr.cz/evropska-rada/novy-evropsky-pakt-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-letech-2011-2020

[70] SDĚLENÍ KOMISE RADĚ, EVROPSKÉMU PARLAMENTU, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ: Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006-2010. In: *http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:CS:PDF*.

Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

Směrnice Rady č. 86/613/EHS o provádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství

Směrnice Rady č. 86//378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

Směrnice 2006/54/ES – o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Doporučení Komise č. 92/241/EHS o péči o dítě

Doporučení Komise č. 92/131/EHS o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci

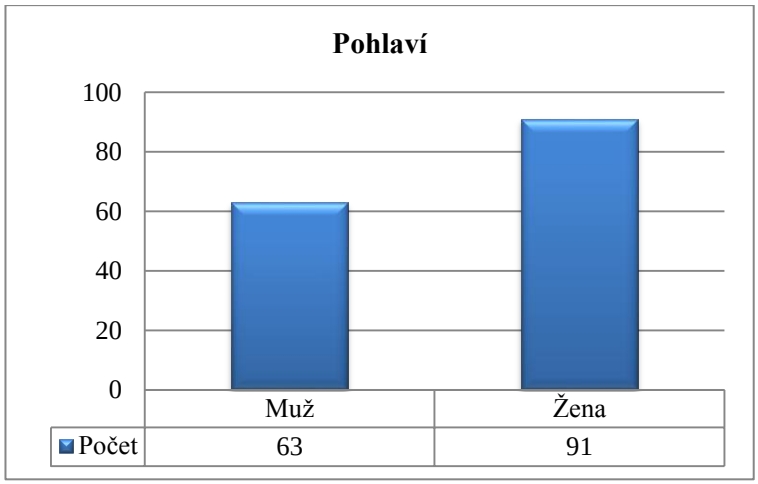
Pokud se zabýváme otázkou legislativní úpravy, musíme se zabývat také tím, zda je tato úprava účinná a efektní. Co se týká Listiny základních práv a osob, tak jde spíše o obecnou úpravu, kterou lze dále rozvíjet pomocí dalších podpůrných zákonů či jiných legislativních aktů. Nejobsáhlejší v oblasti diskriminace je antidiskriminační zákon. Dle mého názoru po obsahové stránce je antidiskriminační zákon koncipován dobře, obsahuje to podstatné, co je v této oblasti třeba. Ovšem jeho aplikace je už věc jiná – to záleží na jednotlivých zaměstnavatelích, nakolik jsou „ochotni“ tyto pravidla dodržovat. Samozřejmě by někdo mohl podotknout, že by se mohly zavést kontroly v rámci diskriminace na trhu práce, ale to je neproveditelné. To by musel u každého pracovního pohovoru sedět inspektor a hodnotit, zda žena je či není diskriminována, a to je skutečně neuskutečnitelné. V tomto případě lze spoléhat pouze na loajalitu zaměstnavatelů a jejich snahu být objektivní ke všem svým zaměstnanců či uchazečům o zaměstnání. To samé by se dalo říci i o ostatních výše zmíněných zákonech. Jakkoliv jsou pravidla správně nastavena, ne každý je musí dodržovat. Pokud se zaměstnavatel rozhodne, že bude ženu diskriminovat na základě jejího pohlaví, tak mu to v podstatě nikdo nemůže dokázat, protože u pracovních pohovorů nesedí žádný kontrolor a žena mnohdy ani nemusí tušit, že nebyla vybrána na základě svého pohlaví (může se domnívat, že prostě dostatečně nesplňovala kladené požadavky).

5 Praktická část - dotazník a jeho analýza

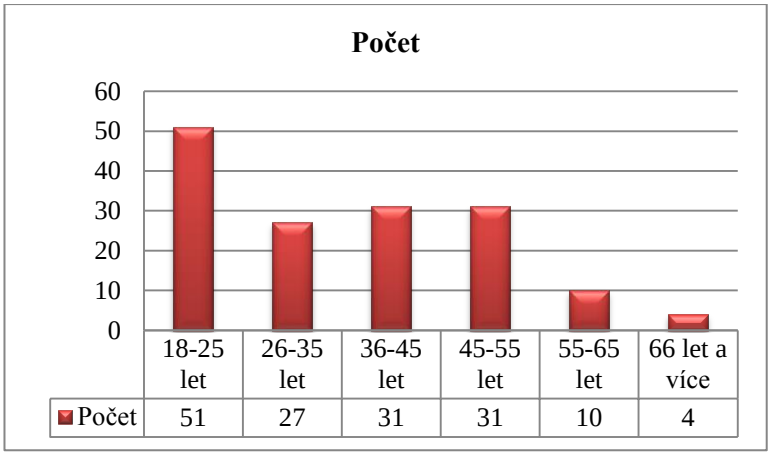
5. 1 Empirické šetření

V rámci své bakalářské práce jsem podnikla empirický výzkum, který považuji za hlavní přínos této práce. Spočíval v dotazníkovém šetření – sestavila jsem dotazník o 15-ti otázkách a ten jsem předkládala různým osobám. Respondentů je v celkovém důsledku 154. Mezi respondenty jsou členové mé rodiny, spolužáci, přátelé, hlavně i další osoby, se kterými jsem nikdy nepřišla do styku. Tyto osoby mne neznámé dotazník vyplnily prostřednictvím ostatních respondentů.

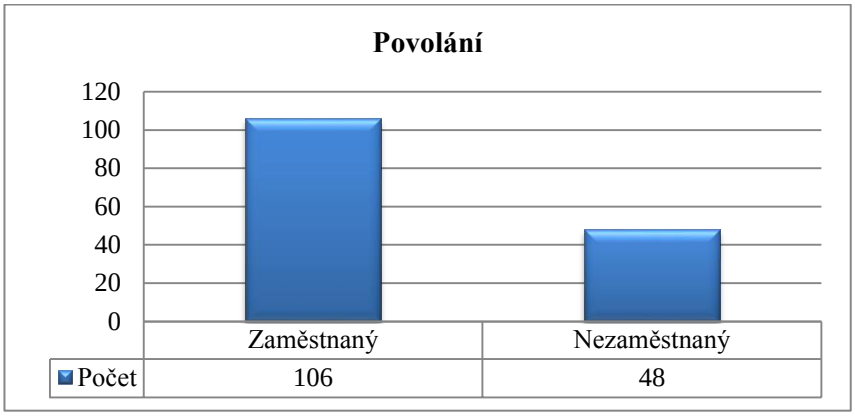
První čtyři grafy zobrazují strukturu respondentů, a ty další se pak zaměřují na jednotlivé otázky obsažené v dotazníku.



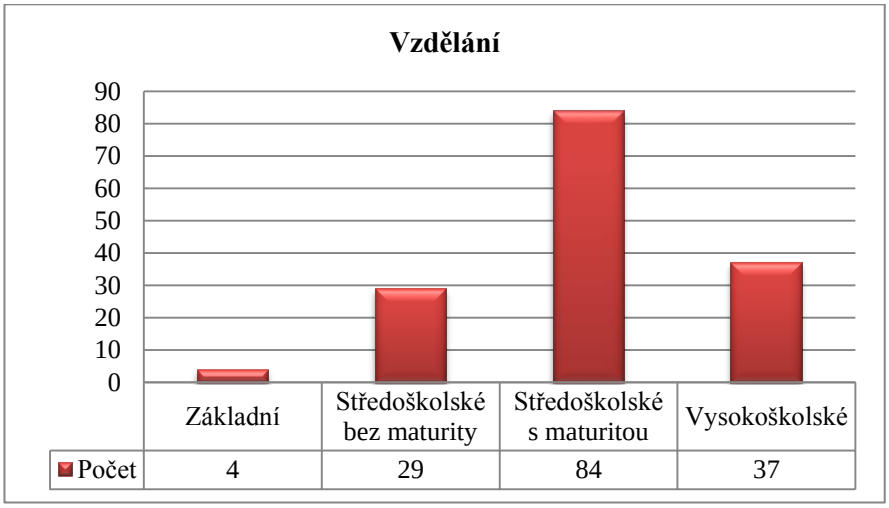
Graf č. 1 – Vypracovala Kristýna Zámostná na základě dotazníkového šetření



Graf č. 2 – Vypracovala Kristýna Zámostná na základě dotazníkového šetření

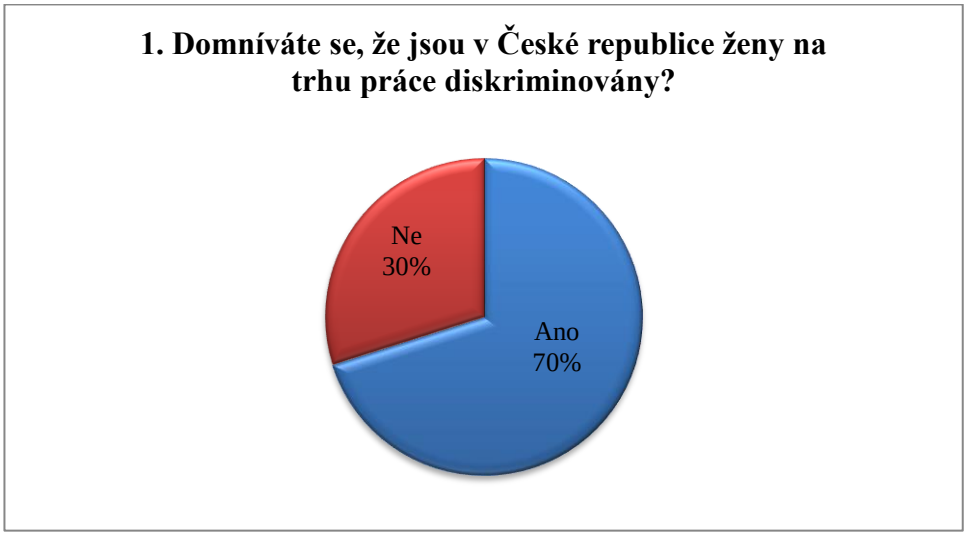


Graf č. 3 – Vypracovala Kristýna Zámostná na základě dotazníkového šetření



Graf č. 4 – Vypracovala Kristýna Zámostná na základě dotazníkového šetření

5. 2 Grafy a jejich vyhodnocení



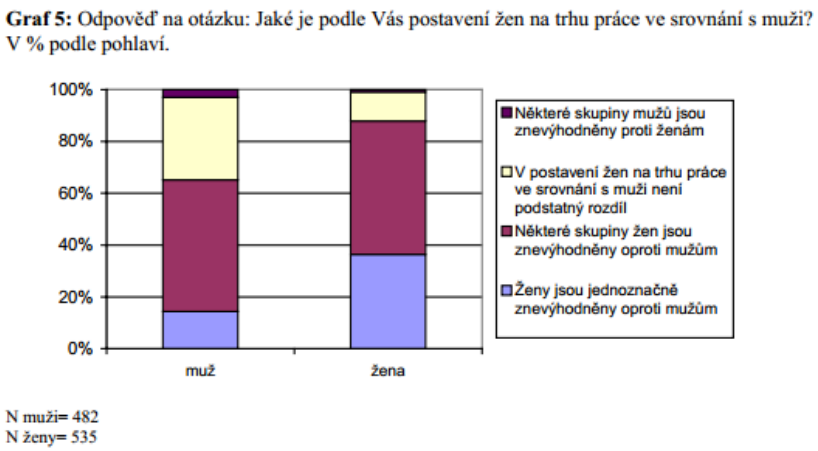
Graf č. 5 - vypracovala Kristýna Zámostná na základě dotazníkového šetření

Vyhodnocení:

První otázka dotazníkového šetření byla jednoduchá – zda se respondenti domnívají, že jsou ženy na trhu práce diskriminovány. Jak je z grafu vidět, 70% většina odpověděla, že se

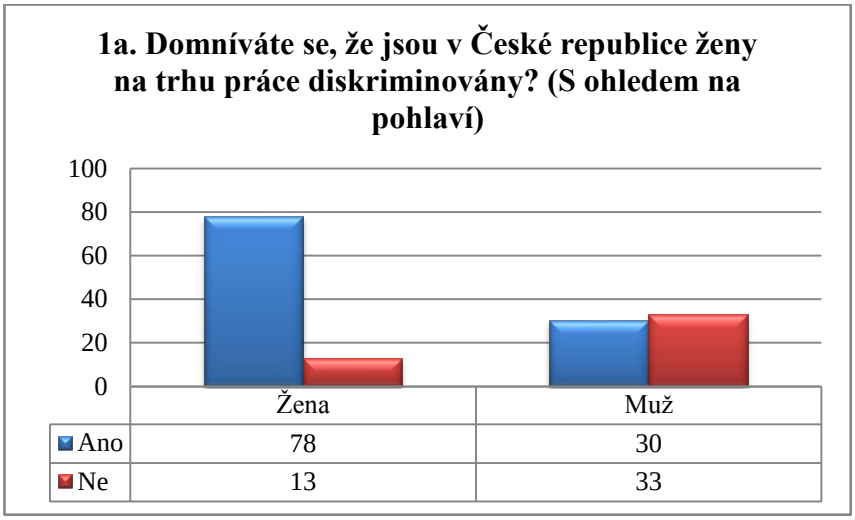
domnívá, že ženy na trhu práce skutečně diskriminovány jsou. To, že takto velké množství respondentů odpovědělo kladně, podle mého názoru svědčí o tom, že problematika v naší společnosti skutečně existuje a přetrvává. Fakt, že si lidé uvědomují tento problém, je velmi pozitivní, neboť se s tím dá pracovat. Pokud by problém v podvědomí lidí nebyl registrován, byla by situace o poznání horší, protože to, co pro společnost neexistuje, není třeba řešit. Pro porovnání přikládám graf Ministerstva práce a sociálních věcí, který se zabýval podobou otázkou. Graf pochází ze studie „Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce“ (r. 2003).

Obrázek č. 9



Zdroj: www.mpsv.cz

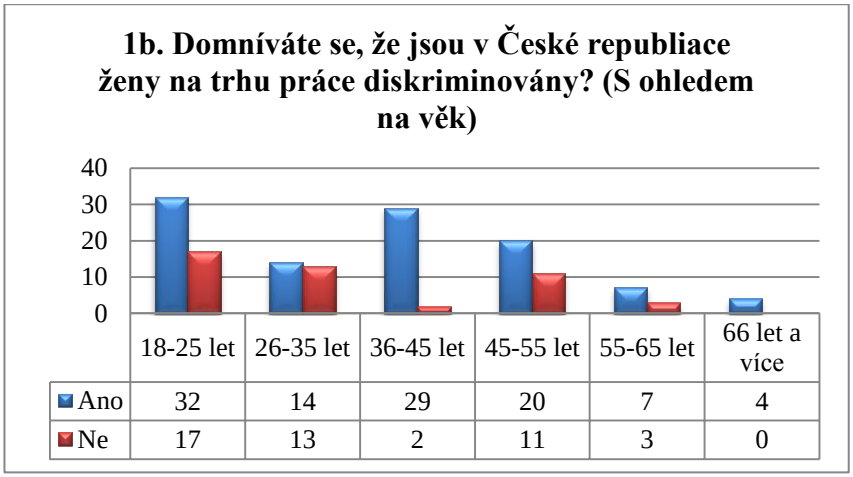
Graf pochází z roku 2003 – od tohoto roku do doby mého dotazníku se názory společnosti v podstatě nezměnily. Velká část respondentů se domnívá, že ženy nebo některé skupiny žen, jsou jednoznačně znevýhodněny oproti mužům.



Graf č. 6 - vypracovala Kristýna Zámostná na základě dotazníkového šetření

Vyhodnocení:

Tento graf je doplněním grafu prvního. Zde jsem porovnávala odpovědi na první otázku s pohlavím respondentů. Z mého dotazníkového šetření vyplývá, že většina dotazovaných žen byla toho názoru, že jsou ženy na trhu práce diskriminovány. Vzhledem k tomu, že dotazník byl přísně anonymní, není možné zjistit, zda ženy, co odpověděli „ne“ nemají v životě lepší a vyšší postavení než ostatní dotazované, čili to zůstává pouze spekulací. Oproti tomu u mužských respondentů převazuje názor (byť jenom o 3 hlasy), že ženy na trhu práce diskriminovány nejsou.

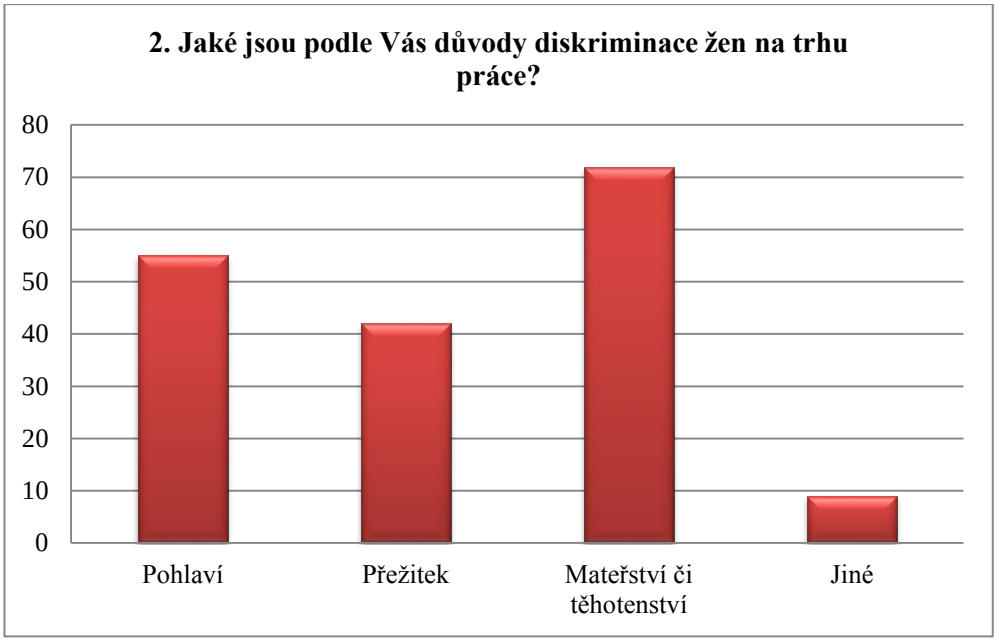


Graf č. 7 – vypracovala Kristýna Zámostná na základě dotazníkového šetření

Vyhodnocení:

I tento graf je doplněním grafu prvního. Zde porovnávám odpovědi na první otázku s věkem dotazovaných respondentů. Pokud se podíváme na kladné odpovědi, figurují zde nejvíce lidé mezi 18 – 25 lety a poté skupina 36-45 let. Oproti porovnání s pohlavím respondentů, zde nikde nepřevyšují negativní odpovědi nad pozitivními. U skupiny 36-45 let je pozoruhodné,

že pouze 2 respondenti tohoto věku se nedomnívají, že ženy jsou na trhu práce diskriminovány.

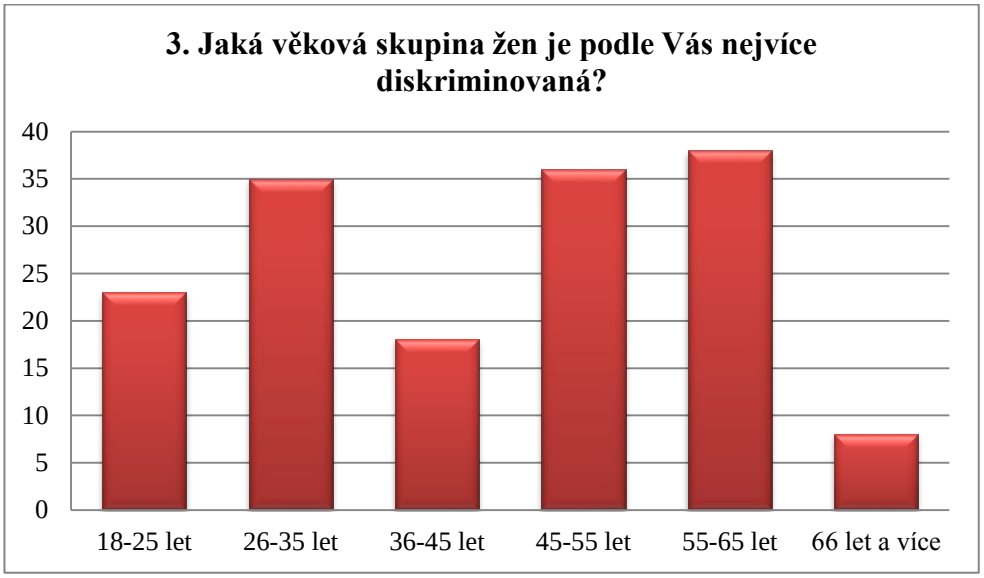


Graf č. 8 – vypracovala Kristýna Zámostná na základě dotazníkového šetření

Vyhodnocení:

Z grafu č. 8 vyplývá jedna věc jasně: nejvíce respondentů se domnívalo, že hlavními důvody diskriminace žen na trhu práce jsou mateřství a těhotenství. Tento fakt vede k potvrzení teoretických východisek mé práce. Jako druhý nejčastěji uváděný důvod diskriminace je pohlaví – čili, že ženy jsou diskriminovány na základě toho, že jsou „prostě ženy“. Mezi „jiné“ bylo uváděno:

- že „je to prostě pravda“
- věk
- ješitnost mužů
- starost o rodinu a děti, nejsou tvrdé a bezohledné
- muži ve vedoucích pozicích
- podceňování žen muži
- předdůchodový věk
- je předpokládán nižší výkon, a to jak fyzický, tak duševní



Graf č. 9 – vypracovala Kristýna Zámostná na základě dotazníkového šetření

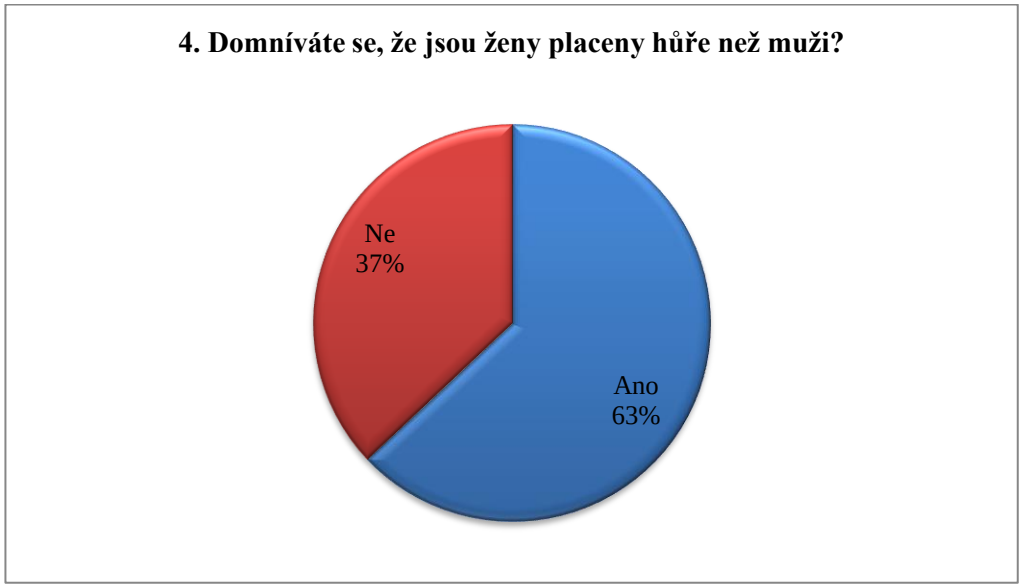
Vyhodnocení:

Graf znázorňuje, které věkové skupiny jsou podle respondentů nejvíce diskriminovány. Zde respondenti mohli označit maximálně dvě odpovědi. V podstatě s minimálním rozdílem hlasů si mnoho dotazovaných domnívá, že nejvíce diskriminovanými skupinami jsou:

a) 26 – 35 let
b) 45 – 55 let
c) 55 – 65 let

Naopak nejméně diskriminovaná skupina, podle respondentů, je skupina 66 let a více.

Výsledky tohoto grafu nejsou, dle mého názoru, nikterak překvapivé. Domnívám se, že skupina ve věku 26 – 35 let je skupina, kde se vyskytují jak absolventi/tky vysokých škol, tak matky s malými dětmi. V dalších dvou skupinách jsou pak osoby, jejichž pracovní produktivita pomalu klesá a zaměstnavatelé je začínají považovat za neperspektivní. Výsledky potvrzují mé hypotézy, neboť se ukázalo, že dle názoru respondentů, jsou nejvíce diskriminovány skupiny, které jsou sice perspektivní, ale bez praxe nebo již s malými dětmi (26 – 35 let) a skupiny, kde sice mají dlouholetou praxi, ale stávají si méně perspektivními z důvodu věku.



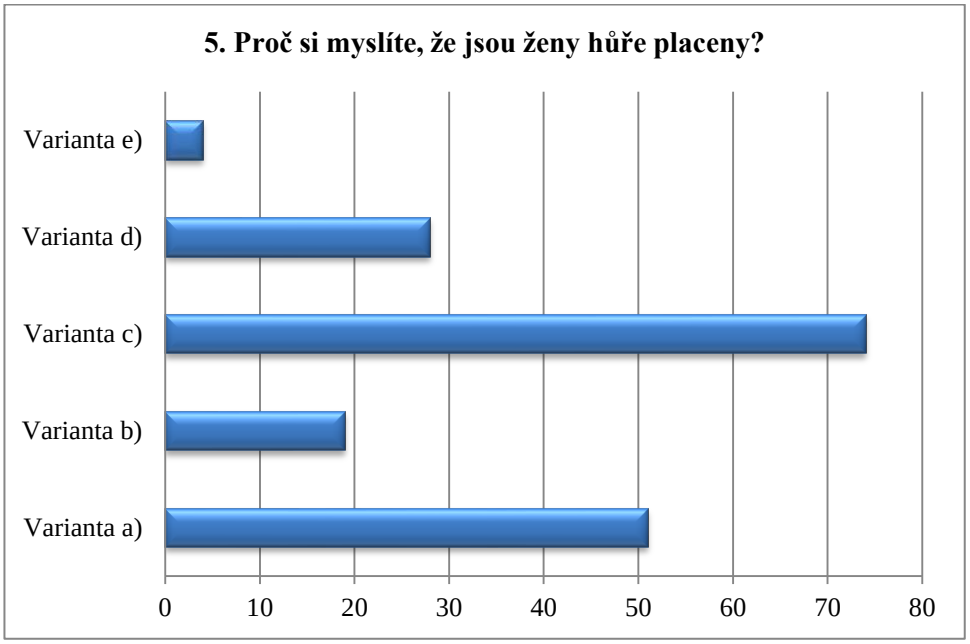
Graf č. 10 – vypracovala Kristýna Zámostná na základě dotazníkového šetření

Vyhodnocení:

Při zpracování grafu č. 4 jsem se zaměřila na to, kdo odpověděl ANO nebo NE – zda muž či žena. Předpokládala jsem, že ANO budou převážně odpovídat ženy a NE spíše muži, protože samy ženy vědí více o svých platových podmínkách než muži. Muži se oproti tomu mohou spíše domnívat jaká je situace, pokud se o to nějak aktivněji nezajímají. Mé předpoklady se potvrdily, neboť ANO odpovědělo okolo 45% žen, což je skoro polovina dotazovaných. Oproti tomu muži odpovídali spíše NE, i když rozdíl mezi odpověďmi mužů nebyly tak markantní jako u žen. Odpověď NE u žen činila nejmenší počet odpovědí k této otázce.

Pokud jde o rozdíl, o kterém se respondenti domnívají, že panuje mezi platy mužů a žen, tak nejvíce respondentů se domnívá, že jde o rozdíl zhruba 10%, 20% nebo 5000 Kč. Na webu Českého statistického úřadu je srovnání průměrné roční mzdy žen a mužů. Ženy si podle této statistiky vydělají za rok 10 364 EUR[71] a muži 13 655 EUR[72], takže rozdíl mezi jejich platy činí 24%, což je o 14% více než se domnívalo nejvíce respondentů a stále o 4% více než se domnívalo druhé největší množství respondentů. Jenom pro zajímavost: po přepočtu na české koruny (kurz eura ke dni 12. 2. 2013) si žena za rok průměrně vydělá 262 365 Kč a muž 345 676 Kč.

[71] PRÁCE A MZDY: Mezinárodní srovnání - průměrná roční mzda žen a mužů (EUR). [online]. [cit. 2013-02-12]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F00036919F/$File/1413124437.pdf
[72] PRÁCE A MZDY: Mezinárodní srovnání - průměrná roční mzda žen a mužů (EUR). [online]. [cit. 2013-02-12]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F00036919F/$File/1413124437.pdf



Graf č. 11 – vypracovala Kristýna Zámostná na základě dotazníkového šetření

Vyhodnocení:

Varianta a) je to bezdůvodné, neexistuje k tomu rozumný důvod

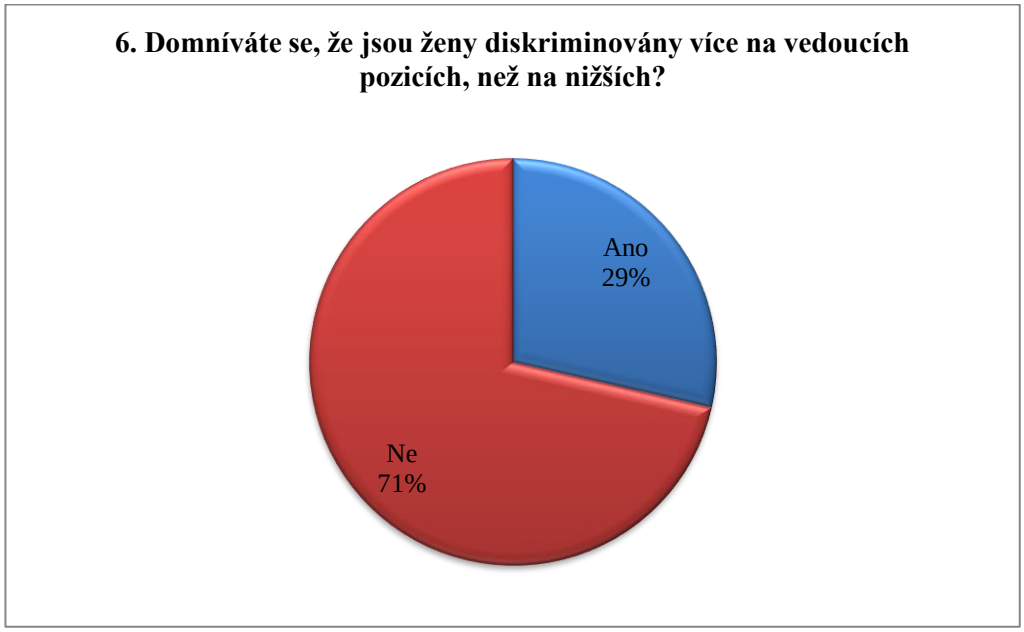
Varianta b) nevykonávají práci stejně dobře jako muži, proto jsou hůře placeny

Varianta c) jedná se o přežitek, tradičně jsou ženy spojovány se starostmi a péčí o domácnost

Varianta d) zpravidla záleží na vzhledu a atraktivitě zaměstnankyně

Varianta e) jiné – zde bylo uváděno:

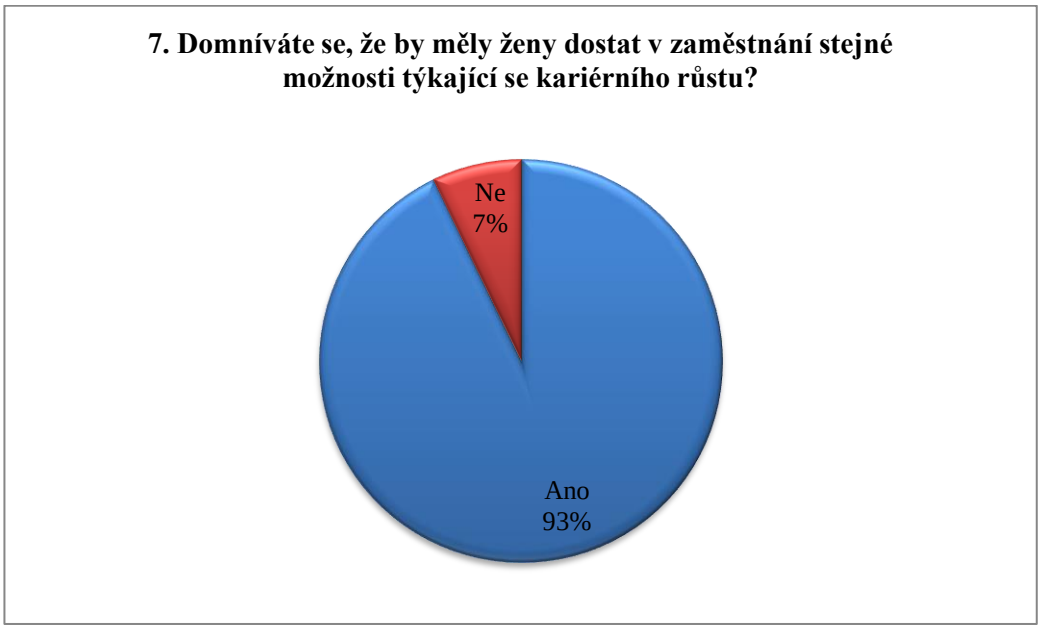
- spojeno s mateřstvím, rodičovskou dovolenou a následnou péčí o dítě
- muži nedokáží ocenit práci ženy tak, jako svoji
- je předpokládán nižší výkon, a to jak fyzický, tak duševní
- některé profese, pro které jsou ženy zpravidla vybírány a upřednostňovány před muži, jsou méně psychicky nebo fyzicky náročné



Graf č. 12 – vypracovala Kristýna Zámostná na základě dotazníkového šetření

Vyhodnocení:

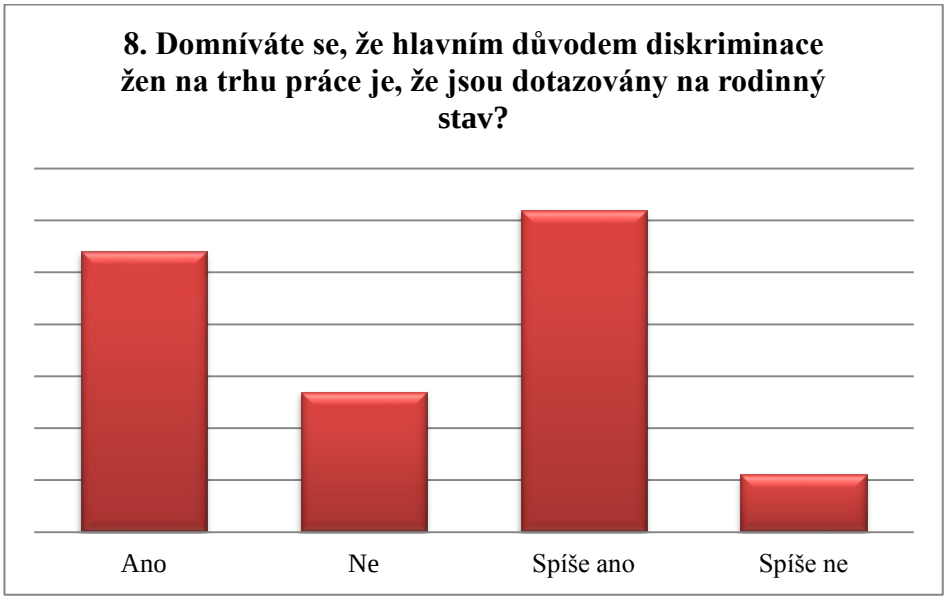
Většina respondentů se domnívá, že ženy nejsou více diskriminovány na vyšších pozicích, než na těch nižších. Tím pádem většina respondentů vyjádřila své mínění o tom, že jsou ženy diskriminovány spíše na nižších pozicích, což by se dalo očekávat. Pokud žena zastává určitý vyšší post, musela si k němu většinou probojovat svou cestu a dle mého názoru, má pak větší respekt od mužů nebo rozhoduje sama o sobě a nemá ji v podstatě kdo diskriminovat. V případě nižších pozic se drtivá většina žen nachází v podřízeném postavení, a s tím je spojena i otázka diskriminace, neboť zde existuje vedoucí post, ze kterého přichází pokyny a právě odsud může přicházet i diskriminující chování.



Graf č. 13 – vypracovala Kristýna Zámostná na základě dotazníkového šetření

Vyhodnocení:

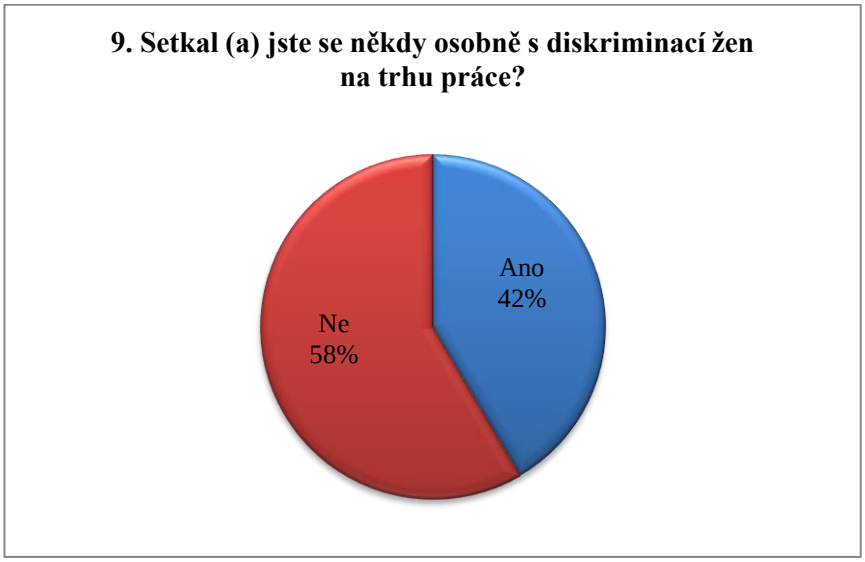
V případě tohoto grafu je daný výsledek velmi pozitivní, neboť naprostá většina dotazovaných se domnívá, že by ženám mělo být umožněno, aby dostaly stejné možnosti jako muži v podobě kariérního růstu. Vzhledem k tomu, že se dotazníku účastnilo i množství mužů, je pozitivní, že i oni souhlasí s touto otázkou. Každá žena by měla mít stejné možnosti jako muž v oblasti kariérního růstu a neměla by jí to být odpíráno. Mezi 7% respondentů, kteří odpověděli, že by ženy neměly dostat stejné možnosti, jsem očekávala jenom muže, protože která žena by sama sobě chtěla upírat právo na lepší kariéru. Proto bylo velmi překvapujícím zjištěním, že mezi danými respondenty objevily i 2 ženy. Zdá se, že ne všechny ženy se domnívají, že by měly mít stejné kariérní možnosti jako muži. Vzhledem k tomu, že dotazník byl anonymní, tak nelze určit o jaké 2 ženy se jednalo, jaké povolání zastávají, jaká je jejich životní situace, atd.

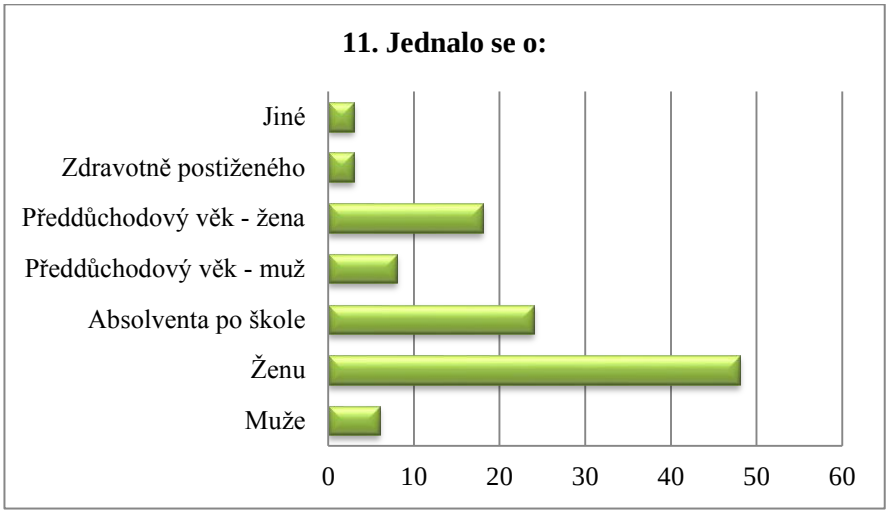


Graf č. 14 – vypracovala Kristýna Zámostná na základě dotazníkového šetření

Vyhodnocení:

Skutečně velká část dotazovaných respondentů se domnívá, že ženy jsou pravděpodobně diskriminovány na základě dotazovaní na rodinný stav (počet dětí, plánované těhotenství), a skoro stejně velká část dotazovaných osob se domnívá, že skutečně ano. Důvodem může být osobní zkušenost, popř. zkušenost někoho blízkého nebo také dojem z celkové situace na trhu práce.





Graf č. 15, 16 a 17 – vypracovala Kristýna Zámostná na základě dotazníkového šetření

Vyhodnocení:

První grafy se zaměřují na skutečnost, zda se respondenti někdy osobně setkali s diskriminací nebo se od někoho zprostředkovaně o diskriminaci dozvěděli. Rozdíly u obou grafů mezi odpověďmi respondentů nejsou nijak markantní. Zkušenosti respondentů s tou či onou formou diskriminace vyplývá nejpravděpodobněji z toho, v jakém prostředí se pohybují, kde pracují, kdo jsou jejich známí, příbuzní či přátelé. Respondent od respondenta se liší jak rodinné zázemí, stejně jako okruh známých není vždy totožný, i kdyby se jednalo o respondenty, kteří jsou si blízcí.

V případě, že se někdo setkal s diskriminací ve svém okolí, tak se převážně jednalo o ženu. Na druhém místě se pak umístil absolvent po škole, kde svoji roli většinou sehrává nedostatečná praxe. Na třetím místě se pak umístila žena v předdůchodovém věku, zde svoji roli naopak sehrává již věk. Případů, kdy šlo o muže je, jak ukazuje graf, poskrovnu.

5. 3 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření

Celkové výsledky mého dotazníkového šetření jsou velmi pozitivní. Respondenti si uvědomují, že problém diskriminace žen na trhu práce existuje a že je třeba s ním něco dělat. Uvědomují si též, že jsou rozdíly mezi platy mužů a žen, avšak nedomnívají se, že jsou tak vysoké, jak ve skutečnosti jsou. To však může být způsobeno i faktem, že lidé se na platové podmínky svých přátel neptají a naopak mnoho lidí své platové podmínky nikomu nesděluje. Zejména ženy si celou situaci ohledně této problematiky uvědomují citlivěji než muži, neboť se týká mnohých z nich. Tento fakt byl hodně zřetelný i v odpovědích na otázky. Dotazník potvrzuje i to, že většina lidí se domnívá, že diskriminace žen na trhu práce je pravděpodobně způsobena postavením ženy jako matky. Velmi pozitivním zjištěním je i to, že skoro většina respondentů se domnívá, že by ženy měly mít stejnou možnost kariérního růstu – je tedy znát, že doba se skutečně změnila a fakt, že žena chce dělat kariéru se stává akceptovatelným.

6 Závěr

Jako hlavní cíl své bakalářské práce jsem si stanovila, že podám ucelený pohled na problematiku žen a jejich postavení na trhu práce. Za hlavní hypotézu práce jsem zvolila předpoklad, že ženy jsou oproti mužům na trhu práce znevýhodněny či dokonce diskriminovány, a to zejména na základě toho, že většinou se stávají matkou a tuto roli mohou zastávat pouze ony, nikoli muži.

Potvrzení mé hypotézy začalo již při zpracování druhé kapitoly, která mapuje historický vývoj postavení žen jak ve společnosti, tak na trhu práce. V této kapitole se ukázalo, že žena ve většině historických období byla znevýhodněna či dokonce diskriminována ze strany mužů – vztahovaly se na ni přísnější tresty, musela následovat postavení muže, nemohla se svobodně rozhodovat, apod.

Při psaní třetí kapitoly jsem pracovala i se statistickými daty, které se týkaly faktu, že ženy jsou znevýhodněny oproti mužům v platových podmínkách, a dokonce jedna tabulka potvrdila skutečnost, že ženy s dětmi jsou skutečně znevýhodněny, a to jak oproti mužům, tak oproti ženám bez dětí. Podstatným faktem je existence „Evropského dne rovného odměňování“.

I statistická data ohledně zaměstnanosti a nezaměstnanosti vypovídají o tom, jak ženy jsou skutečně diskriminovány na trhu práce nebo minimálně znevýhodněny, neboť jejich míra zaměstnanosti i nezaměstnanosti je rapidně odlišná od té mužské. Diskriminační je i fakt, že ženy mohou být znevýhodňovány ještě před nástupem do zaměstnání, a to v inzerci nebo při pracovních pohovorech. Jsou často dotazovány na mateřství či plánovanou roli matky. Také existence pojmů jako skleněný strop/útes/výtah svědčí o tom, že ženy jsou skutečně znevýhodňovány a to v těchto případech i záměrně.

Pozitivní je ovšem skutečnost, že legislativní úprava, jak České republiky, tak Evropské unie si je této problematiky vědoma a snaží se jí řešit právě legislativní cestou. Existence takovéto legislativní úpravy je nezbytná, aby bylo zřejmé, že se o problematice ví a snaží se jí předcházet. Jak česká, tak evropská úprava se snaží zohlednit veškeré aspekty problematiky diskriminace na trhu práce v plné šíři. Domnívám se, že legislativní úprava by ještě potřebovala rozšířit, ale i tato podoba je velmi přínosná.

V první kapitole jsem sestavila seznam pojmů, které se vztahují k danému tématu a se kterými jsem později pracovala. Bez vymezení pojmů by nebylo možné v práci pokračovat, neboť je skutečně nezbytné mít vymezené a stanované styčné pojmy. Pojmy však nemají jednoznačné definice, a proto jsem u některých uvedla i více než jednu definici. Ve druhé kapitole jsem se zabývala historickým vývojem postavení ženy na trhu práce. Trh práce se vyvíjel postupně

a pomalu a i s ohledem na to se vyvíjelo postavení žen na trhu práce. V dnešní době se postavení žen oproti minulosti výrazně zlepšilo, avšak minulost má pevné kořeny a některé zvyky a zažité stereotypy přetrvávají dál. Třetí kapitola se věnuje současnému postavení ženy na trhu práce. Jsou zde zapracovány otázky rovnosti v ohodnocování, její legislativní úprava a situace v ČR a EU, dalšími tématy jsou otázky zaměstnanosti a nezaměstnanosti, těhotenství, mateřství a další. Z celé kapitoly je očividné, že ženino postavení v rámci trhu práce se oproti minulosti výrazně zlepšilo. Dnes nalezneme ženy ve vedoucích pozicích, vidíme je nosit kalhoty (a to doslova, i přeneseně) a budovat vlastní kariéru. Stále jim však jsou kladeny do cesty jisté překážky a bariéry, které musí překonávat. Domnívám se však, že situace by se mohla v budoucnosti pouze zlepšovat a k regresi současného stavu již nedojde. Čtvrtá kapitola mapuje legislativní úpravu, která se týká diskriminace žen na trhu práce – Ústava ČR se tímto tématem nezabývá, kdežto Listina základních práv a svobod je již tomuto tématu více nakloněna, dále je z české legislativy stěžejní zákoník práce a antidiskriminační zákon. V rámci Evropské unie jsou stěžejní smlouvy, jakožto Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství a Amsterodamská, dále rámcová strategie a Listina základních práv Evropské unie.

Pátá kapitola je pak praktickou částí a zejména hlavním přínosem mé bakalářské práce. Na základě dotazníků, které jsem předložila širokému spektru respondentů, jsem sestavila grafy k jednotlivým otázkám (někdy i s ohledem na jiné faktory) a ty pak následně zanalyzovala a posoudila skutečnosti, které by mohly vysvětlovat ten který daný fakt. Dotazník mi odpověděl na mnoho otázek a velice mne jeho výsledky potěšily, neboť z něho vyplývá, že i když ženy jsou na trhu práce znevýhodněny, tak do budoucna má tato problematika šanci na to, aby byla vyřešena.

Resumé

This thesis deals with the administrative and social issues of the status of women in the labor market. This is a hotly debated topic, because it touches a sensitive and actual issues.

The status of women today is obviously different from what it was before, but women still aren't in the labor market equal. Still, there are barriers and obstacles that hinder women to achieve the same terms as men - whether it relates to equal pay or equal status in employment at all. Of course we cannot say that men oppress women deliberately, often themselves do not realize that women are worse off compared to them.

This thesis focuses on the complex embracing this issue. At the beginning it was necessary to compile a list of terms which are then all the work will be based. It deals with the history of the status of women in the labor market (Prehistory, Middle Ages, the concept of the Bible), I incorporate a look into it and significant sociologist Antohony Giddens on this issue. The work deals with the current status of women in the labor market - what are their working conditions to their position changes with pregnancy and motherhood, etc. and legislative regulation issues, whether in the Czech Republic or the European Union.

The main contribution of this work is my own empirical research in the form of a questionnaire survey which was undertaken at the beginning. Results compiled questionnaire (a total of 154 respondents corresponded), I incorporated into my work, analyzed the answers and they will even serve as a confirmation of my hypothesis.

I sincerely hope that in the future women on the labor market will be different and better than what I present in this work. That will no longer have to worry about to become a mother, or vice versa build on the "male" occupations. If a company is the subject face up, fully acknowledges its existence and begin to actively fight against it, we - my wife - hope for a better tomorrow. We must not give up and we need to advocate for themselves to solve these problems.

Seznam literatury a internetových zdrojů:

1. Literatura

[1] BAUEROVÁ, Jaroslava a BÁRTOVÁ, Eva. *Proměny ženy v rodině, práci a ve veřejném životě*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1987. 306 s. Sociologická knižnice.

[2] *Bible: překlad 21. století*. Vyd. 1. Praha: Biblion, 2009, 1564 s. ISBN 978-808-7282-021.

[3] ČERMÁKOVÁ Marie: Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR, Sociologický ústav AV ČR, Praha 2002

[4] ČORNEJ, Petr. *Dějepis pro střední odborné školy*. 1. vyd. Praha: SPN - pedagogické nakladatelství, c2002, 238 s. ISBN 80-723-5194-X.

[5] EZZEDDINE, Petra, Ana KRÁLÍKOVÁ-LUŽAIĆ a Eva FIALOVÁ. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*[online]. Editor Linda Sokačová. Praha: Gender studies, 2006, 25 s. ISBN 80-865-2012-9

[6] EZZEDDINE, Petra, Ana KRÁLÍKOVÁ-LUŽAIĆ a Eva FIALOVÁ. *Pečuj a vypečeme tě: zpráva o neplacené práci v ČR* [online]. Editor Magdalena Hornová. Praha: Gender Studies, 2012, 79 s. ISBN 978-808-6520-452.

[7] EZZEDDINE, Petra, Ana KRÁLÍKOVÁ-LUŽAIĆ a Eva FIALOVÁ. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy* [online]. Editor Kateřina Machovcová. Praha: Gender centrum, 2007, 60 s. ISBN 978-808-6520-230.

[8] GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Vyd. 1. Praha: Argo, 1999, 594 s. ISBN 80-720-3124-4.

[9] Hašková H. a kol.: Rovné příležitosti mužů a žen při slaďovaní práce a rodiny? Sociologický ústav AV ČR, Praha 2003, ISBN 80-7330-048-6.

[10] HAŠKOVÁ Hana, KŘÍŽKOVÁ Alena: Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, Sociologický ústav AV ČR, Praha 2003

[11] JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 285 s. ISBN 80-717-8535-0.

[12] SKÁLOVÁ, Helena. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v Praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR* [online]. Praha: Gender studies, 2010, 68 p. ISBN 978-808-6520-308.

[13] SPOUSTOVÁ, Ivana, Ana KRÁLÍKOVÁ-LUŽAIĆ a Eva FIALOVÁ. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným* [online]. Praha: Gender Studies, 2008, 98 s. ISBN 978-808-6520-094.

[14] SUCHOMELOVÁ, Miriam a Drahomíra ZAJÍČKOVÁ. *Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR ;: Podpora vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích*

procesech ; Odměňování manažerů : dílčí studie. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006, 26, 5 s. ISBN 80-870-0712-3.

[15] *Velký sociologický slovník: I. svazek A-O*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, 747 s. ISBN 80-718-4164-1.

[16] *Velký sociologický slovník: II. svazek P-Z*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, s.749-1627. ISBN 80-718-4310-5.

[17] VODÁKOVÁ, Alena a Olga VODÁKOVÁ. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 356 s. ISBN 80-864-2918-0.

[18] *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy* [online]. Editor Kateřina Machovcová. Praha: Gender centrum, 2007, 60 s. ISBN 978-808-6520-230.

[19] *Ženy v řídících pozicích* [online]. Editor Linda Sokačová. Praha: Gender Studies, 2005, 27 s. ISBN 80-865-2013-7.

2. Právní předpisy ČR

[1] zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

[2] zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práva a svobod, ve znění zákona č. 162/1998 Sb.

[3] zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředních ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

[4] zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

[5] zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

3. Statistiky

[1] Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a krajích

[2] Statistická ročenka České republiky 2012

[3] Zaostřeno na ženy a muže 2012

4. Internetové zdroje

alternativazdola.cz

archeologienadosah.cz

biblenet.cz

blisty.cz

czso.cz

dejepis.com

ec.europa.eu

econnect.ecn.cz

e-stredovek.cz

eur-lex.europa.eu

femin.blog.cz

feminismus.cz

genderstudies.cz

jobs.cz

mpsv.cz

myty.info

novinky.cz

obcan.ecn.cz

rovne-prilezitosti.cz

slovnik-cizich-slov.abz.cz/

smsjm.vse.cz

starezlatecasy.cz

spcr.cz

topzivotopis.cz

Seznam obrázků

Obrázek č. 1

The situation in the EU. [online]. [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index_en.htm

Obrázek č. 2

Evropská komise - Česká republika. [online]. [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/files/gpg-fiches_cz_cs.pdf

Obrázek č. 3

Evropská komise - Česká republika. [online]. [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/files/gpg-fiches_cz_cs.pdf

Obrázek č. 4

Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a krajích. [online]. [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/obecna_mira_nezamestnanosti_v_cr_a_krajich

Obrázek č. 5

Míra zaměstnanosti v ČR a krajích. [online]. [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/mira_zamestnanosti_v_cr_a_krajich

Obrázek č. 6

Český helsinský výbor - monitoring pracovní inzerce: Každý osmý inzerát je diskriminační. [online]. [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: http://www.blisty.cz/art/64491.html

Obrázek č. 7

Český helsinský výbor - monitoring pracovní inzerce: Každý osmý inzerát je diskriminační. [online]. [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: http://www.blisty.cz/art/64491.html

Obrázek č. 8

Český helsinský výbor - monitoring pracovní inzerce: Každý osmý inzerát je diskriminační. [online]. [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: http://www.blisty.cz/art/64491.html

Obrázek č. 9

Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce. [online]. [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf

Přílohy

Příloha č. 1

DOTAZNÍK – BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Prosím o vyplnění tohoto dotazníku. Výsledky dotazníkového šetření budou využity pro bakalářskou práci a budou přísně anonymní. Děkuji za Váš čas a vyplnění dotazníku.

1. Domníváte se, že jsou v České republice ženy na trhu práce diskriminovány?

a) Ano b) Ne

2. Jaké jsou podle Vás důvody diskriminace žen na trhu práce? (Prosím zaškrtněte max. 2 důvody)

a) pohlaví b) přežitek c) mateřství či těhotenství d) jiné (uveďte):

3. Jaká věková skupina žen je podle Vás nejvíce diskriminována? (Prosím zaškrtněte max. 2 skupiny)

a) 18-25 let b) 26-35 let c) 36-45 let d) 45-55 let e) 55-65 let f) 66 let a více

4. Domníváte se, že jsou ženy placeny hůře než muži?

a) Ano (uveďte přibližný rozdíl o kolik):

b) Ne

5. Proč si myslíte, že jsou ženy hůře placeny? (Prosím zaškrtněte max. 2 důvody)

a) je to bezdůvodné, neexistuje k tomu rozumný důvod

b) nevykonávají práci stejně dobře jako muži, proto jsou hůře placeny

c) jedná se o přežitek, tradičně jsou ženy spojovány se starostmi a péčí o domácnost

d) zpravidla záleží na vzhledu a atraktivitě zaměstnankyně

e) jiné (uveďte):

6. Domníváte se, že jsou ženy diskriminovány více na vedoucích pozicích, než na nižších?

a) ano b) ne

7. Domníváte se, že by ženy měly dostat v zaměstnání stejné možnosti týkající se kariérního růstu?

a) ano b) ne

8. Domníváte se, že hlavním důvodem diskriminace žen na trhu práce je, že jsou dotazovány na rodinný stav, těhotenství či počet dětí? Zakroužkujte:

a) ano b) ne c) spíše ano d) spíše ne

9. Setkal (a) jste se někdy osobně s diskriminací žen na trhu práce?

a) ano b) ne

10. Znáte někoho ve Vašem okolí, kdo byl diskriminován?

a) ano b) ne

11**. Jednalo se o:**

a) muže

b) ženu

c) absolventa po škole

d) předdůchodový věk – muž

e) předdůchodový věk – žena

f) zdravotně postiženého

g) jiné (uveďte):

12. Jaké je Vaše pohlaví?

a) muž b) žena

13. Jaký je Váš věk?

a) 18-25 let b) 26-35 let c) 36-45 let d) 45-55 let e) 55-65 let f) 66 let a více

14. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

a) základní b) středoškolské bez maturity c) středoškolské s maturitou

d) vysokoškolské

15. Vaše povolání?

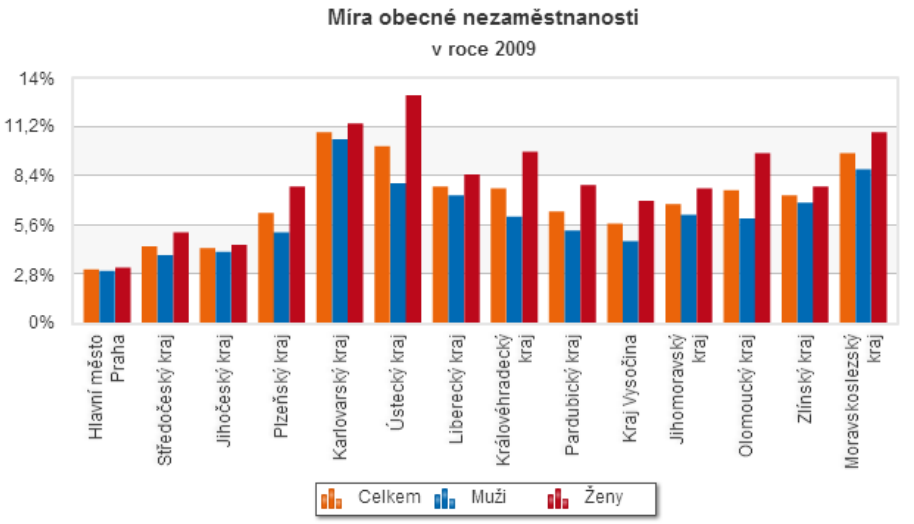
a) zaměstnaný b) nezaměstnaný

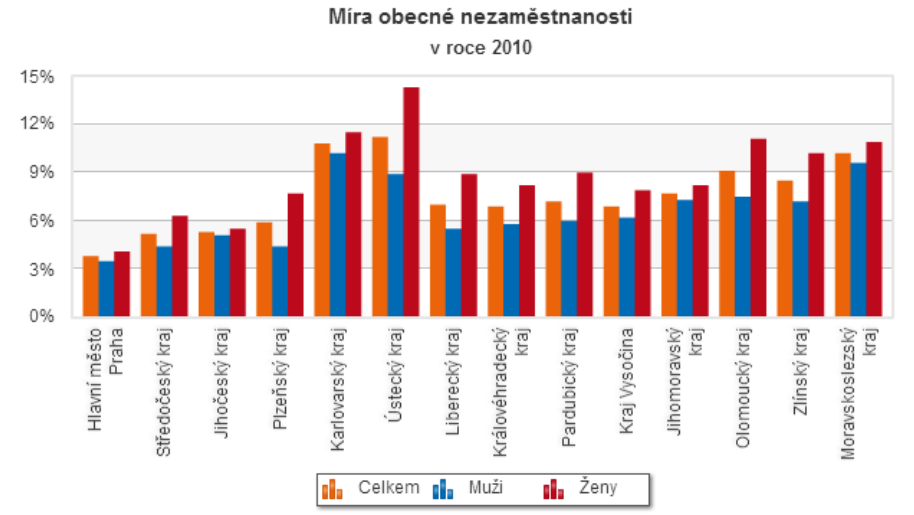
DĚKUJI ZA VYPLNĚNÍ DOTAZNÍKU!

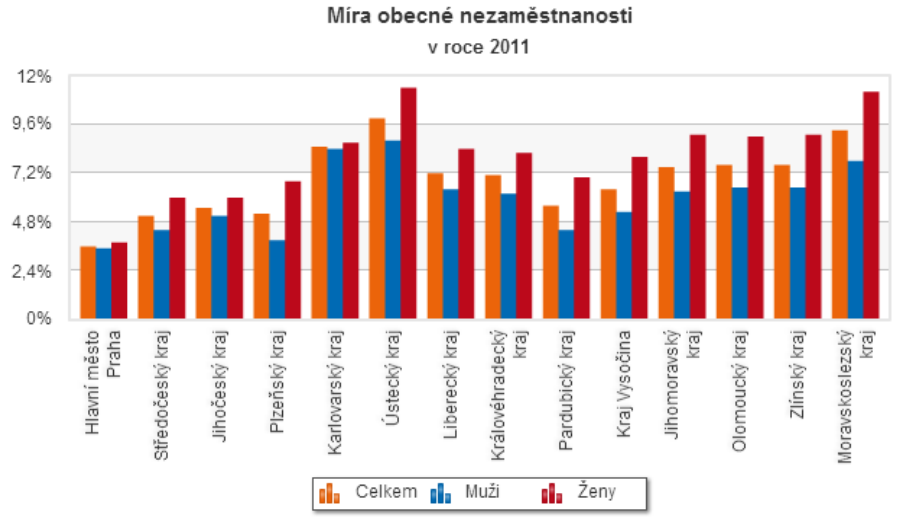
Příloha č. 2

Míra obecné nezaměstnanosti v ČR a krajích

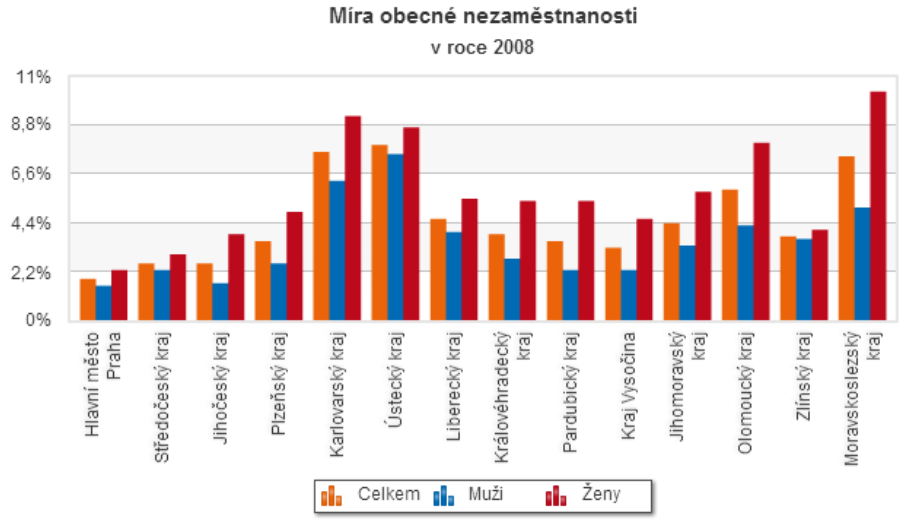
Všechny uvedené grafy pochází ze stejného zdroje, a to z Českého statistického úřadu.[73]

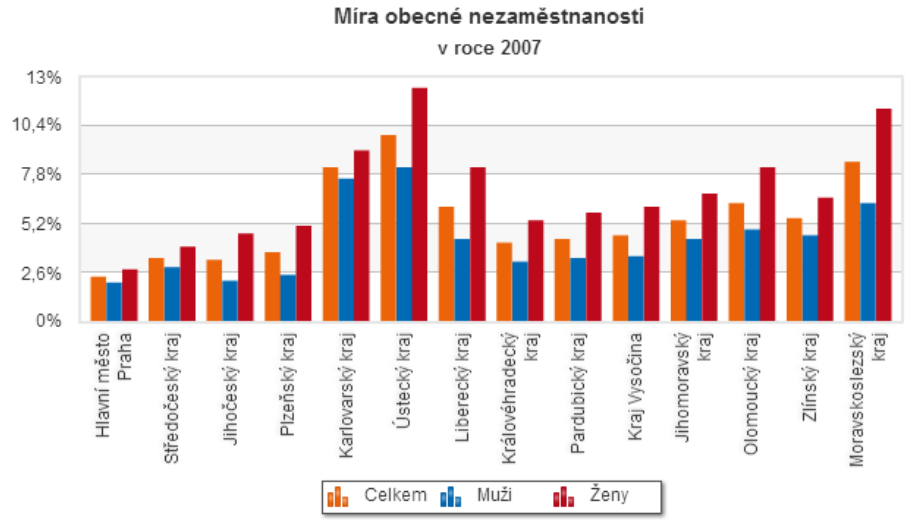


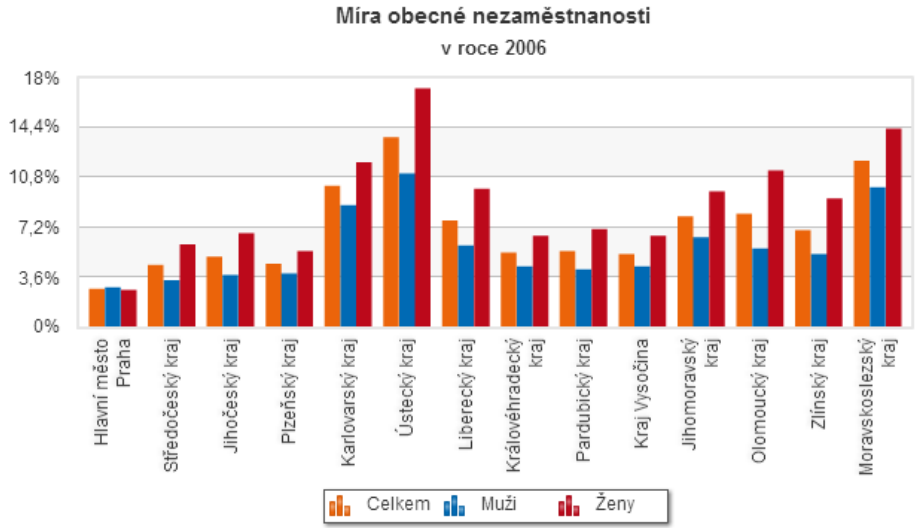




[73] Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a krajích. [online]. [cit. 2013-02-20]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/obecna_mira_nezamestnanosti_v_cr_a_krajich


Míra obecné nezaměstnanosti
v roce 2008
11%
8,8%
6,6%
4,4%
2,2%
0%
Hlavní město Praha
Středočeský kraj
Jihočeský kraj
Plzeňský kraj
Karlovarský kraj
Ústecký kraj
Liberecký kraj
Královéhradecký kraj
Pardubický kraj
Kraj Vysočina
Jihomoravský kraj
Olomoucký kraj
Zlínský kraj
Moravskoslezský kraj
Celkem
Muži
Ženy

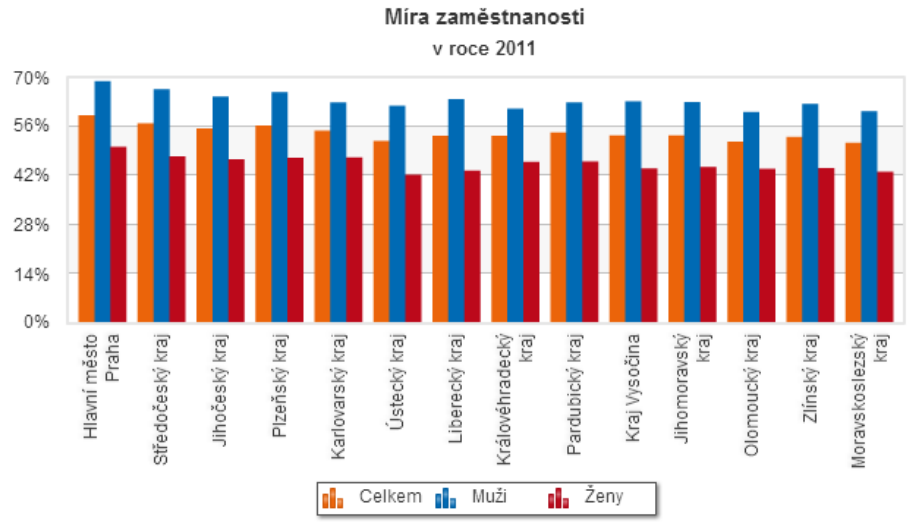

Míra obecné nezaměstnanosti
v roce 2007
13%
10,4%
7,8%
5,2%
2,6%
0%
Hlavní město Praha
Středočeský kraj
Jihočeský kraj
Plzeňský kraj
Karlovarský kraj
Ústecký kraj
Liberecký kraj
Královéhradecký kraj
Pardubický kraj
Kraj Vysočina
Jihomoravský kraj
Olomoucký kraj
Zlínský kraj
Moravskoslezský kraj
Celkem
Muži
Ženy

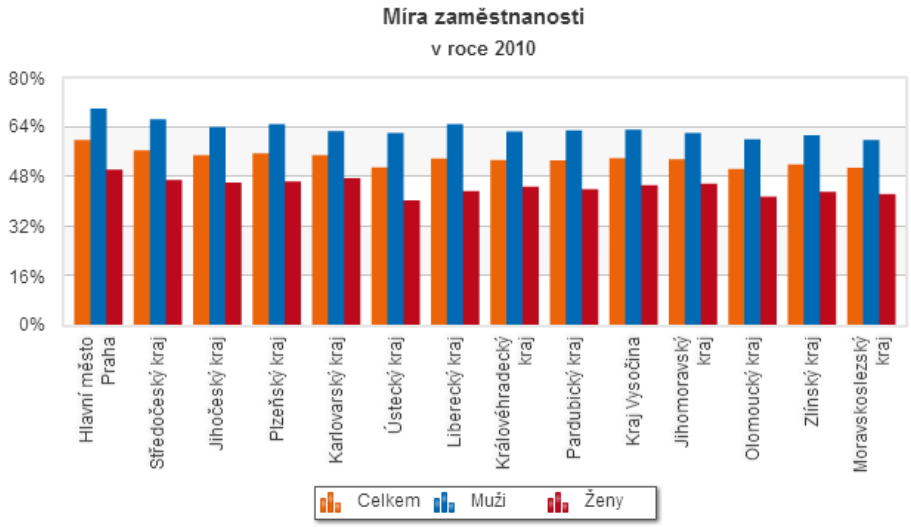

Míra obecné nezaměstnanosti
v roce 2006
18%
14,4%
10,8%
7,2%
3,6%
0%
Hlavní město Praha
Středočeský kraj
Jihočeský kraj
Plzeňský kraj
Karlovarský kraj
Ústecký kraj
Liberecký kraj
Královéhradecký kraj
Pardubický kraj
Kraj Vysočina
Jihomoravský kraj
Olomoucký kraj
Zlínský kraj
Moravskoslezský kraj
Celkem
Muži
Ženy

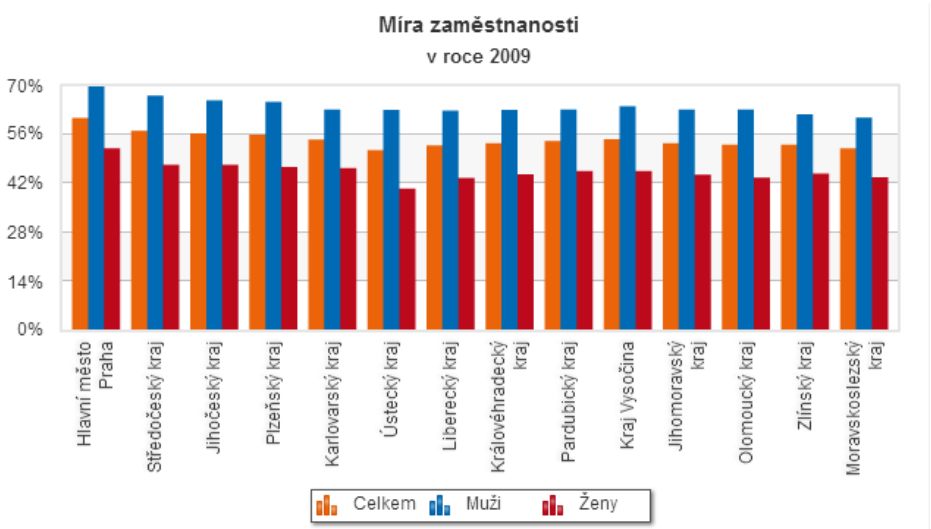
Příloha č. 3

Míra zaměstnanosti v ČR a krajích

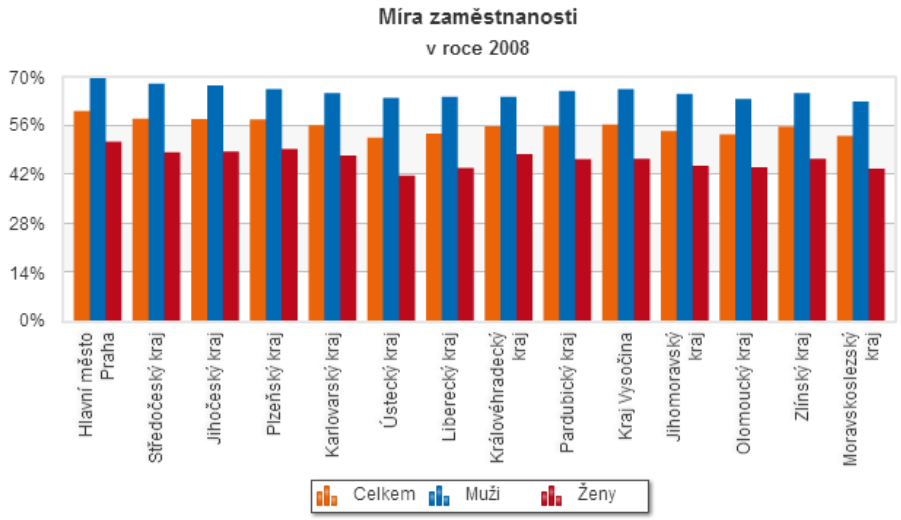
Všechny uvedené grafy pochází ze stejného zdroje, a to z Českého statistického úřadu.[74]

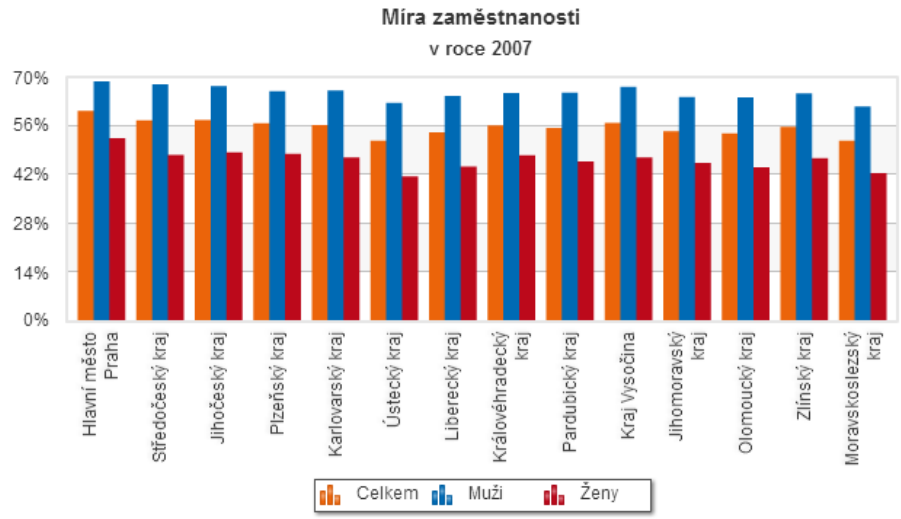


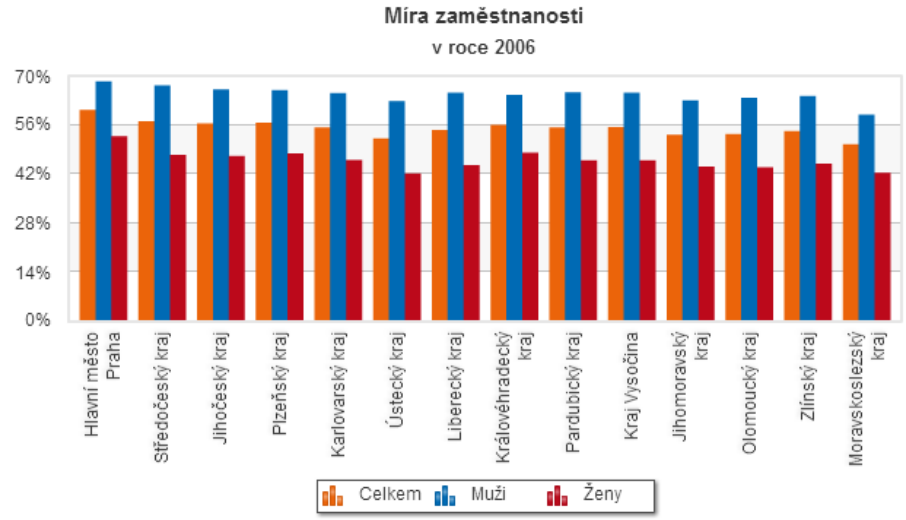




[74] Míra zaměstnanosti v ČR a krajích. [online]. [cit. 2013-02-20]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/mira_zamestnanosti_v_cr_a_krajich


Míra zaměstnanosti
v roce 2008
70%
56%
42%
28%
14%
0%
Hlavní město Praha
Středočeský kraj
Jihočeský kraj
Plzeňský kraj
Karlovarský kraj
Ústecký kraj
Liberecký kraj
Královéhradecký kraj
Pardubický kraj
Kraj Vysočina
Jihomoravský kraj
Olomoucký kraj
Zlínský kraj
Moravskoslezský kraj
Celkem
Muži
Ženy


Míra zaměstnanosti
v roce 2007
70%
56%
42%
28%
14%
0%
Hlavní město Praha
Středočeský kraj
Jihočeský kraj
Plzeňský kraj
Karlovarský kraj
Ústecký kraj
Liberecký kraj
Královéhradecký kraj
Pardubický kraj
Kraj Vysočina
Jihomoravský kraj
Olomoucký kraj
Zlínský kraj
Moravskoslezský kraj
Celkem
Muži
Ženy


Míra zaměstnanosti
v roce 2006
70%
56%
42%
28%
14%
0%
Hlavní město Praha
Středočeský kraj
Jihočeský kraj
Plzeňský kraj
Karlovarský kraj
Ústecký kraj
Liberecký kraj
Královéhradecký kraj
Pardubický kraj
Kraj Vysočina
Jihomoravský kraj
Olomoucký kraj
Zlínský kraj
Moravskoslezský kraj
Celkem
Muži
Ženy

Příloha č. 4

V této příloze uvádím různé grafy, které mají spojitost s tématikou mé bakalářské práce.

Kde došlo k diskriminaci	Kam je možné podat stížnost
Diskriminace v přístupu k zaměstnání – před vznikem pracovního poměru	Úřad práce portal.mpsv.cz/sz/local
Diskriminace v zaměstnání – v době trvání pracovního poměru	Oblastní inspektorát práce www.suip.cz
Diskriminace na základní nebo střední škole	Inspektorát České školní inspekce v kraji www.csicr.cz Zřizovatel školy (obec, kraj)
Diskriminace na vysoké škole	Vedení fakulty nebo univerzity Akademický senát
Diskriminace při poskytování služeb (obchody, restaurační zařízení, kluby, ubytovací zařízení apod.)	Česká obchodní inspekce www.coi.cz/cs/epodatelna-1
Diskriminace při poskytování služeb svobodných povolání	Profesní komory: Česká advokátní komora www.cak.cz Notářská komora České republiky www.nkcr.cz Komora auditorů České republiky www.kacr.cz atd.
Diskriminace při poskytování zdravotní péče	Ředitel zdravotnického zařízení Zřizovatel zdravotnického zařízení Profesní komora: Česká lékařská komora www.lkcr.cz Česká stomatologická komora www.dent.cz
Diskriminace ve veřejné správě – diskriminujícím je státní orgán.	Veřejný ochránce práv www.ochrance.cz

Obrázek a)

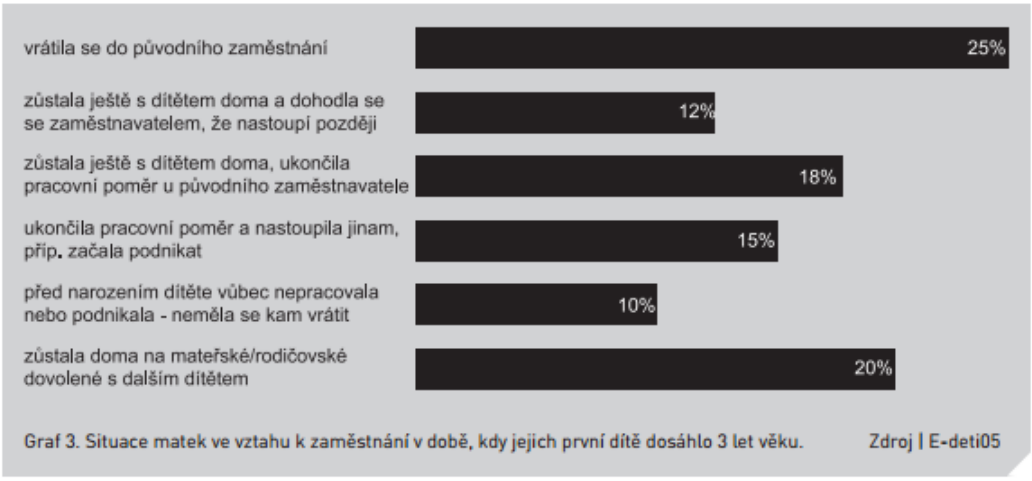
Tabulka 3:
Vliv rodičovství na zaměstnání žen

	2003	2004
EU25	13.6	13.6
EU15	12.2	12.5
NMS10	20.0	18.7
Belgium	6.6	1.7
Czech Republic	38.9	41
Denmark	2.9	-1.6
Germany	19.7	20.3
Estonia	28.8	31.3
Greece	5.6	6.6
Spain	8.5	8.2
France	9.9	11.4
Ireland	:	18.9
Italy	5.1	5.9
Cyprus	8.0	8
Latvia	19.1	17.6
Lithuania	4.0	5.1
Luxembourg	8.4	5.1
Hungary	37.1	34.1
Malta	22.6	19.1
Netherlands	11.3	9.7
Austria	6.2	11.2
Poland	12.0	9.6
Portugal	-2.1	-3.7
Slovenia	-7.9	-5.1
Slovakia	30.2	29.5
Finland	12.9	15.7
Sweden	:	:
UK	23.9	23
LFS		

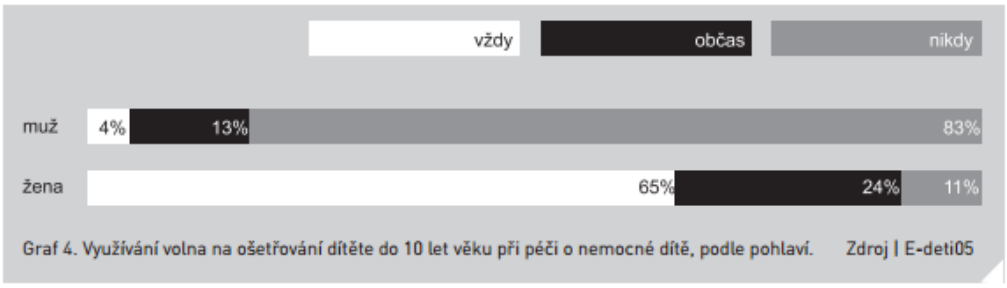
Source: Labour Force Survey (LFS), Eurostat

Note: EU15: estimations on the basis of the available data

Obrázek b)



Obrázek c)



Obrázek d)

Zdroje:

Obrázek a) SKÁLOVÁ, Helena. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v Praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR* [online]. Praha: Gender studies, 2010, 68 p. [cit. 2013-03-21]. ISBN 978-808-6520-308., str. 27

Obrázek b) SKÁLOVÁ, Helena. *Ženy v řídících pozicích: rovnost a diskriminace v Praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR* [online]. Editor Linda Sokačová. Praha: Gender Studies, 2005, 27 s. [cit. 2013-03-21]. ISBN 80-865-2013-7., str. 15

Obrázek c) EZZEDDINE, Petra. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce* [online]. Editor Linda Sokačová. Praha: Gender studies, 2006, 25 s. [cit. 2013-03-21]. ISBN 80-865-2012-9., str. 10

Obrázek d) EZZEDDINE, Petra. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce* [online]. Editor Linda Sokačová. Praha: Gender studies, 2006, 25 s. [cit. 2013-03-21]. ISBN 80-865-2012-9., str. 11