

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

Postavení a uplatnění žen na trhu práce v ČR

Bc. Anastasia Grits

© 2019 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Anastasia Grits

Hospodářská a kulturní studia

Název práce

Postavení a uplatnění žen na trhu práce v ČR

Název anglicky

Position and employability of women on the labour market in the Czech Republic

Cíle práce

Cílem diplomové práce je poukázat na současnou situaci na českém trhu práce a na zájmy firem při uplatňování rovných příležitostí na pracovním trhu. Pozornost bude také věnována změnám ve vývoji zaměstnanosti žen, působení genderových stereotypů. Dílčím cílem je seznámit čtenáře s pojmy diskriminace a s jejich formami, dále pak s možnostmi odhalování a jak této problematice čelit.

Metodika

1. Shromáždění literárních zdrojů a právních předpisů dané problematiky
2. Vypracování teoretické části na základě prostudovaných literárních zdrojů a její sumarizace
3. Vyhodnocení zkoumané problematiky v konkrétních podmínkách
4. Závěrečné vyhodnocení a představení případných návrhů

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Diskriminace, omezování, pohlaví, gender, trh práce, nerovnost, vzdělání, platové podmínky, ženy, rodina

Doporučené zdroje informací

- BOBEK, M, BOUČKOVÁ, P, KUHN, Z. Rovnost a diskriminace. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-584-1
- ČERMÁKOVÁ, M, HAŠKOVÁ, H, KŘÍŽKOVÁ, A, LINKOVÁ, M, MAŘÍKOVÁ, H. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice, Sociologický ústav AV 2002. ISBN 80-7330-026-5.
- Další literatura a odborné články po konzultaci s vedoucí diplomové práce
- DUDOVÁ, R. Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Praha : Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008, ISBN 978-80-7330-138-5 (brož.)
- MACHOVCOVÁ, K. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy : [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce. Praha : Gender Studies, 2007, ISBN 978-80-86520-23-0 (brož.)
- ŠINDLEROVÁ, I. Ženy na trhu práce: jak na nezaměstnanost a diskriminaci: prakticky a takticky!: příklady dobré praxe z Evropy (převážně Střední a Východní). Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2005, ISBN 80-254-3866-X
- ZAJÍČKOVÁ, D. Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen : navržený modelového postupu zjišťování podílu diskriminace / Drahomíra Fischlová, Praha : VÚPSV, 2002, ISBN 80-239-0486-8
-

Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

Vedoucí práce

Mgr. Ivana Hájková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Konzultant

*

Elektronicky schváleno dne 27. 11. 2017

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 28. 11. 2017

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 25. 03. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Postavení a uplatnění žen na trhu práce v ČR" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 28. března 2019

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní Mgr. Ivaně Hájkové za přínosné konzultace, cenné rady a podporu při zpracovávání této diplomové práce. Dále bych ráda poděkovala za čas a projevenou ochotu všem respondentům, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření.

Postavení a uplatnění žen na trhu práce v ČR

Abstrakt

Diplomová práce zkoumá problematiku zaměřenou na analýzu postavení žen na českém trhu práce. Hlavní důraz je kladen na určení míry diskriminace žen na současném trhu práce. Práce je rozdělena na dvě části - teoretickou a praktickou.

Teoretická část vychází z odborné literatury a je členěna na dvě tématické kapitoly, které postupně seznamují s problematikou práce. První kapitola je zaměřena na vymezení některých klíčových pojmů, jako je gender, genderové stereotypy, diskriminace a její formy, sexismus a genderová segregace. Ve druhé kapitole je pozornost věnována nejdůležitějším právním předpisům a organizacím, které se diskriminací zabývají.

Praktická část je věnována analýze údajů, získaných na základě dotazníkového šetření, jehož cílem, bylo určení postoje dotázaných osob na problematiku diskriminace žen na trhu práce v České republice. V závěru práce je provedeno zhodnocení dotazníkového šetření a navržení možných zlepšení.

Klíčová slova: Diskriminace, pohlaví, gender, trh práce, nerovnost, genderové stereotypy, feminismus, genderová segregace, platové podmínky, ženy, rodina.

Position and employability of women on the labour market in the Czech Republic

Abstract

The diploma thesis examines the issue focused on the analysis of the position of women on the Czech labor market. The main focus of this work is to determine the level of discrimination against women on the current labor market. The thesis is divided into two parts - theoretical and practical.

The theoretical part is based on professional literature and is divided into two thematic chapters, which gradually introduce the main issue of this work. The first chapter focuses on defining some key terms such as gender, gender stereotypes, discrimination and its forms, sexism and gender segregation. In the second chapter, more attention is given to the most important laws and organizations dealing with discrimination.

The practical part is devoted to the analysis of the data obtained on the basis of the questionnaire, which main goal was to determine the attitude of the respondents to the issue of women discrimination on the labor market of the Czech Republic. At the end of the thesis the evaluation of the questionnaire is presented and possible suggestions for improvement are made.

Keywords: Discrimination, gender, labour market, inequality, gender stereotypes, feminism, gender segregation, salary, women, family.

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika	12
3 Teoretická východiska	13
3.1 Gender	13
3.2 Genderová rovnost	14
3.3 Genderové stereotypy.....	14
3.4 Feminismus	15
3.4.1 Původ pojmu	15
3.4.2 První a druhá vlna feminismu	16
3.5 Sexismus	17
3.6 Genderové role	17
3.7 Maskulinita/Feminita	19
4 Diskriminace	19
5 Genderová segregace českého trhu práce	21
6 Nejčastější zaměstnání žen v ČR	22
7 Ženy ve statistických ukazatelích	23
8 Zaměstnanost a nezaměstnanost žen	25
8.1 Zaměstnanost mužů a žen v ČR.....	25
8.2 Nezaměstnanost mužů a žen v ČR.....	26
9 Dokumenty zabývající se diskriminací.....	27
9.1 Listina základních práv a svobod („LZPS“)	27
9.2 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Zákoník práce)	28
9.3 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (Zákon o zaměstnanosti)	29
9.4 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (Úmluva).....	29
9.5 Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (Antidiskriminační zákon)	30
10 Rovné příležitosti žen a mužů	31
11 Cíle udržitelného rozvoje.....	33

12 Jak se bránit proti diskriminaci	34
13 Vlastní práce	35
13.1 Výsledky dotazníkového šetření	36
14 Hodnocení výsledků provedeného dotazníkového šetření.....	58
15 Závěr.....	69
Seznam použitých zdrojů	71
Přílohy.....	74

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Oficiální program demonstrace sufražetek 3. března 1913, ve Washingtonu	16
---	----

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Kam se obrátit v případech diskriminace	34
---	----

Seznam grafů

Graf č. 1: Míra ekonomické aktivity podle věku (celkem).....	24
Graf č. 2: Nezaměstnanost mužů a žen v ČR	26
Graf č. 3: Domníváte se, že ženy a muži v průměru mají stejné schopnosti k tomu, aby zastávali stejnou pozici na trhu práce?	36
Graf č. 4: Myslíte si, že ženy a muži v průměru mají stejné reálné možnosti uplatnění na pracovním trhu České republiky?	37
Graf č. 5: Pokud ne, z jakého důvodu zmíněné možnosti nejsou stejné?	38
Graf č. 6: Zaměstnanost žen a mužů.....	39
Graf č. 7: Pokud ano, je zaměstnanost žen v ČR nižší ve všech odvětvích hospodářství? ..	40
Graf č. 8 : Pokud ano, co považujete za důvod nižší zaměstnanosti žen na trhu práce ČR?	41
Graf č. 9: Zda na trhu práce ČR existují rovné pracovní podmínky žen a mužů?.....	42
Graf č. 10: Pokud ne, v čem převážně spočívá výše uvedená nerovnost?.....	43
Graf č. 11: Jakým zejména způsobem lze zlepšit postavení žen na pracovním trhu ČR? ...	44
Graf č. 12: Přijímá vláda ČR skutečná opatření k zlepšení postavení žen na pracovním trhu?	46
Graf č. 13: Setkával (a) jste s diskriminací žen na pracovišti?	47
Graf č. 14: Pokud ano, v čem se daná diskriminace projevovala?	48
Graf č. 15: Pokud jste zaznamenal (a) diskriminaci žen na pracovišti, snažil se zaměstnavatel eliminovat danou diskriminaci?	49
Graf č. 16: Jestli diskriminace žen na pracovním trhu ČR se v různé míře týká všech odvětví českého hospodářství?	50
Graf č. 17: Pokládáte diskriminaci žen na pracovním trhu ČR za závažný problém?	51
Graf č. 18: Myslíte, že ČR učinila pokrok v odstranění diskriminace žen na pracovním trhu?	52
Graf č. 19: Věková struktura respondentů	53
Graf č. 20: Pohlaví respondentů	54

Graf č. 21: Země původu respondentů.....	55
Graf č. 22: Aktuální hlavní činnost respondentů	56

1 Úvod

V moderním světě roste význam demokratických hodnot, protože současná společnost akcentuje rovnost mezi lidmi, kteří se liší z různých hledisek: z hlediska rasy, národnosti, sociálního postavení a také pohlaví. Rovnost mezi pohlavími znamená nejen rovnost práv a povinností mezi muži a ženami, ale je širším pojetím rovnosti – v podstatě jde o to, že ženy a muži mohou jednat dle vlastního uvážení, aniž by byli ovlivněni žádnými stereotypy, týkajícími se jednotlivých pohlaví.

Pojem „gender“ vznikl ve 20. století v důsledku aktivizace feministických hnutí. Tento pojem je zastřešující definicí pro takové sociální a kulturní normy, které jsou spojovány s lidmi v závislosti na jejich biologickém pohlaví. V souvislosti s genderem se často mluví o feminismu (hnutí na ochranu práv žen), o sexismu (diskriminace na základě pohlaví) a diskriminaci jako takové (jedná se o omezení lidských práv a povinností).

Je nutné zmínit, že pro současnou společnost doposud platí, že existují rozdíly mezi sociálním a ekonomickým postavením žen a mužů – ženy jsou totiž často znevýhodňovány a dokonce diskriminovány např. na trhu práce.

Předkládaná diplomová práce se právě věnuje problematice postavení a uplatnění žen na pracovním trhu a zabývá se zkoumáním otázky jejich diskriminace na pracovišti.

V teoretických východiskách diplomové práce jsou rozebírány pojmy „gender“, „feminismus“, „sexismus“, „diskriminace“ apod. Dále ve zmíněných východiskách je hodnocena genderová segregace českého trhu práce a jsou uvedeny údaje o zaměstnanosti a nezaměstnanosti žen na trhu ČR. Ve vlastní práci jsou poskytovány informace o metodologii provedeného dotazníkového šetření a jsou rozebírány výsledky daného šetření. Na konci vlastní práce se provádí hodnocení výsledků dotazníkového šetření.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je určení míry diskriminace žen na českém trhu práce. Tento cíl bude dosažen na základě rozboru odborných zdrojů a na základě analýzy výsledků dotazníkového šetření za účelem zjištění názorů respondentů a sběru dat k dosažení cílů diplomové práce. Pozornost bude také věnována změnám ve vývoji zaměstnanosti žen, působení genderových stereotypů. Dílčím cílem je seznámit čtenáře s pojmy diskriminace a s jejich formami, dále pak s možnostmi odhalování a jak této problematice čelit.

Hlavním cílem provedení dotazníkového šetření bude určení postoje dotázaných osob na problematiku diskriminace žen na trhu práce v České republice. Ze struktury dotazníku vyplyne, že jeho základ tvoří otázky o vnímání respondenty dané problematiky (např. otázka o tom, jak respondenti vnímají schopnosti mužů a žen) a otázky zaměřené na osobní zkušenosti dotázaných osob s diskriminací žen. Takový přístup umožňuje získat informace o tom, jaký teoretický postoj zaujímají respondenti k předmětu dané otázky, kromě toho poskytuje možnost určit, jaké konkrétně praktické zkušenosti s určitým jevem spojeným s diskriminací mají účastníci dotazníkového šetření.

2.2 Metodika

V textu diplomové práce budou využity následující metody – metody deskripce a analýzy a také metoda dotazování. Metoda deskripce je využívána k popisu dostupných informací o zkoumaném tématu, zatímco metoda analýzy slouží k rozboru všech získaných údajů. Metoda dotazování je aplikována za účelem zjištění názorů respondentů a sběru dat k dosažení cílů diplomové práce.

Dané dotazníkové šetření bude koncipováno jako kvantitativní výzkum s uzavřenými odpověďmi, což pro respondenty znamená možnost volby pouze těch odpovědí, které jsou uvedeny v dotazníku jeho tvůrcem.

Dotazník bude představen ve 3 jazykových verzích – v ruské, anglické a české verzi, protože k provedení dotazníkového šetření byli zvoleni respondenti z různých zemí a ovládající zmíněné 3 jazyky.

3 Teoretická východiska

3.1 Gender

Moderní sociální věda rozlišuje pojmy pohlaví a gender. Tradičně první z nich se používá pro označení anatomických vlastností mužů a žen. Jediné jasné a smysluplné biologické rozdíly mezi ženami a muži je jejich role v reprodukci potomstva.¹

Pojem gender má svůj původ v latinském slově „genus“, což označuje druh nebo typ. Později pochází ze starého indoevropského slova „genere“, co znamená generovat, produkovat. Pojem se začal objevovat ve společenských vědách v průběhu 20. století v souvislosti s feministickými hnutími.

Gender znamená souhrn sociálních a kulturních norem, které společnost předepisuje lidem v závislosti na jejich biologickém pohlaví. Sociokulturní normy určují psychické vlastnosti, chování, aktivity, profese ženy a muže. Být ve společnosti mužem nebo ženou znamená provádět tyto nebo jiné nám předepsané genderové role.²

V dnešní době pojem Gender je stále diskutovaným předmětem a již zaujal silné místo v každodenním životě. V současné době existuje velké množství článků a knih o genderové sociologii a psychologii, stereotypch, protože to má postoj nejen samostatně k mužům nebo ženám, ale k celé společnosti.

Gender je produktem společnosti a kultury. Je také základem v procesu duševní a sociální tvorby každé osobnosti.

O genderu a jeho normách se dozvídáme prostřednictvím výchovy rodičů a učitelů, komunikace se spolužáky, médií, kultury a filmu. Tento proces lze pojmenovat genderovou socializací. Genderová socializace je proces veřejné konstrukce, kdy se člověk stává součástí společnosti, během kterého si člověk postupně osvojuje pravidla, zákony, hodnoty i normy chování.³

¹ ERIKSEN, Thomas H. *Sociální a kulturní antropologie: příbuzenství, národnostní příslušnost, rituál*. 2008, s. 157.

² OAKLEYOVÁ, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha : Portál, 2000, s. 121-122.

³ MATVIENKO, Valentin. *Gender kak sotsiokulturny fenomen* [online]. [cit. 2019-01-25].

3.2 Genderová rovnost

Rovnost pohlaví znamená rovnost práv, příležitostí a zacházení pro ženy a muže ve všech oblastech života. To znamená, že práva lidí, jejich povinnosti, sociální status, ale také přístup ke zdrojům a kontrola nad nimi nejsou závislé na tom, zda se člověk narodil mužem nebo ženou. Ale to neznamená, že ženy a muži jsou stejní, nebo musí být stejní.

Jinými slovy rovnost pohlaví znamená, že jak ženy, tak i muži mají stejné podmínky při rozhodování a výběru. To znamená, že mají možnost sami svobodně rozhodnout o rozvoji svých individuálních schopností, bez omezení a překážek. Tuto genderovou rovnost však často narušují stereotypy a předsudky.

V poslední době byl učiněn významný pokrok v otázce genderové rovnosti. Přístup a činnosti vlád řady zemí postupně vedou k této rovnosti.⁴

3.3 Genderové stereotypy

Ustanovení mezinárodního práva v oblasti lidských práv se dotýkají problému genderových stereotypů a formování stereotypů, které negativně ovlivňují uznaná lidská práva a základní svobody.

Genderové stereotypy jsou převládající názory nebo předsudky o vlastnostech a charakteristikách, které mají nebo by měli mít ženy a muži, ale také jaké role ženy a muži ve svém životě plní nebo by měli plnit. Genderové stereotypy jsou škodlivé, když omezují schopnost mužů a žen rozvíjet své osobní dovednosti, usilovat o profesní růst a dělat životní rozhodnutí a plány. Negativní stereotypy mohou být jak urážlivé (například o tom, že ženy jsou nerozumné), tak i na první pohled neškodné (například, že ženy jsou předurčeny zabývat se výchovou dětí). Například stereotypní představa o tom, že ženy se lépe hodí na roli pečovatele, pramení ze skutečnosti, co vše péče o děti a jejich výchova pro ženy obnáší.⁵

⁴ *Gender equality at the heart of decent work* [online]. Geneva: ILO, 2009 [cit. 2019-02-01]. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Racism/IWG/Session7/GenderEquality.pdf>

⁵ ILIN, Yevgeniy. *Pol i gender*. 2010, s. 70.

Formování genderových stereotypů předpokládá, že v praxi ženám a mužům připisují specifické vlastnosti, kvality či role jen na základě jejich příslušnosti k sociální skupině žen nebo mužů. Vzniklé genderové stereotypy někdy vedou k narušení lidských práv a základních svobod. Příkladem může být nedostatek trestní odpovědnosti za manželské znásilnění na základě veřejného prohlášení o tom, že ženy jsou sexuálním majetkem muže.⁶

Komplexní genderové stereotypy mohou mít neúměrné nepříznivé účinky na určité skupiny žen, jako jsou ženy držené ve vazbě a mající problémy se zákonem, ženy z menšinových a domorodých národů, ženy se zdravotním postižením, ženy z nižších sociálních tříd nebo s nízkým ekonomickým postavením, ženy migrantky, atd.⁷

3.4 Feminismus

Feminismus je fenomén, na který lze nahlížet ze dvou stran. Zaprvé, je to politické hnutí spojené s bojem žen za rovnost. Právě tento aspekt je často spojován s klasickým feminismem, a to zejména s pohybem sufražetek které žádaly o poskytnutí práv pro ženy, aby mohly hlasovat ve volbách.

Zadruhé, feminismus je filosofický směr, který ve svém obsahu je mnohem více pestrý než klasický politický feminismus.⁸

3.4.1 Původ pojmu

Pojem "feminismus" pochází z počátku 19. století. Pod ním v literatuře této éry se rozumí soubor vlastností, které jsou vlastní ženě. Stejně jako existují specifické mužské rysy-maskulinita, existuje feminita nebo "feminismus".

Počátkem 20. století se význam termínu postupně mění. Posledních 100 let pod pojmem feministky už rozhodně rozumíme ženy, které bojují za jejich práva. A tato práva mohou být chápána různými způsoby a boj není vždy omezen na požadavky formální politické rovnosti.⁹

⁶ ILIN, Yevgeniy. *Pol i gender*. 2010.

⁷ PLESKOVÁ, Kateřina et al. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. 2008, s. 5.

⁸ ILIN, Yevgeniy. *Pol i gender*. s. 103.

⁹ BRYSON, Valerie. *Feminist political theory: an introduction*. 1992.

3.4.2 První a druhá vlna feminismu

První vlnu feminismu lze snadno určit. Jedná se o boj žen o politickou rovnost a možnost volby (být vybranými ve volbách). První feministky apelovaly na liberální slogany: lidé mají stejná práva bez ohledu na pohlaví.

Sufražetky byly silným hnutím veřejné politiky ve Velké Británii a USA, ženy se spojily a dosáhly požadovaného cíle. V roce 1920 byla v USA přijata Ústava, podle které pohlaví nemůže být překážkou pro omezení účasti na politickém životě a zejména pro účast ve volbách. Poté se mnozí domnívali, že feminismus skončil, protože hlavní cíle žen byly dosaženy a další problémy mohou být řešeny politikami zvolenými ženami ve volbách.¹⁰

Obrázek č. 1: Oficiální program demonstrace sufražetek 3. března 1913, ve Washingtonu



Zdroj: <https://postnauka.ru/faq/44150>

Druhá vlna feminismu vzniká v 60. letech 20. století a představuje mnohem složitější fenomén.

Feministky druhé vlny kritizují představu o tom, že hlavním účelem ženy je mateřství, které bylo chápáno jako odmítnutí kariéry. Ženy vystoupily proti tomu, že ženy by neměly usilovat o to, aby se projevíly mimo mateřství a péči o domácnost.

Druhá vlna nedosáhla realizace svých cílů v plném rozsahu. Ale během druhé vlny nastala sociální revoluce: ženy na Západě masivně vstoupily na trh práce, což vyvolalo

¹⁰ ILIN, Yevgeniy. *Pol i gender*. 2010, s. 103.

prudký nárůst bohatství společnosti a změny v představách o skutečné genderové politice.¹¹

Klíčovým tématem pro feministky třetí vlny bylo chápání toho, že ve skutečnosti otázka nespočívala v tom, že existují ženy a existují muži. Otázka byla v tom, jak přesně jsou tyto genderové role, mužské a ženské, navrženy a jak se stáváme muži a ženami – co nás nutí být mužem nebo ženou.¹²

Feminismus třetí vlny tedy usiloval o svobodu, včetně odstranění těch omezení, která byla zavedena starým feminismem.

3.5 Sexismus

Sexismus je ideologie a praxe diskriminace lidí na základě pohlaví. Je založena na postojích nebo přesvědčeních, podle kterých ženám (nebo mužům) připisují nebo popírají určité vlastnosti.

Termín se objevil v šedesátých letech v USA v ženském osvobozeneckém hnutí.

Muži také mohou být obětí sexismu v osobním vztahu. Například sexismus tvoří základ povinného povolání do armády pouze mužů.

Podobně jako rasismus, sexismus předpokládá převahu ve fyzikálních a intelektuálních projevech, i když nejsou přesvědčivé argumenty ve prospěch toho, že muži jsou lepší než ženy, nebo naopak.

Některé teorie výskytu sexismu jsou založeny na biologických rozdílech mezi pohlavími. Podle jiných teorií je sexismus způsoben spíše psychologickými nebo kulturními rysy.¹³

3.6 Genderové role

Genderové role jsou jedním z druhů sociálních rolí, je to soubor očekávaných vzorců chování (nebo norem) pro muže a ženy. Role v sociální psychologii je definována jako soubor norem, které určují, jak by se měli chovat lidé v dané sociální pozici.

¹¹ PLESKOVÁ, Kateřina et al. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. 2008, s. 9.

¹² BRYSON, Valerie. *Feminist political theory: an introduction*. 1992.

¹³ ILIN, Yevgeniy. *Pol i gender*. 2010, s. 81-83.

V současné době neexistuje jednotná teorie sociálních rolí jako takových. Genderové role, jejich vlastnosti, původ a vývoj jsou řešeny v rámci různých sociologických, psychologických a biosociálních teorií. Přesto dostupné studie umožňují učinit závěr o tom, že na jejich vznik a vývoj u člověka mají vliv společnost a kultura, ukotvující v nich představu o obsahu a specifikách genderových rolí.¹⁴

Ale v průběhu historického vývoje společnosti je obsah genderových rolí vystavován změnám. Přesvědčení o tom, že muži a ženy jsou od přírody stvořeni k plnění určitých rolí, vyvrací Margaret Mead ve své knize "Pohlaví a temperament".

Její pozorování života domorodců na Nové Guinei toto přesvědčení popírá. Pozorované ženy a muži plnili zcela různé role, někdy přímo protichůdné pro každé pohlavní stereotypy.¹⁵

Jedna z myšlenek, která byla prohlášena ženským hnutím v 70. letech minulého století, spočívala v tom, že tradiční genderové role omezují osobní rozvoj a realizaci potenciálu. Díky této myšlence Sandrou Bemovou¹⁶ byl vytvořen Bemův inventář genderových rolí (BSRI- Bem sex role inventory). BSRI je jedním z nejvíce používaných genderových měřítek.

V základě BSRI leží pojem androgynie, podle něhož každá osoba, bez ohledu na její biologické pohlaví, může spojovat v sobě tradičně mužské a tradičně ženské vlastnosti.

Neexistuje jednotná role muže nebo ženy. Každý člověk plní řadu rozmanitých rolí, například manželky, matky, studentky, dcery, přítelkyně a tak dále. Tyto role jsou někdy vzájemně neslučitelné, což vede ke konfliktu rolí. Například všem známý konflikt mezi kariérou a mateřstvím (role úspěšné manažerky versus role dobré matky).¹⁷

¹⁴ OAKLEYOVÁ, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. 2000, s. 120.

¹⁵ MEAD, Margaret. *Pohlaví a temperament u tří primitivních společností*.

¹⁶ Sandra Bemová - (22.06.1944 – 20.05.2014) byla americkou psycholožkou, která se zabývala androgynickými a gendrovými studiemi. Je známá svými pracemi o genderových rolích, genderové polarizaci a genderových stereotypch, které vedly k rovnějším pracovním příležitostem pro ženy ve Spojených státech.

¹⁷ ILIN, Yevgeniy. *Pol i gender*. 2010, s. 534.

3.7 Maskulinita/Feminita

Rozdíl mezi muži a ženami spočívá nejen v různých fyzických a fyziologických vlastnostech, ale také ve zvláštnosti psychických osobitostí. Dříve se předpokládalo, že maskulinita a feminita jsou protichůdné pojmy, a proto každá odchylka od standardu se nazývala abnormální.

V problematice kulturních stereotypů maskulinity a feminity je patrný další trend: postava muže je neoddělitelně spojena s fyzickou prací a aktivním společenským životem, naopak postavu ženy si nelze představit bez rodiny a dětí. Mezi maskulinní rysy jsou tradičně přijímány touha dominovat, nebojácnost, racionalita, aktivita, ochota riskovat. Pro ženy jsou více charakteristické citlivost, laskavost, láska k dětem, touha dávat péči.

Je důležité soustředit pozornost na skutečnost, že genderové kategorie "maskulinita" a "feminita" nemají jednoznačnou definici. Nejčastěji individuální vlastnosti, stereotypy hromadného vědomí a společenské normy nejsou stejné.¹⁸

Ke kulturám feminního typu patří Švédsko, Norsko, Nizozemsko, Dánsko, Finsko, Chile, Portugalsko, Rusko, Ukrajina a další země. K maskulinním kulturám patří Japonsko, Rakousko, Venezuela, Itálie, Švýcarsko, Mexiko, Velká Británie, Německo a další země.

4 Diskriminace

Diskriminace ([lat.](#) *discriminare* = rozlišovat) je termín označující omezení lidských práv a povinností podle určitých kritérií.

Tradičně pod diskriminací bylo chápáno omezení práv podle příznaků, které objektivně neovlivňují schopnost osoby realizovat práva. Zejména rasa, národnost, sexuální orientace, politické nebo náboženské přesvědčení nemají vliv na schopnost jedince k výkonu určité práce.¹⁹

18 ILIN, Yevgeniy. *Pol i gender*. 2010, s. 530.

19 BOBEK, M, BOUČKOVÁ, P, KUHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. 2007, s. 37.

Co není diskriminace?

Zákoník práce definuje, co není diskriminace: „*Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu*“.²⁰

V současné době mezi lidmi existují rozdíly, které vyplývají z jejich postavení v právních vztazích, od sociálního postavení, věku, pohlaví, národnosti, rasy atd. Tyto rozdíly mohou oslabit skutečný stav jedné osoby vůči druhé.

Aby se mohly důsledky nerovnosti mezi lidmi zmírnit, zákonodárce by měl přijmout právní předpisy, které tyto nedostatky vyplývající z faktických rozdílů mezi lidmi vyrovnávají. Jednou z norem, ve které je cílem zmírnit skutečné rozdíly mezi lidmi, je zákaz diskriminace.²¹

Přímá a nepřímá diskriminace

Diskriminaci lze rozdělit na **přímou a nepřímou**:

Přímá diskriminace spočívá v tom, že jednání s určitou osobou na základě určitého diskriminačního důvodu, je méně výhodné než zacházení s jinou osobou ve srovnatelné situaci jako například diskriminace z důvodu těhotenství. Dalším příkladem přímé diskriminace je, pokud zaměstnavatel podá inzerát, že na nabízenou pracovní pozici hledá muže ve věku do 35 let.²²

²⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §16, odst. 3.

²¹ *Neviditelný problém : rovnost a diskriminace v praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR.* 2010, s. 17.

²² Tamtéž.

Nepřímá diskriminace může být stanovena v případech kdy je diskriminovaná osoba znevýhodňována v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení.²³

Jako nepřímou diskriminaci v praxi lze považovat situaci, kdy zaměstnavatel do inzerce na pracovní pozici napíše: "Do mladého a dynamického kolektivu přijmeme....". To znamená, že starší uchazeči jsou vyloučeni z výběrového řízení.

5 Genderová segregace českého trhu práce

V dnešní době je kladen velký důraz na problémy socioekonomického postavení mužů a žen.

Od roku 1970 ve světě byla učiněna opatření a zpracovány nástroje pro dosažení genderové rovnosti.

Stěžejní přístupy k rovnosti pohlaví jsou formulovány v dokumentech OSN. V nich práva žen jsou považována za nedílnou součást lidských práv a jsou uvedeny hlavní směry a úkony zaměřené na dosažení rovnosti žen a mužů.²⁴

Genderová segregace trhu práce je složitým a dlouhodobě přetrvávajícím jevem. Segregace reprezentuje genderovou dělbu práce a v důsledku toho také dělení sektorů, zaměstnání a pracovních pozic na ty, kde dominují muži, a na ty, kde dominují ženy.

Segregace práce úzce souvisí s genderovou strukturou společnosti, je jednou z jejích hlavních součástí a jednou z hlavních forem genderových nerovností v práci. Genderová struktura trhu práce není stanovena na základě biologického pohlaví, ale spíše na základě genderových režimů které jsou této struktuře a jejím jednotlivým složkám přisuzovány, a na základě genderových významů „ženské“ a „mužské“ práce a potenciálu, jak je společnost vytváří a ve své každodennosti obnovuje a transformuje.

Existuje několik forem genderové segregace. Rozlišujeme segregaci zaměstnání, horizontální a vertikální segregaci. Při rozlišení sektorové segregace a segregace zaměstnání je patrné, že jde o zastoupení žen a mužů v jednotlivých sektorech trhu práce

²³ Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), §3 odst.1.

²⁴ MALTSEVA, Inna, ROSHCIN, Sergey. *Gendernaya segregatsiya i trudovaya mobilnost*. 2007, s. 8.

(služby, průmysl, zemědělství) či v jednotlivých zaměstnáních (v závislosti na podrobnosti klasifikace zaměstnání).

Vertikální segregace spočívá v nerovnoměrném rozdělení obou pohlaví v rámci pracovní hierarchie na trhu práce tak, že muži jsou nejčastěji koncentrováni do řídicích pozic a ženy převážně do asistenčních a administrativních pozic. Horizontální segregace je tradičně chápána jako profesionální segregace, tj. rozdělení mužů a žen do různých oborů, kdy ženy pracují zejména v oborech zaměřujících se na péči o druhé lidi (např. zdravotní sestra) a muži spíše v technických oborech.²⁵

6 Nejčastější zaměstnání žen v ČR

Současná nejčastější zaměstnání českých žen (odvětví):

- 1) Jedním z nejčastějších odvětví, ve kterém jsou zaměstnány ženy, je zpracovatelský průmysl. V roce 2017 bylo v této kategorii zaměstnáno 9,91% žen; v roce 2016 to bylo dokonce 9,78%. Jedná se o dělnice montující mechanická zařízení, elektrická a elektronická zařízení a výrobky ze dřeva, kovů, kartonu či textilu, zejména na montážních linkách.
- 2) Téměř 6% (5,81%) žen je zaměstnáno v zařízeních pro zdravotní a sociální péči. Od roku 2016 došlo k málo významnému posunu, protože tehdy bylo zaměstnáno 5,84%, což je o 0,3% méně oproti roku 2017. Většinu takto zaměstnaných tvoří ošetrovatelky a všeobecné zdravotní sestry, dále jde o porodní asistentky, sestry pro péči o dítě, sestry pro psychiatrickou péči a sestry pro intenzivní péči. Ženy tvoří 80% všech pracovníků v tomto oboru.²⁶
- 3) 5, 15 % žen pracuje ve sféře vzdělávání. Většina žen pracuje jako učitelky základních škol a předškolní výchovy. Ženy v těchto zaměstnáních představují 77% všech zaměstnanců.
- 4) Častým zaměstnáním pro české ženy je odvětví administrativní a podpůrné činnosti. V roce 2017 podíl zaměstnaných v této kategorii byl 1,96%. Ženy tvoří 43% všech pracovníků v tomto odvětví. Tato kategorie zahrnuje sekretářky,

²⁵ KRÍŽKOVÁ, Alena, SLOBODA, Zdeněk. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. 2009, s. 13.

²⁶ KRÍŽKOVÁ, Alena, SLOBODA, Zdeněk. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. 2009, s. 22.

referentky osobních oddělení, pracovnice v oblasti účetnictví, fakturace, kalkulací a rozpočtů.²⁷

Tabulka č.1 - Nejčastější zaměstnání žen v ČR

	2016(%)	2017(%)
Zpracovatelský průmysl	9,78	9,91
Zdravotní a sociální péče	5,84	5,81
Vzdělávání	5,07	5,15
Administrativní a podpůrné činnosti	2,03	1,96

Zdroj: ČSU, vlastní zpracování

7 Ženy ve statistických ukazatelích

Míra ekonomické aktivity vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných (pracovní síly) na počtu všech osob patnáctiletých a starších.²⁸

Tabulka č. 2 - Míra ekonomické aktivity podle věku (v %)

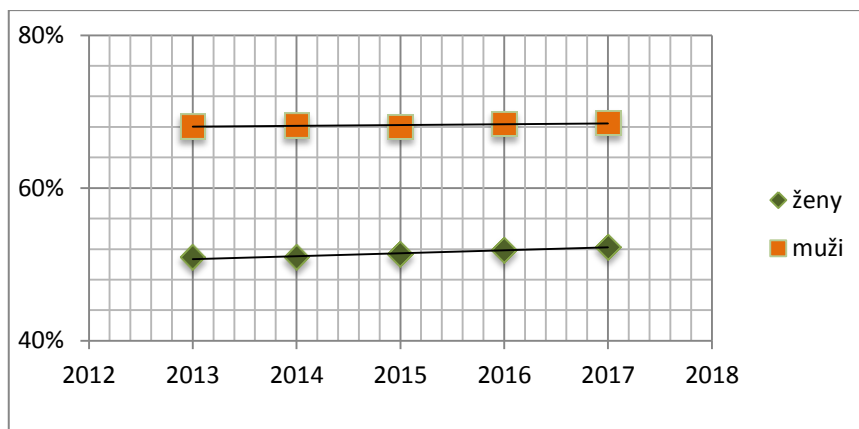
Věková skupina	2013		2014		2015		2016		2017	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
15-24	26,1	36,8	26,1	38,1	27,4	37,4	26,2	37,5	26,6	36,5
25-39	73,4	95,8	72,4	95,8	72,1	95,4	73,0	95,5	72,6	95,5
40-54	91,7	95,9	91,6	95,5	91,2	95,4	91,1	95,3	91,1	95,8
55-64	44,2	66,1	46,3	67,9	48,3	68,3	51,2	70,9	54,5	73,2
celkem	50,9	68,1	50,9	68,2	51,3	68,0	51,9	68,4	52,3	68,5

Zdroj : ČSU, vlastní zpracování

²⁷ Český statistický úřad [online]. [2019-02-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/45379596/11002617A5.pdf/a8564972-87ac-446e-9dcf-7cce5534c534?version=1.2>

²⁸ Český statistický úřad [online]. [2019-02-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-rijen-2018>

Graf č. 1 - Míra ekonomické aktivity podle věku (celkem)



Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 2 je reprezentovaná míra ekonomické aktivity podle věku, která charakterizuje postavení žen na trhu práce v České republice. Tabulka je rozdělená do vybraných let a věkových skupin, ve kterých jsou uvedeny jednotlivé statistiky v rámci pohlaví. Předložené statistiky jsou na základě šetření Českého statistického úřadu.

Míra ekonomické aktivity v roce 2017 dosahovala u žen hodnoty 52,3% a v porovnání s rokem 2016 se zvýšila o přibližně 0,4%. Jinými slovy počet ekonomicky aktivních žen od roku 2013 do roku 2017 stoupl o 1,4%. Nicméně v porovnání s muži je míra ekonomické aktivity žen nižší. Ta dosahovala u mužů v roce 2017 hodnoty 68,5%, což je o 16,2% více než u žen.

Ekonomicky nejaktivnější věkovou skupinou mužů je skupina 25-39 let, jejíž hodnota činí 95,6%, ekonomická aktivita žen v této věkové skupině činí 72,7%. Ženy jsou ekonomicky nejaktivnější ve věkové skupině 40-54 let, hodnota jejich ekonomické aktivity činí v této skupině téměř 91,3%. Muži v této věkové skupině svojí ekonomickou aktivitou převyšují ženy, tato hodnota činí 95,58%. V grafu č. 1 je ukázána míra ekonomické aktivity mužů a žen v ČR v několika vybraných letech.

Značný rozdíl je vidět ve věkové skupině 25-39 let, kdy se ženy zpravidla starají o děti a na dobu neurčitou opouštějí trh práce. Nejvyšší ekonomické aktivity dosahují ženy ve věku 40-54 let a muži ve věku 25-39 let. V letech 55-64 většina žen přerušuje svou ekonomickou aktivitu.

8 Zaměstnanost a nezaměstnanost žen

8.1 Zaměstnanost mužů a žen v ČR

Jedním z bodů Všeobecné deklarace lidských práv vydané Organizací spojených národů je právo na práci a svobodnou volbu zaměstnání.²⁹

Vývoj zaměstnanosti žen je podstatně ovlivněn socioekonomickými změnami ve společnosti. V tradiční zemědělské společnosti role mužů a žen byly přesně definovány, avšak práce obou pohlaví byla nezbytná, vzájemně se doplňovala a nebyla podceňována. S příchodem průmyslové revoluce se zaměstnání stává způsobem obživy a zabezpečení rodiny. Průmyslová revoluce měla významný vliv na postavení žen v rodině a ve společnosti. Dochází k oddělení bydliště a pracoviště, hlavní práce už se neodehrává v domácnosti a na poli, ale v továrně. Mnoho žen, ačkoliv zaměstnaných, se ocitají v plně finanční závislosti na mužích.³⁰

V 50. letech Česká republika přispívá k masovému vtahování žen na pracovní trh, k výstavbě školek a jeslí, dokonce dochází k propagaci sušeného mléka jako zdravějšího než mateřského, proto aby se ženy vrátily do zaměstnání co nejdříve. S rozvojem příležitostí vzdělávání v 70. a 80. letech přichází na pracovní trh nová vzdělaná pracovní síla a ženy se začínají uplatňovat na pracovních pozicích odpovídajících jejich kvalifikaci. Zároveň s tím, jak se navyšovalo vzdělání žen, snižoval se význam zemědělství a vzrostl sektor veřejných služeb. Nejčastěji ženy přicházejí do oblasti administrativy a služeb. Přestože dostávají nízkou mzdu, vykonávají nemanuální druhy práce v dobře vybaveném prostředí.

Účast žen na trhu práce je důležitá z mnoha důvodů. Tato účast je zdrojem ekonomické nezávislosti žen, dává jim právo na sociální a důchodové zabezpečení a příslušné zdravotní služby, stejně jako příležitosti pro zlepšení společenského postavení a osobní rozvoj. V rámci rodiny se placená pracovní činnost žen odráží na jejich roli

²⁹ KRAUSE, Danica. *Analýza trhu práce České republiky z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu: moderní společnost a její proměny: gender v managementu: dílčí studie.* 2005.

³⁰ ČERMÁKOVÁ, Marie. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice.* 2002.

a autoritě v domě a dává nejen příjmy, ale také slouží za vzor členům rodiny, zejména dětem.³¹

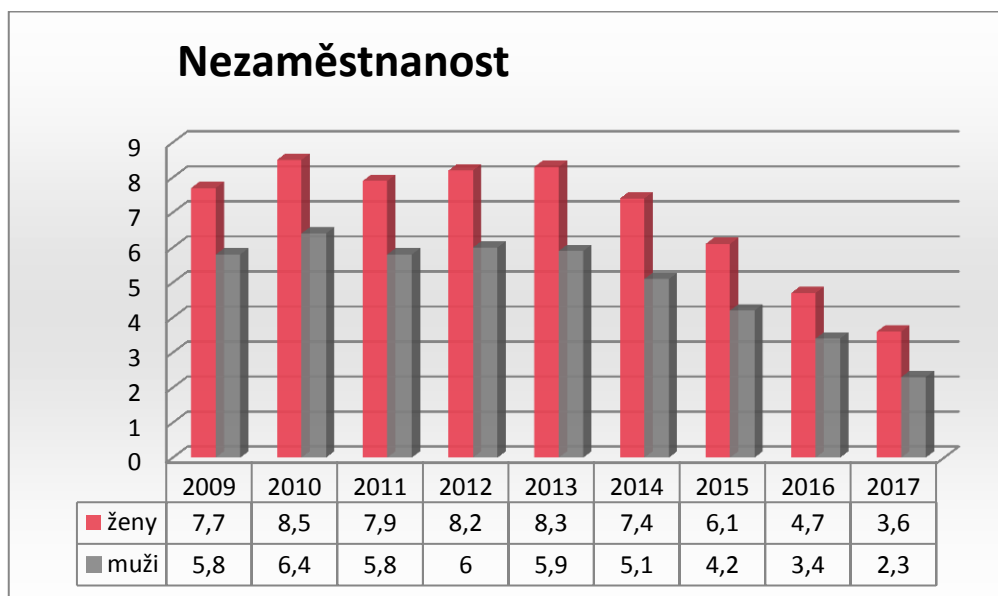
Při přechodu k tržní ekonomice se ženy ocitnou v jiném pracovním prostředí, kde jsou také překážky a příležitosti. Pokud ženy chtějí mít práci, musí se zapojit do soutěže o ni, protože počet stabilních vládních pracovních míst klesá. V současné době se staly velmi populární alternativní formy zaměstnání, jako je zaměstnání na částečný úvazek a práce na smlouvu na dobu neurčitou.³²

8.2 Nezaměstnanost mužů a žen v ČR

Vývoj míry nezaměstnanosti mužů a žen od roku 2009 lze pozorovat v následující tabulce. Míra nezaměstnanosti žen roste mnohem dynamičtěji, než je tomu u mužů a citlivěji reaguje na negativní vývoj v nabídce práce na trhu práce.³³

Míra nezaměstnanosti mužů vykazuje menší dynamiku a dosahuje nižších hodnot.

Graf č. 2 - Nezaměstnanost mužů a žen v ČR



Zdroj: ČSU, vlastní zpracování

³¹ *Women in Transition*, Regional Monitoring Report no. 6, International Child Development Centre, Florence, 1999 [online]. [cit. 2019-01-20]. Dostupné z [www: https://www.unicef-irc.org/publications/36-women-in-transition.html](https://www.unicef-irc.org/publications/36-women-in-transition.html)

³² MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2002, s. 45.

³³ KRAUSE, Danica. *Analýza trhu práce České republiky z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu: moderní společnost a její proměny: gender v managementu: dílčí studie*. 2005, s. 13.

V letech 2009-2010 počty nezaměstnaných výrazně rostly, a to jak žen, tak mužů. Tento dopad je vysvětlován působením krize zejména v průmyslových, tj. výrobních odvětvích. Ale v následujícím roce 2011 došlo k poklesu počtu nezaměstnaných. Klesající trend vykazovaly v letech 2013-2017 také počty osob dlouhodobě nezaměstnaných. V současnosti jejich počty kolísají.³⁴

9 Dokumenty zabývající se diskriminací

- Listina základních práv a svobod („LZPS“)
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce („Zákoník práce“)
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti („Zákon o zaměstnanosti“)
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen („Úmluva“)
- Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací („Antidiskriminační zákon“)

9.1 Listina základních práv a svobod („LZPS“)

Listina základních práv a svobod vznikla v roce 1991, jako ústavní zákon č.2/1993 Sb. ve znění Ústavního zákona č. 162/1998 Sb. Listina se skládá ze 44 článků členěných do šesti hlav:

- *Hlava první - Obecná ustanovení*
- *Hlava druhá - Lidská práva a základní svobody*
- *Hlava třetí - Práva národnostních a etnických menšin*
- *Hlava čtvrtá - Hospodářská, sociální a kulturní práva*
- *Hlava pátá - Právo na soudní a jinou právní ochranu*
- *Hlava šestá - Ustanovení společná*

Listina základních práv a svobod zakotvuje základní principy rovnosti lidí, ústavní principy ochrany života a zdraví, lidské svobody a důstojnosti.³⁵

³⁴ Český statistický úřad [online]. [2019-02-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/60622084/300002180433.pdf/61f2c6fa-ef13-47fd-8ff8-111871e867ca?version=1.1>

³⁵ Usnesení č. 2/1993 Sb., [online]. [cit. 2019-03-10]. Dostupné z www: <https://zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>

Zákaz diskriminace vyjadřuje článek 1 hlava první: „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.*“³⁶

Rovnost a svoboda je zaručena všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. V článku 28 se jedná o principu spravedlivé odměny za práci: „*Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.*“ Článek 29 stanovuje právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.³⁷

9.2 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Zákoník práce)

1. ledna 2007 nabyl účinnosti nový Zákoník práce (ZP), zákon č. 262/2006 Sb.

Nový zákoník práce vychází z pojmu Závislá práce. §2 definuje tento pojem jako: *práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*³⁸

Pokud se podíváme na nový zákoník práce v jednotlivých ustanoveních, která se nějakým způsobem dotýkají diskriminace, je nutno věnovat pozornost konkrétně hlavě IV: Rovné zacházení a zákaz diskriminace.

V §16 se určuje povinnost rovného 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*“³⁹

³⁶ Tamtéž.

³⁷ Usnesení č. 2/1993 Sb., [online]. [cit. 2019-03-10]. Dostupné z www: <https://zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>

³⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §2, [online]. [cit. 2019-01-14]. Dostupné z www: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

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

Zákoník práce také stanovuje, co se za diskriminaci nepovažuje. Diskriminace nenastává pokud povaha pracovních činností požaduje rozdílné zacházení s muži a ženami.⁴⁰

9.3 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (Zákon o zaměstnanosti)

Zákon o zaměstnanosti zakazuje jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích, jakož i jednání spočívající v navádění k diskriminaci.

V hlavě II se stanoví povinnost rovného zacházení bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyk, víru a náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborové organizace a jiné sdružení, národnosti, etnický nebo sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav, věk, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině.⁴¹

9.4 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (Úmluva)

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen byla přijata 18. prosince 1979 a je považována za mezinárodní deklaraci ženských práv.

Mezinárodní právo v oblasti lidských práv ukládá státu právní povinnost vymýtit diskriminaci žen a mužů ve všech oblastech života. Tento závazek vyžaduje, aby státy dělaly opatření pro boj s pohlavními stereotypy jak ve veřejném, tak i soukromém životě, jakož i upustit od vzniku stereotypů.

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen stanoví v rámci článku 5, že státy a smluvní strany přijmou veškerá příslušná opatření:

- ❖ *ke změně společenských a kulturních zvyklostí pokud jde o chování mužů a žen s cílem dosáhnout odstranění předsudků a zvyků a všech jiných praktik založených*

⁴⁰ Tamtéž.

⁴¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §4, odst. 2.

na myšlenku podřazenosti nebo nadřazenosti některého z pohlaví nebo na stereotypních úlohách mužů a žen;

- ❖ *k zabezpečení toho, aby rodinná výchova zahrnovala řádné pochopení mateřství jako společenské funkce a uznání společné odpovědnosti mužů a žen za výchovu a rozvoj jejich dětí, přičemž se rozumí, že zájem dětí se ve všech případech staví na první místo.⁴²*

9.5 Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (Antidiskriminační zákon)

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací tzv. antidiskriminační zákon, byl přijat poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR 17. června 2009. Zákon nabyl účinnosti 1. září 2009.⁴³

Hlavním cílem antidiskriminačního zákona je poskytnutí právní ochrany postiženým osobám před diskriminací. Diskriminace je podle zákona zakázána ve věcech členství v profesních komorách a odborových organizací, v oblasti sociálního zabezpečení, přístupu ke zdravotní péči a vzdělání. V případech snížení důstojnosti osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře, osoba má právo požadovat náhradu nemajetkové újmy v penězích.⁴⁴

Antidiskriminační zákon zakotvuje povinnost rovného zacházení a zakazuje diskriminaci z důvodu:

- *rasy,*
- *etnického původu,*
- *národnosti,*
- *pohlaví,*
- *sexuální orientace,*

⁴² Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen [online]. [cit. 2019-01-20]. Dostupné z [www:https://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rlp/dokumenty/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen-19711/](https://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rlp/dokumenty/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen-19711/)

⁴³ Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon [online]. [cit. 2019-01-20]. Dostupné z [www:https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198](https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198)

⁴⁴ *Neviditelný problém : rovnost a diskriminace v praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR.* 2010, s. 21.

- věku,
- zdravotního postižení,
- náboženského vyznání,
- víry či světového názoru⁴⁵

Dalším důležitým přínosem antidiskriminačního zákona je, že jsou vymezeny pojmy přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, včetně sexuálního obtěžování, přípustné formy rozdílného zacházení, zásada rovného zacházení pro muže a ženy v sociálním zabezpečení pracovníků a upraveny právní prostředky ochrany před diskriminací.⁴⁶

10 Rovné příležitosti žen a mužů

Každý člověk by měl mít možnost bez omezení rozvíjet své schopnosti, využívat šance a možnosti, rozhodovat se bez omezení vycházející z přísně definovaných genderových rolí.

Základním principem rovných příležitostí je spokojenost v životě. Hlavní předpoklad dosažení této míry příležitostí spočívá v možnosti rovného postoje žen i mužů v oblasti vzdělání, zaměstnání a přístupu k veřejným zdrojům.

Jednou z oblastí, kde lze pozorovat významnou nerovnost mezi příležitostmi žen a mužů, je trh práce. Cílem rovných příležitostí na pracovním trhu je především poskytování ženám stejných šancí v přístupu k zaměstnání, odborné přípravě a pracovním podmínkám, což předpokládá také získání srovnatelné odměny za stejnou práci, jako získávají muži.⁴⁷

Antidiskriminační zákon obsahuje principy rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a podnikání, v otázkách členství v profesních komorách a odborových organizacích, přístupu ke zdravotní péči a vzdělání.

⁴⁵ Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, §2, odst. 3 [online]. [cit. 2019-01-20]. Dostupné z [www: http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198](http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198)

⁴⁶ *Neviditelný problém : rovnost a diskriminace v praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR.* 2010, s. 23.

⁴⁷ *Trh práce očima žen, studie o uplatnění žen na trhu práce* [online]. (PDF) [2019-03-01]. Dostupné z [www: http://zahajenipodnikani.cz/files/studie.pdf](http://zahajenipodnikani.cz/files/studie.pdf)

Zákon také obsahuje seznam rozdílného zacházení, které se za diskriminaci nepovažuje:

- z důvodu pohlaví, zdravotního postižení a věku
 - rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství,⁴⁸
 - rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany osob se zdravotním postižením,
 - rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy.⁴⁹

- z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru⁵⁰
 - rozdílné zacházení při poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života,
 - výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb.⁵¹

⁴⁸ Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon §6 [online]. [cit. 2019-01-20]. Dostupné z [www: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198](https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198)

⁴⁹ Tamtéž, §6, odst. 5.

⁵⁰ Tamtéž, §7, odst. 1.

⁵¹ Tamtéž, § 6.

11 Cíle udržitelného rozvoje

Organizace spojených národů (OSN) vznikla v roce 1945 a je největší mezinárodní organizací, jejímiž členy jsou téměř všechny státy světa. Organizace má za úkol udržovat ve světě mír a bezpečnost, pomáhat řešit problémy, které se dotýkají každého člověka, vážit si lidských práv a poskytovat státům podporu ke spolupráci ve všech oblastech.

V září 2015 na summitu OSN bylo přijato sedmnáct cílů udržitelného rozvoje. Hlavním smyslem cílů udržitelného rozvoje je, aby každý člověk na zemi mohl žít důstojně bez chudoby, hladu a nerovnosti a mohl plně rozvinout svůj potenciál.⁵²

Pátý cíl udržitelného rozvoje zmiňuje nutnost ukončení všech forem diskriminace žen a dívek všude na světě. Rovnost mezi muži a ženami by měla být patrná nejen v právech a povinnostech, ale i v příležitostech k adekvátnímu rozvoji osobního potenciálu každého člověka.

Dále pátý cíl lze rozdělit do podcílů které taky přímo souvisí s rovností mužů a žen:

- ✓ *5.2 Eliminovat všechny formy násilí vůči ženám a dívkám ve veřejné i soukromé sféře, včetně obchodu s lidmi a sexuálního či jiného vykořisťování*
- ✓ *5.5 Zajistit ženám rovné příležitosti a plnou a efektivní účast na rozhodování na všech úrovních v politickém, ekonomickém i veřejném životě*
- ✓ *5.a Provést reformy, které ženám zajistí rovná práva k ekonomickým zdrojům, možnost vlastnictví a hospodaření s pozemky i dalších forem vlastnictví, přístup k finančním službám, dědictví a přírodním zdrojům v souladu s národní legislativou*
- ✓ *5.c Přijmout a posílit vhodné politiky a vymahatelné právní předpisy pro prosazování rovnosti žen a mužů a posilování postavení žen a dívek ve všech sférách.*⁵³

⁵² Cíle udržitelného rozvoje. OSN [online]. [cit. 2019-01-23]. Dostupné z [www: http://www.osn.cz/osn/hlavni-temata/sdgs/](http://www.osn.cz/osn/hlavni-temata/sdgs/)

⁵³ Cíle udržitelného rozvoje. OSN [online]. [cit. 2019-01-23]. Dostupné z [www: http://www.osn.cz/sdg-5-dosahnout-genderove-rovnosti-a-posilit-postaveni-vsech-zen-a-divek/](http://www.osn.cz/sdg-5-dosahnout-genderove-rovnosti-a-posilit-postaveni-vsech-zen-a-divek/)

12 Jak se bránit proti diskriminaci

Každý člověk se může bránit proti všem typům diskriminace. V následující tabulce jsou uvedeny instituce, kam se může obrátit osoba, která má podezření na diskriminaci v zaměstnání či jiných oblastech.

Tabulka č. 1: Kam se obrátit v případech diskriminace

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

Zdroj: zpracováno dle *Gender studies: Neviditelný problém : rovnost a diskriminace v praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR. 2010, s. 27.*

13 Vlastní práce

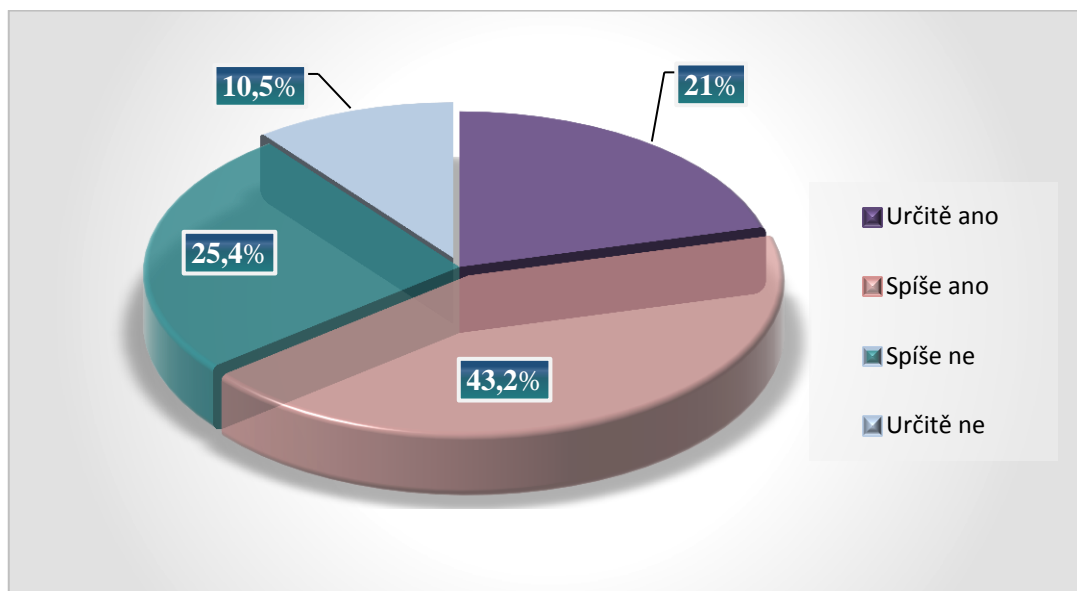
V níže uvedeném dotazníkovém šetření je celkem 20 otázek. Z daných 20 otázek jsou celkem 4 otázky zaměřené na zjištění sociálních a demografických charakteristik cílové skupiny respondentů. Dalších 16 otázek se soustředí a předmět dotazníkového šetření – určení názoru respondentů na problematiku diskriminace žen na trhu práce České republiky.

Celkem bylo získáno 67 odpovědí od stejného počtu respondentů. 43 respondentů (tj. 64,2 %) vyplnilo dotazníkové šetření v češtině, 13 dotázaných lidí (19,4 % účastníků dotazníkového šetření) odpovědělo v anglické verzi dotazníkového šetření, zatímco jenom 11 osob (16,4 %) vyplnilo dotazník v ruštině.

Ze všech 16 otázek, které se zaměřují přímo na předmět dotazníkového šetření, 8 otázek umožňují zjistit postoj respondentů na postavení žen na trhu práce ČR a na existenci popř. absenci diskriminace žen. 2 další otázky se zaměřují na možné řešení problému diskriminace žen a zlepšení jejich postavení na zmíněném trhu. 3 otázky z uvedených 16 otázek slouží k určení toho, jaké praktické zkušenosti s diskriminací žen v pracovním prostředí mají respondenti, zatímco ještě 3 otázky se týkají určení názoru dotázaných osob na obecnou situaci s diskriminací žen na pracovním trhu ČR a na to, jak vnímají budoucí možný vývoj v této oblasti.

13.1 Výsledky dotazníkového šetření

Graf č. 3 - Domníváte se, že ženy a muži v průměru mají stejné schopnosti k tomu, aby zastávali stejnou pozici na trhu práce?



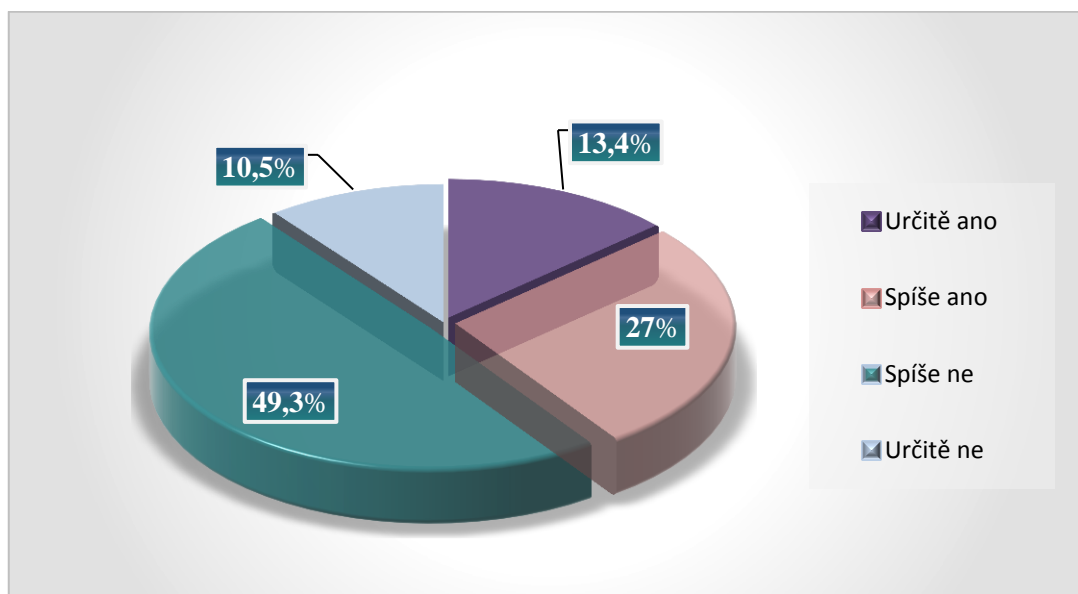
Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z grafu č. 3 lze posoudit, jaký postoj zauímají respondenti vůči tvrzení, jestli muži a ženy disponují stejnými schopnostmi k zastávání též pozice na trhu práce. 64,2 % v různé míře považují schopnosti mužů a žen zastávat stejnou pozici na pracovním trhu za rovnou. Je třeba ale uvést, že větší podíl respondentů pokládá dané schopnosti mužů a žen za stejné jenom spíše, nikoliv určitě. Pouze 21 % všech dotázaných osob se domnívá, že zmíněné schopnosti žen a mužů jsou určitě stejné.

Na druhou stranu, více než třetina respondentů (zhruba 36 %) zvolilo odpovědi „určitě ne“ a „spíše ne“. I ve struktuře záporných odpovědí převládají umírněně záporné odpovědi – možnost „spíše ne“ zvolilo 25,4 % všech respondentů, zatímco na jednoznačně zápornou odpověď („určitě ne“) připadá pouze přibližně 10,5 %.

Z dané skutečnosti vyplývá, že v rámci všech kladných odpovědí, podíl kladných odpovědí („určitě ano“) je vyšší než podíl záporných odpovědí („určitě ne“). Z odpovědí respondentů lze jednoznačně konstatovat, že pro většinu respondentů průměrné ženy a muži mají stejné schopnosti k tomu, aby zastávali stejné pozice na pracovním trhu.

Graf č. 4 - Myslíte si, že ženy a muži v průměru mají stejné reálné možnosti uplatnění na pracovním trhu České republiky?



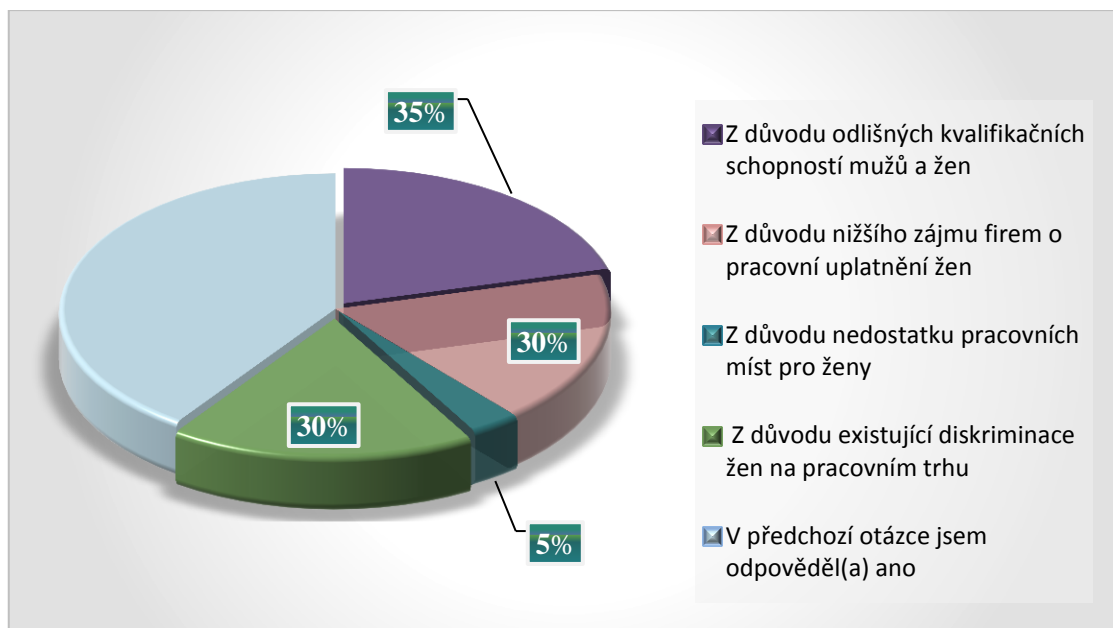
Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf č. 4 udává, že přibližně 60 % (přesněji 59,7 %) celkového počtu osob zúčastněných v dotazníkovém šetření se domnívá, že ženy a muži nemají průměrně stejné možnosti uplatnění na trhu práce ČR. Téměř polovina dotázaných lidí (49,3 %) si myslí, že tyto reálné možnosti spíše neexistují. Jenom 10,5 % souhlasí s tím, že ženy a muži určitě nemají stejné možnosti pracovního uplatnění na pracovním trhu České republiky.

40,3 % respondentů uvedlo, že ženy a muži v ČR spíše anebo určitě mají stejné reálné možnosti pro uplatnění na pracovním trhu. Pro 13,4 % respondentů výše uvedené možnosti jsou určitě stejné jak pro muže, tak i pro ženy. Lze tedy konstatovat, že ve struktuře osob, které možnosti pracovního uplatnění žen a mužů pokládají za stejné, jednoznačně převládá podíl osob s umírněně pozitivním hodnocením tohoto tvrzení. Naopak, ve struktuře záporných odpovědí, podíl respondentů, kteří zvolili určitě záporné, je vyšší v porovnání s kladnými odpověďmi, a to zhruba o 3 % celkového počtu respondentů.

Graf č. 4 na rozdíl od grafu č. 3 poukazuje na skutečnost, že 64,2 % respondentů pokládá schopnosti mužů a žen za stejné, ačkoli pro jenom 40,3 % možnosti pracovního uplatnění mužů a žen jsou totožné.

Graf č. 5-Pokud ne, z jakého důvodu zmíněné možnosti nejsou stejné?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf č. 5 poskytuje údaje o tom, jaké jsou dle respondentů důvody toho, že možnosti žen a mužů jsou na pracovním trhu ČR odlišné. Z celkového počtu respondentů 59,7 % osob se domnívá, že ženy a muži nemají stejné možnosti pro pracovní uplatnění v ČR.

Nejčastějším důvodem absence těchto možností, podle dané cílové skupiny respondentů, jsou odlišné kvalifikační schopnosti mužů a žen. Tento důvod zvolilo 35 % všech osob, které vnímají možnosti pracovního uplatnění mužů a žen jako nestejně. Pro stejný podíl osob (30 % v obou případech) nemožnost stejného uplatnění mužů a žen je dána nižším zájmem firem o pracovní uplatnění žen a kvůli existující diskriminaci žen na českém pracovním trhu.

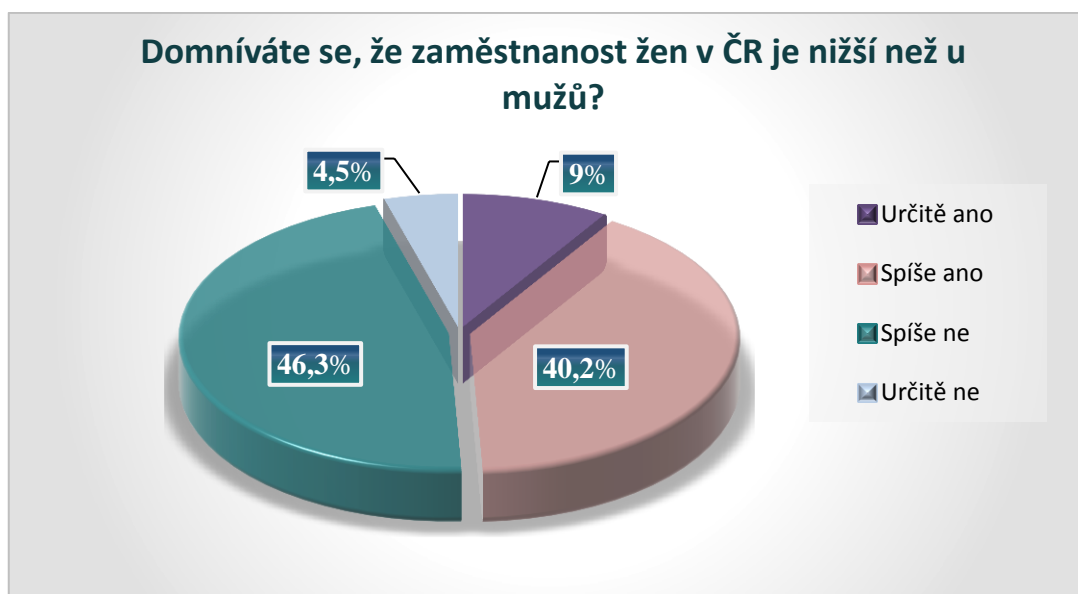
Pouze 5 % z počtu osob, které záporně odpověděly na to, jestli muži a ženy na pracovním trhu mají stejné možnosti, se domnívají, že absence uvedené možnosti je podmíněna nedostatkem pracovních míst pro ženy.

Z odpovědí respondentů je patrné, že důvod odlišných možností pracovního uplatnění žen a mužů na straně pracovního trhu a zaměstnavatelů shledává v souhrnu 65 % z vybraného počtu respondentů. Ačkoliv relativně nejvyšší podíl respondentů jako hlavní překážku stejného pracovního uplatnění žen a mužů vidí jejich lišící se kvalifikační schopnosti (tj. jde o faktor na straně žen a mužů jakožto zaměstnanců), dohromady

65 % dotázaných osob za nemožnost stejného pracovního uplatnění mužů a žen pokládá vnější faktory, neboli faktory závislé na pracovním trhu ČR a na zaměstnavatelích.

Poměrně velké procento osob, které považují diskriminaci žen na pracovním trhu za skutečně existující (jde téměř o třetinu zmíněné části všech respondentů), je znepokojujícím signálem, který svědčí o nespokojenosti respondentů se situací na pracovním trhu České republiky.

Graf č. 6- Zaměstnanost žen a mužů



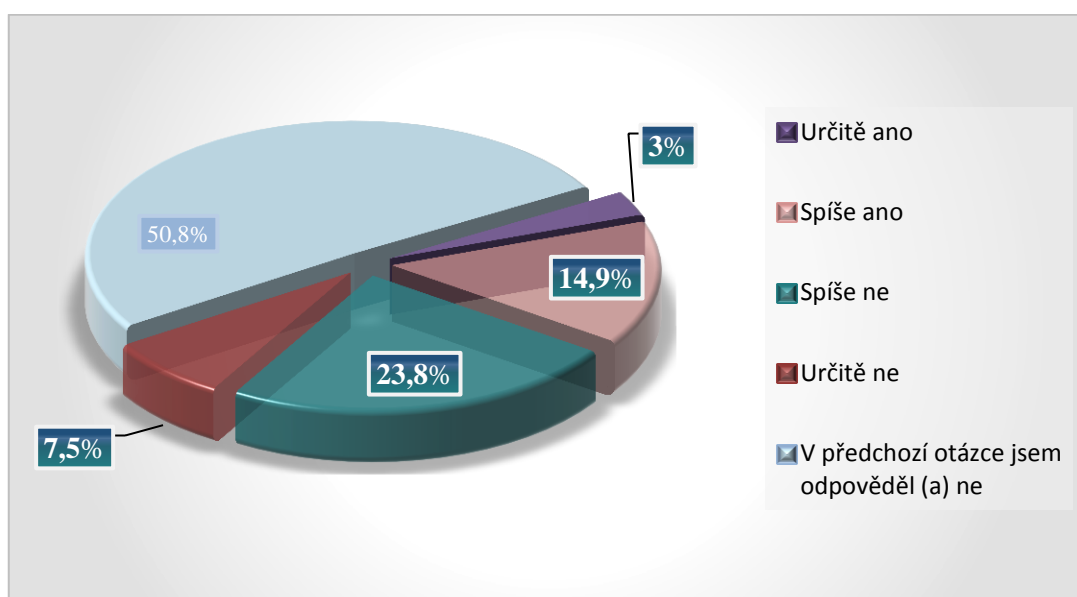
Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf č. 6 znázorňuje, jaký podíl respondentů se nedomnívá, že zaměstnanost žen v České republice je nižší v porovnání s muži. Zhruba 50,8 % respondentů buď určitě, anebo spíše zastává názor, že zaměstnanost žen není nižší než u mužů, tj. je buď stejná, popř. i vyšší. Přibližně 49,2 % dotázaných osob se v různé míře domnívá, že zaměstnanost žen je na území ČR nižší než u mužů.

Z hlediska odpovědí „určitě ano“ a „určitě ne“, je vidět, že dvakrát více respondentů jednoznačně souhlasí s tím, že zaměstnanost žen je nižší než zaměstnanost mužů. Z této skutečnosti vyplývá, že v této otázce je poměrně vysoký podíl osob, které odpověděly jednoznačně kladně (10 %), což ukazuje na existenci relativně vysokého podílu dotázaných osob, domnívajících se, že situace na pracovním trhu ČR z pohledu zaměstnanosti žen a mužů je výrazně v neprospěch žen.

Je důležité dodat, že podíl lidí, kteří jednoznačně nesouhlasí s tím, že zaměstnanost žen je nižší než zaměstnanost mužů, je nejméně početnou skupinou respondentů. Z dané poznámky lze vyvodit závěr, že jenom nepatrná část dotázaných osob je si jistá, že zaměstnanost mužů a žen na pracovním trhu je buď určitě stejná, anebo že ženy dokonce mají vyšší zaměstnanost.

Graf č. 7 - Pokud ano, je zaměstnanost žen v ČR nižší ve všech odvětvích hospodářství?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

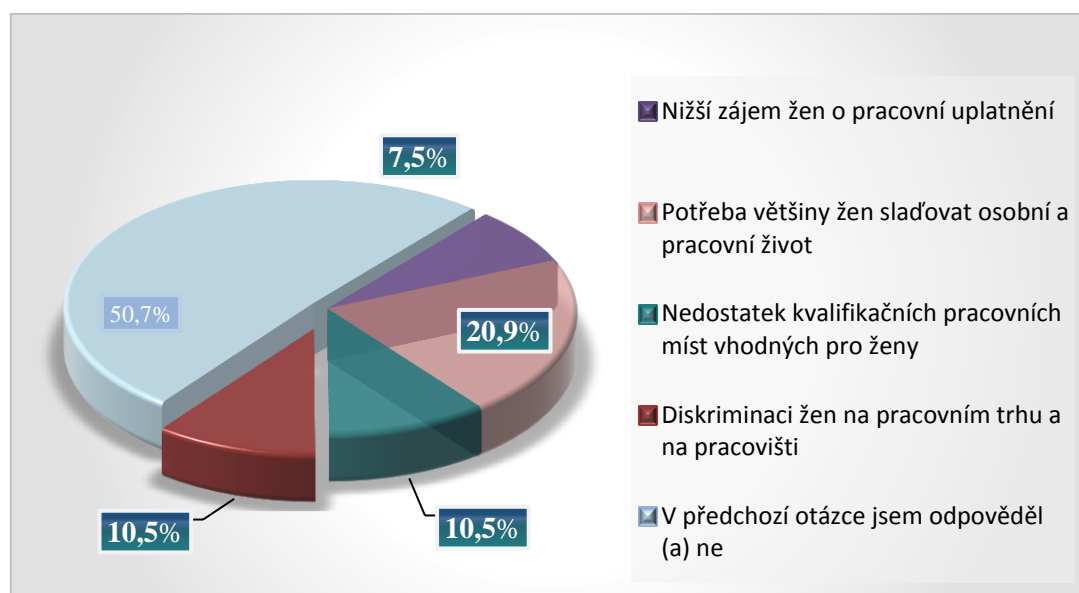
Ze všech respondentů, v předchozí otázce zápornou odpověď zvolilo celkem 50,8%, a proto pouze 49,2 % respondentů odpovídalo na otázku, jestli zaměstnanost žen na území České republiky je ve všech odvětvích nižší než zaměstnanost mužů. 31,3 % celkového počtu respondentů nesouhlasilo s tím, že zaměstnanost žen v České republice je nižší ve všech odvětvích hospodářství.

Nižší podíl respondentů – zhruba 18 % všech respondentů (včetně těch, kdo v grafu č. 6 zvolil odpovědi „určitě ne“ a „spíše ne“), zastává názor, že ženy mají nižší zaměstnanost ve všech hospodářských odvětvích českého pracovního trhu. Podíl osob, které určitě nesouhlasí s dotčeným tvrzením převyšuje podíl určitě souhlasících s ním osob. Na druhou stranu, procento lidí, kteří spíše nesouhlasí s tím, že zaměstnanost žen je nižší ve všech odvětvích českého hospodářství, je 1,6krát více, než těch lidí, kteří spíše souhlasili s daným tvrzením.

Ze struktury odpovědí na tuto otázku lze dospět k závěru, že i pro ty osoby, které považují zaměstnanost žen za nižší než zaměstnanost mužů, jde hlavně o nesoulad v určitých odvětvích, nikoliv ve všech odvětvích českého hospodářství. Takovým způsobem respondenti buď pokládají zaměstnanost mužů a žen za stejnou (nebo dokonce souhlasí s tím, že zaměstnanost žen je vyšší, než zaměstnanost mužů), anebo spatřují nižší zaměstnanost u žen v určitých odvětvích, protože pouze necelá pětina všech respondentů (přibližně 18 %) považuje zaměstnanost žen za nižší ve všech odvětvích české ekonomiky.

Ačkoliv podíl odpovědí „určitě ne“ popř. „spíše ne“ je na grafu č. 5 vyšší než obdobné podíly odpovědí „určitě ano“ a „spíše ano“, platí tvrzení o existenci nižší zaměstnanosti žen jenom v určitých odvětvích ve všech podskupinách respondentů.

Graf č. 8 - Pokud ano, co považujete za důvod nižší zaměstnanosti žen na trhu práce ČR?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

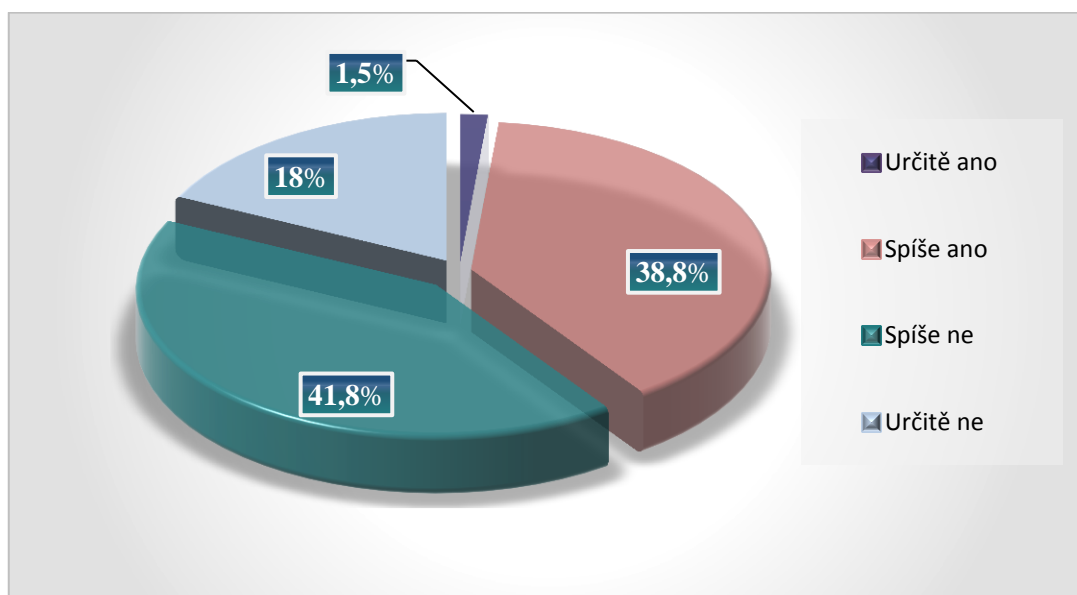
Z hlediska 20,9 % respondentů, důvodem nižší zaměstnanosti žen na pracovním trhu ČR je potřeba většiny žen sladit osobní a pracovní život. Dalším významným důvodem dle dotázaných lidí (v obou případech jde o 10,5 %) je „nedostatek kvalifikačních pracovních míst, které jsou vhodné pro ženy“ a „diskriminace žen na pracovním trhu a na pracovišti“. Lze říct, že v souhrnu 21 % respondentů za důvod nižší zaměstnanosti žen na pracovním trhu ČR označují vnější faktory nezávislé na ženách – jedná se totiž o faktory pracovního trhu.

Pro 7,5 % dotázaných osob, důvodem nižší zaměstnanosti žen je jejich nižší zájem o pracovní uplatnění. Zmíněné odpovědi respondentů mluví o tom, že hlavním důvodem nižší zaměstnanosti žen dle názoru respondentů je jejich vyšší význam v rodinném životě v porovnání s muži, kteří mají možnost se více věnovat pracovnímu životu na úkor toho života rodinného.

Skutečnost, že přibližně stejný úhrnný podíl respondentů vidí důvod nižší zaměstnanosti žen ve faktorech pracovního trhu, ukazuje na nespokojenost respondentů s některými aspekty fungování pracovního trhu ČR – jedná se o existenci kvalifikačních pracovních míst pro ženy a o podmínky pracovního uplatnění žen.

Dá se tedy tvrdit, že u určité části respondentů existuje požadavek na to, aby vláda ČR ve větší míře zohledňovala genderovou stránku pracovního trhu ve smyslu tvorby pracovních míst pro ženy a pro vytvoření pro ně vhodných pracovních podmínek, zvláště s důrazem na potřebu žen sladit osobní a pracovní život, protože i v současné době ženy se více věnují rodinným povinnostem v porovnání s muži.

Graf č. 9- Zda na trhu práce ČR existují rovné pracovní podmínky žen a mužů?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Celkem 59,7 % respondentů se vyslovilo pro to, že pracovní podmínky pro muže a ženy na pracovním trhu ČR nejsou rovné. Zbýlá část dotázaných osob (40,3 %) zastává

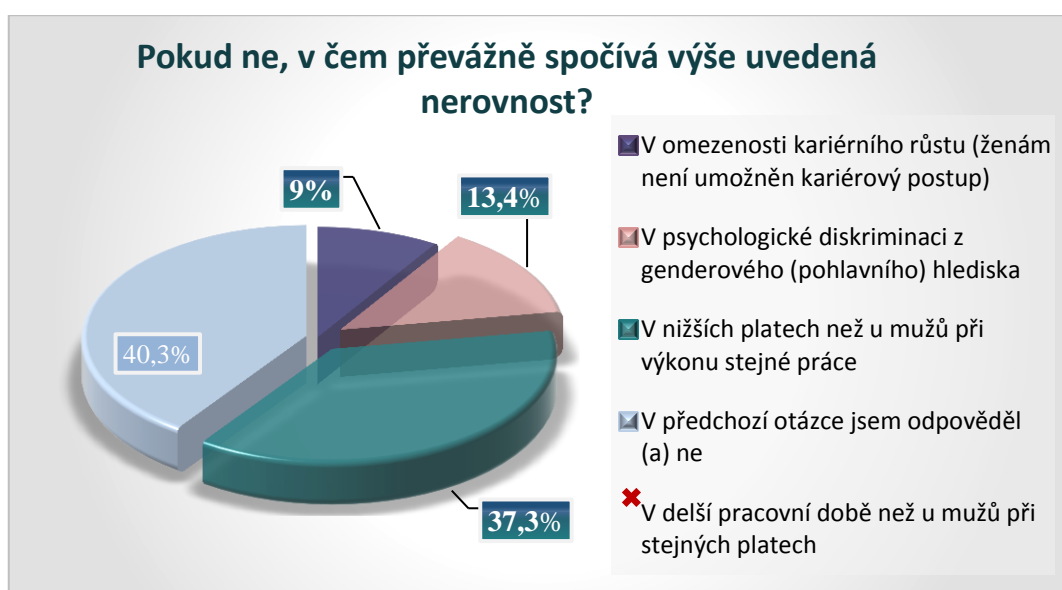
opačný názor, pričomž absolutní většina (38,8 %) z těch, kdo souhlasí s výše uvedeným tvrzením, vyjádřila vlastní názor umírněně (odpověď „spíše ano“).

Podíl lidí, kteří jednoznačně odpověděli „určitě ne“, je vyšší než podíl osob, které zvolily odpověď „ano“ stejné intenzity. Část respondentů, která se v daném případě ztotožnila s tvrzením „spíše ne“, jenom 1,1krát přesahuje obdobný počet osob, které vyjádřily názor, že zmíněné podmínky jsou spíše rovné. V uvedené souvislosti lze mluvit o tom, že existuje relativně velký podíl respondentů, kteří jsou si určitě jistí toho, že pracovní podmínky mužů a žen na českém pracovním trhu nejsou stejné.

Zhruba podobný podíl lidí, kteří odpověděli na tuto otázku „spíše ne“ a „spíše ano“ umožňuje usoudit, že podíl osob s tímto umírněným názorem je v případě obou odpovědí zhruba stejný a že hlavně rozdíl v podílech odpovědí „určitě ne“ a „určitě ano“ způsobil situaci, že úhrnný počet respondentů, kteří nepovažují pracovní podmínky žen a mužů na pracovním trhu ČR za stejné, je vyšší než podíl dotázaných lidí, kteří zastávají opačný názor.

Z údajů grafu č. 9 vyplývá, že pouze 1,5 % všech dotázaných osob určitě souhlasí s tím, že pracovní podmínky mužů a žen na českém pracovním trhu jsou stejné, což lze hodnotit jako velmi nízký podíl, informující o tom, že jenom málo lidí hodnotí pracovní podmínky mužů a žen na pracovním trhu jako subjektivně rovné.

Graf č. 10 - Pokud ne, v čem převážně spočívá výše uvedená nerovnost?



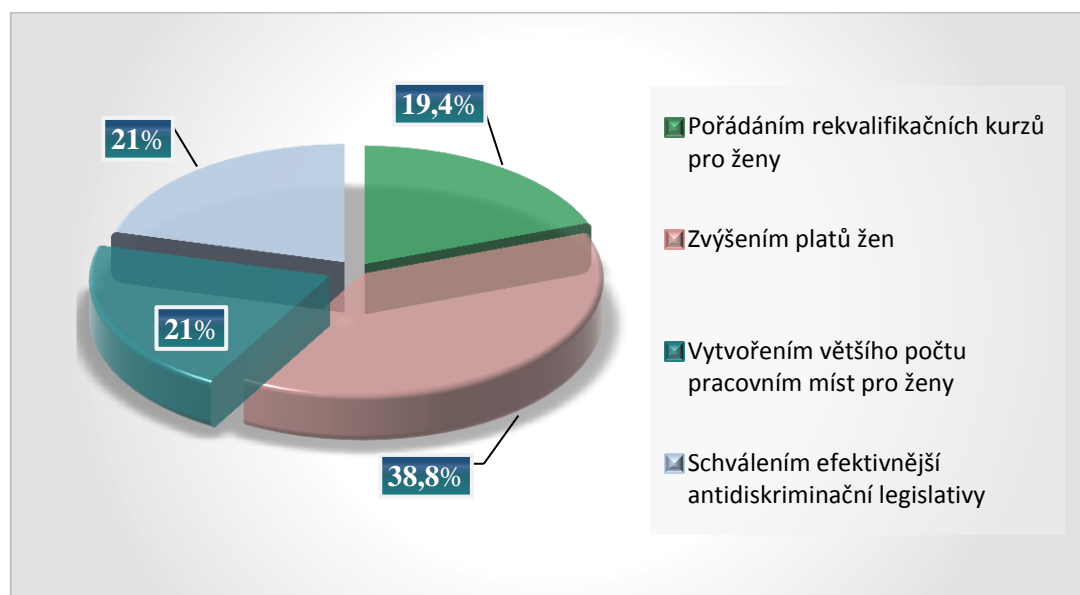
Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Nejčastějším důvodem toho, že pracovní podmínky mužů a žen nejsou rovné, dle 37,3 % všech respondentů je skutečnost, že ženy mají nižší platy než muži při výkonu zcela stejné práce. Další nejčastější odpovědí mezi respondenty byla existence psychologické diskriminace žen z genderového hlediska. Tuto odpověď zvolilo 13,4 % všech dotázaných osob. Omezené možnosti kariérového postupu žen jakožto důvod nerovných podmínek mužů a žen, zvolilo přibližně 9 % všech dotázaných lidí, zatímco 40,3 % v předchozí otázce odpovědělo „spíše ano“ a „určitě ano“.

Protože více než třetina dotázaných lidí hodnotí nižší platy žen v porovnání s muži za hlavní faktor existence nerovnosti podmínek mužů a žen na pracovním trhu ČR, lze konstatovat, že jde o měřitelné a kvantitativní faktory, které vznikly na straně pracovního trhu, nikoliv na straně žen jakožto účastnic pracovních vztahů.

Další 2 faktory sice rovněž souvisí s respondenty vnímanou povahou českého trhu práce (diskriminace žen a omezenost kariérového postupu žen), ale nejsou měřitelné a jsou tedy kvalitativní. Jedná se dohromady o 22,4 % dotázaných osob, které zvolily 2 výše uvedené důvody existence nerovnosti podmínek žen a mužů na pracovním trhu ČR. Je pozoruhodné, že žádný z respondentů, nezvolil možnost, u níž je uvedeno, že důvodem existence dané nerovnosti je delší pracovní doba žen oproti mužům při stejných platech, což znamená, že ani teoreticky, ani prakticky respondenti se nepotýkali se situací, kdy by ženy pracovaly delší dobu ve stejné pracovní pozici a za stejný plat.

Graf č. 11 - Jakým zejména způsobem lze zlepšit postavení žen na pracovním trhu ČR?



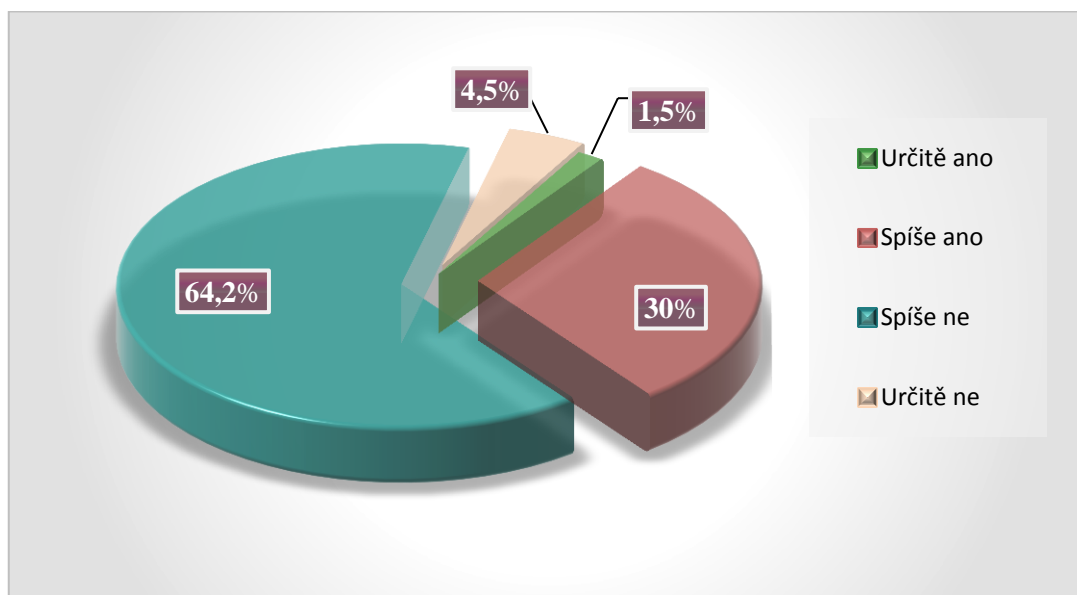
Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

V grafu č. 11, respondentům bylo nabízeno zvolit jeden z uvedených způsobů zlepšení postavení žen na pracovním trhu České republiky. Nejpopulárnější odpovědí bylo zvýšení platů žen, kterou zvolilo 38,8 % celkového počtu dotázaných osob. Stejně procento respondentů (zhruba 21 % v každém ze dvou případů), odpovědělo, že nejvhodnějším způsobem zlepšení postavení žen na českém pracovním trhu je vytvoření vyššího počtu pracovních míst určených pro ženy a schválení efektivnější antidiskriminační legislativy.

Méně populární mezi respondenty byla odpověď pořádání rekvalifikačních kurzů pro ženy, která byla zvolena 19,4 % všech dotázaných osob. Struktura odpovědí respondentů jednoznačně ukazuje na význam zvýšení platů pro ženy jakožto nástroje zlepšení postavení žen na pracovním trhu ČR. Zatímco zvýšení platů závisí jak na státní regulaci pracovního trhu, tak i na konkrétních zaměstnavatelích, 2 další možnosti – vytvoření většího počtu pracovních míst pro ženy a schválení účinných antidiskriminačních právních předpisů, je téměř úplně v kompetenci příslušných státních orgánů.

Tyto orgány mohou pobízet zaměstnavatele vytvářet pracovní místa vhodná pro ženy nebo vytvářet je v rámci státních podniků, zatímco schválení výše zmíněných předpisů může přispět k zlepšení postavení, pokud tyto předpisy určí kritéria faktického zrovnoprávnění mužů a žen v pracovním prostředí a bude-li stát schopen zajistit dodržování těchto kritérií zaměstnavateli.

Graf č. 12 - Přijímá vláda ČR skutečná opatření k zlepšení postavení žen na pracovním trhu?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

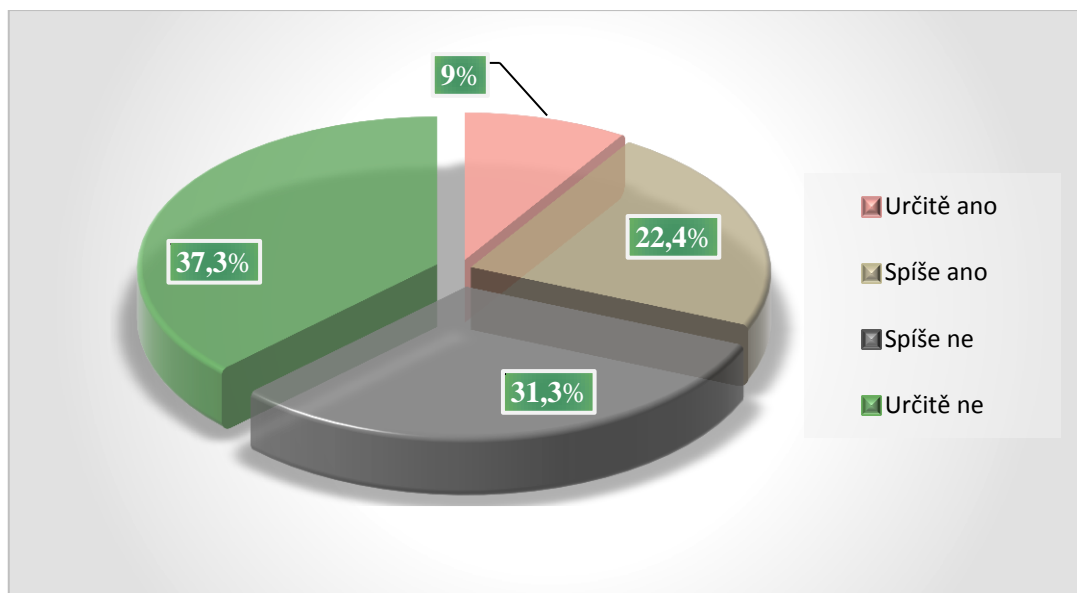
Z grafu č. 12 vyplývá, že 68,7 % respondentů se domnívá, že česká vláda nepřijímá skutečná opatření k zlepšení postavení žen na pracovním trhu České republiky. Necelá třetina účastníků dotazníkového šetření (přesněji 31,3 %) zastává názor, že zmíněná vláda, naopak, zajišťuje přijetí uvedených opatření.

Z poměru počtu osob, které odpověděly „spíše ne“ a „spíše ano“ je vidět, že první zmíněná skupina respondentů 2,15krát převyšuje druhou uvedenou skupinu respondentů. Podíl osob, které zvolily odpověď „určitě ne“ je přitom třikrát vyšší, než podíl lidí, kteří na danou otázku odpověděli „určitě ano“. Dá se konstatovat, že jak z hlediska jednoznačných odpovědí (odpovědi „určitě ne“ a „určitě ano“), tak i z hlediska odpovědí „spíše ne“ a „spíše ano“, zřejmě převažují záporné odpovědi. Toto zjištění svědčí o tom, že mezi respondenty určitě převládá negativní hodnocení činnosti vlády ČR v oblasti zlepšení postavení žen na pracovním trhu České republiky.

Negativní hodnocení činnosti vlády ČR je ovšem, dle většiny respondentů, umírněně záporné (nikoliv jednoznačně záporné), protože určitě negativně tuto činnost vlády ČR hodnotilo jenom 4,5 % celkového počtu respondentů, zatímco umírněně negativní vnímání činnosti vlády České republiky v oblasti zlepšení postavení žen na pracovním trhu země je sledováno u 64,2 % celkového počtu dotázaných lidí, tj. rozdíl

mezi lidmi, kteří spíše negativně hodnotí uvedenou činnost vlády ČR a mezi osobami, které danou aktivitu hodnotí jako určitě negativní, činí 60 %.

Graf č. 13 - Setkával (a) jste s diskriminací žen na pracovišti?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Zhruba 68,7 % respondentů uvedlo, že se nesetkávalo s diskriminací žen na pracovišti. Z uvedeného počtu respondentů, 37,3 % (tj. více než třetina dotázaných lidí) se určitě nesetkávalo s diskriminací žen v pracovním prostředí, zatímco 31,3 % dotázaných osob se s touto diskriminací spíše nesetkávalo. Je patrné, že podíl osob, které se určitě nesetkávaly s diskriminací žen na pracovišti, je vyšší než počet lidí, kteří uvedenou diskriminací spíše nezažili.

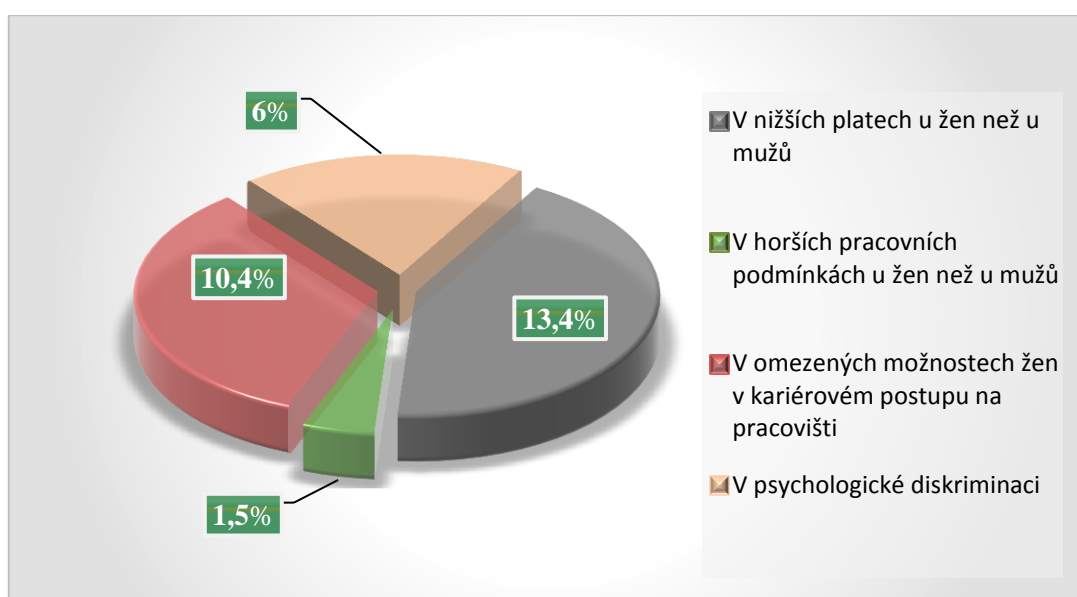
Na druhou stranu, pouze 31,3 % respondentů souhlasilo s tím, že se setkávalo s diskriminací žen na pracovišti. Z daného počtu 22,4 % dotázaných lidí spíše zažilo tuto diskriminaci, zatímco zbylá část – 9,4 % všech účastníků dotazníkového šetření se určitě setkala s diskriminací žen.

Pokud jsou porovnány jednoznačné a umírněné odpovědi, tj. odpovědi „určitě ano“ a „určitě ne“ a také odpovědi „spíše ano“ a „spíše ne“, je vidět, že podíl jednoznačně záporných odpovědí je vyšší, než podíl odpovědí „spíše ne“, a to přibližně o 6 %. Naopak, u kladných odpovědí převažuje podíl umírněných odpovědí („spíše ano“), a to o 13,43 %. Lze usoudit, že podíl respondentů, kteří se určitě setkávali s diskriminací žen, nedosahuje

ani 10 % celkového počtu respondentů, ale podíl těchto, kdo určitě nezažil takovou diskriminaci, je vyšší než třetina všech účastníků dotazníkového šetření.

Dá se konstatovat, že počet dotázaných osob, které se určitě setkaly s diskriminací žen na pracovišti, je poměrně nízký, zatímco podíl lidí, jejichž názor je zcela opačný, je relativně významný, což znamená, že mnozí účastníci dotazníkového šetření nikdy neměli osobní zkušenost s diskriminací žen v pracovním prostředí, přičemž podstatná část respondentů zcela jistě tvrdí, že tuto zkušenost nemá.

Graf č. 14 - Pokud ano, v čem se daná diskriminace projevovala?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z grafu č. 14 vyplývá, že 68,7 % respondentů v předchozí otázce odpovědělo záporně. Z těch osob, které ve výše uvedené otázce odpověděly kladně, hlavním důvodem diskriminace žen v pracovním prostředí nejčastěji jsou jejich nižší platy v porovnání s platy mužů (tuto možnost zvolilo 13,4 % dotázaných osob). Dalším nejčastěji zvoleným důvodem je omezení možností kariérového postupu žen na pracovišti, se kterým se ztotožnilo 10,5 % respondentů zúčastněných dotazníkového šetření.

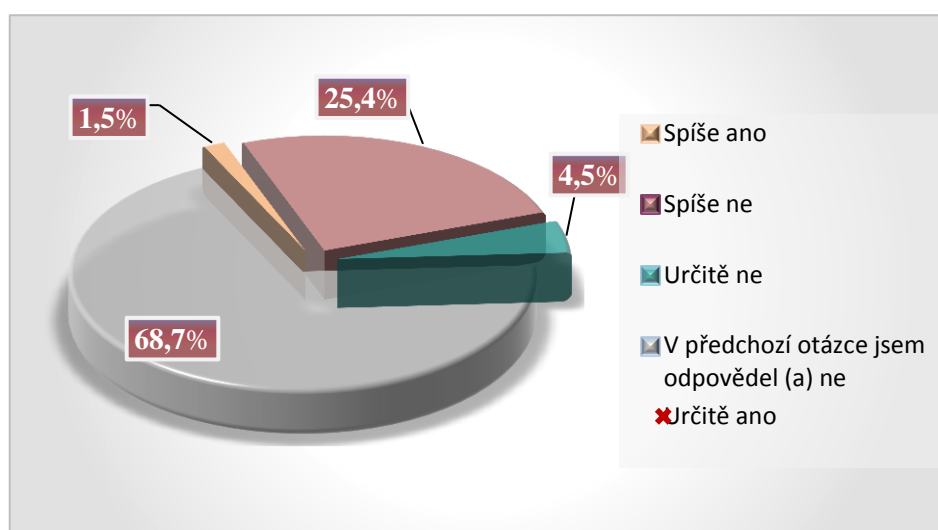
Psychologickou diskriminaci žen na pracovišti za hlavní projev diskriminačních aktivit označilo jenom 6 % dotázaných lidí. Pro 1,5 % respondentů, rozhodujícím projevem diskriminace žen jsou horší pracovní podmínky žen oproti mužům. Struktura záporných odpovědí naznačuje, že nejvýznamnějšími důvody diskriminace žen na pracovišti (celkem 23,9 % všech dotázaných osob) je jejich nižší finanční odměna za

stejnou práci jako u mužů a omezená možnost kariérového postupu, což pravděpodobně má podobu toho, že ženy kvůli omezeným možnostem kariérového postupu mohou zastávat jenom ty pozice, na které nastoupily popř. je jim umožněn jenom nepatrný kariérový postup.

Pouze menší část respondentů (souhrnně jde o 7,5 % celkového počtu respondentů) za nejdůležitější důvody diskriminace žen označuje horší pracovní podmínky a psychologickou diskriminaci, která rovněž nebyla přesně definována v dotazníku a kterou každý účastník dotazníkového šetření pojímá odlišně.

Lze říct, že pro většinu respondentů diskriminace žen se projevuje v „tvrdších“ faktorech (výše platů a možnosti kariérového postupu), než ve faktorech „měkkých“ (psychologická diskriminace) a v obecných faktorech daného zaměstnání (horší pracovní podmínky žen), čímž je pravděpodobně míněno, že ženy často vykonávají méně kvalifikovanou práci.

Graf č. 15 - Pokud jste zaznamenal (a) diskriminaci žen na pracovišti, snažil se zaměstnavatel eliminovat danou diskriminaci?



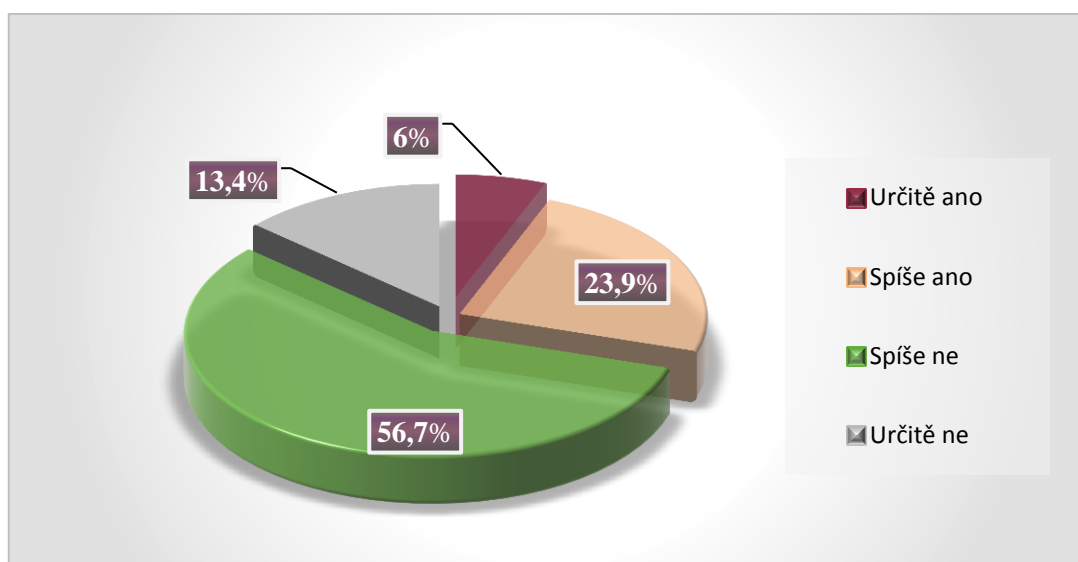
Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf. č 15 udává, zda a v jaké míře respondenti dotazníkového šetření se (ne)snažili eliminovat diskriminaci žen na pracovišti, pokud takovou diskriminaci zaznamenávali. 68,7 % všech účastníků dotazníkového šetření v předchozí otázce odpovědělo „ne“, zatímco jenom 1,5 % všech respondentů se snažilo eliminovat diskriminaci žen, když byla zaznamenána. Žádný z účastníků dotazníkového šetření se nesnažil určitě eliminovat

diskriminaci žen, a proto 1,5 % těch osob, které se o to snažilo, odpovědělo, že tak spíš učinilo.

Dohromady 30 % celkového počtu dotázaných osob, se v různé míře nesnažilo zamezit diskriminaci žen na pracovišti. Z těchto údajů lze dospět k závěru, že většina respondentů buď žádnou diskriminaci žen v pracovním prostředí nespátřilo, anebo se s touto diskriminací setkalo, ale žádným způsobem na ní nereagovalo, tj. respondenti vůči diskriminaci žen (pokud se s ní setkávali) zaujali hlavně pasivní postoj.

Graf č. 16 - Jestli diskriminace žen na pracovním trhu ČR se v různé míře týká všech odvětví českého hospodářství?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

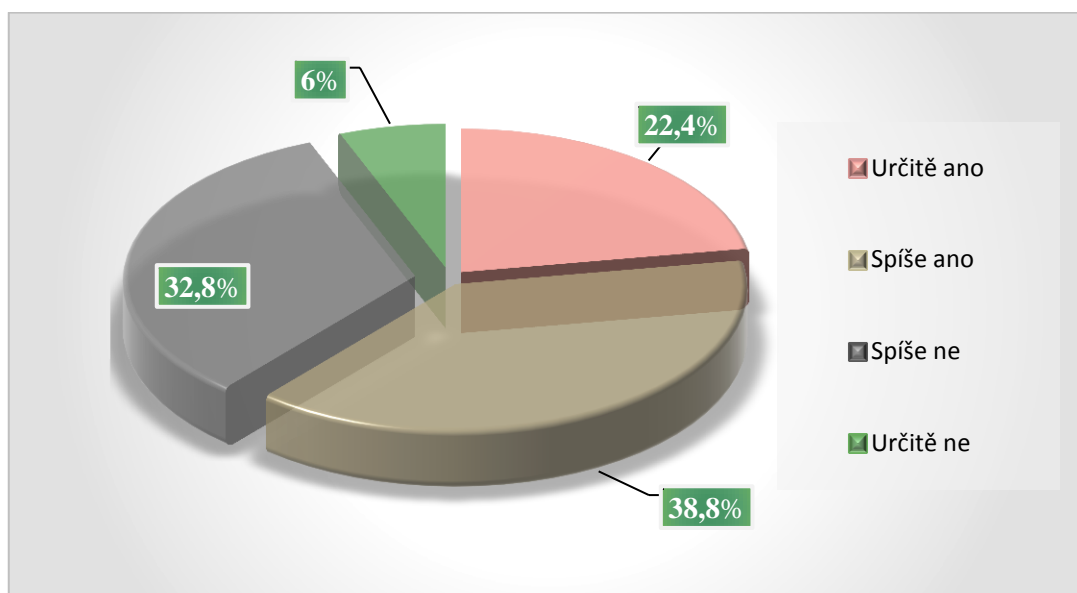
Graf č. 16 ukazuje názor respondentů na to, jestli diskriminace žen je charakteristická pro všechna odvětví českého hospodářství. Je vidět, že 70,1 % nesouhlasí s tvrzením uvedeným v grafu č. 16, tedy se domnívá, že diskriminace žen se týká určitých odvětví, nikoliv všech sektorů českého hospodářství. 29,9 % dotázaných osob (neboli necelá třetina celkového počtu dotázaných respondentů) naopak považuje diskriminaci žen za charakteristickou pro všechna odvětví českého hospodářství.

Nicméně až 56,7 % respondentů si myslí, že diskriminace žen spíše není přirozená pro všechna odvětví českého hospodářství. Je tedy zřejmé, že více než polovina celkového počtu respondentů se spíše domnívá, že diskriminace žen není přirozená pro všechna odvětví českého hospodářství, čímž vyjadřují určité pochyby vůči otázce k grafu č. 16.

Ze všech lidí, kteří souhlasí s tím, že se v České republice diskriminace žen týká všech ekonomických odvětví, většina osob zastává názor, že dané tvrzení je spíše pravdivé (jedná se o 23,9 % všech respondentů).

Při porovnání podílu osob, které vyjádřily jednoznačně záporný a kladný postoj, lze konstatovat, že podíl první zmíněné skupiny osob je 2,3krát vyšší než podíl druhé skupiny respondentů. Podíl osob, které se domnívají, že diskriminace žen není přirozená pro všechna odvětví českého hospodářství, je tedy vyšší než úhrnný podíl lidí, kteří zvolili odpověď „určitě ano“ a „spíše ano“ jak z absolutního hlediska (poměr respondentů 70,1 % vůči 29,9 %), tak i z hlediska poměru umírněných a jednoznačných odpovědí.

Graf č. 17 - Pokládáte diskriminaci žen na pracovním trhu ČR za závažný problém?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

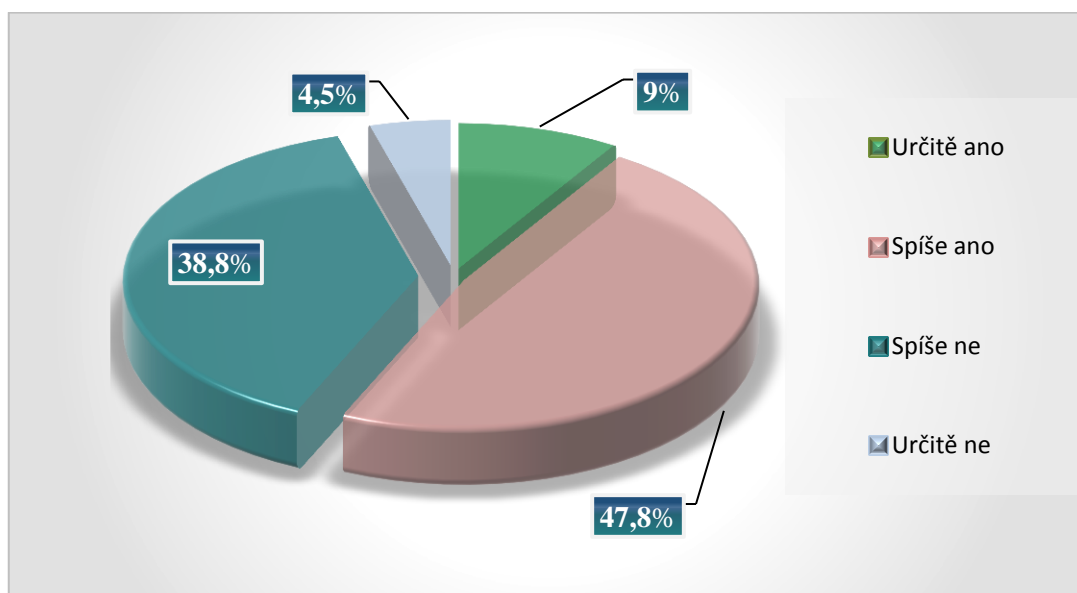
Celkem 61,2 % respondentů zastává názor, že diskriminace žen na českém pracovním trhu je závažným problémem. Z těchto necelých dvou třetin všech respondentů 38,8 % dotázaných osob spíše hodnotí tento problém jako závažný, zatímco 22,4 % respondentů vidí diskriminaci žen jako určitě závažný problém. Dohromady 38,8 % dotázaných osob nepokládá diskriminaci žen na pracovním trhu ČR za závažný problém, přičemž na těch, kdo tento názor zastává určitě, připadá jenom 6 %.

Z výše uvedeného grafu je patrné, že podíl respondentů, kteří zvolili odpověď „určitě ano“ 3,75krát převyšuje podíl dotázaných lidí, kteří určitě nepovažují diskriminaci žen na pracovním trhu ČR za závažný problém. Počet dotázaných lidí, kteří spíše pokládají

zmíněný problém za závažný je 1,2krát vyšší než podíl lidí souhlasících s tím, že diskriminace žen spíše není závažným problémem pro český pracovní trh.

Z odpovědí respondentů znázorněných v grafu č. 15 je vidět, že většina respondentů považuje diskriminaci žen na pracovním trhu ČR za závažný problém, ale převažuje počet těch, kdo spíše zastává tento názor. Na druhou stranu, i podíl těch respondentů, kteří jednoznačně hodnotí diskriminaci žen za závažný problém, je ve vztahu k celkovému počtu odpovědí „spíše ano“ a „určitě ano“ relativně vysoký. Obecně platí, že nehledě na důležitost a závažnost problému diskriminace žen pro respondenty, většina respondentů nepokládá problém této diskriminace za určitě závažný.

Graf č. 18 - Myslíte, že ČR učinila pokrok v odstranění diskriminace žen na pracovním trhu?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf č. 18 poskytuje údaje o tom, že 56,7 % všech dotázaných respondentů souhlasí s tím, že Česká republika učinila pokrok v oblasti odstranění diskriminace žen v pracovním prostředí. 47,8 % všech respondentů, kteří se podíleli na dotazníkovém šetření, zastává názor, že spíše došlo k tomuto pokroku. Počet respondentů, kteří jsou si jistí, že ČR určitě učinila pokrok v odstranění diskriminace žen na pracovním trhu, dosahuje necelých 9 % dotázaných lidí.

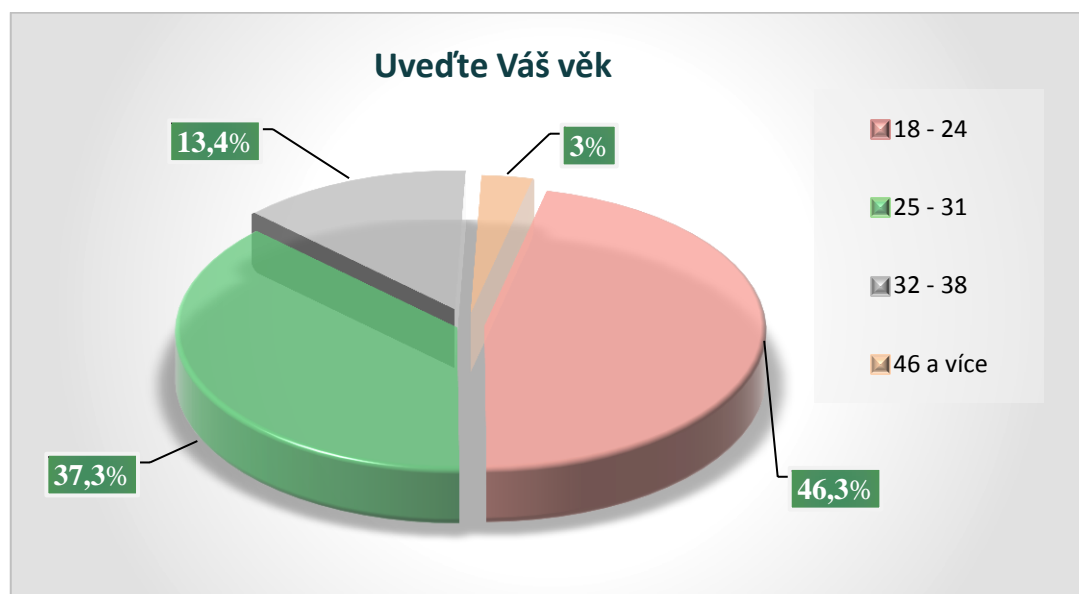
Celkem 43,3 % se domnívá, že ČR neučinila pokrok v oblasti odstranění diskriminace žen v pracovním prostředí, přičemž 4,5 % si tak myslí určitě. Z porovnání různých získaných odpovědí vyplývá, že podíl osob, které jednoznačně spatřují pokrok

v oblasti odstranění diskriminace žen v pracovním prostředí ČR, je dvakrát vyšší, než podíl osob, které zastávají zcela opačný názor. Nicméně počet respondentů, kteří se domnívají, že Česká republika spíše učinila pokrok v zmíněné oblasti, jenom 1,23krát převyšuje počet těch, kdo si myslí, že v ČR k tomuto pokroku spíše nedošlo.

Jak je vidět z výše uvedených informací, že poměr odpovědí „určitě ano“ a „určitě ne“ je vyšší než poměr odpovědí „spíše ano“ a „spíše ne“, což může svědčit o tom, že relativně vysoký podíl respondentů vidí pozitivní změny v oblasti odstranění diskriminace žen.

Na druhou stranu, poměrně nízkým je podíl těch, kdo jednoznačně hodnotí situaci s diskriminací žen v ČR jakožto určitě nepříznivou, z toho důvodu, že, dle názoru respondentů, neučinila v oblasti odstranění diskriminace žen pokrok. Významnou skutečností je rovněž to, že téměř polovina všech dotázaných osob (přesněji 47,8 %) se domnívá, že ČR učinila pokrok v zmíněné oblasti, tj. značná část respondentů vidí v oblasti odstranění diskriminace žen v ČR pozitivní tendence.

Graf č. 19 - Věková struktura respondentů



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

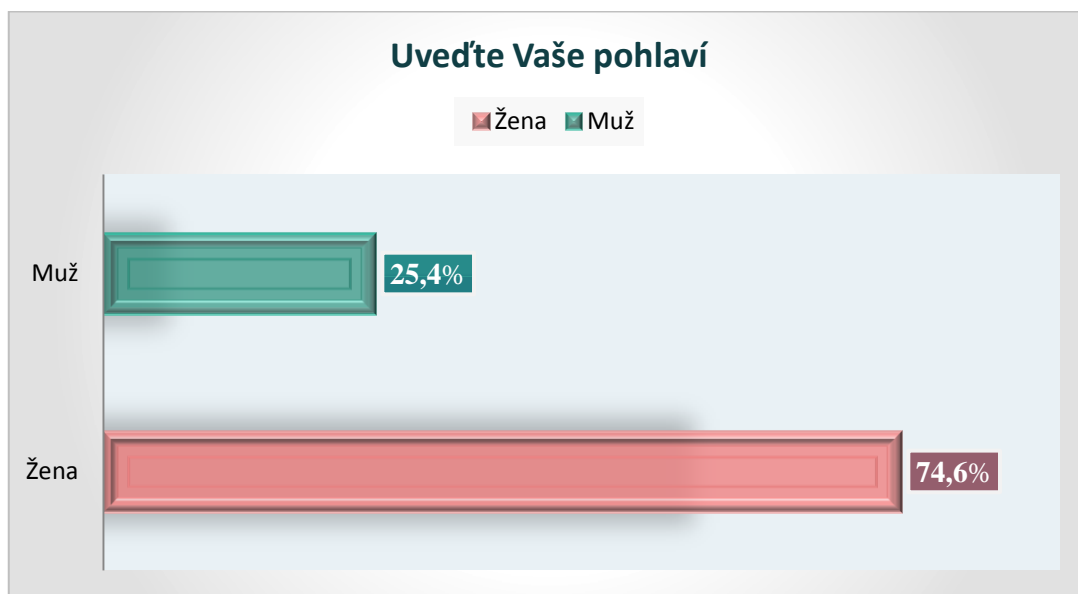
Z věkového hlediska, daného dotazníkového šetření se účastnilo 46,3 % osob ve věku 18 až 24 let, což je necelá polovina všech respondentů. Další nejpočetnější skupinou, která se podílela na dotazníkovém šetření, je věková skupina 25 až 31 let. Jde o 37,3 %

všech dotázaných lidí (tedy o mírně vyšší podíl než je třetina celkového počtu dotázaných respondentů).

13,4 % respondentů patří do věkové skupiny 32-38 let, zatímco 3 % dotázaných lidí spadá do věkové skupiny 46 a více let. Žádný z dotázaných osob není ve věku 39-45 let. Lze konstatovat, že na respondenty ve věku nad 32 let připadá jenom 16,4 % neboli necelá pětina dotázaných lidí. Podíl respondentů ve věku 18-31 let je naopak velice podstatný. Jde o 83,6 % celkového počtu dotázaných lidí, tj. o více než čtyři pětiny osob.

Z těch informací je patrné, že největším podílem respondentů jsou mladí účastníci dotazníkového šetření – ve věku 18 až 31 let, což znamená, že výsledky dotazníkového šetření reflektují spíše postoje mladších lidí. Na druhou stranu, zastoupení postojů osob ve věku nad 32 let je mnohem nižší, protože jejich podíl v celkové struktuře není podstatný. Odsud vyplývá, že názor respondentů ve věku od 32 a více let je představen v menší míře, což se určitě promítá i do výsledků provedeného dotazníkového šetření.

Graf č. 20 - Pohlaví respondentů



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

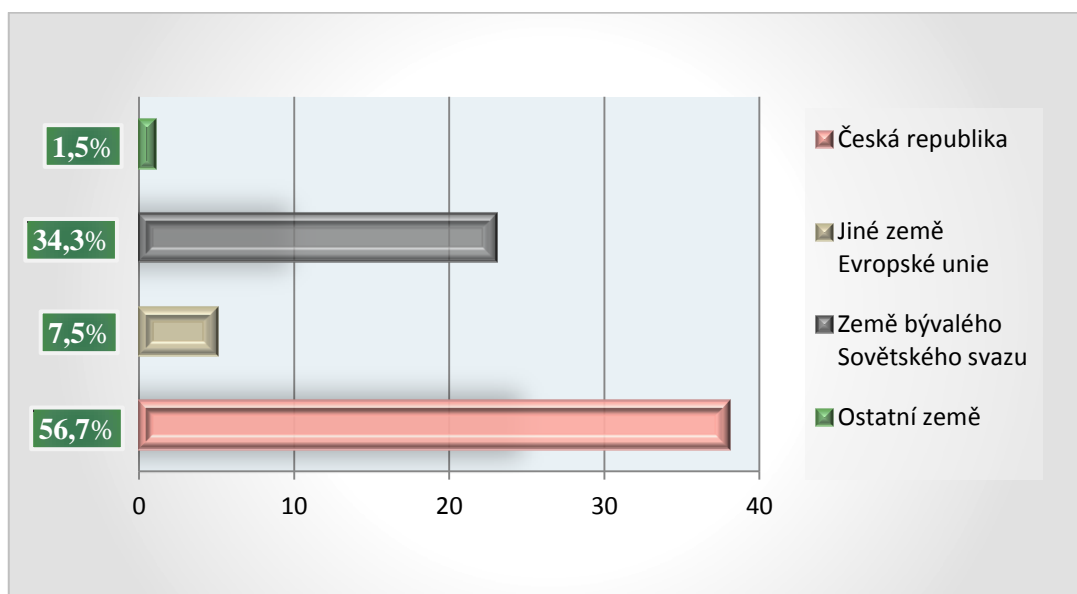
Graf č. 20 ukazuje, jaká je pohlavní struktura respondentů, kteří se podíleli na dotazníkovém šetření. 74,6 % (neboli necelé tři čtvrtiny všech dotázaných osob) jsou ženy, zatímco 25,4 % (tedy mírně více než čtvrtina celkového počtu respondentů) jsou muži.

Jednoznačnou převahu žen mezi respondenty dotazníkového šetření lze také pokládat za významný faktor ovlivňující jeho výsledky.

Vliv zmíněného faktoru na výsledky dotazníkového šetření spočívá zejména v tom, že problematika diskriminace žen v pracovním prostředí je pravděpodobně respondentkami hodnocena jinak než účastníky dotazníkového šetření mužského pohlaví. Ženy vnímají diskriminaci žen v pracovním prostředí jakožto jev, který se může jich týkat, a proto se nejspíše budou vyznačovat negativnějším postojem vůči uvedené diskriminaci.

Muži mohou problematiku diskriminace žen na pracovišti považovat za méně důležitou jenom z toho důvodu, že se jich bezprostředně netýká. Lze tedy předpokládat, že vyšší podíl žen v celkové struktuře respondentů může vést k tomu, že obecné výsledky dotazníkového šetření budou mít kritičtější postoj ve vztahu k situaci s diskriminací žen v pracovním prostředí ČR. Tato skutečnost znamená, že ve výsledcích mohou převládat negativní hodnocení aktuálního stavu zmíněné problematiky, jejího předpokládaného vývoje a jednotlivých aspektů rozebíraného tématu.

Graf č. 21 - Země původu respondentů



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

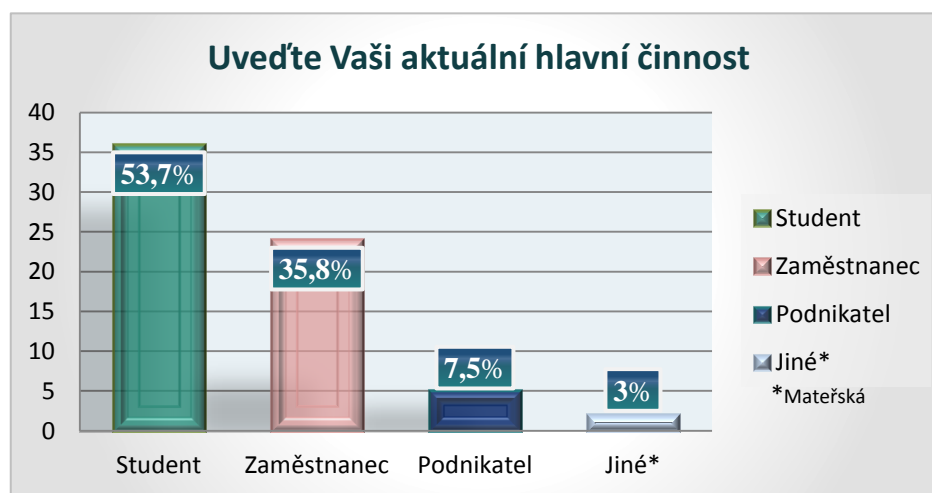
Podstatným faktorem je rovněž občanství respondentů, protože ukazuje jejich postoj vůči diskriminaci žen v ČR z hlediska státní příslušnosti k České republice. Dá se očekávat, že česká státní příslušnost je faktorem, který spíše způsobuje větší zájem respondentů o situaci s diskriminací žen na pracovním trhu této země. Ovšem je nutné vzít

v potaz, že i někteří státní příslušníci jiných zemí, kteří dlouhodobě žijí na území ČR, se také mohou zajímat o zmíněnou problematiku, a to jednak např. z důvodu dlouhodobého popř. trvalého pobytu v ČR, jednak např. z důvodu, že pracují v podnicích České republiky.

Více než polovina respondentů (56,7 %) jsou státní příslušníci České republiky, a proto lze říct, že mírně menší počet respondentů než polovina jsou cizinci (jde o 43,3 % osob), kteří v uvedeném dotazníkovém šetření vyjadřují vlastní názor na situaci s diskriminací žen na pracovním trhu České republiky. Takovým způsobem, se ve velké míře jedná o pohled cizinců na zmíněnou problematiku, i když nadpoloviční většina účastníků dotazníkového šetření jsou čeští občané.

Z cizinců, kteří dohromady tvoří 43,3 % všech účastníků dotazníkového šetření, nejpočetnější skupinou jsou osoby ze zemí bývalého Sovětského svazu (jde o 34,3 % všech respondentů, neboli o mírně vyšší počet respondentů než třetina). Zbylé 2 skupiny cizinců mají podstatně nižší podíl v porovnání s občany postsovětských států – na ně úhrnně připadá přibližně 9 % celkového počtu respondentů. Z daných 9 %, zhruba 7,5 % respondentů jsou státní příslušníci jiných (než ČR) zemí Evropské unie a 1 % - jsou občané ostatních států (mimo ČR, EU a mimo země bývalého SSSR).

Graf č. 22 - Aktuální hlavní činnost respondentů



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf č. 22 poskytuje informace o tom, jaká je aktuální hlavní činnost všech respondentů dotazníkového šetření. 53,7 % dotázaných lidí jsou studenti, tedy více než polovina všech respondentů se aktuálně věnuje především studiu. 35,8 % účastníků

dotazníkového výzkumu jsou zaměstnanci, a proto jejich hlavní činností je práce v určité organizaci.

7,5 % respondentů jsou podnikatelé, tj. zabývají se obchodní činností. Necelé 3 % dotázaných osob uvedli vlastní odpověď – 1,5 % dotázaných lidí zmínilo, že jsou absolventi a zaměstnanci, zatímco stejný počet respondentů (1,5 %) odpověděl, že jsou matkami na mateřské dovolené. V souhrnu na respondenty, kteří jsou studenti popř. studenti, kteří slučují studium s prací, připadá 55,2 % všech dotázaných lidí.

43,3 % dotázaných osob se věnuje pracovní popř. podnikatelské činnosti, tj. jsou ekonomicky aktivním obyvatelstvem zapojeným do hospodářské činnosti. Jenom 1,5 % respondentů (tj. jejich velice nepatrný podíl) jsou osoby, které se nacházejí na mateřské dovolené, a proto jejich hlavní aktuální činnosti není ani studium, ani pracovní činnost, ale péče o děti a výkon rodinných povinností.

14 Hodnocení výsledků provedeného dotazníkového šetření

Z hlediska hodnocení výsledků dotazníkového šetření nejreprezentativnější částí respondentů je relativní většina respondentů, tj. jde o většinový podíl respondentů, kteří zvolili danou odpověď v konkrétní otázce. Ačkoliv se většina dotázaných osob domnívá, že ženy a muži spíše mají zhruba stejné schopnosti k zastávání stejné pozice na pracovním trhu, lze říct, že respondenti se opírají o představu, že ve většině případů, ženy a muži jsou schopni vykonávat stejnou práci.

Taková představa obecně odpovídá současné situaci na trhu práce mnoha vyspělých zemí, kde platí, že pracovní místa jsou vhodná jak pro muže, tak i pro ženy. Nicméně doposud existuje určité rozdělení pracovních míst na specifická „ženská“ a „mužská“, a proto umírněnost respondentů je zcela logická. Svou odpovědí respondenti zdůrazňují, že v průměru muži a ženy mají stejné schopnosti k tomu, aby vykonávali stejnou práci, ale tyto schopnosti mužů a žen jsou spíše stejné, a proto nelze mluvit o určité totožnosti daných pracovních schopností mužské a ženské populace.

Méně pozitivním bylo zjištění, že dle většiny respondentů, muži a ženy spíše nedisponují stejnými reálnými možnostmi na trhu práce ČR. Zde je zřejmý nesoulad, který spočívá v tom, že nehledě na relativně stejné schopnosti mužů a žen zastávat stejnou pozici, nemají stejné reálné možnosti pracovního uplatnění v ČR. Přitom ve stejné otázce, jejichž odpovědi jsou znázorněny v grafu č. 2, podíl osob opačného názoru (domnívajících se, že ženy a muži spíše mají stejné reálné možnosti), je podstatně nižší. V tomto ohledu je vidět určitý pesimismus respondentů související s tím, že jenom málo dotázaných osob pokládá uvedené reálné možnosti mužů a žen za spíše stejné.

Je pozoruhodné, že ve dvou výše uvedených otázkách, je buď zcela stejný, anebo téměř stejný podíl osob, které odpověděly, že ženy a muži nemají v průměru stejné schopnosti k zastávání stejných pracovních pozic (jde o 10,5 % osob v obou případech) a že tyto schopnosti a možnosti jsou určitě stejné (jedná se o 21 % resp. 13,4 %). Uvedená skutečnost pravděpodobně svědčí o tom, že stejní respondenti se vyslovili pro odlišné schopnosti žen a mužů ve smyslu výkonu tytéž práce a pro jejich odlišné reálné možnosti z hlediska pracovního uplatnění na trhu práce ČR.

Dá se předpokládat, že zmíněný podíl respondentů (10,5 %) považuje za důvod odlišných reálných možností pracovního uplatnění právě lišící se pracovní schopnosti mužů a žen. Na druhou stranu, poměrně nízký rozdíl v odpovědích respondentů „určitě

ano“ ve dvou otázkách (21 % oproti 13,4 %) mluví o tom, že nehledě na jednoznačně stejné (z hlediska názoru daných respondentů) schopnosti mužů a žen k výkonu určité práce, o 7,6 % méně respondentů uvedlo, že muži a ženy disponují reálnými možnostmi stejného pracovního uplatnění.

Takový postoj vůči reálným možnostem stejného pracovního uplatnění žen a mužů je pravděpodobně dán skeptickým vnímáním respondenty šancí žen na pracovní uplatnění v porovnání s muži. I v odpovědích ke grafu č. 4 se lze domnívat, že pravděpodobně stejní respondenti (celkem 13,4 %) nejen zastávají názor, že muži a ženy mají stejné schopnosti k zastávání stejné pracovní pozice, ale že disponují i reálnými možnostmi k pracovnímu uplatnění, tj. pozitivně hodnotí šance žen k pracovnímu uplatnění, protože si myslí, že šance žen a mužů na pracovním trhu jsou si rovny.

Ti dotázaní lidé, kteří souhlasí s tím, že reálné možnosti mužů a žen na pracovním trhu se liší, nejčastěji uvádí, že důvodem takového stavu věcí jsou odlišné kvalifikační schopnosti mužů a žen (přičemž se jedná o rozdíl v kvalifikaci v neprospěch žen). V této souvislosti je nutné určit, jaké jsou důvody lišících se kvalifikačních schopností mužů a žen. Ačkoliv respondenti přímo neposkytli své odpovědi na tuto otázku, pravděpodobně hlavním problémem je různá vzdělávací úroveň mužů a žen, z níž vyplývá, že nejspíš nedostatek vzdělávací kvalifikace zapříčiňuje horší reálné možnosti žen na pracovní uplatnění.

Mírně nižší podíl respondentů spatřuje důvod v horších reálných možnostech pracovního uplatnění žen v porovnání s muži úžeji – nikoliv s ohledem na soulad vzdělávacího systému a možnosti žen zvyšovat vlastní pracovní kvalifikaci, ale z pohledu jednání zaměstnavatelů, které, dle názoru respondentů, prý nejsou zainteresováni v pracovním uplatnění žen. Další poměrně častou odpovědí je zdánlivá diskriminace žen na pracovním trhu ČR. V tomto ohledu je důležité, že respondenti zmínili fakt existence této diskriminace, ale přitom nelze posoudit, o jakou formu diskriminace se jedná.

Většina respondentů si myslí, že zaměstnanost žen na českém pracovním trhu spíše není nižší než u mužů. Jde o poměrně pozitivní informace, ze kterých vyplývá, že dle většiny respondentů, zaměstnanost žen na pracovním trhu ČR není nižší (což znamená, že může být nejen stejná jako u mužů, ale i vyšší, než u nich). Názor většiny dotázaných osob znázorněný na grafu č. 6 také svědčí o tom, že zaměstnanost žen není nižší než u mužů, ale přitom není uvedeno, jak se tato zaměstnanost kvalitativně liší od zaměstnanosti mužů. To znamená, že u žen zaměstnanost nemusí být nižší než u mužů, ovšem může jít o méně

kvalifikovaná a o hůř placená pracovní místa. Nicméně zmíněný názor většiny respondentů ukazuje na to, že přinejmenším početně (kvantitativně) zaměstnanost žen je většinou respondentů vnímána jako stejná (nebo i vyšší) než u mužů.

Z respondentů, zastávajících názor, že zaměstnanost žen je v ČR nižší než u mužů, nejvíce dotázaných osob se domnívá, že tomu tak spíše není ve všech odvětvích českého hospodářství. Odsud lze dospět k závěru, že ti respondenti, kteří souhlasí s tvrzením, že zaměstnanost žen je nižší než u mužů, spatřuje nižší zaměstnanost žen jenom v určitých odvětvích českého hospodářství a nehodnotí ji jako charakteristickou pro celou ekonomiku ČR.

Nicméně další častou odpovědí je opačná odpověď – že podzaměstnanost žen je spíše sledována ve všech odvětvích hospodářství ČR. Lze říct, že nehledě na to, že většina respondentů vidí nedostatečnou zaměstnanost žen jenom v určitých odvětvích české ekonomiky, relativně velká část respondentů pokládá nižší zaměstnanost žen za příznačnou pro všechna odvětví českého hospodářství. Tak je patrný i negativní postoj části respondentů vůči postavení žen na pracovním trhu, a to i přes většinové pozitivní vnímání ženské zaměstnanosti.

Z grafu č. 8 je vidět, že převážná většina dotázaných osob za hlavní důvod nižší zaměstnanosti žen na pracovním trhu ČR považuje jejich potřebu sladit osobní a pracovní život. Dle většiny respondentů stěžejní překážkou pro zvýšení zaměstnanosti žen na pracovním trhu ČR je tradiční role žen spočívající v péči o děti a domácnost, kterým ženy musejí věnovat značnou část vlastních sil a času.

Odpovědi většiny respondentů, znázorněné na grafu č. 7 korespondují s odpověďmi respondentů na grafu č. 8 v tom smyslu, že zaměstnanost žen je nižší jenom v těch odvětvích hospodářství ČR, kde pracovní povinnosti je nutné plnit v nadměrném rozsahu, neboli jde o zaměstnání, kde pracovníci musejí více času a úsilí věnovat své pracovní náplni. U takových druhů pracovních aktivit, ženy nejsou schopny sladit pracovní a osobní život právě z důvodu, že většinu času a sil vyžaduje plnění povinností souvisejících s osobním životem, což vylučuje současně plné věnování pracovní činnosti.

Zajímavé výsledky poskytuje graf č. 9, ze kterého vyplývá, že téměř stejná část respondentů odpověděla „spíše ne“ a „spíše ano“ (s mírnější převahou odpovědí „spíše ne“). Otázka ke grafu č. 9 se týkala toho, jestli pracovní podmínky žen a mužů na pracovním trhu ČR jsou rovné. I když většina respondentů hodnotí situaci s rovností

pracovních podmínek žen a mužů negativně, mírně nižší podíl dotázaných lidí zastává názor, že pracovní podmínky mužů a žen jsou na pracovním trhu ČR spíše rovné.

V kontextu předchozích odpovědí, názor většiny respondentů spočívající v tom, že pracovní podmínky mužů a žen nejsou na trhu práce ČR spíše rovné, znamená, že při zaměstnanosti žen, která není nižší než u mužů, ženy pracují v méně příznivých podmínkách. V této souvislosti je zřejmá nižší kvalita podmínek zaměstnanosti žen vnímána účastníky dotazníkového šetření – za předpokladu, že většina respondentů souhlasí s tím, že zaměstnanost žen není nižší než zaměstnanost mužů, převážná část dotázaných osob se domnívá, že pracovní podmínky žen jsou horší než u mužů.

Nepřímo důvody horších pracovních podmínek žen lze také spatřit v předchozích odpovědích respondentů – horší pracovní podmínky žen mohou souviset s tím, že hlavním důvodem nižší zaměstnanosti žen (dle představ těch respondentů, kteří pokládají zaměstnanost žen nižší než zaměstnanost mužů), je jejich potřeba sladit osobní a pracovní život.

V některých případech, ženy, které nemají vysokou pracovní kvalifikaci, musejí pracovat v horších podmínkách, protože z důvodu péče o domácnost a děti nemají možnost zvýšit svou kvalifikaci nebo pracovat na plný úvazek a tím dlouhodobě si zlepšit pracovní podmínky. Často mnohé ženy akceptují méně výhodné nabídky práce jenom kvůli tomu, že jsou samoživitelky a mají uživit své děti, a proto pracují za nižší platy a v horších podmínkách.

Pro většinu respondentů nerovné pracovní podmínky pro muže a ženy jsou spojovány s nižšími platy žen v porovnání s platy mužů při výkonu stejných pracovních povinností. Tato odpověď většiny respondentů do určité míry koresponduje s úvahami uvedenými v předchozí otázce, která se týká názoru dotázaných lidí ohledně rovnosti pracovních podmínek mužů a žen na pracovním trhu ČR.

Zmíněný soulad s předchozími odpověďmi lze nalézt v tom, že potřeba žen sladit pracovní a osobní život může být spojována s tím, že žena musí pracovat v horších pracovních podmínkách (protože ženy-samoživitelky často musí uživit rodinu, ale z důvodu nižší kvalifikace nemají možnost najít lepší zaměstnání). Právě nerovné podmínky mužů a žen se pravděpodobně nejčastěji projevují v podobě nižších platů žen v porovnání s muži, protože mnohé ženy se obávají ztratit zaměstnání a souhlasí pracovat za nižší finanční odměnu.

Je vidět, že ostatní možnosti byly respondenty voleny v menší míře v porovnání s hlavním uvedeným důvodem nerovnosti pracovních podmínek mužů a žen – s nižšími platy žen oproti mužům. Např. psychologická diskriminace jako důvod vzniku nerovnosti pracovních podmínek žen a mužů a omezenost kariérového postupu žen v porovnání s muži zvolilo jenom 14,4 % resp. 9 % celkového počtu respondentů, zatímco výše zmíněný důvod spočívající v nižších platech žen uvedlo 37,3 %.

Takové zvláštnosti názoru respondentů pravděpodobně souvisejí s tím, že na moderním pracovním trhu, kterým je český pracovní trh, ženy nejspíš nemohou strávit delší dobu v zaměstnání v porovnání s muži, protože by to znamenalo jejich přímé pracovní zneužití zaměstnavatelem. Tuto možnost nezvolil žádný z dotázaných lidí. Již zmíněné dvě možnosti důvodu nerovnosti pracovních podmínek žen oproti mužům (psychologická diskriminace žen a omezený kariérový postup) jsou složitěji měřitelné na rozdíl od výše platů a délky doby strávené v práci.

Odsud vyplývá, že většina respondentů, kteří zvolili tyto dvě odpovědi, spíše vyjadřují vlastní subjektivní postoj k problematice pracovních podmínek žen na pracovním trhu, aniž by tento postoj mohl být určitým způsobem měřitelný. Jednoznačná převaha odpovědí spojených s nižšími platy žen v porovnání s muži jakožto důvodem nerovnosti pracovních podmínek žen a mužů na trhu práce ČR, je zřejmým negativním signálem o tom, že většina respondentů vidí poměrně velký rozdíl v systému finančního odměňování mužů a žen na pracovním trhu České republiky.

Ze všech nabízených možností neúčinnějším způsobem z pohledu respondentů zlepšit postavení žen na pracovním trhu ČR je zvýšení jejich platů. Přitom tuto možnost zvolilo celkem 38,8 % v porovnání s jinými 3 možnostmi, pro které se vyslovilo 21 % (ve dvou případech) resp. 19,4 % celkového počtu dotázaných lidí, tj. jedná se o poměrně větší rozdíl v preferencích respondentů.

Ačkoliv převážná většina respondentů hodnotí zvýšení platů žen jako jednoznačně účinný nástroj zlepšení postavení žen na pracovním trhu ČR, jinými možnostmi (které dohromady zvolilo 61,4 % dotázaných osob), jsou vzdělávací, ekonomické a právní povahy. Stejně účinnými způsoby zlepšení výše zmíněného postavení žen (21 % v obou případech) jsou ekonomická a právní opatření, spočívající ve vytvoření většího počtu pracovních míst a schválení antidiskriminační legislativy.

Vedle zvýšení platů žen, respondenti hodnotí výše zmíněné způsoby jako efektivnější pravděpodobně z toho důvodu, že vytvoření většího počtu pracovních míst

určených pro ženy umožní zlepšit jejich pracovní podmínky a zvýšit jejich kvalifikaci. Zvýšení kvalifikace může být např. umožněno díky tomu, že v takových pracovních místech ženám bude umožněn lepší kariérový postup, což následně může vést k zvýšení jejich platů a také odstranění hlavního, dle názoru většiny respondentů, důvodu nerovného postavení mužů a žen na pracovním trhu ČR – nižších platů žen v porovnání s muži.

Schválení antidiskriminační legislativy je zaprvé zohledněním toho, že existuje problém diskriminace žen v pracovním prostředí a že tento problém je třeba odstranit. Zadruhé, to potřebuje komplexního přístupu k problematice pracovní diskriminace žen s ohledem na specifika českého pracovního trhu.

Zatřetí, tato legislativa by se měla zaměřovat jak na materiální stránku pracovních aktivit žen (např. zlepšení finančního odměňování a pracovních podmínek), tak i na stránku nemateriální (např. zohlednění některých psychologických specifíků žen v pracovním prostředí, což by vytvořilo pro ně psychologicky přijatelné pracovní prostředí, vylučující diskriminaci). Podstatným je to, že antidiskriminační legislativa má brát v potaz také potřebu žen sladit pracovní a osobní život, což znamená vytvoření pružné pracovní doby a možnosti pokračovat v práci po delší přestávce v pracovní činnosti (např. po porodu).

Účastníci dotazníkového šetření také zmínili, že pořádání rekvalifikačních kurzů pro ženy je dalším způsobem zlepšení jejich postavení na pracovním trhu České republiky. Zlepšení kvalifikačních schopností žen představuje pro ně možnost najít zaměstnání s výhodnějšími pracovními podmínkami a finančním odměňováním. Tento způsob zlepšení postavení žen na pracovním trhu může být účinný současně s jinými výše zmíněnými způsoby – např. rekvalifikační kurzy pro ženy společně s vytvořením většího počtu pracovních míst, poskytne ženám možnost najít kvalifikačně náročné a vysoce placené zaměstnání.

Celkem negativně respondenti hodnotí činnost vlády ČR v oblasti zlepšení postavení žen na pracovním trhu ČR, protože více než jejich dvě třetiny odpovědělo, že vláda ČR spíše nepřijímá skutečná opatření k zlepšení postavení žen na pracovním trhu ČR. Negativní hodnocení zmíněných opatření vlády ČR účastníky dotazníkového šetření je potvrzováno i tím, že spíše pozitivně činnost vlády České republiky hodnotí dvakrát méně osob než těch, kdo zvolil na výše uvedenou otázku odpověď „spíše ne“.

V souhrnu podíl respondentů, kteří zvolili 3 způsoby zlepšení postavení žen na pracovním trhu České republiky (rekvalifikační kurzy pro ženy, vytvoření většího počtu pracovních míst pro ženy a schválení legislativních antidiskriminačních opatření) odpovídá počtu těch dotázaných lidí, kteří uvedli, že vláda ČR nepřijímá skutečná opatření k zlepšení postavení žen na pracovním trhu ČR (61,4 % proti 68,7 %). Tuto skutečnost lze hodnotit tak, že stejný počet respondentů považuje za způsoby zlepšení zmíněného postavení žen ty nástroje, které by mohly být zavedeny vládou ČR.

Dá se domnívat, že pokud vláda České republiky účinně aplikuje dané 3 způsoby, které respondenti hodnotí jako efektivní, jejich hodnocení činnosti zmíněné vlády v oblasti zlepšení postavení žen na pracovním trhu bude pozitivnější. Jde v podstatě o činnosti, jejichž přijetí je respondenty očekávané (hlavně od státních úřadů a od vlády ČR), ale tyto nástroje zatím, z hlediska účastníků dotazníkového šetření, nejsou v praxi skutečně využívány.

Graf č. 13 podává informace o tom, jestli se respondenti setkávali s diskriminací žen na pracovišti, přičemž převážná většina dotázaných lidí se určitě nesetkávala s diskriminací žen v pracovním prostředí. Mírně nižší podíl respondentů (31,3 % oproti 37,3 %) se domnívá, že se spíše nesetkával s diskriminací žen na pracovišti. Uvedená zjištění jsou pozoruhodná vzhledem k tomu, že více než dvě třetiny celkového počtu se nesetkávaly s diskriminací žen a nemají s ní zkušenost, ačkoliv zhruba stejný podíl respondentů negativně hodnotí činnosti vlády ČR v oblasti zlepšení postavení žen na pracovním trhu ČR.

Lze dospět k závěru, že respondenti očekávají od vlády ČR zlepšení postavení žen, ale jejich současné horší postavení v porovnání s muži nespojují s diskriminací žen nebo spojují s diskriminací, ke které dochází na jiných pracovních místech, než kde pracují. Zde se potvrzuje skutečnost, že horší současné postavení žen v porovnání s muži je u respondentů spojováno s nižšími platy žen oproti mužům.

Právě v dalším grafu č. 14 většina dotázaných osob přímo zmiňuje, že nižší platy žen oproti mužům je projevem této diskriminace. Takovým způsobem, i když značná část respondentů se nikdy nesetkala s diskriminací žen na pracovišti, ty osoby, které tuto pracovní diskriminaci žen zažily, za její hlavní projev také pokládají nižší platy žen v porovnání s muži, stejně jako tomu bylo v případě projevu nerovnosti pracovního postavení mužů a žen.

Na druhou stranu jenom mírně nižší podíl těch respondentů, kteří se setkávali s diskriminací žen v pracovním prostředí, danou diskriminací vidí v omezených možnostech žen v kariérovém postupu. Lze tedy tvrdit, že většina dotázaných osob za 2 hlavní důvody diskriminace žen v pracovním prostředí pokládá nižší platy a omezené možnosti kariérového postupu žen, zatímco psychologická diskriminace a horší pracovní podmínky nepatří mezi tyto důvody.

Jedná se o poměrně pozoruhodný závěr, protože psychologická diskriminace není označována za jeden z nejdůležitějších projevů diskriminace žen, tedy tato diskriminace je respondenty hodnocena především jako materiální (neboli spojená s finančním odměňováním žen a s jejich možnostmi kariérového postupu). Tyto odpovědi dotázaných osob korespondují s názorem většiny respondentů ohledně toho, že nerovnost pracovních podmínek mužů a žen na pracovním trhu ČR se hlavně projevuje v podobě nižších platů žen v porovnání s muži při výkonu stejné práce a že zlepšení postavení žen na pracovním trhu ČR lze dosáhnout zvýšením jejich platů.

Relativní většina všech respondentů nesouhlasí s tím, že nese odpovědnost za eliminaci diskriminace žen na pracovišti, pokud tuto diskriminaci zaznamená. Tato skutečnost je dána tím, že většina dotázaných osob odpověděla, že se spíše nesnaží eliminovat diskriminaci žen na pracovišti, když ji zaznamenává, z čehož lze nepřímou vyvodit závěr, že tito respondenti očekávají odstranění diskriminace žen jinými činiteli – např. státními orgány popř. zaměstnavateli.

Pasivní přístup respondentů k eliminaci zaznamenané diskriminace žen je také sledován u podílu osob, které se snaží odstranit zaznamenanou diskriminaci žen na pracovišti – jenom 1,5 % respondentů v různé míře usiluje o odstranění této diskriminace. Pasivita dotázaných lidí vůči odstranění této diskriminace pravděpodobně souvisí s negativním hodnocením činnosti vlády ČR v oblasti zlepšení postavení žen na pracovním trhu ČR.

Většina všech účastníků dotazníkového šetření se domnívá, že se diskriminace žen spíše netýká všech odvětví české ekonomiky. Zmíněné zjištění poukazuje na to, že dle představ dotázaných osob, diskriminace žen (spočívající hlavně v nižších platech žen) je jevem, charakteristickým pro určitá odvětví českého hospodářství. Z tohoto tvrzení vyplývá, že v některých odvětvích českého hospodářství (která není definována v tomto dotazníkovém šetření), existuje diskriminace žen, která se projevuje především v nižším

finančním odměňování, tedy při výkonu stejné práce, ženy dostávají nižší plat než jejich kolegové mužského pohlaví.

Z grafu č. 17 je patrné, že relativní většina respondentů hodnotí diskriminaci žen na pracovním trhu ČR spíše jako závažný problém. Ovšem je vysoký podíl dotázaných osob, které zastávají názor, že diskriminace žen v pracovním prostředí České republiky spíše není závažným problémem. Dá se konstatovat, že vzhledem k vysokému počtu osob, které nepovažují diskriminaci žen v pracovním prostředí ČR za závažný problém a kvůli tomu, že podíl respondentů, dle nichž tato diskriminace spíše závažným problémem je, převyšuje počet těch, kdo určitě vidí tento problém za závažný, je postoj respondentů vůči diskriminaci ambivalentní.

Dvojznačný postoj vůči diskriminaci žen se projevuje v tom smyslu, že většina respondentů se s diskriminací žen na pracovišti nesetkávala, ale 61,2 % v různé míře souhlasí s tím, že diskriminace žen v pracovním prostředí je závažným problémem. Z těchto tvrzení plyne, že v povědomí téměř dvou třetin respondentů diskriminace žen na pracovišti je vnímána jako problém, ale spíše jako obecný a abstraktní problém, který je třeba odstranit, ale s nímž se v praxi více než dvě třetiny respondentů nikdy nesetkávala.

Většina dotázaných osob zastává názor, že ČR učinila pokrok v odstranění diskriminace žen na pracovním trhu, ale s ohledem na to, že značná většina respondentů hodnotí činnost vlády ČR v oblasti zlepšení postavení žen na pracovním trhu negativně, lze předpokládat, že zmíněný pokrok byl zajištěn jinými činiteli pracovního trhu – např. jinými státními a veřejnými orgány (např. orgány samosprávy), zaměstnavateli neboli např. odborovými svazy.

Na druhou stranu, z výše uvedeného názoru respondentů jednoznačně nevyplývá, že dotázaní lidé spojují zlepšení postavení žen na pracovním trhu s odstraněním diskriminace, ačkoliv to je patrné z tvrzení respondentů, kde poukazují na to, že zlepšit postavení žen na pracovním trhu lze zvýšením jejich platů a že u většiny účastníků dotazníkového šetření diskriminace žen je spojována s nižšími platy žen v porovnání s muži.

V této souvislosti zůstává otázkou, proč většina respondentů vidí pokrok v ČR ve smyslu odstranění diskriminace žen, která se projevuje hlavně v jejich nižších platech v porovnání s muži, ale přitom nesouhlasí s tím, že vláda ČR přijímá skutečná opatření, zaměřená na zlepšení postavení žen na pracovním trhu ČR. Přitom zlepšení daného postavení žen je u respondentů rovněž spojeno se zvýšením platů pracovníků.

V grafu č. 18 je znázorněno, že poměrně vysoký podíl respondentů nehodnotí pokrok ČR v oblasti odstranění diskriminace žen na pracovním trhu za pozitivní, tj. se domnívá, že v boji proti této diskriminaci není sledována pozitivní tendence. Nehledě na skutečnost, že většina respondentů vnímá zmíněný pokrok jako spíše pozitivně, mnozí respondenti se vyznačují skepticizmem v tomto ohledu a souhlasí s tvrzením, že ani vláda ČR nepodniká skutečná opatření k zlepšení postavení žen na pracovním trhu, ani ČR neučinila pokrok v odstranění diskriminace žen v pracovním prostředí.

Větší část respondentů jsou osoby ve věku 18-24 let, ale patrný je také podíl lidí ve věku 25-31 let. Kromě toho, zhruba dvě třetiny celkového počtu respondentů jsou ženy. Většina účastníků dotazníkového šetření jsou občané České republiky. Více než polovina respondentů jsou studenti. Tyto údaje o respondentech svědčí o tom, že relativní většina všech dotázaných osob jsou mladé ženy původem z ČR a jejichž hlavní činností je studium.

Tato fakta jsou důležitá pro vytvoření představy o tom, jak sociální, ekonomické, demografické a geografické charakteristiky dotázaných osob mohou ovlivnit jejich preference v dotazníkovém šetření. Lze se domnívat, že mladší ženy přistupují k problematice diskriminace žen mnohem citelněji než muži, přičemž zvláště to platí u studentek, které v nejbližší budoucnosti vstoupí na pracovní trh, a proto už v současnosti mají určité představy o postavení žen na pracovním trhu a o jejich diskriminaci v pracovním prostředí.

Geografická charakteristika – tj. český původ je rovněž významným faktorem pro posouzení výsledků dotazníkového šetření vzhledem k tomu, že mladé české ženy jsou zpravidla lépe informovány o situaci na pracovním trhu ČR, jak z formálních (např. masové sdělovací prostředky), tak i neformálních informačních zdrojů (zprávy od rodinných příslušníků, přátel a známých). Daná skutečnost posiluje vypovídací schopnost výsledků dotazníkového šetření.

Mladé české ženy mohou také hlouběji posuzovat otázky dotčeného dotazníkového šetření, a to především kvůli tomu, že jsou dlouhodobě spojeny s ČR a s větší pravděpodobností vstoupí právě na pracovní trh České republiky. Proto díky skutečnosti, že převážná většina respondentů připadá na mladé české studentky, umožňuje předpokládat, že respondentky dotazníkového šetření jsou nejen dobře informovány o dané problematice, ale také že teoreticky představují vlastní postavení na pracovním trhu ČR,

protože jsou občanky České republiky a s nejvyšší pravděpodobností budou zaměstnány na českém pracovním trhu.

15 Závěr

Význam žen pro český pracovní trh je podstatný, stejně jako i v každé jiné moderní zemi, protože účast žen na pracovních aktivitách umožňuje rozšířit nabídku pracovní síly s ohledem na existující demografické podmínky, kdy počet potenciálních pracovníků klesá. Na druhou stranu, zapojení žen do pracovního trhu je příležitostí pro ně zúčastnit se společného života a získat finanční stabilitu a nezávislost.

Aktuálním problémem pro zaměstnanost žen v současném tržním prostředí je nutnost sladit osobní a profesní život přitom, že počet stabilních vládních pracovních míst klesá. Proto ženy musejí hledat alternativní formy zaměstnání, jednak aby sladily pracovní a osobní životy, jednak aby se kvalifikačně přizpůsobily flexibilním podmínkám pracovního trhu. Nicméně pro ženy v ČR značným problémem zůstává vyšší míra nezaměstnanosti v porovnání s muži.

Výsledky provedeného dotazníkového šetření v této diplomové práci poskytují možnost pochopit, jakým způsobem dotázaní respondenti vnímají problematiku zaměstnanosti žen v České republice. Většina dotázaných respondentů hodnotí schopnosti mužů a žen jakožto zhruba stejné, ale přitom skutečné schopnosti pracovního uplatnění mužů a žen nepovažují za stejné. Lze se domnívat, že jde o určité zkušenosti a představy dotázaných lidí, ze kterých vyplývá, že ženy při rovnosti svého osobního potenciálu s muži, nejsou schopny tento potenciál účinně uplatnit.

Respondenti se domnívají, že ženy jsou znevýhodněny na českém pracovním trhu hlavně z důvodu své nižší kvalifikace v porovnání s muži. Tato skutečnost znamená nutnost zajištění rekvalifikačních kurzů pro ženy a také poskytování ženám školení, které by mohlo zvýšit jejich kvalifikaci. Dalším problémem znevýhodnění žen na českém pracovním trhu je jednání zaměstnavatelů, které respondenti také považují za takové, při kterém zaměstnavatelé nemají zájem na zaměstnávání žen.

Pro některé respondenty problém pracovního uplatnění žen na pracovním trhu v ČR je zásadnější – jedná se o diskriminaci žen. Lze předpokládat, že daná diskriminace se týká jak méně častého přijetí žen na určité pracovní pozice (tj. upřednostňování mužů před ženami), tak i vytvoření pro ženy méně přijatelných pracovních podmínek a nižší odměňování pracovníků.

Pro větší část respondentů je zaměstnanost žen nižší v porovnání se zaměstnaností mužů, z čehož plyne, že, dle názoru respondentů, při přijetí na určité pracovní pozice muži

jsou upřednostňováni před ženami. Pro dotázané lidi je zcela jasné, že nižší zaměstnanost žen není sledována ve všech odvětvích českého hospodářství, tj. v některých oblastech hospodářství zaměstnanost žen je buď stejná, anebo vyšší, než u mužů. Na druhou stranu, absence nižší zaměstnanosti žen v určitých odvětvích hospodářství neznamena absence diskriminace a znevýhodnění žen i v těch odvětvích hospodářství, kde ženy tvoří větší část zaměstnanců.

Poměrně pozitivně většina respondentů hodnotí pracovní podmínky žen na českém pracovním trhu, protože vnímají zmíněné podmínky u mužů a žen jako téměř rovné. Odsud vyplývá, že větší část respondentů hlavní problém zaměstnanosti žen vidí v méně častém přijetí žen na pracovní pozici v porovnání s muži a v horším finančním odměňování žen oproti zaměstnancům mužského pohlaví.

Pro mnohé respondenty, hlavní možností zlepšení pracovního postavení žen je zvýšení jejich platů, protože dotázaní lidé vidí zásadní znevýhodnění žen na pracovišti v podobě nižších platů pracovník oproti zaměstnancům mužského pohlaví. Respondenti za způsoby řešení problémů žen v pracovním prostředí také označují vytvoření většího počtu pracovních míst pro ženy, schválení antidiskriminační legislativy a pořádání rekvalifikačních kurzů pro ženy. Jde v podstatě o řešení, které regulují nabídku (pracovní místa pro ženy) a poptávku na pracovním trhu (zvýšení kvalifikace žen) a také o regulaci pracovního trhu (schválení antidiskriminačních zákonů).

Je také pozoruhodné, že většina respondentů negativně hodnotí činnost vlády ČR v oblasti zlepšení postavení žen na pracovním trhu ČR. Je ale otázkou, jestli tento negativní postoj je založen na tom, že vláda ČR není dostatečně aktivní v tomto směru, nebo zda se zcela neefektivně zabývá řešením problémů žen na pracovišti. Platí, že většina respondentů pokládá diskriminaci žen na pracovišti za závažný problém a nevidí pozitivní změny v dané problematice. Lze ale říct, že jde spíše o znevýhodnění žen na českém pracovním trhu (hlavně platové znevýhodnění), než o plnohodnotnou diskriminaci, protože např. v problematice pracovních podmínek respondenti diskriminaci nesledovali.

Dá se konstatovat, že většina dotázaných osob uvedlo, že diskriminace žen na pracovním trhu existuje, a považuje jej za podstatný problém, který je třeba řešit (hlavně srovnáním finančního odměňování mužů a žen). Přitom větší část respondentů nevidí pokrok v řešení diskriminace žen ze strany vlády ČR, tj. poukazuje na to, že by stát měl do této problematiky zasáhnout a napravit disproporce, existující v neprospěch žen na českém pracovním trhu.

Seznam použitých zdrojů

- BEAUVOIR, Simone de, PATOČKA, Jan, ed. *Druhé pohlaví*: [výbor]. Překlad Josef Kostohryz a Hana Uhlířová. 1. vyd. Praha: Orbis, 1966. 412 s.
- BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KUHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1.
- BRYSON, Valerie. *Feminist political theory: an introduction*. 1st publ. Basingstoke: Macmillan, 1992. xiii, 304 s. Women in society. ISBN 0-333-51635-4.
- ČERMÁKOVÁ, Marie. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Sociologický ústav AV 2002. 115 s. ISBN 80-7330-026-5.
- DUDOVÁ, Radka. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008. 308 s. ISBN 978-80-7330-138-5 (brož.)
- ERIKSEN, Thomas H. *Sociální a kulturní antropologie: příbuzenství, národnostní příslušnost, rituál*. Praha: Portál, 2008, Gender a věk. ISBN 978-80-7367-465-6.
- FIALOVÁ, Eva, KOLDINSKÁ, Kristina, SOKAČOVÁ, Linda, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. *Neviditelný problém : rovnost a diskriminace v praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha : Gender Studies, 2010. 68 s. ISBN 978-80-86520-30-8 (brož.)
- ILIN, Yevgeniy. *Pol i gender*. SPB: Piter, 2010. 688 s. ISBN 978-5-49807-453-5.
- KRAUSE, Danica. *Analýza trhu práce České republiky z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu: moderní společnost a její proměny: gender v managementu: dílčí studie*. Praha: VÚPSV, 2005. 37, 7 s. ISBN 80-239-6822-X.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena, SLOBODA, Zdeněk. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. 115 s., ISBN 978-80-7330-165-1 (brož.)
- MACHOVCOVÁ, Kateřina. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2007. 60 s. ISBN 978-80-86520-23-0 (brož.)
- MALTSEVA, Inna, ROSHCHIN Sergey. *Gendernaya segregatsiya i trudovaya mobilnost*. Moskva: Vysshaya shkola ekonomiki, 2007. ISBN 978-5-7598-0461-1.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

- MEAD , Margaret. *Pohlaví a temperament u tří primitivních společností*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2010. ISBN 978-80-7419-036-0.
- OAKLEYOVÁ, Ann. *Pohlaví, gender a společnost* . Praha : Portál, 2000. 171 s. ISBN 80-7178-403-6.
- PLESKOVÁ, Kateřina et al. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (pracovní sešit)*. 3., aktualiz. vyd. Brno: Nesehnutí, 2008. 50 s. ISBN 978-80-87217-01-6.
- ŠINDLEROVÁ, Ivana. *Ženy na trhu práce: jak na nezaměstnanost a diskriminaci: prakticky a takticky!: příklady dobré praxe z Evropy (převážně Střední a Východní)*. Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2005. 44 s. ISBN 80-254-3866-X.
- ZAJÍČKOVÁ, Drahomíra. *Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen: návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*. Praha: VÚPSV, 2002. 63 s. ISBN 80-239-0486-8.

Elektronické zdroje

- Český statistický úřad. *Zaostřeno na ženy a muže* [online]. [cit. 2019-02-10]. Dostupné z www: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2018>
- Gender equality at the heart of decent work* [online]. Geneva: ILO, 2009 [cit. 2019-02-01]. Dostupné z <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Racism/IWG/Session7/GenderEquality.pdf>
- Listina základních práv a svobod (Usnesení č. 2/1993 Sb.) [online]. [cit. 2019-01-22]. Dostupné z www: <https://zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>
- MATVIENKO, Valentin. *Gender kak sotsiokulturny fenomen* [online]. (PDF) [cit. 2019-02-10]. Dostupné z www: http://dom-hors.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/spp/2016/10/sociology/matvienko.pdf
- Trh práce očima žen, studie o uplatnění žen na trhu práce* [online]. (PDF) [2019-03-01]. Dostupné z www: <http://zahajenipodnikani.cz/files/studie.pdf>
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen [online]. [cit. 2019-01-20]. Dostupné z www: <https://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rfp/dokumenty/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen-19711/>
- Women in Transition*, Regional Monitoring Report no. 6, International Child Development Centre, Florence, 1999 [online] [cit. 2019-01-20]. Dostupné z www: <https://www.unicef-irc.org/publications/36-women-in-transition.html>
- Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) [online]. Dostupné z www: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce [online]. [cit. 2019-01-23]. Dostupné z www: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. [cit. 2019-01-20]. Dostupné z www: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Právní předpisy

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

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

Listina základních práv a svobod (Usnesení č. 2/1993 Sb.).

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.

16 Přílohy

Příloha č. 1 – Obrázek: Cíle udržitelného rozvoje (SDGs)



Zdroj: <http://www.osn.cz/ikonografika-sdgs-cesky/>

Příloha č. 2 – Dotazník

Postavení a uplatnění žen na trhu práce v ČR

Dotazník:

- 1) **Domníváte se, že ženy a muži v průměru mají stejné schopnosti k tomu, aby zastávali stejnou pozici na trhu práce?**
 - a) Určitě ne
 - b) Spíše ne
 - c) Spíše ano
 - d) Určitě ano

- 2) **Myslíte si, že ženy a muži v průměru mají stejné reálné možnosti uplatnění na pracovním trhu České republiky?**
 - a) Určitě ne
 - b) Spíše ne
 - c) Spíše ano
 - d) Určitě ano

- 3) Pokud ne, z jakého důvodu zmíněné možnosti nejsou stejné?**
- a) Z důvodu odlišných kvalifikačních schopností mužů a žen
 - b) Z důvodu nižšího zájmu firem o pracovní uplatnění žen
 - c) Z důvodu nedostatku pracovních míst pro ženy
 - d) Z důvodu existující diskriminace žen na pracovním trhu
 - e) V předchozí otázce jsem odpověděl(a) ano
- 4) Domníváte se, že zaměstnanost žen v ČR je nižší než u mužů?**
- a) Určitě ne
 - b) Spíše ne
 - c) Spíše ano
 - d) Určitě ano
- 5) Pokud ano, je zaměstnanost žen v ČR nižší ve všech odvětvích hospodářství?**
- a) Určitě ne
 - b) Spíše ne
 - c) Spíše ano
 - d) Určitě ano
 - e) V předchozí otázce jsem odpověděl(a) ne
- 6) Pokud ano, co považujete za důvod nižší zaměstnanosti žen na trhu práce ČR?**
- a) Nižší zájem žen o pracovní uplatnění
 - b) Potřeba většiny žen sladit osobní a pracovní život
 - c) Nedostatek kvalifikačních pracovních míst vhodných pro ženy
 - d) Diskriminaci žen na pracovním trhu a na pracovišti
 - e) V předchozí otázce jsem odpověděl(a) ano
- 7) Zda na trhu práce ČR existují rovné pracovní podmínky žen a mužů?**
- a) Určitě ne
 - b) Spíše ne
 - c) Spíše ano
 - d) Určitě ano
- 8) Pokud ne, v čem převážně spočívá výše uvedená nerovnost?**
- a) V delší pracovní době než u mužů při stejných plátech
 - b) V nižších platech než u mužů při výkonu stejné práce
 - c) V psychologické diskriminaci z genderového (pohlavního) hlediska
 - d) V omezenosti kariérního růstu (ženám není umožněn kariérový postup)

e) V předchozí otázce jsem odpověděl(a) ne

9) Jakým zejména způsobem lze zlepšit postavení žen na pracovním trhu ČR?

- a) Pořádáním rekvalifikačních kurzů pro ženy
- b) Zvýšením platů žen
- c) Vytvořením většího počtu pracovních míst pro ženy
- d) Schválením efektivnější antidiskriminační legislativy

10) Přijímá vláda ČR skutečná opatření k zlepšení postavení žen na pracovním trhu?

- a) Určitě ne
- b) Spíše ne
- c) Spíše ano
- d) Určitě ano

11) Setkával (a) jste s diskriminací žen na pracovišti?

- a) Určitě ne
- b) Spíše ne
- c) Spíše ano
- d) Určitě ano

12) Pokud ano, v čem se daná diskriminace projevovala?

- a) V nižších platech u žen než u mužů
- b) V horších pracovních podmínkách u žen než u mužů
- c) V omezených možnostech žen v kariérovém postupu na pracovišti
- d) V psychologické diskriminaci
- e) V předchozí otázce jsem odpověděl(a) ne

13) Pokud jste zaznamenal (a) diskriminaci žen na pracovišti, snažil se zaměstnavatel eliminovat danou diskriminaci?

- a) Určitě ne
- b) Spíše ne
- c) Spíše ano
- d) Určitě ano

14) Jestli diskriminace žen na pracovním trhu ČR se v různé míře týká všech odvětví českého hospodářství?

- a) Určitě ne
- b) Spíše ne

- c) Spíše ano
- d) Určitě ano

15) Pokládáte diskriminaci žen na pracovním trhu ČR za závažný problém?

- a) Určitě ne
- b) Spíše ne
- c) Spíše ano
- d) Určitě ano

16) Myslíte, že ČR učinila pokrok v odstranění diskriminace žen na pracovním trhu?

- a) Určitě ne
- b) Spíše ne
- c) Spíše ano
- d) Určitě ano

17) Uveďte Váš věk

- a) 18-24
- b) 25-31
- c) 32-38
- d) 39-45
- e) 46 a více

18) Uveďte Vaše pohlaví

- a) Žena
- b) Muž

19) Uveďte Vaše občanství:

- a) Česká republika
- b) Jiné země Evropské unie
- c) Země bývalého Sovětského svazu
- d) Ostatní země (mimo ČR, EU a mimo země bývalého SSSR)

20) Uveďte Vaši aktuální hlavní činnost:

- a) Student
- b) Zaměstnanec
- c) Podnikatel
- d) Jiné*

* Mateřská dovolená