



Pedagogická
fakulta
Faculty
of Education

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Pedagogická fakulta
Katedra společenských věd

Bakalářská práce

Problematika Gender Pay Gap v zemích Evropské unie a v České republice

Vypracovala: Lucie Bendlová
Vedoucí práce: Mgr. Marek Šebeš, Ph. D.

České Budějovice 2013

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svoji bakalářskou práci vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své práce, a to v nezkrácené podobě, fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce.

.....

Datum

.....

Podpis

Poděkování

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Mgr. Marku Šebešovi, Ph. D. za cenné rady, připomínky, metodické vedení práce a za čas, který mi věnoval.

Anotace

Tato bakalářská práce se zabývá problémem Gender Pay Gap, který představuje průměrné rozdíly mezi příjmy mužů a žen. Znamená to, že ženy jsou platově diskriminovány, protože jejich platy jsou o 17 % nižší než platy mužů (v České republice mají ženy o 25 % menší mzdy než jejich mužští kolegové). První část práce pojednává o historickém zapojení žen na trhu práce a o jejich právu na vzdělání. Další kapitola popisuje současnou situaci genderových nerovností a různé typy diskriminace žen. Ústřední část práce vysvětluje hlavní důvody existence Gender Pay Gap jako důsledku horizontální a vertikální segregace trhu práce. Jedna z posledních kapitol se zaměřuje na nástroje k eliminování platových nerovností pomocí legislativy Evropské unie. Závěr práce srovnává snahy o rovné příležitosti v Evropské unii a v České republice. V severských státech jako je Švédsko nebo Norsko již proběhly pozitivní změny a je zde šance na eliminaci mzdových mezer i v České republice.

Klíčová slova: gender pay gap, rovné příležitosti, diskriminace, genderové stereotypy, genderová role, horizontální segregace, vertikální segregace

Anotation

This bachelor work deals with problem of Gender Pay Gap which represents the average difference between earnings of men and women. It is said that women are discriminated in their wages because they are paid by 17% less than men (in Czech Republic women are paid 25 % less than their male colleagues). First part of this work includes historical female participation in labour market and their right to education. Next chapter describes the present situation of gender inequality and various types of female discrimination. The main part of this work explains the main reasons of Gender Pay Gap such as horizontal segregation and vertical segregation. One of the last chapters focuses on tools to eliminate inequality in wages through legislation of the European Union. The end of this work compares efforts of equal opportunities between members of European Union and Czech Republic. In northern states such as Sweden and Norway, there many positive laws were done and there is a chance to eliminate the pay gap in the Czech Republic too.

Keywords: gender pay gap, equal opportunities, discrimination, gender stereotypes, gender role, horizontal segregation, vertical segregation

OBSAH

ÚVOD	9
1. GENDER, GENDER PAY GAP	11
2. HISTORIE ZAPOJENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE	14
2.1 Právo žen na vzdělání	16
2.1.1 Boj za vzdělání žen v Čechách	16
2.1.2 Boj za vzdělání žen v Evropě	17
2.1.3 Současný stav vzdělanosti žen	18
3. SOUČASNÝ STAV MZDOVÝCH NEROVNOSTÍ	21
3.1 GPG podle věku	23
3.2 GPG podle sektorů ekonomiky	25
3.3 GPG podle pracovní pozice a vzdělání	27
4. PŘÍČINY MZDOVÝCH NEROVNOSTÍ	30
4.1 Rozdílný lidský kapitál	31
4.2 Tradice a genderové stereotypy	31
4.3 Segregace trhu práce	34
4.3.1 Horizontální segregace	34
4.3.2 Vertikální segregace	37
5. NÁSTROJE K ELIMINOVÁNÍ MZDOVÝCH NEROVNOSTÍ	40
5.1 Podpora účasti žen v rozhodovacích pozicích	40
5.2 Gender mainstreaming	42
5.3 Práva žen v mezinárodním právu	43
5.3.1 Pekingská akční platforma	44
5.4 Práva žen v dokumentech Evropské unie	45

5.4.1	Amsterodamská smlouva	46
5.4.2	Směrnice vycházející z Amsterodamské smlouvy	47
5.4.3	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod	48
5.4.4	Charta základních sociálních práv společenství	49
5.4.5	Zelená kniha a Bílá kniha o evropské sociální politice	49
5.5	Prosazování mzdových rovností ve vybraných státech	50
5.6	Prosazování mzdových rovností v ČR	53
ZÁVĚR		57
Seznam použitých zdrojů		61
Seznam zkratk		70
Seznam grafů, tabulek a map		71

ÚVOD

K zvolení tohoto tématu týkající se genderové problematiky a v rámci ní nižšího platového ohodnocení žen, které dnes můžeme vidět ve společnosti, mě přivedla částečně vlastní zainteresovanost v tomto problému. Vzhledem k tomu, že jsem žena, tak si myslím, že se s tímto problémem budu možná v budoucnu potýkat v zaměstnání. Dalším důvodem bylo to, že mě tento problém jako takový zaujal v rámci studia sociologie a také to, že jsem o diskriminaci žen z platového hlediska slyšela v médiích. Zaujalo mě, že přestože žijeme v moderní společnosti, kde by se mělo rovně zacházet s muži i ženami, tak zde stále existují nepřehlédnutelné rozdíly.

Problematika platové nerovnosti mezi muži a ženami se v odborné literatuře označuje jako *Gender Pay Gap* nebo také *Gender Wage Gap*. V posledních letech stoupá v České republice zájem o problémy týkající se nerovného platového ohodnocení zejména ze strany žen. *Gender* neboli *sociální pohlaví* dnes z části určuje, jak bude člověk platově ohodnocen, a to bez ohledu na vzdělání a předešlé zkušenosti. Ženy jsou diskriminovány – podle statistik OECD mají o 20 % menší šanci získat práci a jsou placeny v průměru o 17 % méně než muži. V České republice je tento rozdíl ještě markantnější, protože ženy dostanou zapláceno o 25 % méně než jejich mužští kolegové, což je podstatně znevýhodňuje. V každé zemi je však situace jiná.

V mé práci se nejprve pokusím definovat tento problém na pozadí historického kontextu. Budu se především zabývat tím, jak se ženy zapojovaly na trh práce. V další části popíši současný stav a možné příčiny odlišného platového ohodnocení mezi pohlavími, například horizontální segregaci žen ve společnosti (tedy nerovnoměrnou reprezentaci žen a mužů v určitých sektorech ekonomiky) a jejich vertikální segregaci (ženy na nižších pracovních postaveních, méně ve vedení firem atp.). V další části se budu věnovat analýze nástrojů k eliminaci tohoto jevu – dokumentům a zákonům, které vydaly instituce Evropské unie. Zaměřím se na situaci v některých zemích Evropské

unie, na to jak je zde tato problematika řešena a právně ukotvena. Jedna ze závěrečných kapitol bude věnována stavu v České republice, především zdali je zde tento problém řešen, případně jakými způsoby. Na závěr zhodnotím a porovnáám situaci v zemích Evropské unie a v České republice.

Cílem práce je tedy zjistit a popsat stav odlišného platového ohodnocení v Evropské unii a České republice. Využiji k tomu data z Eurostatu, pro Českou republiku data z Českého statistického úřadu. Dalším cílem je vysvětlení Gender Pay Gap, dále srovnání zjištěných dat a interpretace možných příčin nerovností a odlišností v jednotlivých státech.

Základní knihou, která mi dala přehled nejen o problematice platových rozdílů, ale i o *genderu* jako takovém se stala sociologická učebnice *Gender a společnost* od autorky Jany Valdové. Kniha *Gender a sociální právo* od Kristiny Koldinské definuje pojem *gender* a vysvětluje, kdy je porušena rovnost a dochází k diskriminaci žen. Dále se zabývá tím, jak jsou práva žen zakotvena v dokumentech Evropské unie a zabývá se historií a současným stavem rovnosti žen v České republice, což použiji převážně v druhé části mé práce. Průvodcem historií postavení ženy ve společnosti mi byla kniha *Ženy ve středověku* od Edith Ennenové, která pojednává o tom, jaká práva ženy měly a jak se snažili zapojovat na trh práce. Dále to byla kniha o ženské emancipaci pojednávající převážně o situaci v 19. století – *Počátky emancipace žen v Čechách* od Marie Bahenské. O vertikální a horizontální segregaci trhu práce hovoří příspěvek *Genderová mzdová mezera*, a přestože je zde tento problém hodnocen z ekonomického hlediska, dává přehled o základních faktech týkajících se rozdílného odměňování mužů a žen v České republice i v zemích Evropské unie. V kapitole o příčinách mzdových nerovností vycházím především z příspěvku Dudové a kol. *Gender v managementu* a knihy *Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world* od Ankeru. V jedné z posledních kapitol jsem nejvíce čerpala ze studie Musilové s názvem *Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v české republice v kontextu evropské integrace* a ze samotných zákonů České republiky.

1. GENDER, GENDER PAY GAP

Nejdříve bych se zaměřila na termín *gender*. V poslední době ho můžeme stále více slyšet, ale jeho překlad z angličtiny je obtížný. *Gender* totiž není zaměnitelný s českým slovem *pohlaví*, protože se nejedná jen o biologický rozdíl mezi muži a ženami, ale zahrnuje v sobě i sociální dimenzi tohoto biologického znaku. (Koldinská 2010: 20) Je to způsob, jakým dáváme okolí na vědomí, jakého jsme pohlaví (například stylem oblékání) a podle toho se k nám okolí také chová. Na rozdíl od *pohlaví*, které je neměnitelné, *gender* je individuální a proměnlivý. (Jarkovská 2004: 22) Wharton definuje *gender* jako „*systém sociálních zvyků*“, který vytváří, udržuje rozdíly a organizuje nerovné vztahy na bázi těchto rozdílů. Z tohoto pohledu *gender* vytváří rozdíly a reprodukuje nerovnosti mezi muži a ženami. Je důležité si uvědomit, že *gender* je spíše proces než trvalý stav. (Wharton 2012: 8–9) *Gender* odkazuje na rozdíly mužů a žen, které jsou naučené a tedy ovlivnitelné vládní politikou, vzděláním, znázorňováním v médiích a podobně. Naše *gender* je determinováno kulturními a sociálními hodnotami. (Anker 1998: 9) Například, je biologicky určeno, že pouze ženy mohou rodit děti, ale není určeno, kdo je bude vychovávat (genderové chování). (Asklöf et al. 2003: 8) A právě problematika Gender Pay Gap se dotýká nerovností v platovém ohodnocení mezi muži a ženami nejen kvůli pohlaví jako biologickému znaku, ale kvůli genderovému chování a očekávání od žen jako takových.

Gender Pay Gap, také *Gender Wage Gap*, je anglický termín pro genderové platové či mzdové skupiny. Někdy se překládá i jako *genderová mzdová mezera*. Představuje genderové nerovnosti v odměřování mzdy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty¹ a je jedním ze symbolů nerovného postavení žen na trhu práce. Mzdové nerovnosti lze označit za diskriminační, pokud tedy dojde

¹ Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce, která je srovnatelná ve složitosti, odpovědnosti a namáhavosti a koná se ve srovnatelných podmínkách práce za předpokladu srovnatelných pracovních schopností, způsobilostí zaměstnance a pracovních výsledcích pro stejného zaměstnavatele. (Zákon o mzdě, 217/2000 Sb. §4a, odst. 1)

k situaci, že jsou muž a žena „bez objektivních příčin rozdílně hodnoceni“.
(Hedija et Musil 2010: 5)

Gender Pay Gap (GPG) je ukazatel, který se používá ke kvantifikaci mzdových diferencí mužů a žen. Bývá vyjadřován více způsoby – buď jako podíl průměrné mzdy žen ku průměrné mzdě mužů, nebo stanovením rozdílu mzdy mužů a žen jako procenta mzdy mužů či žen (o kolik procent mají ženy menší plat než muži). (Hedija et Musil 2010: 5) Například, můžeme říci, že mzda žen dosahuje 80 % mzdy mužů. Významově stejná je věta, že ženy mají o 20 % menší plat než muži.

Gender Pay Gap tvoří jeden z ukazatelů používaných ke sledování Evropské strategie pro růst a pracovní místa². Srovnávání Gender Pay Gap je mezi členskými zeměmi Evropské unie (EU) obtížná. Definice Gender Pay Gap se v různých zemích EU liší, protože mají na výběr ve zdroji dat. Rozdílné zdroje pak mohou mít vliv na výsledný mzdový rozdíl. Dále má na Gender Pay Gap vliv i skutečnost, že země mohou uvádět příznivější výsledky s menším mzdovým rozdílem, které se vzdalují od reálné skutečnosti. (Mysíková 2007: 3) Vzorec pro výpočet Gender Pay Gap vypadá následovně:

$$\frac{M - F}{M} \times 100 \text{ [%]}$$

kde M představuje průměrnou hrubou mzdu mužů, F průměrnou hrubou mzdu žen a výsledek se uvádí v procentech.

Podle statistik Českého statistického úřadu (ČSÚ) představuje GPG „*podíl mediánů měsíčních mezd mužů a žen pro zaměstnance, kteří odpracovali v průměru alespoň 30 hodin týdně v podnicích s více než 10 zaměstnanci a ve všech organizacích nepodnikatelské sféry*“.
(Mysíková 2007: 3)

² Tato strategie byla zavedena Evropskou radou a cílem je udržitelný rozvoj a růst pracovních míst a jejich zlepšování. Pomocí ukazatele Gender Pay Gap lze srovnávat evropské země z pohledu genderové rovnosti a míru dosažení cílů této strategie.

Eurostat definuje GPG jako „*poměr průměrů hrubých hodinových výdělků placených zaměstnanců ženského a mužského pohlaví ve věku 15 – 64 let, kteří pracují nejméně 15 hodin týdně, zahrnující všechny sektory a velikosti podniků*“.
(Mysíková 2007: 3)

V první řadě, ČSÚ používá medián³ místo průměru⁴. Medián není tak snadno ovlivnitelný extrémními hodnotami, a tudíž je lepší ukazatel. Mediány mezd žen a mužů jsou nižší, a tak výsledný mzdový rozdíl bude také nižší. Za druhé, ČSÚ používá měsíční hrubé mzdy místo hodinové hrubé mzdy. Využití hodinových mezd, jak to provádí Eurostat, je vhodnější a získáme z něj přesnější údaj, protože muži většinou odpracují více hodin než ženy. V rámci týdne je tedy rozdíl v počtu odpracovaných hodin, kdy muži mají více hodin i vyšší plat. Zvyšuje se mzdový rozdíl, protože v měsíční mzdě není brán zřetel na počet odpracovaných hodin. ČSÚ dále do šetření zahrnuje zaměstnance, kteří pracují alespoň 30 hodin týdně. Nezahrnuje zaměstnance pracující na částečný úvazek, což jsou většinou ženy, protože jejich mzdy by byly nesrovnatelné se mzdami pracovníků na 30 hodin týdně. Některé pracující ženy jsou z tohoto šetření vyloučeny, platy žen jsou nadhodnoceny, a tedy se snižuje výsledný mzdový rozdíl. (Mysíková 2007: 3–4)

³ Medián představuje střední hodnotu mzdy zaměstnance. To znamená, že polovina hodnot mezd je nižší a polovina vyšší.

⁴ Průměr udává, jaká mzda z celkového úhrnu mezd připadá na jednoho zaměstnance. Vypočítá se jako součet všech mezd dělený počtem mezd.

2. HISTORIE ZAPOJENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE

Postavení ženy ve společnosti se v dějinách měnilo a lze říci, že nebylo rovnoprávné s muži. Už po staletí zde byla snaha žen vymanit se z nadvlády mužů, protože zde fungoval patriarchát a byli to právě muži, kdo vymezovali práva a povinnosti žen. Jejich úkolem bylo se těmto pravidlům mlčky podřídít.

Ve středověku převládala církevní představa, že žena je nositelkou prvotního hříchu, a proto má být podřízena muži. Žena, z jednoho hlediska ztotožňována s první ženou Evou, byla na druhou stranu dávána do kontrastu s Marií, matkou Ježíše, a stala se symbolem početí a mateřství. Ženy se měli starat o rodinu, děti a domácnost. Jiné vloh rozvíjet nemohly. Byli zde výjimky, kdy žena měla určitá práva – například ve velkých středověkých městech, kdy ženy měly na trzích právo platit a mít stejná práva jako muži. Měly také právo se částečně zapojit do pracovního trhu, pokud byly členkami cechu.⁵ Uplatnily se především v hedvábnictví a soukenictví. (Ennenová 2001: 143) Nejlepším příkladem zapojení žen na trh práce ve středověku, je podle Ennenové Kolín nad Rýnem. V tomto městě byl dobrý právní systém, který ženám zaručoval pozemková práva, ženy spolupracovaly se svými manžely a docházelo zde k dělbě práce na pracovním trhu.⁶ (Ennenová 2001: 251)

Situace se začala měnit v době průmyslové revoluce. V nemajetných rodinách kvůli špatné ekonomické situaci často pracovaly ženy a někdy i děti. Ženy z dělnického prostředí byly zaměstnávány v továrnách (hlavně textilních) a došlo k tomu, že byla jejich ekonomická aktivita poprvé v historii oddělena od práce v domácnosti. (Fialová 2010: 8) V majetnějších rodinách střední třídy zůstávala ale zachována role ženy v domácnosti. Teprve se stále vzrůstající vzdělaností žen začínala být aktuální otázka, jak se uplatní na trhu práce.

⁵ Platil cechovní monopol a vykonávat řemeslo mohli pouze členové cechu.

⁶ Manželé se často starali o dovoz surovin a odbyt, zatímco ženy převzali obchodní úlohu. (Ennenová 2001: 251)

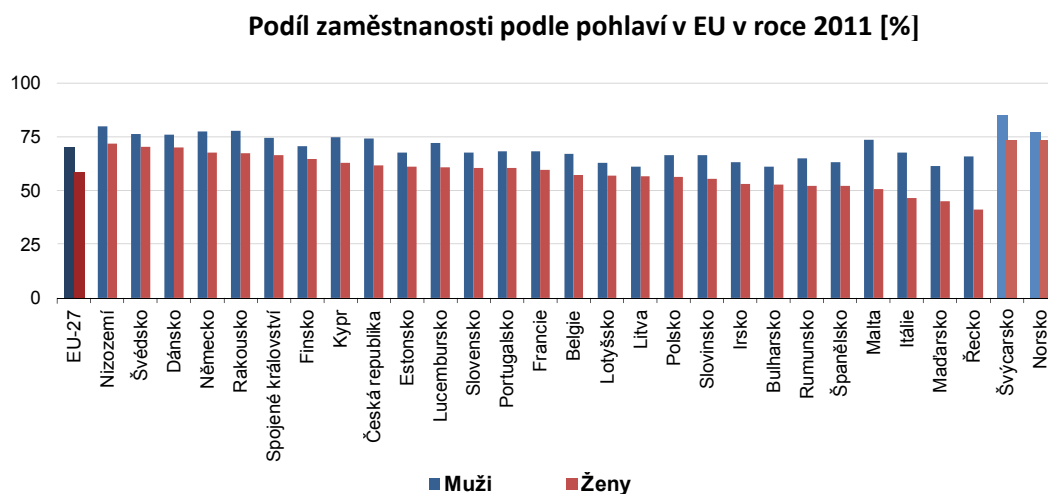
Je potřeba si uvědomit, že zaměstnanost žen byla až do konce 19. století stále nízká a ženy se živily nekvalifikovanými a dělnickými pracemi. (Petáková et Haisová 2007) Ženy pracovaly hlavně v zemědělství nebo jako služky v domácnostech. Ke zvýšení pracovní kvalifikace žen napomohlo středoškolské a vysokoškolské vzdělání.

Od počátku dvacátého století stále rostl počet středoškolsky i vysokoškolsky vzdělaných žen. Zapojovaly se do veřejného dění a na trh práce, ale bylo pro ně málo pracovních míst. Situace se brzy změnila ve třicátých letech. Ženy neměly příliš času bojovat za svoje práva, ale politická situace vyžadovala, aby v zaměstnání zastávaly i funkce, které dříve náležely pouze mužům. První a druhá světová válka ukázala, že ženy mohou zastávat různé pracovní pozice. Zaměstnanost žen v dobách světových válek výrazně stoupla, protože muži museli splnit svoji vojenskou povinnost a jít na frontu, a tudíž se žena stala živitelkou celé rodiny. Po druhé světové válce a v letech studené války pomáhaly ženy v kapitalistických zemích nastartovat ekonomický růst a obnovit tak napáchané škody. V socialistických zemích měly ženy za úkol budovat socialistickou společnost. Podle marxistické teorie se žena měla emancipovat především na trhu práce, což bylo velmi přínosné pro národní hospodářství. (Wagnerová 2009: 12)

V současné době je míra zaměstnanosti⁷ žen sice nižší než u mužů, ale v historickém srovnání je velmi vysoká. Jak vyplývá z grafu č. 1, v roce 2011 bylo zaměstnáno 58,5 % žen a 70,1 % mužů. (Eurostat 2012) V zemích, kde je vysoká zaměstnanost žen, pracuje velká část z nich na částečný úvazek, což je forma pracovního úvazku, která pomáhá harmonizaci pracovního a rodinného života.

⁷ Míra zaměstnanosti neboli podíl obyvatel v produktivním věku (tj. 15 – 64 let) na zaměstnanosti.

Graf č. 1: Podíl zaměstnanosti podle pohlaví v EU v roce 2011 v %



Zdroj: Eurostat, 2012

2.1 Právo žen na vzdělání

Se zapojením ženy na trh práce úzce souvisí její právo na vzdělání. Od 4. století n. l. existovaly v evropské společnosti kláštery, kde se ženy mohly vzdělávat, ale mohly do nich vstupovat pouze ženy z vyšší šlechty. Uplatnit se na trhu práce příliš nemohly. (Ennenová 2001: 141) Až do dvacátého století ženy nesměly studovat na univerzitách, aby nebylo potlačováno jejich ženství. (Valdrová 2004: 10) Toto podřízené postavení, které měly ženy vůči mužům, nejhůře nesly ženy s občanským cítěním a snažily se ho změnit.

2.1.1 Boj za vzdělání žen v Čechách

Devatenácté století je typické snahou o ženskou emancipaci. Ženy se snažily získat vzdělání a kvalifikaci pro výkon placeného zaměstnání a zapojení se na trh práce. (Kutnohorská 2010: 58) Mezi hlavní postavy ženského emancipačního hnutí v Čechách patřila zakladatelka Ženského výrobního spolku,

Karolina Světlá (1830–1899), a Eliška Krásnohorská (1847–1926). *Ženský výrobní spolek český*, který vznikl v roce 1871, prosazoval, aby se ženy mohly vzdělávat stejně jako muži na středních i vysokých školách a mohly se ekonomicky osamostatnit a samy uživit. (Bahenská 2005: 109) Pomocí seminářů byly ženy vzdělávány v různých předmětech a učily se dovednostem, které si žádal trh práce. Tento ženský spolek jim také následně opatroval práci. (Bahenská 2005: 111) Existovaly zde i další ženské spolky, pro které byly vzorem spolky zakládané v zahraničí. Vzdělanost a práva žen podporoval i první československý prezident, Tomáš Garrigue Masaryk. Jeho dcera Alice byla čtvrtou ženou s dosaženým akademickým titulem u nás. (Petáková et Haisová 2007)

V roce 1890 vznikla první střední škola ve střední Evropě, kterou mohly navštěvovat dívky. Jednalo se o osmileté gymnázium Minerva v Praze, jehož zřizovatelem byl ženský spolek Minerva. Dívky zde mohly skládat maturitní zkoušku a postupně jim bylo dovoleno studovat na vysokých školách.⁸ (Vališová et al. 2007: 77) Rakousko-Uhersko dosáhlo nejpokrokovějších výsledků ve střední Evropě. Snaha o práva žen studovat byla úspěšná – na konci devatenáctého století již měly ženy právo se vzdělávat a mít zaměstnání, což bylo součástí cílů první vlny emancipace, která v Evropě proběhla do dvacátých let 20. století. (Petáková et Haisová 2007)

2.1.2 Boj za vzdělání žen v Evropě

Emancipační hnutí bylo konsolidováno v Británii, západní a střední Evropě. Ženské hnutí se šířilo chronologicky v koncentrických kruzích od západní a střední Evropy do severní, východní a následně i jižní Evropy. (Offen 2004: 34) Od poloviny devatenáctého století do konce dvacátého zde započal boj za práva žen se vzdělávat a být samostatně ekonomicky činné prostřednictvím spolků a organizací, ze kterých si pak vzaly vzor české ženské spolky. Jedním ze

⁸ Od roku 1897 mohly studovat na filozofické fakultě a od roku 1900 na lékařské fakultě. Na právnických fakultách mohly ženy studovat až od první republiky.

zahraničních spolků byl například *Spolek podporující zdokonalování ženského průmyslu* založený v Londýně roku 1860 nebo *Spolek paní pro průmyslové vychování ženštin* fungující ve Vídni od roku 1867.⁹ (Kutnohorská 2010: 59)

V Anglii byly bojovnice za ženská práva nazývány sufražetkami (podle angl. *suffrage* = volební právo). Na počátku se toto hnutí týkalo žen patřících převážně ke středním třídám. Boj za práva britských žen slavil úspěch v roce 1869, kdy byly první studentky přijaty na univerzitu v Cambridge. (Paletschek et Pietrow-Ennker 2004: 35) Jelikož je Anglie hodně konzervativní země, byl boj za vzdělání a zaměstnanost zdejších žen zdlouhavý. Ženy převážně pracovaly jako učitelky nebo v poštovních a telegrafních službách.

Ve Francii ženy poprvé požadovaly stejná práva jako muži ve Velké francouzské revoluci, ke které velmi přispěly. Později se ženskou otázkou zabývala Olympe de Gouges, která bojovala za práva žen a napsala Deklaraci práv ženy a občanky (1971). (Mousset 2007: 6) Byla to reakce na Deklaraci práv člověka a občana, která byla sepsána v době Velké francouzské revoluce, ale práva byla přiznána *de facto* pouze mužům. Olympe své revolucionářské myšlenky propagovala převážně literárně. Snažila se o rovnoprávné postavení žen a smýšlela kriticky o genderové nerovnosti. Ve Francii byly první studentky na univerzity přijímány od roku 1870.

2.1.3 Současný stav vzdělanosti žen

Ženy dnes mohou studovat neomezeně na všech vysokých školách a hojně této příležitosti využívají. Podle Eurostatu má pomaturitní vzdělání v Evropské unii 24 % žen a 23 % mužů. Ženy se na vysokoškolském vzdělávání podílejí více než muži. V Evropské unii připadalo v roce 2012 na každých 100 mužů ve věkové kategorii 30 – 34 let s ukončeným vysokoškolským vzděláním 127 žen s

⁹ Vznik ženských spolků byl umožněn díky Prosinčové ústavě z roku 1867, ve které byly mimo jiné zakotveny i spolčovací práva. Tyto i další práva umožnila vznik osvětového ženského hnutí ve střední Evropě.

vysokoškolským vzděláním. (Evropská komise 2013a) Jak dokládá tabulka č. 1, podíl studentů ve věkové kategorii 15 – 24 let je vyšší u žen jak v Evropské unii, tak v České republice. V Evropě je o 4,6 % více studentek než studentů a v České republice studuje dokonce o 6,8 % více žen než mužů.

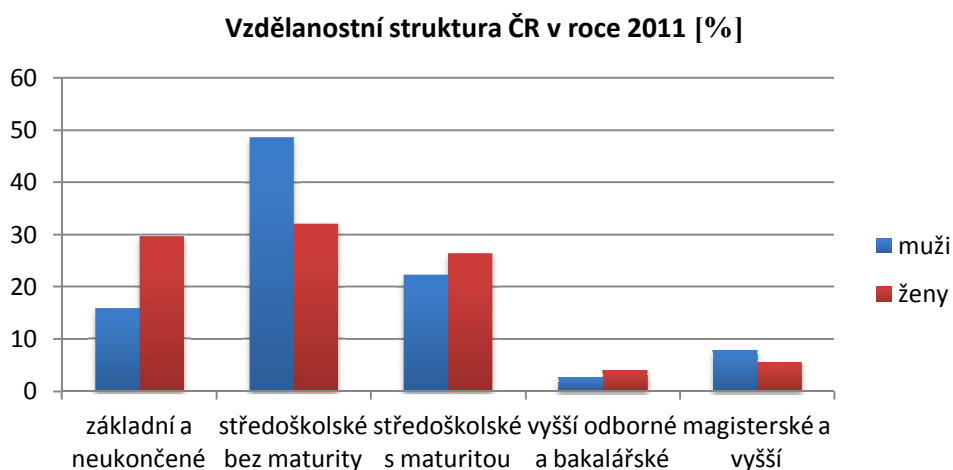
Tabulka č. 1: Podíl studentů podle pohlaví v EU a ČR v roce 2010

Podíl studentů věkové kategorie 15-24 let v %		
2010	<i>Muži</i>	<i>Ženy</i>
EU-27	58,7	63,3
ČR	59,4	66,2

Zdroj: Eurostat, 2010

V České republice můžeme zaznamenat větší podíl žen se středoškolským vzděláním s maturitou a s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním. Naopak muži dominují ve středoškolských oborech bez maturity a v magisterských oborech vysokých škol. Je to zapříčiněno větším množstvím technických oborů právě na školách bez ukončení maturitní zkouškou. Na vysokých školách muži dominují v přírodovědných a technických oborech a také v doktorských programech (viz tab. č. 2). Tento trend můžeme pozorovat i v Evropské unii. (Evropská komise 2007)

Graf č. 1: Vzdělanostní struktura České republiky v roce 2011



Zdroj: ČSÚ, 2011; vlastní zpracování

Tabulka č. 2: Absolvent/i/ky vysokoškolských vzdělávacích programů
v ČR v roce 2008

Typ studijního programu	ženy v %	muži v %
Bakalářské studium	58	42
Magisterské studium	57	43
Magisterské navazující studium	56	44
Doktorské studium	37	63

Zdroj: Kubálková et Wennerholm Čáslavská, 2010

3. SOUČASNÝ STAV MZDOVÝCH NEROVNOSTÍ

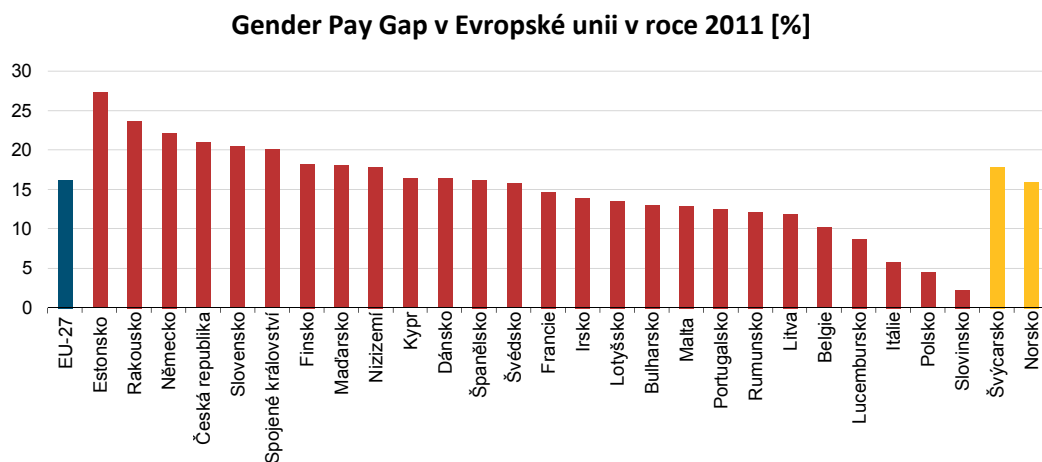
Přestože se ženy dnes mohou vzdělávat stejně jako muži a zapojují se na pracovní trh, jejich práce není vždy stejně ohodnocena. Mzdové nerovnosti jsou dnes problémem, který mají společný ženy v České republice i v Evropské unii. Z tabulky č. 3, grafu č. 2 i mapy č. 1 vyplývá, že Česká republika patří v rámci Evropy mezi země s největšími genderovými mzdovými rozdíly – ty zde činí 21 %. Dalšími zeměmi s takto vysokým Gender Pay Gap jsou Estonsko, Rakousko a Německo. Velké rozdíly jsou také v sousedním Slovensku, Spojeném království, Finsku, Maďarsku a Nizozemí. V Evropské unii byl průměrný Gender Pay Gap v roce 2011 16,2 %. Podprůměrné hodnoty (méně než 10 %) vykazují státy jako Slovinsko, Polsko, Itálie a Lucembursko. Příčin vzniku Gender Pay Gap může být více a jejich odhalení je komplikovanější. Vysoký Gender Pay Gap může být například zapříčiněn vysokou zaměstnaností žen nebo prací na částečný úvazek. Nízký Gender Pay Gap bývá vysvětlován nízkou zaměstnaností žen a vysokou kvalifikovaností žen v zaměstnání. Podrobnějším objasněním platových nerovností se budu zabývat ve čtvrté kapitole. Dále se při popisu Gender Pay Gap zaměřím na věkový faktor a další rozdíly při odměňování žen a mužů.

Tabulka č. 3: Gender Pay Gap v neočištěné formě v EU v roce 2011

GPG v EU v roce 2011 [%]			
Estonsko	27,3	Irsko	13,9
Rakousko	23,7	Lotyšsko	13,6
Německo	22,2	Bulharsko	13,0
ČR	21,0	Malta	12,9
Slovensko	20,5	Portugalsko	12,5
VB	20,1	Rumunsko	12,1
Finsko	18,2	Litva	11,9
Maďarsko	18,0	Belgie	10,2
Nizozemí	17,9	Lucembursko	8,7
Kypr	16,4	Itálie	5,8
Německo	16,4	Polsko	4,5
Španělsko	16,2	Slovinsko	2,3
Švédsko	15,8	Švýcarsko	17,9
Francie	14,7	Norsko	15,9

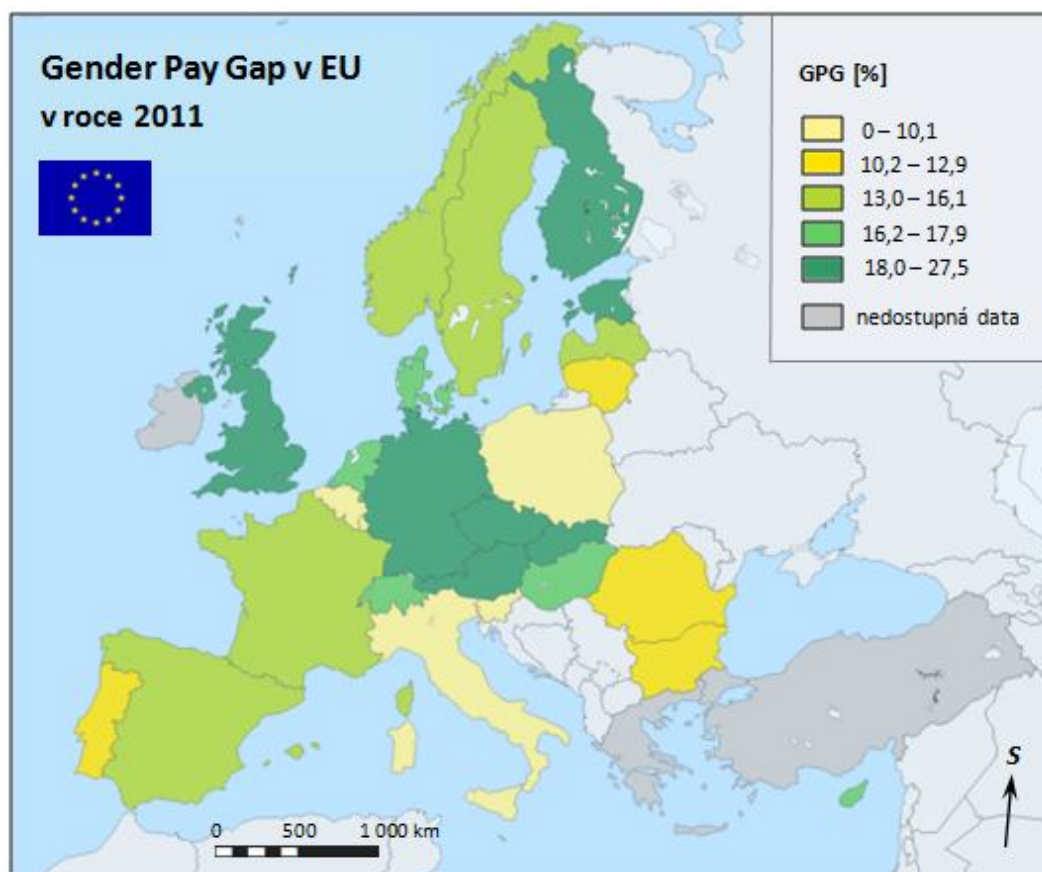
Zdroj: Eurostat, 2011; vlastní zpracování

Graf č. 2: Gender Pay Gap v Evropské unii v roce 2011



Zdroj: Eurostat, 2011

Mapa č. 1: Gender Pay Gap v neочиštěné formě v EU v roce 2011



Zdroj: Eurostat, 2011; částečně vlastní zpracování

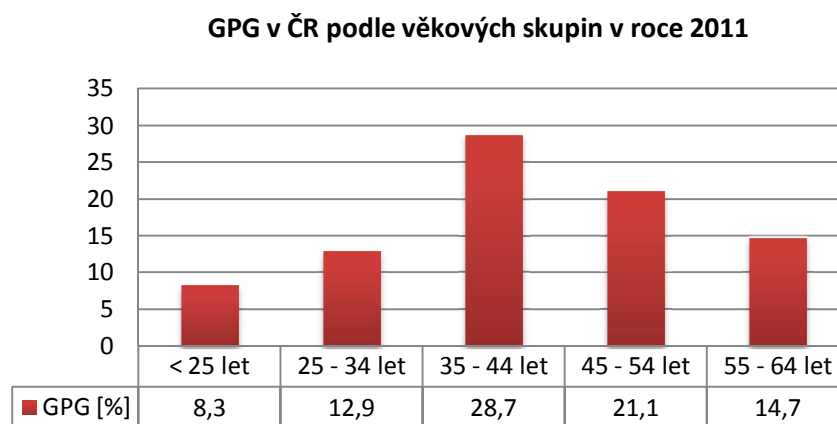
Pozn: Norsko nepatří do EU, ale je součástí Schengenského prostoru.

Švýcarsko také není členem EU, ale uzavřelo s EHS dohodu o volném obchodu.

3.1 Gender Pay gap podle věku

Hodnoty Gender Pay Gap nejsou pro všechny věkové kategorie stejné. V době mladé dospělosti (do 25 let) nejsou mzdové diference tak výrazné. Velká část populace v tomto období studuje a není ekonomicky aktivní. Pokud ano, platy mužů a žen se v tomto věku příliš neliší. Nerovnosti v platovém ohodnocení se nejvíce dotýkají žen ve středním věku. Hodnota Gender Pay Gap v této věkové kategorii dosahuje v České republice 28,7 %. Je to způsobeno tím, že ženy v tomto věku obvykle mají děti a pečují o ně, což se odráží na jejich pracovní výkonnosti. Ta je menší, protože jsou s dětmi na rodičovské dovolené nebo je ošetřují při nemoci. Podobný trend můžeme pozorovat v ostatních státech Evropské unie, ovšem nikde se neprojevuje tak výrazně (viz tab. č. 4). Ve věkové kategorii 45 – 54 let zůstává hodnota Gender Pay Gap stále poměrně vysoká. Je to opět způsobeno tím, že ženy pečují o děti nebo zestárlé rodiče. S rostoucím věkem se rozdíly v platech postupně snižují.

Graf č. 3: Gender Pay Gap v ČR podle věkových skupin v roce 2011



Zdroj: Eurostat, 2011

Tabulka č. 4: GPG v EU podle věkových kategorií v roce 2011 v %

	< 25 let	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65+ let
Belgie	3,1	3,5	9,7	11,8	17,5	-
Bulharsko	5,8	11,1	19,2	17,5	7,6	-16,8

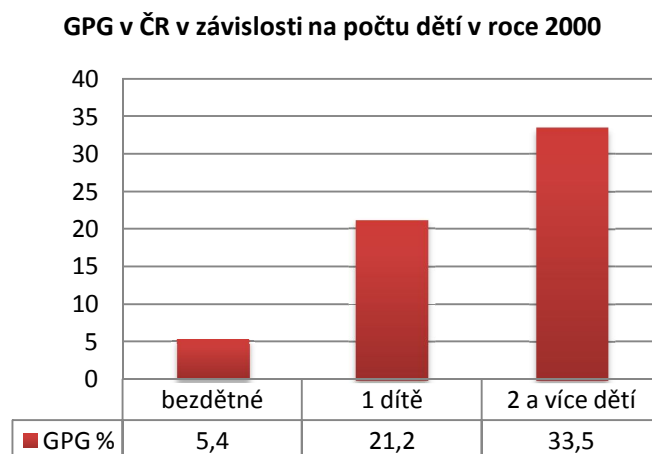
Česká republika	8,3	12,9	28,7	21,1	14,7	25,8
Dánsko	6,2	12,4	17,9	19,0	17,4	13,5
Irsko	0,8	3,6	14,1	17,8	20,4	10,4
Španělsko	4,8	8,7	13,1	18,8	23,7	45,1
Francie	-6,7	8,8	12,8	18,9	20,8	35,7
Itálie	4,2	7,6	6,1	4,9	3,5	-
Kypr	5,8	-0,6	12,2	28,7	26,1	29,0
Litva	5,8	9,7	16,6	13,1	8,9	4,2
Maďarsko	4,1	8,9	23,2	21,4	18,4	21,0
Malta	1,1	3,3	9,0	3,9	0,6	-
Nizozemí	-0,2	4,2	16,2	24,7	24,5	11,5
Polsko	3,5	4,8	9,0	4,0	3,5	5,4
Portugalsko	4,7	5,9	15,2	10,5	9,4	35,6
Rumunsko	1,7	2,6	10,4	11,2	8,4	28,1
Slovinsko	-5,3	-3,2	4,9	6,3	-2,8	0,3
Slovensko	10,2	15,3	26,5	23,3	17,4	18,2
Finsko	9,7	16,5	21,1	22,9	16,7	34,8
Švédsko	5,9	9,9	17,6	19,8	18,0	-
Spojené království	3,4	7,4	21,6	27,5	24,5	25,6
Norsko	6,8	10,2	16,5	19,9	21,4	20,8
Švýcarsko	3,6	6,6	17,1	22,5	23,0	28,6

Zdroj: Eurostat, 2011; vlastní zpracování

Pozn.: Pro Německo, Lotyšsko, Lucembursko a Rakousko nejsou dostupná data (-).

Jak jsem uvedla, pro ženy ve středním věku, které mají děti, jsou hodnoty Gender Pay Gap nejvyšší. Problém rozdílného odměňování matek a bezdětných žen je znám pod názvem *mommy penalty*, *mommy tax* nebo se označuje jako *pauperizace mateřství*. Ukazuje, že ženy platí za mateřství vysokou cenu. Jak uvádí Crittenden, i když bereme ohled na faktory jako vzdělání a zkušenosti, pracující matky vydělávají méně než bezdětné ženy. Rozdíly v odměňování matek a bezdětných žen mladších třicet pět let jsou nyní větší než ve mzdách mladých mužů a žen. (Crittenden 2001) Podle New York Times, nedávný průzkum OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci) ukázal, že ženy s mateřskými povinnostmi jsou penalizovány a ve světě obdrží v průměru o 22 % menší plat než muži. (Rampell 2012) Z grafu č. 4 můžeme pozorovat rozdíl v odměňování bezdětných žen a matek, a dále zvyšující se platovou nerovnost v závislosti na počtu dětí.

Graf č. 4: GPG v ČR v závislosti na počtu dětí v roce 2000



Zdroj: OECD, 2002; vlastní zpracování

Pozn.: Do šetření byly zahrnuty ženy ve věku 25 – 54 let.

3.2 GPG podle sektorů ekonomiky

Další diskriminaci můžeme pozorovat u žen pracujících v určitých sektorech ekonomiky, pro které je typické menší platové ohodnocení. Nejedná se tedy o to, že by v těchto odvětvích byla velká mzdová mezera, ale ženy jsou už při vstupu do zaměstnání předurčeny k tomu, že budou mít nižší platy. Mezi tyto sektory můžeme řadit zdravotnictví a sociální péče, školství nebo veřejná správa, kde průměrný plat v České republice nepřesahuje 26 000 Kč. Podle zprávy Evropské komise v současné době pracuje v zemích Evropské unie v sektorech zdravotnictví, školství a veřejné správy více než 40 % žen, což je dvakrát tolik než podíl mužů v těchto odvětvích. Ve zdravotnictví a sociální péči pracuje dokonce 80 % žen. (Evropská komise 2013b) Tento státní (veřejný) sektor je typický nižšími platy, ale zároveň menší platovou mezerou, než vykazuje soukromý sektor. (viz tabulka č. 5)

Tabulka č. 5: Gender Pay Gap v EU podle sektorů v roce 2011

	GPG [%]	
	veřejný sektor	soukromý sektor
Belgie	-2,9	13,8
Bulharsko	19,9	11,1
Česká republika	19,5	22,8
Dánsko	13,5	18,2
Německo	13,9	25,8
Irsko	12,1	21,6
Španělsko	12,3	20,3
Itálie	3,8	16,7
Kypr	0,3	25,0
Lotyšsko	17,5	13,4
Litva	12,1	16,0
Maďarsko	20,5	15,3
Nizozemí	18,1	18,1
Polsko	0,1	17,2
Portugalsko	10,8	23,5
Rumunsko	22,8	2,9
Slovinsko	6,4	9,4
Slovensko	16,7	21,0
Finsko	20,9	18,3
Švédsko	13,6	13,7
Spojené království	20,3	26,0
Norsko	14,8	18,7
Švýcarsko	13,3	21,1

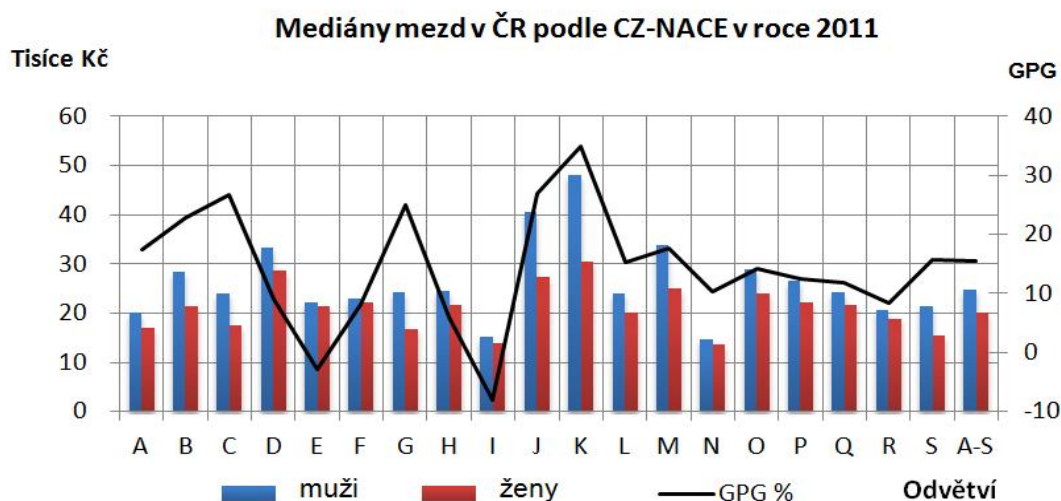
Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Pozn.: Pro Francii, Lucembursko, Maltu a Rakousko nejsou dostupné údaje.

Podle CZ-NACE¹⁰ je největší Gender Pay Gap v České republice pozorován v sektoru peněžnictví a pojišťovnictví (K), kde je velká převaha mužské pracovní síly. Hodnota Gender Pay Gap zde dosahuje téměř 35 % a průměrná mzda se pohybuje kolem 48 000 Kč. Hned po něm následuje sektor informačních a komunikačních činností (J), kde Gender Pay Gap dosahuje 25 %. Muži jsou v rámci sledovaných odvětví koncentrováni v odlišných pozicích od žen (často vyšších), a to se následně promítá ve zjištěných mzdách.

¹⁰ Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) v rámci Evropské unie byla zavedena v roce 2008 a nahrazuje Odvětvovou klasifikaci ekonomických činností (OKEČ).

Graf č. 5: Mediány mezd v ČR podle CZ-NACE v roce 2011



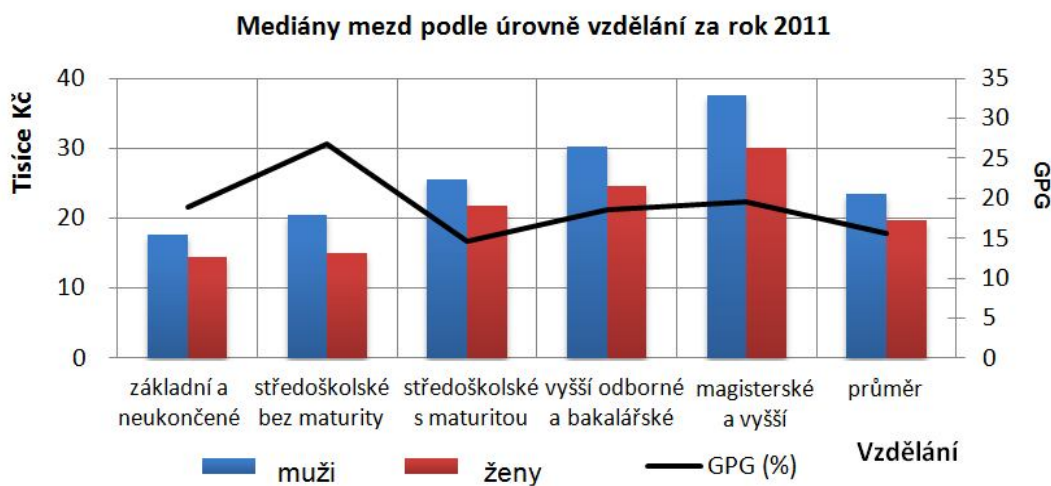
Zdroj: ČSÚ, 2011

3.3 GPG podle pracovní pozice a vzdělání

S vyšší pozicí v zaměstnání úzce souvisí i vyšší platové ohodnocení. Na manažerských a vedoucích pozicích je však nedostatečné zastoupení žen. Jak uvádí Evropská komise, jen 30 % žen pracuje na pozici manažerky ve společnostech v rámci Evropské unie. Ženy tvoří 14 % členů správních rad největších společností a 29 % vědců a inženýrů v Evropě. (Evropská komise 2013b) V České republice je také nedostatek žen ve vedoucích a řídicích funkcích, pro které je typický vyšší plat. Nízkým podílem žen na těchto úrovních se zvyšuje celková mzdová mezera. Ženy tvoří v současné době pouze 28,6 % ve skupině zákonodárců, 12,5 % pracuje ve vládě, 7 % jich pracuje na postech vedoucích a řídicích pracovníků a jen okolo 7 % v úzkém vedení středních a velkých firem. V 75 % českých firem nenajdeme ve vedení žádnou ženu. (Aperio 2013) Jak ukazuje graf č. 6, ženy nacházejí uplatnění především jako vedoucí na nižších stupních managementu. Čím je pozice v managementu vyšší, tím je zde nižší zastoupení žen. (MPSV 2010) Tuto segregaci můžeme nejintenzivněji pozorovat u vysokoškolsky vzdělaných žen, u kterých je v České republice zjištěna jedna z

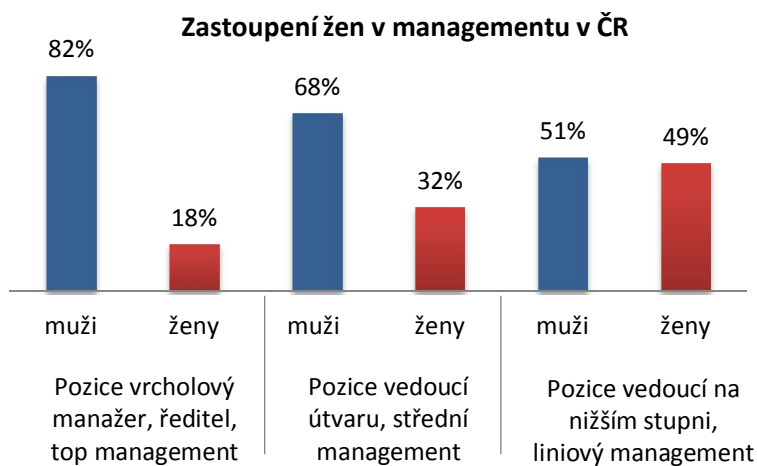
největších mzdových mezer. Jak je vidět z grafu č. 5, čím vyšší vzdělání u žen neznamena menší platovou mezeru, ale právě naopak.

Graf č. 6: Mediány mezd podle úrovně vzdělání za rok 2011



Zdroj: ČSÚ, 2011

Graf č. 7: Zastoupení žen v managementu v ČR



Zdroj: MPSV, 2010; vlastní zpracování

Jedním z používaných ukazatelů pro měření zastoupení žen a mužů v manažerských pozicích, odborných technických postavení a parlamentních křeslech, což má následně vliv na genderovou mzdovou mezeru, je míra

genderového zastoupení (GMZ). Pomocí tohoto ukazatele můžeme zhodnotit podíl žen v rozhodovacích pozicích. Interval pro míru genderového zastoupení je stanoven od hodnoty 0 do 1 (hodnota 1 se rovná maximální rovnosti obou pohlaví). Vybrán je jen zlomek zemí Evropské unie a Norsko. Z následující tabulky vyplývá, že Česká republika má v rámci Evropské unie velmi malé zastoupení žen v řídicích funkcích. Norsko a Švédsko jsou země s nejmenšími hodnotami Gender Pay Gap a jsou proaktivní v dosazování žen na vyšší pozice, což se odráží i na GMZ. Litva je naopak stát s nejvyšší naměřenou hodnotou Gender Pay Gap v Evropské unii a Itálie je zase zemí s malým podílem ekonomicky aktivních žen. Oba tyto faktory se nesporně odráží na GMZ. (Foltysová et al. 2004: 15)

Tabulka č. 6: Míra genderového zastoupení ve vybraných státech v roce 2001

GMZ ve vybraných státech, 2001

Norsko	0,837
Švédsko	0,831
ČR	0,579
Itálie	0,561
Litva	0,499

Zdroj: Foltysová et al. 2004

Z hlediska rovných příležitostí tedy na trhu práce dochází k následujícím oblastem diskriminace zapříčiňující mzdové nerovnosti, které se budu snažit vysvětlit v následující kapitole:

- ženy mají až o čtvrtinu menší platy než muži,
- ženy s mateřskými povinnostmi jsou více znevýhodněny než bezdětné,
- trh práce je segregovaný na feminizovaná zaměstnání s nižší prestiží a platy a na maskulinní zaměstnání s vysokou prestiží i platy,
- v rozhodovacích pozicích a ve vysokém managementu scházejí ženy.

4. PŘÍČINY MZDOVÝCH NEROVNOSTÍ

Když se mluví o rozdílech mezi muži a ženami, často slyšíme o tom, že platy mužů jsou vyšší než platy žen. Proč tomu tak je? Příčin mzdových rozdílů může být více a mohou se vzájemně prolínat. Na genderovou mzdovou mezeru mohou mít podíl faktory jako věk, vzdělání, rodinný stav a děti, přerušení zaměstnání (kvůli mateřské dovolené), praxe, pracovní úvazek (plný nebo zkrácený), práce ve veřejném nebo soukromém sektoru, velikost firmy, odvětví ekonomiky, pracovní pozice nebo genderová koncentrace (tzn. podíl žen v daném zaměstnání). (Hedija et Musil 2010: 18)

Na rozdíly v odměňování je nutné pohlížet v širším kontextu. To, že je ve státech jako Polsko, Slovinsko, Itálie nebo Malta, nízký Gender Pay Gap zákonitě neznamená, že zde dochází k menší diskriminaci. Je zde nízká zaměstnanost žen a ty, které pracují, jsou kvalifikované. Nadprůměrný Gender Pay Gap v zemích jako Estonsko, Česká republika, Kypr nebo Slovensko, je vysvětlitelný vysokým podílem pracujících žen. S tím souvisí vysoká segregace trhu práce a práce žen na nekvalifikovaných pozicích. Vysoký Gender Pay Gap v Německu, Spojeném království, Nizozemsku, Rakousku a dalších státech je spojen s vysokým podílem žen pracujících na částečný úvazek.¹¹ Problémem je, že zaměstnání na zkrácený úvazek bývají méně placená. A tím, že takovým způsobem pracuje velké množství žen, se zvyšuje genderová mzdová mezera. Například TUC¹² ve Velké Británii uvedl, že v roce 2007 byly hodnoty Gender Pay Gap při práci na plný úvazek 17,2 %, kdežto u práce na částečný úvazek byly hodnoty Gender Pay Gap 35,6 %. (TUC 2007: 14)

¹¹ V Nizozemí pracuje na zkrácený úvazek 76,7 % žen, ve Švýcarsku 60,1 %, v Německu 45,7 %, Rakousku 44 %, Belgii 43,4 %, Spojeném království 43,1 %, Norsku 42,8 % a ve Švédsku 39,6 % žen (průměr EU je 31,1 %). (Eurostat 2009)

V České republice je na zkrácený úvazek zaměstnáno pouze 8,5 % žen mimo jiné proto, že zaměstnavatel musí za zaměstnance pracujícího na zkrácený úvazek odvést na pojištění stejnou částku jako by pracoval na plný úvazek.

¹² TUC (Trades Union Congress) je odborový svaz ve Velké Británii.

4.1 Rozdílný lidský kapitál

Nejčastěji jsou mzdové rozdíly vysvětlovány rozdílným lidským kapitálem, především věkem, vzděláním a zkušenostmi. U žen je zesílen věkový faktor, protože ve věku 30 – 45 let se očekává, že budou mít děti a jsou pro zaměstnavatele méně hodnotné, když po určitou dobu chybí v pracovním procesu. Když se pak po mateřské dovolené vrátí do práce, mají menší mzdu, protože se nemohly pracovní rozvíjet. (Hedija et Musil 2010: 5) U žen v tomto věku je nejvyšší Gender Pay Gap, jak už jsem se zmiňovala v předchozí kapitole. Co se týká vzdělání, ani vysoké vzdělání ženám nezaručuje úspěch v zaměstnání. Podle Valdové jsou „vzdělání a inteligence vnímány jako faktor úspěchu u mužů z 19 %, zatímco u žen jen z 12 %“. (Valdová 2006: 136) Valdová dále uvádí, že u žen je krása považována za základ úspěchu mnohokrát častěji než u mužů a jsou jim přisuzovány vlastnosti jako pracovitost, spolehlivost a solidnost. (Valdová 2006: 136) Ze statistik opět vyplývá, že čím má žena vyšší vzdělání, neznamená to menší mzdovou mezeru. Gender Pay Gap je vyšší u žen s magisterským a vyšším vzděláním než u žen se středoškolským s maturitou nebo vyšším odborným a bakalářským vzděláním. (viz graf č. 5) Ohledně zkušeností je nutné podotknout, že zaměstnavatelé někdy raději přijímají mužské pracovníky.¹³ Ti bývají na pracovním trhu déle než ženy, jelikož nenastoupili na mateřskou dovolenou, mají tudíž delší praxi, větší znalosti v oboru a jsou obeznámeni s novými postupy apod.

4.2 Tradice a genderové stereotypy

Pracovní prostředí je také ovlivněno genderovými stereotypy, které zobecňují chování mužů i žen a přisuzují každému pohlaví určitou roli ve společnosti a vzorce chování. Diskriminace na bázi genderu vzniká ze stereotypů a norem, které *de facto* omezují svobodu jednotlivce (v tomto případě svobodu

¹³ Příkladem mohou být diskriminační inzeráty na základě pohlaví. Podle průzkumu Českého helsinského výboru 44 % vadných (diskriminačních) inzerátů diskriminovalo uchazeče o zaměstnání na základě pohlaví. (Český helsinský výbor 2012)

žen) a spravedlivé rozdělování zdrojů. (Chant 2010: 41) Pracovní sféra života je považována za převážně mužskou oblast působnosti a ženy se realizují především v rodinném životě. Muž je tradičně chápán jako živitel rodiny a toto svoje poslání naplňuje v pracovním životě. Za poslání ženy je tradičně označováno mateřství, a pokud žena pracuje, je to především chápáno jako prostředek pro její vlastní seberealizaci.

Protože je rodina a péče o domácnost stále primárním úkolem žen, opouští trh práce a odchází na mateřskou dovolenou. Jak uvedla Evropská komise, míra zaměstnanosti žen s dětmi do 12 let je pouze 64,7 %, zatímco u mužů s dětmi do 12 let 89,7 %. (Evropská komise 2013b) V České republice stále převažuje trend z období socialismu – vysoká ekonomická aktivita žen. Pokud jsou ekonomicky neaktivní, jako důvod uvedlo 15 % z nich péči o rodinu a domácnost (u ekonomicky neaktivních mužů byl tento důvod jen u 0,2 % z nich). (Valdrová 2006: 140) To odkazuje na jejich znevýhodnění, protože kromě času stráveného v práci věnují čas péči o domácnost. Toto břemeno je na ženy kladeno, protože jejich vstup na pracovní trh nebyl provázen návratem mužů do domácností a ženy pracují tzv. na „dvě směny“. (Pavlík 2005: 33) Podle statistiky Eurofondu z roku 2005, který srovnával průměrný čas strávený domácími pracemi a čas strávený v zaměstnání (placené práci), zaměstnané ženy věnují daleko více času neplacené práci v domácnosti než muži. (Kubálková et Wennerholm Čáslavská 2010)

Tabulka č. 7: Počet hodin týdně strávených v zaměstnání a práci v domácnosti v ČR podle pohlaví

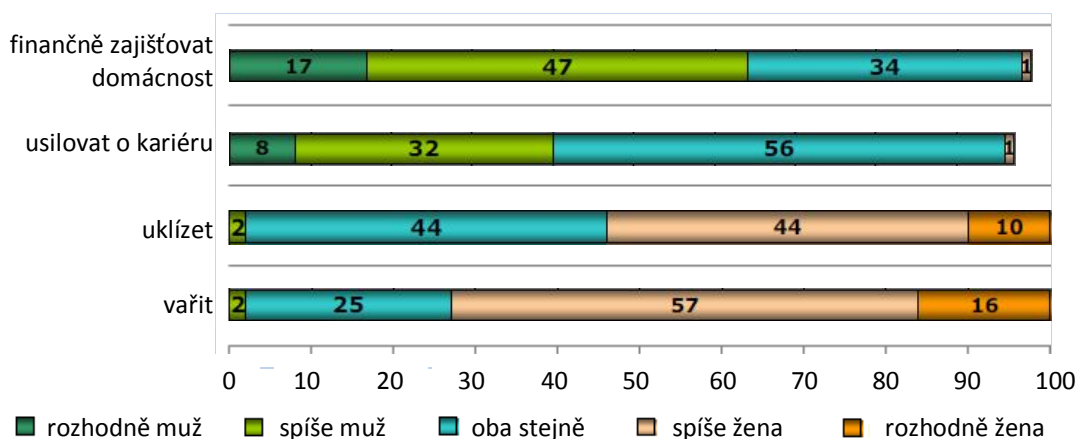
Počet hodin	Muži	Ženy
v zaměstnání	47	41
domácí práce	5,5	21

Zdroj: Kubálková et Wennerholm Čáslavská, 2010

Podle Fischlové, jsou „tradičně chápané a určené charakteristiky mužství [...] a priori považovány za normu, které se ženy musí přizpůsobit.“ Pro ženu je obtížné a často nemožné zharmonizovat svoje životní role, pokud chce být zaměstnankyní a zároveň matkou. (Dudová et al. 2006: 22) Ženy na jednu stranu

pocitují tlak vyrovnat se mužům, aby byly respektovány, a na druhou stranu někdy prožívají strach z úspěchu. Kdyby trávily převážnou část dne v práci, mohly by být označovány za „kariéristky“, protože se věnují více práci než rodině, a nejsou tudíž dobrými manželkami a matkami. Ženy se mnohdy obávají toho, že by mohly být podezřívány, že „ztrácí ženství“, kdyby projevovaly vlastnosti nutné k dosažení úspěchu přisuzované spíše mužům (například neoblomnost, agresivita nebo soutěživost). Proto často přijmou úlohu, kterou jim připisuje genderová role, a nejsou natolik ochotny věnovat se kariéře, podceňují se a často vykonávají podřadnější práce než jejich kolegové, kteří jsou stejně kvalifikovaní. (Valdrová 2006: 137) Podle kvalitativního sociologického výzkumu Sociologického ústavu AV ČR z roku 2011 si většina dotázaných myslí, že by finančně zajišťovat domácnost a usilovat o kariéru měl spíše muž a uklízet a vařit by měla spíše žena. (Sociologický ústav AV ČR 2011) I podle sociologického průzkumu Ministerstva práce a sociálních věcí se péče o rodinu předpokládá u žen. 77 % dotázaných firem dává přednost tomu, aby se o děti staraly matky, „protože je to přirozenější“. (MPSV ČR 2009)

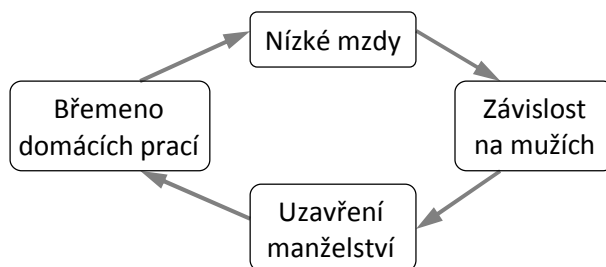
Graf č. 8: Názor české populace na rozdělení činností v rodině (v %)



Zdroj: Sociologický ústav AV ČR, 2011; vlastní zpracování
Pozn.: Dopočet do 100% tvoří odpovědi „nevím“.

Tyto tradičně chápané role žen mužům vyhovují. Jejich pozice, v tomto ohledu privilegovanější, je zvýhodňuje a často diskriminaci žen ani nepozorují.

Jak uvádí Pavlík, když mají ženy nízké mzdy, stávají se na mužích závislí a pobízí je to k uzavření manželství. Vdané ženy musí pracovat v domácnosti. Muži mají vyšší platy a nemusí v takové míře vykonávat domácí práce. Ženy jsou na pracovním trhu znevýhodněny kvůli povinnostem v domácnosti, a tak je tato dělba domácích prací dále podporována pracovním trhem, jak znázorňuje následující schéma. (Pavlík 2005: 36)



Zdroj: Pavlík, 2005; vlastní zpracování

4.3 Segregace trhu práce

Významným faktorem, kterým lze vysvětlit gendrovou mzdovou mezeru je segregace trhu práce. Soubor nepsaných pravidel, připisující oběma pohlavím povinnosti, vyhrazuje ženám jednak hůře placené a méně kvalifikované profese a jednak nižší pracovní pozice. (Valdrová 2006: 138) Na pracovním trhu dochází ke dvěma segregacím. Na jedné straně je zde horizontální segregace trhu práce. Ženy jsou koncentrovány v sektorech ekonomiky a zaměstnáních, pro které je typické menší platové ohodnocení. Platy žen jsou v těchto sektorech nižší než platy mužů. Na druhé straně dochází k vertikální segregaci trhu práce, kdy se ženy nedostávají na vyšší pracovní pozice ve smyslu větší odpovědnosti, které jsou i lépe placené, a tudíž mají menší výdělek než muži. (Hedija et Musil 2010: 5)

4.3.1 Horizontální segregace

Segregace mužů a žen do rozdílných povolání negativně ovlivňuje rozhodnutí o budoucím studiu a zaměstnání. Již rozhodnutí rodičů ohledně poskytnutí vzdělání pro svoje potomky je založeno na příležitostech, které nabízí pracovní trh. Rozdělení pracovního trhu na maskulinní a feminní zaměstnání napomáhá upevňovat a reprodukovat tuto stereotypní pozici žen ve společnosti do budoucna. (Anker 1998: 7) Rozdílný přístup ke chlapcům a dívkám v době školní docházky způsobuje, že už od dětství mají ženy nevýhodnou startovní pozici. Ženy jsou orientovány na určitá povolání, a to spíše humanitně nebo sociálně (učitelka, zdravotní sestra). Muži se orientují spíše na vědecká, technická a řemeslnická povolání (programátor, technik) podle své genderové role ve společnosti. Jak uvádí Anker, dívky jsou odrazovány od studia matematiky a vědy. V humanitně a sociálně zaměřených profesích se podle stereotypních charakteristik žen uplatní jejich pečující povaha. Tato segregace často bývá zdůvodňována biologicky, protože ženy jsou především zodpovědné za péči o děti. Je zajímavé, že i v těchto povoláních na pozicích s větší autoritou dominují muži. (Anker 1998: 24) Ženy i muži jsou vedeni k tomu, aby si volili odlišné obory ve vzdělávání, a to může mít vliv na jejich budoucí povolání a pozici na pracovním trhu. Pokud jsou genderově dělené dovednosti takto prezentovány a reprodukovány, vede to k segregaci na pracovním trhu. (Valentová et al. 2008: 44)

Tabulka č. 8: Genderová segregace na trhu práce – nejčastější povolání v EU v roce 2005

ženy	muži
prodavačka v obchodě	řidič motorových vozidel
pečovatelka, uklízečka	pracovník ve stavitelství
osobní pečovatelka, sociální pracovníce	manažer menší společnosti
úřednice, pracovníce v kanceláři	pracovník dokončující stavbu domu
odborná administrativní pracovníce	technický inženýr
hospodyně a pracovníce v restauračních zařízeních	strojní mechanik a montér

Zdroj: Evropská komise, 2009a; vlastní zpracování

Jak uvádí Anker, práce v sektorech ekonomiky, kde dominuje ženská pracovní síla, se často podobá práci, kterou ženy vykonávají doma (uklízečka, kuchařka atd.). Ovšem, není obtížné se těmto dovednostem naučit a zkušenost žen v tomto ohledu by neměla být pro pracovní trh důležitá. (Anker 1998: 6, 24) Ženy jsou také často segregovány do zaměstnání, kde poskytují administrativní a logistickou podporu nějakému výše postavenému muži (např. sekretářka, laborantka, zdravotní sestra atp.). (Pavlík 2005: 32) Často tato podpora vyžaduje poctivost, což je vlastnost, se kterou jsou ženy více spojovány než muži, a v důsledku toho ve větší míře pracují například jako účetní nebo pokladní. Ženské absolventky škol mají větší tendenci přijímat zaměstnání, pro které mají vyšší kvalifikaci, než jaká je požadována. V průběhu roku 2007 ženy dvakrát častěji přijímaly práci úřednice a prodavačky. Mají pro to sociálně-ekonomické důvody nebo mají jiné preference. (Eurostat 2009b) Dalším faktorem, který ovlivňuje segregaci žen je jejich větší manuální zručnost. Tu využívají co v zaměstnáních, kde je vyžadována přesnost (kadeřnice, krejčová). V neposlední řadě přispívá k segregaci žen také dobrý fyzický zjev, kvůli kterému jsou koncentrovány v povoláních, kde dobrý vzhled může přitahovat zákazníky (recepční, prodavačka). (Anker 1998: 24–25) Tyto hlavní stereotypní charakteristiky žen a jejich dopad na horizontální segregaci na trhu práce shrnuje tabulka č. 9. (Viz také tabulka č. 8.)

Tabulka č. 9: Obvyklé charakteristiky žen a jejich očekávaný dopad na horizontální segregaci povolání podle pohlaví

Charakteristika žen	Dopad na segregaci	Typická povolání
pečující povaha	Napomáhá kvalifikovat ženy pro povolání, kde můžou pečovat o děti, nemocné a starší lidi.	doktorka, zdravotní sestra, učitelka, sociální pracovníce
dovednosti (zkušenosti) z práce v domácnosti	Napomáhá kvalifikovat ženy pro povolání, které vykonávají doma jako neplacenou práci.	pokojská, hospodyně, uklízečka, kuchařka
větší manuální obratnost (malé zručné ruce)	Napomáhá kvalifikovat ženy pro povolání, kde je důležitá manuální zručnost.	krejčová, kadeřnice, sekretářka, laborantka

poctivost, spolehlivost	Napomáhá kvalifikovat ženy pro povolání, kde se zachází s penězi a je nezbytná důvěra.	pokladní, účetní, prodavačka
dobrý fyzický zjev	Napomáhá kvalifikovat ženy pro povolání, kde fyzický zjev může přitahovat zákazníky.	recepční, letuška, barmanka, číšnice

Zdroj: Anker 1998: 24–25

4.3.2 Vertikální segregace

Ženy ale nemusí nutně na stejných pozicích dostat nižší mzdy. Vertikální segregace trhu práce se projevuje tak, že ženy neobsazují vyšší pozice v managementu, kde převažuje mužská pracovní síla. Ženy nemusí být mzdově diskriminovány v tom smyslu, že by nedostaly za stejnou práci stejně zapláceno, ale diskriminace se může projevit v upřednostňování mužů na vyšší pracovní pozice. (Hedija et Musil 2010: 9)

V pracovním prostředí existuje celá řada bariér, která ženám brání v postupu na vedoucí pozice. Fischlová mezi tyto bariéry zařazuje předpoklad, že muži bývají více motivovaní a lépe soustředění, jsou tedy považováni za vhodnější vedoucí pracovníky. (Dudová et al. 2006: 23) Jak uvádí Valdřová, „*řídící schopnosti a podnikavost jsou šestkrát častěji připisovány mužům než ženám*“. (Valdřová 2006: 136) Ženy jsou diskriminovány tím způsobem, že jim nejsou tradičně připisovány vlastnosti jako schopnost dohlížet na ostatní a řídit práci (opak poskytování péče), logické uvažování, racionalita nebo schopnost porozumět matematice a vědě obecně. To jim znesnadňuje přístup na vyšší pracovní pozice jako je ředitel, správce, kontrolor, architekt nebo technický inženýr. (Anker 1998: 26–27) Muži mají nedůvěru k ženské práci a někdy jsou to i samy ženy, kdo o sobě pochybují. „*O tom, že žena nemá schopnosti pro řídicí práci, je přesvědčen více než každý čtvrtý muž (26 %) a 16 % žen.*“ (Valdřová 2006: 74) Ženy na sebe často pohlížejí skrz mužská kritéria a práci žen hodnotí více kriticky. Valdřová ve své knize uvádí příklad vědeckého experimentu uskutečněného v USA: „*200 studentek mělo posoudit odbornou stat'. Sto z nich*

dostalo stať podepsanou mužským jménem John Mac Kay. Respondentky, jež se domnívali, že posuzují práci mužského autora, ji povětšinou sledovali originální, hlubokou a plodnou, kdežto druhá skupina ohodnotila práci domnělé Joan Mac Kay jako povrchní, banální a nezajímavou“. Z tohoto příkladu vyplývá, že už pouhé vědomí, že se jedná o muže či ženu, ovlivňuje hodnocení a konečný úsudek. (Valdrová 2006: 73)

Další překážkou v kariérním postupu žen bývají mateřské a rodinné povinnosti, které jsou jim přisuzovány. S úspěšnou manažerskou kariérou souvisí trávení dlouhých přesčasových hodin v zaměstnání nebo pracovních schůzek, a to především večer (což ženy s dětmi těžko zvládají), ničím nepřerušovaná profesní kariéra (neslučitelné s mateřskou dovolenou) a neflexibilní práce na plný úvazek (ne zkrácený kvůli péči o děti). Pokud chtějí ženy dosáhnout na vyšší pracovní pozici, často omezí počet dětí nebo se jistým způsobem vzdají možnosti na realizaci v práci. (Dudová et al. 2006: 8, 23)

Dochází k situaci, že se ženě podaří získat určitou vyšší pozici v managementu, ale najednou narazí na tzv. *glass ceiling* neboli *skleněný strop*. Je to metaforický výraz, ve kterém strop představuje horní hranici kariérního postupu, kam je ženám dovoleno vystoupat. Ženy jsou dostatečně kvalifikované a mají předpoklady pro povýšení, ale tento postup je jim znemožněn buď přímo, nebo je jim znemožněn přístup k cestám, které by jim pomohly na tyto pozice dosáhnout. (ČSÚ 2013) Práce žen bývá často považována za méně hodnotnou než práce mužů. Muži mají někdy vyšší platy už jen z podstaty svého mužství a nemusí pro to nic dělat. Tato neviditelná, ale přesto existující bariéra, jak uvádí Fischlová, patří k bariérám znesnadňující profesní postup a zapřičiňuje, že se ženy nedostanou na nejvyšší pozice. (Dudová et al. 2006: 23) Ironií zůstává, že v povoláních, kde převažují ženy, muži snáze dosáhnou kariérního postupu. Tento jev je označován jako *skleněný výtah* pro muže. Například, v základním školství pracuje 83,8 % žen, ale na školách působí jako ředitelé většinou muži. Muži stoupají na pomyslném výtahu kariéry mnohem rychleji, než odpovídá jejich vzdělání nebo kvalifikaci. (MŠMT 2010)

Další příčinou vertikální segregace thnu práce a bariéry bránící ženám v kariérním postupu je tzv. *bariéra odlišnosti*. Ve firmách existuje mužská hegemonie (nadvláda) ve vedení. Muži-manažeři si vybírají uchazeče o zaměstnání, kteří se od nich příliš neliší. Snaží si udržet mužskou atmosféru ve firemních hierarchiích a kontrolovat zdroje moci, a proto si do svého týmu vedoucích pracovníků nevybírají ženy. Někde také fungují tzv. *Old Boy's Network*, což jsou sítě neformálních vztahů mezi muži.¹⁴ Povyšování mužů na základě příslušnosti k této síti je příčinou nízkého zastoupení žen v managementu. (Dudová et al. 2006: 23) Pokud se žena dostane do společnosti mužů-manažerů, kvůli její odlišnosti je jí projeována zvýšená pozornost jako zástupkyni ženské minoritní skupiny. Často se na ní nedívají jako na individuálního člověka, ale jako na ženu. Pracovat v takovém týmu může být psychicky náročné, což nezvládne každá žena. (Pavlík 2005: 36)

¹⁴ Nemusí se vždy jednat jen o propojení v jedné firmě. Když ředitel společnosti zkrachuje, za nějaký čas se objeví ve vedení jiné firmy – zachytila ho *Old Boy's Network*. Vzhledem k tomu, že žádná *Old Girl's* neexistuje, pokud zkrachuje manažerka, spadne tak na dno, že ji nezachytí žádná síť. (Scuster 2010: 150)

5. NÁSTROJE K ELIMINOVÁNÍ MZDOVÝCH NEROVNOSTÍ

Přestože se v průběhu dvacátého století zvyšoval počet vzdělaných žen zapojujících se na trh práce a odvádějí stejnou práci jako muži, i v dnešní době je stále potřeba intervence, aby byly eliminovány překážky pro rovnocennou účast žen na pracovním trhu. Nerovnost ve mzdách je zčásti odůvodnitelná racionálně a existují pro ni objektivní důvody (rozdílné charakteristiky a preference žen a mužů). Druhá část genderové mzdové mezery je však nevysvětlitelná a můžeme jí „označit jako *potencionálně diskriminační*“ (Hedija et Musil 2010: 12)

Evropská unie dokonce stanovila den, tzv. *equal pay day*, jež označuje počet dní, které ženy musí odpracovat navíc, aby se jejich plat vyrovnal platu mužů. Jedná se o tzv. *equal pay day*. V každé zemi tento den připadá na jiné datum, podle míry Gender Pay Gap.¹⁵ V praxi to znamená, že ženy musí odpracovat 15 měsíců, aby vydělaly stejnou částku jako muži za 12 měsíců. Tento den připomíná počet dní, které ženy vlastně pracují zadarmo, má napomoci k uvědomění tohoto problému a nabádá k jeho řešení.

V České republice a ostatních zemích Evropské unie jsou práva žen zakotvena v zákonech a ženy se mohou bránit v případě takové diskriminace. Proto se v této kapitole budu zabývat aktuální politikou rovných příležitostí, která má podporovat rovnost a nediskriminaci žen.

5.1 Podpora účasti žen v rozhodovacích pozicích

Jak už jsem uvedla dříve, nízké zastoupení žen ve vedení firem je jednou z příčin Gender Pay Gap, což souvisí s genderovými stereotypy. Anker uvádí, že je potřeba změnit ženské a mužské stereotypy a integrovat muže do typicky ženských povolání a ženy do typicky mužských povolání a pozic. (Anker

¹⁵ V České republice se letos pořádal čtvrtý ročník *Equal pay day* a byl stanoven na 24. dubna 2013.

1998: 28) Jedním z nástrojů pro zmírnění mzdové nerovnosti jsou kvóty pro zastoupení žen v rozhodovacích pozicích. Pavlík říká, že „*Kvóty mohou změnit to, že pokud bude dostatek žen v těchto pozicích, tedy kolem 40 %, mohou ženy začít měnit prostředí a způsob, jak firmy fungují. Pravidla dnes nastavují muži, takže ženy ve vedení, kterých je 15 %, se teď chovají jako muži. Když jich bude 40 %, můžou být pravidla nastavena jinak.*“ (ČT24 2012) Eurokomisařka pro spravedlnost, základní práva a občanství, Vivienne Reding, označuje 11. listopad 2012 historickým dnem pro genderovou rovnost. S jejím přispěním byl schválen návrh směrnice, kterou přijala Evropská komise, a pomocí které se má zvýšit počet žen ve vedení evropských společností na 40 % (v soukromých firmách do roku 2020, ve státních do roku 2018).¹⁶ (Evropská komise 2012b) Ve vedení firem by mělo být tedy 40 % žen a 40 % mužů a zbylých 20 % bude ponecháno volné soutěži. Kandidáti by měli být vybíráni podle kvalifikace a praxe v oboru. Pokud budou oba tyto předpoklady srovnatelné, měla by být vybrána žena. Přináší to řadu výhod jak pro firmy, tak pro ženy. Podle Evropské komise výhodou nepochybně bude to, že firmy budou motivovány obsazovat více žen do vedení. Dnes jsou do vedoucích pozic většinou automaticky obsazováni muži. Prospělo by to i fungování firem jako takových – zlepší se organizační a finanční výkonnost podniků (vyšší provozní zisky), diverzita mezi členy dozorčích rad přispěje k lepší kvalitě rozhodování a využijí se talenty (60 % absolventů vysokých škol jsou ženy). (Evropská komise 2012c)

Růst podílu žen ve vedení je velmi pomalý. Od roku 2010 se zvýšil podíl žen ve vedení největších evropských společností pouze o 2 % (na 14 %). Kdyby zde nebyly žádné intervence pro rovnocenné genderové zastoupení ve vedení, dosáhlo by se rovnováhy až za 40 let. (Evropská komise 2012c) V průzkumu Evropské unie (Women in decision-making positions) bylo zjištěno, že 78 % evropanů si myslí, že v rozhodovacích pozicích dominují muži, kteří nemají dostatečnou důvěru u žen. Podle 88 % z nich by za předpokladu stejné kvalifikace

¹⁶ Návrh ještě musí schválit Evropský parlament a jednotlivé státy EU. Navrhovaná opatření by se vztahovala na kotované společnosti, které mají alespoň 250 zaměstnanců a jejichž celosvětový roční obrát činí více než 50 milionů eur. Takovéhoto společností je v Evropě kolem 5 000. Sankce za nedodržování by si určovali jednotlivé členské státy samy.

ženy měly být rovnocenně zastoupeny ve vedoucích funkcích. (Evropská komise 2012a) Ovšem, samotné zavedení kvót pro vyřešení tohoto problému nestačí.

5.2 Gender mainstreaming

Gender mainstreaming je novou politikou Evropské unie a je definován jako „*systematické prosazování priorit a potřeb žen a mužů ve všech druzích politik a opatření s cílem dosáhnout rovnosti žen a mužů*“. (NORA o.p.s. 2013) Materiální rovnost pohlaví je cílem, jehož lze dosáhnout pomocí strategie gender mainstreamingu. Nezabývá se jenom ženami, ale řeší vztah obou pohlaví ku prospěchu všech zúčastněných. (Evropská komise 2008; Koldinská 2010: 21) V praxi to vypadá tak, že než je ve firmě přijato nějaké rozhodnutí, musí se provést tzv. genderová analýza. Díky takové analýze se zjistí, jaký dopad bude mít toto rozhodnutí na muže a ženy. Pokud by výsledek znevýhodnil nějakou skupinu, musí se škodlivé účinky takového rozhodnutí odstranit nebo alespoň minimalizovat. (Valdrová 2006: 157) Podrobněji vypadá uvedení gender mainstreamingu do praxe následovně:

- Vytvoření organizačního rámce – vymezí se cíle, plány, rozpočet a odpovědnost jednotlivých aktérů.
- Poznávání genderových rozdílů – cílem je zjistit, zda bude politika ovlivňovat každodenní život obou pohlaví a jaké jsou mezi nimi rozdíly.
- *Gender impact assesment* – posouzení vlivu rozhodnutí na obě pohlaví a dopadu ještě před realizací rozhodnutí.
- Přeformulování politiky – dochází k ní v případě zjištění, že daná politika má negativní dopad na muže nebo ženy. (Evropská komise 2008)

Součástí gender mainstreamingu je *gender budgeting* neboli genderové rozpočtování. Podle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR je genderové rozpočtování aplikování gender mainstreamingu v rozpočtování. V rozpočtovacím

procesu se zhodnotí dopad takového rozpočtování na muže i ženy a na všech stupních tohoto procesu se bere ohled na otázku pohlaví. Cílem je prosazování genderové rovnosti. Pomocí takové analýzy rozpočtování se může projevit, jak příjmy do rozpočtu a systém daní ovlivní ženy jakožto znevýhodněnou skupinu. (Foltysová et al. 2004: 18)

5.3 Práva žen v mezinárodních dokumentech

V dnešní době je rovnost mezi muži a ženami široce právně zakotvena. Legislativní úprava lidských práv začala být obzvláště nutná po dvou světových válkách, kdy byla lidská společnost přesvědčena, že by se takové otřesné porušování lidských práv nemělo opakovat. Rovnost pohlaví patří k základním lidským právům, která jsou řešena v mezinárodním právu a práva Evropské unie vycházejí z těchto dokumentů mezinárodního práva.

Jak uvádí Koldinská, Mezinárodní organizace práce, která se mimo jiné zabývá zajištěním příjmové rovnosti oběma pohlavím, ve své zprávě z roku 2003 uvádí, že diskriminace omezuje svobodu žen získat zaměstnání, které chtějí, znemožňuje rovné odměňování a staví ženy do nevýhodné pozice na trhu práce. Tato organizace vydala v roce 1951 *Úmluvu o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty*, která později položila základ pro právní úpravu rovného odměňování v Evropské unii. I v preambuli *Charty OSN* z roku 1945 se klade důraz na rovnost mezi muži a ženami – rovná práva jsou cílem a jednou z nejvyšších hodnot Spojených národů. Tato organizace přijala v roce 1979 také *Mezinárodní úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)*, která se snaží zakotvit materiální rovnost do legislativy a bere ohled na to, že oběti diskriminace na základě pohlaví jsou převážně ženy. (Koldinská 2010: 24–32) Úmluvu o nediskriminaci žen přijaly všechny státy Evropské unie. Úmluva definuje diskriminaci žen jako „*jakékoliv rozdíly, vyloučení a omezení založená na pohlaví, jejichž následkem nebo účelem je oslabení nebo porušení*

uznání, radosti nebo uplatnění žen, a to bez ohledu na jejich rodinný status, na základě rovnosti žen a mužů a základních lidských práv a svobod v politické, ekonomické, sociální, kulturní, občanské i jiné oblasti." (CEDAW čl. 1) Tato úmluva zavazuje státy k odstranění stereotypních rolí mužů a žen a předsudků založených na podřazenosti nebo nadřazenosti jednoho z pohlaví, což by mělo pomoci k vyšší účasti žen v rozhodovacích procesech. (čl. 5)

5.3.1 Pekingská akční platforma

Pod záštitou OSN se v Pekingu v roce 1995 konala 4. světová konference o ženách, kde byla schválena *Pekingská akční platforma*, ke které se přihlásila i Evropská unie. Tento dokument patří k jednomu z nejrozsáhlejších politických rámců k dosažení genderové rovnosti. Mezinárodní společenství považuje za nezbytné, aby byl zajištěn přístup žen k moci a rozhodovacím pozicím a aby se zlepšilo celkové postavení žen. Platforma se dotýká dvanácti kritických oblastí, ve kterých je postavení žen nerovné, a také se zmiňuje o krocích vedoucích k přístupu žen k těmto právům. (Kubálková et Wennerholm Čáslavská: 2010) Oblasti a cíle, které se dotýkají genderové nerovnosti, jsou následující:

- Vymýcení chudoby – Tato část pojednává o „feminizaci chudoby“, kdy jsou chudobou postiženy převážně ženy. Cílem je zajistit rovnocenný přístup bydlení, půdě a ostatním službám.
- Vzdělávání – Cílem se stalo vyrovnat genderovou nerovnost na základních a středních školách do roku 2005.
- Ekonomická rovnost – Záměrem je zajištění rovného odměňování a přístupu k zaměstnání.
- Podíl žen v rozhodovacích a mocenských pozicích – Výsledkem by mělo být dosažení genderové rovnosti ve státních orgánech a v rozhodovacích pozicích. (Kubálková et Wennerholm Čáslavská: 2010)

5.4 Práva žen v dokumentech Evropské unie

Evropská unie se již od poloviny dvacátého století snaží o rovnoprávné postavení mužů a žen. Schválila proto řadu dokumentů, které mají za cíl chránit práva žen. V evropských zákonech jsou práva žen nejdělněji propracovaná, což souvisí historickým vývojem Evropy a skutečností, že na tomto kontinentě se poprvé začalo uvažovat o lidských právech a vznikly zde první koncepce lidských práv. (Koldinská 2010: 41) Právní dokumenty Evropské unie se od sebe liší právní silou. Dělí se na tzv. primární právo, které je tvořeno základními smlouvami Společenství. Do dokumentů tzv. sekundárního práva patří nařízení, směrnice a doporučení. Nařízení jsou přímo závazná a občané Evropské unie se při nedodržování práv mohou odvolat k soudu ve své zemi. Pokud jim nebude vyhověno, tak se mohou odvolat k Evropskému soudnímu dvoru, který byl za tímto účelem zřízen. Směrnice jsou závazné a určují, do jaké míry musí členské státy upravit své právní předpisy, aby odpovídaly směrnici. Doporučení jsou nezávazným předpisem. (Koldinská 2007: 32)

Princip genderové rovnosti a rovného zacházení je v evropském právu primárně ukotven v mezinárodních smlouvách, které jsou označovány jako ústava Společenství. Patří mezi ně *Amsterodamská smlouva* z roku 1997, která vychází z *Římské smlouvy* (1957). Ještě před Amsterodamskou smlouvou byla Radou Evropy, organizací ochraňující lidská práva, v roce 1950 vydána *Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod*. Dále byla schválena *Charta základních sociálních práv Společenství* (1989). Mezi nejdůležitější právní dokumenty můžeme také zařadit *Zelenou knihu o sociální politice* z roku 1992 a *Bílou knihu o evropské sociální politice* schválenou v roce 1994. (Valdrová 2006: 160)

5.4.1 Amsterodamská smlouva

Amsterodamská smlouva vychází z Římské smlouvy (Smlouva o EHS) schválené v roce 1957. V Římské smlouvě podepsané šesti zakládajícími státy¹⁷ Evropského hospodářského společenství je právně ukotveno právo žen na stejný plat za stejnou práci a práci stejné hodnoty. Článek 119 zní takto: „*Každý členský stát [...] zajistí a následně bude dodržovat aplikaci principu, který říká, že muži i ženy budou dostávat stejnou odměnu za stejnou práci.*“ Článek dále stanovil, že úkolová mzda bude vypočítávána na základě stejné jednotky míry a při hodinové mzdě bude odměna stejná při stejném druhu práce. (Římská smlouva, čl. 119)

Současným platným právem je Amsterodamská smlouva, jíž se pozměňují Smlouva o Evropské unii, Smlouvy o založení Evropských společenství a některé související akty, platná od roku 1997 a účinná od roku 1999. Amsterodamská smlouva pozměnila a rozšířila článek 119 v novém článku 141 následovně:

„1. Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

2. „Odměnou“ ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že:

a) se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby;

b) časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.“

(Amsterodamská smlouva, čl. 141)

V tomto článku je mimo jiné zakotvena zásada rovného zacházení s muži a ženami v otázkách práce a zaměstnanosti, což zahrnuje i pravidlo stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci. Aby byla zajištěna rovnost, mohou členské

¹⁷ Zakládajícími státy Evropského společenství byly Belgie, Francie, Itálie, Lucembursko, SRN a Nizozemí. V průběhu let přistoupily v první vlně Velká Británie, Irsko a Dánsko (1973), Řecko (1981), Španělsko a Portugalsko (1986).

státy přijímat opatření, která zajišťují zvláštní výhody pro minoritně zastoupené pohlaví (převážně ženy), aby byly odstraněny nevýhody a aby se jim usnadnil profesní život. (Amsterodamská smlouva, čl. 141) Tato mlouva začleňuje princip rovného zacházení mezi základní principy Společenství a do všech oblastí politiky pomocí tzv. *gender mainstreamingu*, jak jsem se o něm zmínila dříve.

Toto právo je závazné pro všechny státy Evropské unie a ženy se jeho uplatňování mohou domáhat u národních soudů. Pokud tyto soudy nerozhodnou, tak se mohou odvolat k Evropskému soudu pro lidská práva ve Štrasburku. Ten je povinen se zabývat stížnostmi občanů členských států Evropské unie a byl zřízen jako prostředek k účinnému způsobu vymáhání základních práv a svobod. Stížnosti mohou podávat jednotlivci a jedná se o tzv. *complaints led model* neboli model založený na stížnostech. (Koldinská 2007: 41)

5.4.2 Směrnice vycházející z Amsterodamské smlouvy

V roce 1975 označil Evropský soudní dvůr právo na rovné zacházení mužů a žen v zaměstnání jako základní právo evropské legislativy. Na základě této zásady byly v průběhu dalších let vypracovány směrnice, které patří k sekundárním právům Evropského společenství a také se zabývají rovným postavením mužů a žen, rovnému odměňování a rovným příležitostem v zaměstnání. (Musilová 1999: 18) K těmto právům patří následující směrnice Rady Evropy a Evropského parlamentu:

- **č. 75/117/EHS** – Týká se uplatňování zásady stejné odměny za stejnou práci.
- **č. 76/207/EHS** – Zavádí se zásada rovného odměňování, pokud jde o přístup k zaměstnání, vzdělávání, postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.
- **č. 2002/73/ES** – Tato směrnice změnila předchozí z roku 1976 o zavedení rovného zacházení s muži a ženami.
- **č. 2006/54/ES** – Směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Zdroj: Koldinská 2007: 39

Směrnice č. 75/117/EHS byla významná v tom směru, že vysvětlila termín stejné právo, použitý v článku 119 bývalé Římské smlouvy tak, že zavedla nový termín – „*práce stejné hodnoty*“. V článku 1 této směrnice je konkrétně řečeno: „*Princip stejné odměny pro muže a ženy zavedený v článku 119 Smlouvy znamená, že za stejnou práci nebo za práci, již se přisuzuje stejná hodnota, se vylučuje jakákoli diskriminace na základě pohlaví s ohledem ke všem aspektům a podmínkám odměňování.*“ (Musilová 1999: 18) Tato směrnice pomohla k urychlení realizace článku 119 a rozšířila právní ochranu žen.

Ve směrnici č. 76/207/EHS v článku 2 byla definována zásada rovného odměňování následovně: „*Zásada stejného zacházení je stav, kdy neexistuje jakákoliv diskriminace z důvodu pohlaví, ať přímo nebo nepřímo, s odvoláním na manželský nebo rodinný stav.*“ Směrnice má napomáhat k lepšímu přístupu k zaměstnání pro ženy, postup do vyšších manažerských pozic, zajištění odborné výchovy a lepší pracovní podmínky. (Musilová 1999: 18)

5.4.3 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Tato úmluva má dnes nezastupitelnou úlohu v oblasti evropského práva. Na rozdíl od dokumentů vydaných OSN nebo Mezinárodní organizací práce jsou práva upravená v této úmluvě dostatečně vymahatelná, jelikož jsou v ní věnovány části týkající se procesních otázek. (Koldinská 2010: 42) Při nedodržování práv se lze odvolat k Evropskému soudu pro lidská práva, který dokonce tuto listinu označil jako „*ústavní nástroj evropského veřejného pořádku*“. (Koldinská 2010: 43) Genderová rovnost a vlastně i zákaz diskriminace je zakotvena v článku 14 úmluvy, kde se hovoří: „*Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je **pohlaví**, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.*“ Je potřeba podotknout, že článek jako takový žádné právo neobsahuje a lze aplikovat jen v souvislosti s jiným právem zaručeným v této úmluvě. (Koldinská 2010: 45)

5.4.4 Charta základních sociálních práv Společenství

Charta základních sociálních práv Společenství z roku 1989, také nazývaná *Sociální charta Evropské unie*, se zabývá sociálními právy občanů unie. Mezi tyto práva patří svobodná volba povolání a jeho výkon za spravedlivou odměnu a zlepšování podmínek v zaměstnání. Právo na rovné zacházení s muži a ženami a na sociální ochranu je tímto zaručeno. Článek 16 doslova říká: „*Rovné zacházení s muži a ženami musí být zajištěno. Rovné příležitosti pro muže a ženy musí být rozvíjeny. Je třeba zintenzivnit akce k zajištění implementace principu rovnosti mužů a žen, zejména pokud jde o přístup k zaměstnávání, odměňování, pracovní podmínky, sociální ochranu, vzdělávání, odbornou přípravu a rozvoj kariéry. Je rovněž třeba rozvíjet opatření umožňující mužům a ženám sladit profesní a rodinné povinnosti.*“ (Musilová 1999: 20)

5.4.5 Zelená kniha a Bílá kniha o evropské sociální politice

Zelenou knihu o sociální politice předložil předseda Evropské Komise Jacques Delors na zasedání Evropské Rady v Bruselu roku 1993. (Musilová 1999: 21) Na základě této knihy měla být zavedena diskuze na otázku: „Jakou společnost si Evropané přejí?“ K této otázce Komisi přivedla sociální a hospodářská situace (zvyšující se nezaměstnanost). Zúčastněné státy, občanská sdružení a další organizace i jednotlivci se shodli na tom, že hospodářský pokrok musí doprovázet a nikoli omezovat pokrok sociální. (Dvořáková et al. 2007: 37)

Výsledkem této diskuze se stala *Bílá kniha o evropské sociální politice*, která byla vydána v návaznosti na *Zelenou knihu* a předložil jí v roce 2004 komisař Pádraig Flynn z resortu práce, zaměstnanosti a sociálních věcí. Bílá kniha se zabývá sociální politikou i politikou rovných příležitostí. Jako problémové oblasti byly označeny:

- segregace trhu práce a menší hodnota práce žen
- oblast uspořádání práce a rodiny
- malá účast žen v rozhodování.

Byly stanoveny cíle a prostředky, jimiž se mají realizovat rovné příležitosti. (Musilová 1999: 21)

5.5 Prosazování mzdových rovností ve vybraných státech

Jedním z nástrojů napomáhající eliminovat mzdovou nerovnost, koordinovat a kontrolovat dodržování politiky rovných příležitostí je poradkyně pro rovné příležitosti. Tato instituce jedná v souladu s evropskými principy gender mainstreamingu a byla zřízena například v **Německu**, aby se dohlíželo na nediskriminaci žen a aby státní opatření byly v souladu s principem genderové rovnosti. (Valdrová 2006: 159)

Dalším z nástrojů pomáhající zmírnit genderovou nerovnost, jak už jsem uvedla dříve, jsou *kvóty* pro zastoupení žen v managementu. Kvóty pro zastoupení v parlamentu má například Francie, Nizozemí a Itálie. V **Norsku** byl v roce 2003 schválen dosud neobvyklý a kritizovaný zákon – zastoupení žen ve správních radách se má zvýšit na 40 %. Šlo o poměrně radikální změnu, protože do té doby jich v dozorčích radách působilo pouze 16 %. (Valdrová 2006: 156) V současné době se Norsko blíží naplnění tohoto cíle – 38 % žen pracuje ve vrcholovém managementu. Norsko aktivně podporuje prosazování rovných příležitostí prostřednictvím tzv. *work-life balance*, což je politika zaměřená na harmonizaci pracovního a rodinného života. Součástí této politiky jsou pružná pracovní opatření pro muže i ženy, například zavedení rodičovských dovolených místo mateřských dovolených a možnost organizace práce, aby byla umožněna kombinace pracovních a domácích povinností pro obě pohlaví (např. práce na částečný úvazek). Cílem je, aby tato opatření využívali muži a ženy ve stejné míře a došlo k rovnováze na pracovním trhu. (Komise evropských společenství 2006: 5) Norští rodiče mají právo na placenou dovolenou v období prvního roku dítěte. Muži zde mohou převzít odpovědnost v poskytování péče o děti – 10 týdnů rodičovské dovolené je vyhrazena pro otce (tzv. „otcovská kvóta“). V roce 2008

tuto výhodu využilo dokonce 90 % otců. Díky takovému pokrokovému opatření se ženy mohou zapojovat na trh práce, nemají tolik povinností v domácnosti a zmenšuje se tak i Gender Pay Gap (v Norsku činí GPG 16 %). (Norská ambasáda 2013) Norská vláda zřídila také Výbor pro rovné odměňování, který vydal v roce 2008 doporučení kde snížení platové nerovnosti. Mezi tyto doporučení patřil například plán vytvořit zvláštní fond, který bude kompenzovat rozdíly v odměňování mužů a žen. Výsledkem se stala *Dohoda o mzdách* (2010). (Evropská komise 2011)

Švédsko, podobně jako Norsko, má rodinnou politiku zaměřenou na harmonizaci práce a rodiny. Jejím cílem je „*vyrovnávání životních podmínek mezi rodinami s dětmi a bez dětí, podpora příležitostí obou rodičů při kombinování práce mimo domov s rodinnými povinnostmi a speciální podpora rodin v nepříznivých situacích*“. (Aperio 2011) Firmy musí svým zaměstnancům poskytnout možnost flexibilního pracovního úvazku. Pokud se jeden z rodičů rozhodne pečovat o dítě do osmnácti měsíců stáří, má nárok na 80 % svého příjmu. Některé firmy navíc poskytují rodičům půl roku doplatek k příspěvku rodičovské dovolené. Ti mohou tak pečovat o dítě a dostávat celou výši platu. Zvyšuje se tím podíl otců pečující o dítě, protože je zde vysoká náhrada příjmu a už neplatí, že pokud zůstane doma, bude mít rodina menší příjem. Od roku 2003 je navíc povinností každého z rodičů strávit na rodičovské dovolené minimálně 60 dní. (Aperio 2011) Stát zde také podporuje předškolní péči o děti, což umožňuje ženám dřívější návrat do zaměstnání. Švédsko jde také příkladem v oblasti genderové rovnosti ve firmách. Existuje zde dokonce *Ministerstvo pro integraci a genderovou rovnost*. V roce 2001 švédské úřady zahájily projekt zaměřený na *gender budgeting* s cílem promítnutí genderové rovnosti na všech úrovních státní správy a v celém rozpočtovacím procesu státu. (Asklöf et al. 2003) Od ledna 2009 zde platí *Diskriminační zákon*, ve kterém švédský parlament stanovil následující cíle: rovná distribuce moci a vlivu žen a mužů na společnost, ekonomická rovnost a rovné rozdělení neplacené a domácí práce, stejná zodpovědnost mužů a žen za ně. Firmy nad 25 zaměstnanců zde mají povinnost jednou za tři roky vypracovat

plán genderové rovnosti, jehož součástí je rovné odměňování. Na dodržování této povinnosti dohlíží *Úřad ombudsmana pro rovnost* a v případě pochybení hrozí firmě sankce a jsou jí nařizeny aktivní kroky k nápravě. (Aperio 2011) Ve Švédsku mají dlouholetou zkušenost se zapojením žen na trh práce. Již od 70. let zde byla politická vůle vytvořit genderovou rovnost a velkou úlohu zde sehrála i role silného sociálního státu a systém centralizovaného stanovení platů. Bez problémů zde funguje tzv. *dual-earner* model, protože státní i veřejný sektor je nakloněn čestné dělbě práce v domácnosti mezi muži a ženami a podporuje rodičovství současně při zaměstnání. Participace švédských žen na pracovním trhu (71 % ekonomicky aktivních žen) je vysoko nad evropským průměrem (57 %). Dnes jsou zde *de jure* i *de facto* pokryty všechny oblasti rovnoprávnosti žen a mužů a o Švédsku můžeme hovořit jako o jednom z nejvíce genderově rovných států v Evropě. (Nilsson 2010)

Další snahy o rovnoprávné postavení žen jsou zakotveny v legislativě **Finska**. *Program rovného odměňování* na roky 2007 – 2011 má za cíl snížit rozdíly v odměňování žen a mužů z 20 % na 15 %. Díky tomuto vládnímu programu byly sjednány kolektivní smlouvy a zavedeno vyplácení zvláštního příspěvku (0,2 %) pro pracovní místa s nižším platovým ohodnocením, kde převládají ženy. (Evropská komise 2011)

Ve **Francii** se zasadili o rovné odměňování prostřednictvím *Zákona o rovném odměňování žen a mužů* z roku 2006. Ten stanovuje povinné kolektivní vyjednávání v oblasti genderové rovnosti a nařizuje firmám, aby podávaly zprávy o tom, jak odstraňují genderové rozdíly a přispívají ke snížení rozdílů v odměňování. (Evropská komise 2011) Již 6. června 2000 byl zaveden nový zákon, který spočíval v pravidelném střídání mužů a žen na volebních lístcích, což umožnilo, aby bylo ve Francii vyšší zastoupení žen na rozhodovacích pozicích.¹⁸ (Heidlerová 2006: 39)

¹⁸ Francouzky představují 43,5 % poslanců v Evropské unii za Francii. V evropských parlamentech převažují dále muži, výjimkou je Švédsko s 45,3 % žen v parlamentu.

5.6 Prosazování rovných příležitostí v ČR

Česká republika je od 1. května 2004 členem Evropské unie a jsou pro ni závazné jak dokumenty primárního evropského práva (*Amsterodamská smlouva*), tak práva sekundárního (*Charta základních sociálních práv společenství*, *Zelená kniha* a *Bílá kniha o evropské sociální politice*). Česká republika rovněž podepsala *Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)* a přihlásila se i k *Pekingské akční platformě*. (Valdrová 2006: 160)

Problematika rovných příležitostí a odměňování začala být systematicky řešena před vstupem do Evropské unie, kdy Česká republika měla za úkol harmonizovat svoje právo s právem Evropské unie. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) přijalo v roce 1998 usnesení č. 236/1998 s názvem *Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen*. Toto usnesení mělo za úkol prosazovat principy rovnosti mužů a žen, právní zabezpečení, rovný přístup k ekonomické aktivitě, zohledňování žen pečujících o děti a další úkoly. (Valdrová 2006: 161) Tento akční plán se vyhodnocuje a aktualizuje každý rok. Dříve neobsahoval konkrétní opatření pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v řídicích funkcích jako dnes. (Dudová et al. 2006: 12) V roce 1998 při MPSV také vzniklo *Oddělení pro rovnost žen a mužů*. Shromažďuje informace, organizuje školení, připravuje výzkumy veřejného mínění a spolupracuje s nevládními organizacemi, ale nemá žádné donucovací prostředky pro plnění politiky rovných příležitostí. Od roku 2001 funguje v České republice *Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů*. Upozorňuje na problémy týkající se mzdové nerovnosti a připravuje návrhy na jejich řešení v konkrétní politice. Neprošetřuje stížnosti jednotlivých občanů, ale zhodnocuje plnění politiky rovných příležitostí a její efektivnost. (Valdrová 2006: 161–162) V dubnu 2009 byl touto radou ustaven *Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života*. Vláda se zavázala k tomu, že posílí zapojení obou rodičů do péče o děti, podpoří rozvoj služeb péče o děti a zaměstnávání na částečnou pracovní dobu rodičů s dětmi do 6 let. (Úřad vlády ČR 2011) Dalším orgánem chránící práva žen je *Rada vlády ČR pro lidská práva - Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen* a podle

nařízení vlády z 1. ledna 2002 působí na každém ministerstvu minimálně jeden specialista/ka pro genderovou rovnost – tzv. *gender focal point*¹⁹. (Valdrová 2006: 160)

Legislativně jsou rovné příležitosti upraveny v novelizovaném **Zákoníku práce** (č. 155/2000 Sb., dnes 262/2006 Sb.). V §16 je zakázána jakákoliv diskriminace a v prvním odstavci tohoto paragrafu je ustanoveno: „*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.*“

Původní **Zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku** 1/1992 Sb. byl novelizován Zákonem 217/2000 Sb. §4a se zabývá stejnou mzdou za stejnou práci a práci stejné hodnoty a obsahuje následující antidiskriminační opatření: „*Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty²⁰, přísluší stejná mzda.*“

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. je podobný Zákoníku práce v tom, že uděluje povinnost zajištění rovného zacházení a zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví²¹. §2 odst. 1 zní: „*Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené*

¹⁹ V roce 2009 byly pro zefektivnění jejich práce ustanoveny na každém ministerstvu pracovní skupiny. Členkou/členem pracovní skupiny je *gender focal point* a další osoby z jednotlivých útvarů ministerstva. (Úřad vlády ČR 2011)

²⁰ „*Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.*“ (Zákon o mzdě, 217/2000 Sb. §4a, odst. 1)

²¹ Za diskriminaci z důvodu pohlaví v zákoně se nepovažuje zvýhodnění některých skupin z důvodu povahy povolání (žena-modelka) nebo zákaz práce určitým skupinám (ženy nesmějí pracovat s těžkými břemeny).

postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob.“

Zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce ustanovuje inspektoráty práce jako kontrolní orgány v oblasti rovných příležitostí. §11 odst. 1a zakazuje diskriminaci (podle § 16 zákoníku práce) a říká, že fyzická osoba se dopustí přestupku, za který může být udělena pokuta až do výše 400 000 Kč, pokud „nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání“. Podobné je znění §13 odst. 1a, kde se ustanovuje, že fyzická osoba se dopustí přestupku v odměňování zaměstnanců, za který může být udělena pokuta až do výše 500 000 Kč, „pokud neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci“.

Nevládní neziskové organizace mají v České republice nezastupitelnou úlohu, protože sdružují odborníky a jsou aktivní v nejrůznějších oblastech genderové rovnosti. Pomáhají zjišťovat nové problémy a navrhnout způsoby řešení v situacích, kdy česká vláda nemůže svoje pravomoci prosadit. Velmi významná je úloha výměny zkušeností se zahraničními odborníky, kteří mají zkušenosti s podporou rovných šancí ve své zemi. (Valdrová 2006: 163) Někdy také poskytují právní poradenství, vedou internetovou knihovnu obsahující materiály ke genderovým studiím, organizují různé projekty, tisknou publikace a podobně. Mezi nejvýznamnější organizace, které se zabývají rovným zacházením a odstranění nerovností mezi pohlavími patří Aperio, Agentura GAIA, Gender studies o.p.s. nebo Nesehnutí.

Novodobá společnost pomocí legislativních úprav i občanské participace umožnila ženám zapojit se na trh práce, rozvíjet svoje schopnosti a uplatnit kvalifikaci v takovém rozsahu, který je historicky nesrovnatelný. Nikdy

v dějinách ženy neměly tak rozsáhlá práva, ale je nutné podotknout, že genderové rozdíly stále existují i v České republice. Největším problémem jsou nerovnosti v odměňování, obsazování vedoucích pracovních míst, znevýhodnění matek s dětmi a neochota zaměstnavatelů poskytovat práci na částečný úvazek, která by umožnila sladění profesního a soukromého života. Pokud firmy nabízejí práci na zkrácený úvazek, z velké většiny tuto možnost využívají ženy. České republice chybí silná pozice sociálního státu, který by podporoval kombinování práce a rodiny pro otce i matky jako například ve Švédsku. Němec uvádí, že tento problém je komplexní a jeho řešení musí zahrnovat nejen legislativní změny, ale změny smýšlení a přístupu celé společnosti. (Němec 2006?) Ke změně smýšlení by pomohlo zařazení rovných příležitostí mezi hlavní politická témata a zahájení osvěty české konzervativní společnosti. (Musilová 1999: 44)

ZÁVĚR

V této bakalářské práci jsem se zabývala tím, jakým způsobem naše *gender* neboli *sociální pohlaví* ovlivňuje naše platové ohodnocení. Tento systém sociálních zvyků, jak uvádí Wharton, vytváří nerovnosti mezi muži a ženami. (Wharton 2012) Já jsem se v mé práci zaměřila na problematiku Gender Pay Gap – ukazatele, který popisuje mzdovou mezerou mezi platy mužů a žen.

Nerovné postavení žen vzhledem k mužům má svůj historický vývoj. Ve středověku převládala představa ženy jako nositelky života a ženy měly pečovat o rodinu a domácnost. Pracovat začaly ve větší míře až v době průmyslové revoluce, kdy byly zaměstnané především ženy z dělnického prostředí, jinak se stále zachovávala role ženy v domácnosti. Jelikož ženy neměly žádné nebo velmi nízké vzdělání, pracovaly na nekvalifikovaných pozicích. Ke zvýšení kvalifikace napomohlo až středoškolské a vyšší vzdělání, které začalo být pro ženy dostupné díky boji za práva žen. Tyto iniciativy probíhaly v Evropě i v Čechách prostřednictvím ženských spolků a iniciativ jednotlivců (především žen).

V dnešní době mají ženy právo na vzdělání a rovnost stejně jako muži, na trhu práce dochází ovšem k nerovnému platovému ohodnocení. Genderové platové nerovnosti jsou problémem, se kterým se více či méně potýkají všechny státy Evropské unie včetně České republiky. Cílem mé práce bylo zjistit současný stav a popsat rozdíly Gender Pay Gap v jednotlivých státech. Na základě dat z Eurostatu jsem zjistila, že průměrný GPG pro EU je 16,4 %. V rámci Evropy Česká republika patří společně s Estonskem, Rakouskem, Slovenskem, Řeckem, Kypru a Německem mezi země s největšími genderovými mzdovými rozdíly. Nejmenší hodnoty GPG vykazují státy jako Itálie, Malta, Polsko, Slovinsko, Rumunsko, Portugalsko a Belgie. Zjistila jsem, že větší GPG je pozorován u matek s dětmi a u žen středního věku, kdy mívají děti, než u bezdětných žen (v ČR dosahoval GPG v roce 2000 pro ženy se dvěma a více dětmi 33,5 % a pro ženy 35 – 44 let 28,7 %). Typické je také rozdělení pracovního trhu na feminizovaná zasmětnání s nižšími platy a maskulinní zasmětnání s vyšší prestiží

a platy. Menší platové ohodnocení je typické pro ženy pracující ve zdravotnictví, školství a sociální správě. Další nerovnosti jsem zpozorovala v dynamicky se rozvíjejících sektorech ekonomiky jako je peněžnictví a pojišťovnictví, kde GPG dosahuje až 35 %. Jako problém jsem vytyčila i skutečnost, že na vedoucích pozicích, které jsou nejlépe platově ohodnocené, je malé zastoupení žen. Ve třech čtvrtinách českých podniků nepracuje ve vedení žádná žena, uplatnění nacházejí především v nižším managementu. Dále jsem zaznamenala, že ani vyšší vzdělání nezajišťuje ženám menší platovou mezeru.

Cílem práce také bylo vysvětlit, proč dochází k rozdílům v odměňování. Příčin mzdových rozdílů je více a vzájemně se prolínají. Vysoký GPG v zemích jako Estonsko, Česká republika, Kypr nebo Slovensko, je vysvětlitelný vysokým podílem pracujících žen, segregací trhu práce a prací žen na nekvalifikovaných pozicích. Vysoký GPG v Německu, Spojeném království, Nizozemsku, Rakousku a dalších vyspělých státech západní Evropy je spojen s vysokým podílem žen pracujících na částečný úvazek. V Polsku, Slovinsku, Itálii a Maltě je menší GPG z důvodu nízké zaměstnanosti žen. Nízký GPG vykazuje ze zemí EU Švédsko a Norsko, které sice nepatří do EU, ale má podobnou politiku prosazování rovných příležitostí jako Švédsko a tyto dvě země dnes patří mezi jedny z nejvíce genderově rovných zemí v EU. Dále se na příčinách GPG podílí především genderové stereotypy, silně zakořeněné v evropské společnosti. Ženám je přisuzována odpovědnost za péči o děti a domácnost, z čehož plyne, že jsou nuceny odcházet na mateřskou dovolenou nebo být ekonomicky neaktivní kvůli povinnostem v domácnosti. To negativně ovlivňuje jejich kvalifikaci a šanci získat lépe placené místo. Genderové stereotypy znesnadňují harmonizaci pracovního a rodinného života.

Gender Pay Gap je nejvíce ovlivněn segregací trhu práce. Horizontální segregace spočívá v koncentraci žen v odvětvích s nižší platovou hladinou. Ženy se koncentrují v humanitních oborech jako je školství, zdravotnictví a sociální péče, což je vysvětlováno jejich biologickým předurčením pro péči o děti, staré a nemocné lidi. Dále často pracují v povoláních, která se podobají práci

v domácnosti a jsou nízko ohodnocená. Ženy jsou často spojovány s vlastnostmi jako poctivost, spolehlivost, manuální zručnost a dobrý fyzický zjev, což jak jsem uvedla, má vliv na koncentraci žen v povoláních jako pokladní, účetní, sekretářka, kadeřnice, recepční nebo číšnice. Trh práce se segreguje i horizontálně a na vyšší pracovní pozice jsou upřednostňováni muži, což prohlubuje genderovou mzdovou mezeru. V kariérním postupu ženám brání bariéry jako je nedůvěra k ženským řídicím schopnostem (a to i ze strany žen), mateřské a rodinné povinnosti (neochota participace na domácích pracech a v péči o děti ze strany mužů), skleněný strop (znemožnění přístupu na nejvyšší pozice) a bariéra odlišnosti (snaha mužů udržet mužskou atmosféru ve vedení firem).

Jedním z nástrojů k eliminaci GPG je kvótní zastoupení žen v rozhodovacích pozicích. Tento způsob má své zastánce i odpůrce. Já se přikláním k názoru, že je potřeba jisté intervence, aby se urychlilo zvyšování počtu žen ve vedoucích pozicích. Kvótní zastoupení ve výši 40 % se mi zdá poněkud radikální, zvláště má-li se realizovat do sedmi let. Myslím si, že zavedením kvót se problém GPG nevyřeší. Dalším nástrojem, který EU používá je politika gender mainstreamingu, která zohledňuje dopady rozhodnutí na obě pohlaví a je začleněna do mnoha zákonů, nařízení a směrnic EU. Zákony zaručují ženám rovné odměňování a ve státech patřících do EU mají ženy také efektivní prostředek k vymáhání svých práv – mohou se odvolat k Evropskému soudu pro lidská práva.

V ČR můžeme vidět pozitivní dopady členství v EU. ČR musela uvést do souladu svoje právo s právem EU. Dnes v naší zemi působí i různé výbory, rady vlády, oddělení ministerstev i nevládní neziskové organizace pro rovné příležitosti žen a mužů. Na rozdíl od Německa zde nepůsobí poradkyně pro rovné příležitosti, která by dohlížela na nediskriminaci žen na všech úrovních státní správy. ČR na rozdíl od Norska nemá kvóty pro zastoupení žen ve vedeních firem. V ČR sice působí Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života zřízený Radou vlády pro rovné příležitosti, ale neprosazuje harmonizaci rodiny a práce tak intenzivně a v takové míře jako se tomu dělo od sedmdesátých let ve Švédsku

nebo v Norsku, kde stát zajistil celý systém péče o děti (ten v ČR zatím chybí). Z mého pohledu je v ČR malé množství firem, které by poskytovaly možnost flexibilního pracovního úvazku tak jako ve Švédsku, Norsku, Nizozemí nebo Belgii. Dále zde chybí intenzivní politická snaha snížit genderové nerovnosti, například jako ve Švédsku, kde v této oblasti působí samostatné ministerstvo. Jak jsem již uvedla v předchozí kapitole, problém platových nerovností je komplexní a jeho řešení nemůže zahrnovat pouze změny v legislativě, ale i změnu smýšlení a přístupu celé společnosti k tomuto problému.

Seznam použitých zdrojů

- ANKER, R. *Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labour Office, 1998. 444 s. ISBN 92-2-109524-X.
- Aperio, 2011. *O Švédsku a genderové rovnosti*. [cit. 2013-03-20]. Dostupné z www: <<http://www.aperio.cz/209/o-svedsku-a-genderove-rovnosti>>
- Aperio, 2013. *Český trh práce optikou genderových statistik*. [cit. 2013-03-011]. Dostupné z www: <http://www.aperio.cz/data/1/APERIO_Cesky_trh_prace_optikou_genderovych_statistik.pdf>
- ASKLÖF, C., HEDMAN, B., STRANDBERG, H. et WENANDER, K. E. *K rovnosti žen a mužů*. [online]. Praha: MPSV, 2003. 58 s. [cit. 2013-03-012]. Dostupné z www: <www.mpsv.cz/files/clanky/953/na_cestu.pdf>
- BAHENSKÁ, M. *Počátky emancipace žen v Čechách: dívčí vzdělávání a ženské spolky v Praze v 19. století*. Praha: Libri, 2005. 175 s. ISBN 80-7277-241-4.
- CRITTENDEN, A. The Mommy tax. [online]. In: CRITTENDEN, A. *The Price of Motherhood: Why the Most Important Job in the World Is Still the Least Valued*. New York: Henry Holt and Company, LLC, 2001. 323 s. ISBN 0-8050-6618-7. [cit. 2013-03-06]. Dostupné z www: <<http://www.cabrillo.edu/~lroberts/MommyTax.pdf>>
- Český helsinský výbor, 2012. *Průzkum pracovních inzercí*. [cit. 2013-06-02]. Dostupné z www: <<http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2012081601>>
- ČSÚ, 2011. *Ženy a muži v datech*. [cit. 2013-02-18]. Dostupné z www: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n_2011>
- ČSÚ, 2013. *Gender: základní pojmy*. [cit. 2013-02-18]. Dostupné z www: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy>

ČT24, 2012. *Ženy ve vedení? Hledáme všemožné důvody, proč to nejde*. [cit. 2013-03-15]. Dostupné z www:

<<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/203518-zeny-ve-vedeni-hledame-vsemozne-duvody-proc-to-nejde/>>

DECARLI VALDORVÁ, J. Genderové stereotypy. In: DECARLI VALDROVÁ, J. et al. *Abc feminismu*. [online]. Brno: NESEHNUTÍ, 2004. 232 s. ISBN 80-903228-3-2. [cit. 2013-02-07]. Dostupné z www: <http://zenskaprava.cz/files/abc_fem1.pdf>

DUDOVÁ, R., FISCHLOVÁ, D. et KRÍŽKOVÁ, A. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha: VÚPSV, 2006. 127 s. ISBN 80-87007-32-8.

DVOŘÁKOVÁ, Z. et al. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

ENNENOVÁ, E. *Ženy ve středověku*. Praha: Argo, 2001. 338 s. ISBN 80-7203-369-7.

Eurostat, 2010. [cit. 2013-04-018]. Dostupné z www:

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>>

Eurostat, 2012. [cit. 2013-04-018]. Dostupné z www:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics>

Evropská komise, 2007. [cit. 2013-04-018]. Dostupné z www:

<http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key_data_series/088CS.pdf>

Evropská komise, 2008. *Manuál pro gender mainstreaming politik sociálního začleňování a sociální ochrany*. [online]. [cit. 2013-04-018]. Dostupné z www:

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/5204/manual_gender_CZ.pdf>

Evropská komise, 2009. *Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU*. [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009. 111 s. ISBN 978-92-79-12435-8. [cit. 2013-03-27]. Dostupné z www: <<http://ec.europa.eu/social/publications>>

Evropská komise, 2009. *Key data on Education in Europe 2009*. [online]. Brusel: Evropská komise, 2009. 278 s. ISBN 978-92-9201-033-1. [cit. 2013-04-02]. Dostupné z www: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/978-92-9201-033-1/EN/978-92-9201-033-1-EN.PDF>

Evropská komise, 2011. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2011. 20 s. ISBN 978-92-79-20768-6.

Evropská komise, 2012. *Women in decision-making positions*. [online]. [cit. 2013-02-25]. Dostupné z www: <http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_376_en.pdf>

Evropská komise, 2012. *Women on boards, The economic arguments*. [online]. [cit. 2013-02-26]. Dostupné z www: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-1_en.pdf>

Evropská komise, 2012. *Zvýšení podílu žen ve správní radě podniků na alespoň 40 %*. [online]. [cit. 2013-04-18]. Dostupné z www: <http://ec.europa.eu/news/justice/121114_1_cs.htm>

Evropská komise, 2013. [cit. 2013-03-10]. Dostupné z www: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_en.htm>

Evropská komise, 2013. [cit. 2013-04-18]. Dostupné z www: <http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-324_en.htm>

FIALOVÁ, L. Změny funkcí rodiny v historické perspektivě. In: *Žena a muž v rodině a na trhu práce. Sborník příspěvků XXXIX. konference České demografické společnosti*. [online]. Praha: ČSÚ, 2010. 169 s. ISSN 0011-8265. [cit. 2013-01-024]. Dostupné z www: <[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/0F00395317/\\$File/rok_2009_xxxix_konf_sbornik_prispevku.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/0F00395317/$File/rok_2009_xxxix_konf_sbornik_prispevku.pdf)>

FOLTYSOVÁ, P., PAVLÍK, M. et SIMERSKÁ, L. *Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. [online]. Praha: MF, MPSV, 2004. 77 s. ISBN 80-85045-14-1. [cit. 2013-02-020]. Dostupné z www: <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Methodika_rovnost.pdf>

HEDIJA, V. et MUSIL P. *Genderová mzdová mezera*. [online]. Centrum výzkumu konkurenční schopnosti české republiky, prosinec 2010, č. 12. 24 s. ISSN 1801-4496. [cit. 2013-01-09]. Dostupné z www: <https://is.muni.cz/do/econ/soubory/oddeleni/centrum/papers/12Hedija_Musil.pdf>

HEIDLEROVÁ, L. *Komparativní studie postavení žen ve Francii a v České republice*. Brno: Masarykova univerzita. Pedagogická fakulta. Katedra společenských věd, 2006. 84 s. Vedoucí diplomové práce Ing. Oldřich Králík, CSc.

CHANT, S. H. *The International handbook of gender and poverty: concepts, research, policy*. Northampton: Edward Elgar Publishing, Inc., 2010. 698 s. ISBN 978 1 84844 334 1.

KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo*. Praha: C. H. Beck, 2007. 176 s. ISBN 978-80-7179-620-6.

KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. 256 s. ISBN 978-80-7400-343-1.

Komise evropských společenství, 2006. *Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů. 2006 – 2010*. [online]. Brusel: Komise evropských společenství, 2006. 22 s. [cit. 2013-03-10]. Dostupné z www:

<<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:CS:PDF>>

KUTNOHORSKÁ, J. *Historie ošetrovatelství*. Praha: Grada Publishing, 2010. 206 s. ISBN 978-80-247-3224-4.

MYSÍKOVÁ, M. *Mzdové rozdíly a jejich determinanty s využitím dat EU-SILC 2005*. [online]. Praha: VŠE, Institut ekonomických studií, 2007. 17 s. [cit. 2013-01-02]. Dostupné z www: <<http://ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/5567>>

MOUSSET, S. *Women's rights and the french revolution: a biography of Olympe de Gouges*. New Brunswick: Transaction Publishers, 2007. 108 s. ISBN 978-0-7658-0345-0.

MPSV ČR, 2009. [cit. 2013-02-18]. Dostupné z www: <http://www.media-research.cz/download/Podoby_otcovstvi_CR.pdf>

MŠMT, 2010. [online]. *Statistická ročenka školství*. [cit. 2013-02-015]. Dostupné z www: <<http://www.msmt.cz/file/21814>>

MUSILOVÁ, M. *Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice*. Praha: SOÚ AV ČR, 1999. 55 s.

NĚMEC, O. *Realizace principu rovných příležitostí na trhu práce v ČR*. [online]. Příspěvek k projektu „Vliv změn světa práce na kvalitu života“. Praha: VŠE ČR, 2006?. [cit. 2013-02-18]. Dostupné z www: <<http://kvalitazivota.vubp.cz/clanky.php>>

NILSSON, K. *Housework and Family Formation – Exploring the Relationship Between Gender Division of Housework and Having Children*. The Open Demography Journal, 2010, č. 3, s. 1–10.

NORA, o.p.s., 2013. *Online slovník*. [online]. [cit. 2013-01-14]. Dostupné z www: <<http://management.gendernora.cz/index.php?page=dictionary>>

Norská ambasáda v USA, 2013. *Parental benefits and paternity leave*. [cit. 2013-03-20]. Dostupné z www: <<http://www.norway.org/aboutnorway/society/welfare/benefits/>>

OECD, 2002. *Employment Outlook*. [online]. France: OECD Publications, 2002. ISBN 92-64-19778-8. [cit. 2013-02-23]. Dostupné z www: <<http://www.oecd.org/els/oecdemploymentoutlook-downloadableeditions1989-2011.htm>>

OFFEN, K. M., *European feminisms 1700 – 1950: a political history*. Stanford: Stanford University Press, 2000. 554 s. ISBN 0-8047-3419-4.

PAVLÍK, P. Gender a trh práce. In: HAVELKOVÁ, B. et al. *Gender ve škole*. [online]. Praha: Otevřená společnost, o. p. s., 2005. ISBN 80-903331-2-5. [cit. 2013-02-023]. Dostupné z www: <<http://www.osops.cz/download/files/gender-ve-skole.pdf>>

PALETSCHEK, S.; PIETROW-ENNKER, B. [eds.], *Women's emancipation movements in the nineteenth century: a European perspective*. Stanford: Stanford University Press, 2004. 428 s. ISBN: 9780804754941.

PETÁKOVÁ, Z. et HAIŠOVÁ, M. *Ženská emancipace v Česku aneb Quo vadis, femina?* [online]. Týdeník Rozhlas, 13. 8. 2007. s. 3. [cit. 2013-01-19]. Dostupné z www: <<http://www.quovadisfemina.cz/dl/zenskaemancipacevcesku.pdf>>

RAMPELL, C. *The 'Mommy Penalty,' Around the World*. [online]. NY Times, 17. 12. 2012. [cit. 2013-02-4]. Dostupné z www:

<<http://economix.blogs.nytimes.com/2012/12/17/the-mommy-penalty-around-the-world/>>

SCHUSTER, K. *11 manažerských hříchů*. Praha: Grada Publishing, 2010. 176 s. ISBN 978-80-247-3456-9.

Sociologický ústav AV ČR, 2011. *Role mužů a žen*. [cit. 2013-04-18]. Dostupné z www:

<http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a6656/f3/ov111219b.pdf>

TUC, 2007. *Closing the Gender Pay Gap: An update report for TUC Women's Conference 2008*. [online]. UK: Trades Union Congress, 2007. [cit. 2013-03-012]. Dostupné z www: <<http://tuc.org.uk/equality/tuc-14435-f0.pdf>>

Úřad vlády ČR, 2011. *Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2010 v České republice*.

[cit. 2013-03-18]. Dostupné z www:

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/12200/5_zprava-o-rovnosti_priority_15-9-2011.pdf>

VALDROVÁ, J. *Gender a společnost*. Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, 2006. 236 s. ISBN 80-7044-808-3.

VALENTOVÁ, M., ŠMÍDOVÁ, I. et KATRŇÁK, T. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: mezinárodní srovnání. [online]. In: *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2007, vol. 8, no. 2, s. 43–52. Dostupné z www:

<http://www.genderonline.cz/uploads/4f65927f9219ae00c4b73e6f9b0dc7612fba3c88_genderove-segregace-trhu-prace.pdf>

VALIŠOVÁ A., KASÍKOVÁ, H. et al. *Pedagogika pro učitele*. Praha: Grada Publishing, 2007. 402 s. ISBN 978-80-247-1734-0.

WAGNEROVÁ, A. Co přinesl a co nepřinesl českým ženám socialistický model rovnoprávnosti – aneb nejen jesle a traktoristky. In: SOKAČOVÁ, L. [ed.], *Gender a demokracie: 1989 – 2009*. [online]. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2009. 112 s. ISBN 80-86520-64-1. [cit. 2013-02-09]. Dostupné z www: <http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/publikace_gender_a_demokracie_web_1.pdf>

WHARTON, A. S. *The Sociology of Gender: An Introduction to Theory and Research*. UK: Jonh Wiley and Sons Ltd., 2012. 279 s. ISBN 978-0-470-65568-9.

Seznam zákonů a smluv

Amsterodamská smlouva. [online]. [cit. 2013-02-27]. Dostupné z www:

<http://www.quovadisfemina.cz/dl/amsterodamska_smlouva.pdf>

CEDAW. [online]. [cit. 2013-03-01]. Dostupné z www:

<<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article1>>

Římská smlouva. [online]. [cit. 2013-03-04]. Dostupné z www:

<<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:11957E/TXT:FR:PDF>>

Zákon 262/2006 Sb. - Zákoník práce. [online]. [cit. 2013-03-06]. Dostupný

z www: <<http://mpsv.cz/files/clanky/2919/262-2006.pdf>>

Zákon 217/2000 Sb. - Zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku. [online]. [cit. 2013-03-08]. Dostupný z www:

<http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/zakony_8777.html>

Zákon 435/2004 Sb. - Zákon o zaměstnanosti. [online]. [cit. 2013-03-12].

Dostupný z www:

<portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004.pdf>

Zákon 251/2005 Sb. - Zákon o inspekci práce. [online]. [cit. 2013-03-12].

Dostupný z www:

<<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=251~2F2005&rpp=15#seznam>>

Seznam zkratek

CZ-NACE – Klasifikace ekonomických činností

CEDAW – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

EHS – Evropské hospodářské společenství

ES – Evropské společenství

EU – Evropská unie

EUROSTAT – Evropská statistika Evropské komise

GPG – Gender Pay Gap

GMZ – Míra genderového zastoupení

KOM – Komise evropských společenství

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development

OKEČ – Odvětvová klasifikace ekonomických činností

OSN – Organizace spojených národů

SRN – Spojená republika Německo

SÚ AV ČR – Sociologický ústav Akademie věd České republiky

TUC – Trade Union Congress

USA – United States of America

Seznam grafů, tabulek a map

Graf č. 1: Vzdělanostní struktura České republiky v roce 2011

Graf č. 2: Gender Pay Gap v Evropské unii v roce 2011

Graf č. 3: Gender Pay Gap v ČR podle věkových skupin v roce 2011

Graf č. 4: GPG v ČR v závislosti na počtu dětí v roce 2000

Graf č. 5: Mediány mezd v ČR podle CZ-NACE v roce 2011

Graf č. 6: Mediány mezd podle úrovně vzdělání za rok 2011

Graf č. 7: Zastoupení žen v managementu v ČR

Graf č. 8: Názor české populace na rozdělení činností v rodině (v %)

Tabulka č. 1: Podíl studentů podle pohlaví v EU a ČR v roce 2010

Tabulka č. 2: Absolvent/i/ky vysokoškolských vzdělávacích programů v ČR
v roce 2008

Tabulka č. 3: Gender Pay Gap v neočištěné formě v EU v roce 2011

Tabulka č. 4: GPG v EU podle věkových kategorií v roce 2011 v %

Tabulka č. 5: Gender Pay Gap v EU podle sektorů v roce 2011

Tabulka č. 6: Míra genderového zastoupení ve vybraných státech v roce 2001

Tabulka č. 7: Počet hodin týdně strávených v zaměstnání a práci v domácnosti
v ČR podle pohlaví

Tabulka č. 8: Genderová segregace na trhu práce – nejčastější povolání v EU
v roce 2005

Tabulka č. 9: Obvyklé charakteristiky žen a jejich očekávaný dopad na
horizontální segregaci povolání podle pohlaví

Mapa č. 1: Gender Pay Gap v neočištěné formě v EU v roce 2011