

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

Rovnost příležitostí na trhu práce

Silvie Bažantová

© 2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Silvie Bažantová

Podnikání a administrativa

Název práce

Rovnost příležitostí na trhu práce

Název anglicky

Equality of opportunities in the labour market

Cíle práce

Cílem práce je zkoumání rovného, resp. nerovného postavení žen a starších lidí na trhu práce a zjišťování možností těch lidí, kteří jsou z určitých důvodů zaměstnavatelem předem vyloučeni ze soutěže na trhu práce. Výstupem této práce má být doporučení pro diskriminované, jak se diskriminaci bránit, a pro zaměstnavatele, jak zabezpečit rovné možnosti.

Metodika

V teoretické části práce je zjišťováno, jak je tato oblast zabezpečena v právním řádu České republiky, a to analýzou právních předpisů a jiných nástrojů, kterými se stát brání proti diskriminaci.

Praktická část zahrnuje dotazníkový výzkum jednotlivých respondentů v tom smyslu, zda se setkali s diskriminací, z jakého důvodu a v jaké intenzitě, jak takovou situaci řešili. Z výsledků by měla vyplynout doporučení pro zaměstnance, jakým způsobem se diskriminaci bránit, a pro zaměstnavatele, jak nerovné postavení různých sociálních skupin řešit.

Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

Klíčová slova

Rovné příležitosti; diskriminace; pohlaví; trh práce; postavení žen; mzdové rozdíly; rovné zacházení; zaměstnání; zaměstnankyně; gender.

Doporučené zdroje informací

- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9
- KÜHN, Z. – BOBEK, M. – BOUČKOVÁ, P. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1.
- Kuchařová V, Ettlerová S., Nešporová O., Svobodová K.: *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: VÚPSV, 2006, ISBN 80-87007-18-2
- Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha: Český helsinský výbor, 2002. ISBN 80-86436-11-
- SPOUSTOVÁ, I. – PŮL NA PŮL – ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ (PROJEKT), – FIALOVÁ, E. – HAVELKOVÁ, B. *Diskriminace a právo : [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva]*. [Praha]: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-20-9.

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Daniela Světlíková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2015

JUDr. Jana Borská
Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 10. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.
Děkan

V Praze dne 10. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Rovnost příležitostí na trhu práce" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské 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 bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 11. 3. 2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Daniele Světlíkové za ochotu, vstřícnost a užitečné rady a vedení při psaní mé bakalářské práce.

Rovnost příležitostí na trhu práce

Souhrn

Tato bakalářská práce se věnuje rovnému postavení žen na trhu práce. Práce je rozdělena na část teoretickou a část praktickou.

Teoretická část mapuje právní úpravu rovnoprávnosti žen v České republice, která vychází z právní úpravy Evropské unie. Nejdůležitějšími předpisy v tomto směru jsou Listina základních práv a svobod a Zákon č.198/2009 Sb., antidiskriminační zákon. Práce rozebírá významná ustanovení evropského i českého práva, jejich vliv na rovnoprávnost žen na trhu práce, postavení a ochranu českých zaměstnankyň a podnikatelek.

Druhá, praktická část práce, pomocí dotazníkového výzkumu zjišťuje postavení žen v české společnosti, jejich zkušenosti s diskriminací na trhu práce a zejména příčiny dosud přetrvávající diskriminace žen na trhu práce. Dále je zjišťován postoj samotných žen k diskriminaci a jejich míra schopností a možností se diskriminaci bránit.

Na závěr práce jsou zhodnoceny výsledky dotazníkového šetření mezi ženami i muži, příčiny dosud přetrvávající diskriminace žen na trhu práce a z toho vyplývající doporučení k odstranění této diskriminace. Podle provedeného průzkumu má rezervy v boji s diskriminací žen jak stát, tak zaměstnavatelé, muži a nakonec i samotné ženy.

Klíčová slova: Rovné příležitosti, diskriminace, pohlaví, trh práce, postavení žen, mzdové rozdíly, rovné zacházení, zaměstnání, zaměstnankyně, gender

Equality of opportunities in the labour market

Summary

The bachelor thesis is devoted to equal opportunities of women in the labour market. This thesis is divided into theoretical a practical part.

The theoretical part surveys the legislation equality of women in the Czech Republic, which is outgoing from legislation of European Union, whose the most important provisions in this respects are the Charter of Fundamental Rights and Freedoms and the Act No. 198/2009 Coll., anti-discrimination Act. The thesis analyses significant provisions in the European and Czech law, theirs influence on the equality of opportunities of women in the labour market, situation and protection of Czech women-employees and businesswomen.

The second part, which is practical part, detects situation of women in the Czech society, their experiences with discrimination in the labour market, and mostly reasons of discrimination of women in the labour market, using a questionnaire research. Farther is detected position of women to discrimination and their potentialities and opportunities how to defend discrimination.

In conclusion are evaluated results of the questionnaire research between men and women, the causes of persisting discrimination against women in the labour market and the recommendations how to eliminate this discrimination. According to the research have reserves to combat discrimination against women in both the state and employers, men and eventually the women themselves.

Keywords: Equal opportunities, discrimination, sex, labour market, status of women, wage differentials, equal treatment, employment, employee, gender

Obsah

1 Úvod.....	12
2 Cíl práce a metodika	14
2.1 Cíl práce	14
2.2 Metodika	14
3 Teoretická východiska	16
3.1 Stručná historie vývoje právního rámce postavení žen na trhu práce	16
3.1.1 Počátky postavení žen jako svébytné pracovní síly	16
3.1.2 Počátky boje o rovnoprávnost žen s muži	16
3.2 Jedna z nejvíce ohrožených skupin diskriminací na trhu práce – ženy.....	17
3.2.1 Diskriminace mladých žen.....	17
3.2.2 Důvody diskriminace žen po padesátém roce věku (tzv. vícenásobná diskriminace)	18
3.3 Současná právní úprava sloužící k zabezpečení rovnoprávného postavení žen na trhu práce	19
3.3.1 Nynější právní úprava rovnoprávného postavení žen v Evropské Unii....	19
3.3.2 Stručná historie vývoje právního rámce rovného postavení mužů a žen v evropském právu	21
3.3.3 Zásady prosazování politiky rovnoprávnosti, vycházející z platných předpisů v EU	22
3.3.4 Mezinárodní organizace práce (zkr. ILO).....	23
3.3.5 Právní úprava v České republice	23
3.4 Druhy diskriminace	30
3.5 Další nástroje státu k prosazování rovných příležitostí na trhu práce.....	32
3.6 Odraz právní úpravy a antidiskriminačních snah státu v reálné situaci pracovněprávních vztahů	33
3.6.1 Obcházení zákazu diskriminace v praxi	33
3.6.2 Studie ČHV z roku 2003.....	34
3.6.3 Aktuální situace v ČR	35
3.6.4 Srovnání postavení ČR s ostatními státy EU	36
3.6.5 Vliv zažitých genderových stereotypů na pracovní prostředí.....	37
3.7 Důsledky nerovnosti v odměňování v důchodovém věku	37
3.7.1 Situace v ČR	37
3.7.2 Srovnání ČR s dalšími státy EU	39
3.8 Diskriminace z hlediska mateřství a vliv této diskriminace na spokojenost žen ve společnosti	39
3.9 Některé škodlivé snahy o „rovnoprávnost“	40

4 Vlastní práce	42
4.1 Dotazníkové šetření.....	42
4.1.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření respondentek	42
4.1.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření respondentů	64
5 Výsledky a diskuse	66
5.1 Zhodnocení výzkumu	66
6 Závěr.....	67
7 Seznam použitých zdrojů	70
8 Přílohy.....	74

Seznam grafů

Graf č. 1 – Jaké je Vaše pohlaví?	43
Graf č. 2 – Jaký je Váš věk?	43
Graf č. 3 – Jaké je Vaše sociální postavení?	44
Graf č. 4 – Jaké je Vaše vzdělání?	45
Graf č. 5 – Jste vdaná nebo žijete s partnerem?	45
Graf č. 6 – Kolik máte dětí?	46
Graf č. 7 – Myslíte si, že jsou ženy diskriminovány na trhu práce?	47
Graf č. 8 – Setkala jste se během svého studia s diskriminací kvůli pohlaví?	48
Graf č. 9 – Jak dlouho jste hledala své první zaměstnání?	48
Graf č. 10 – Myslíte, že na překážku hledání bylo to, že jste žena?	49
Graf č. 11 – Jaký byl převážně způsob ukončení Vašeho pracovního poměru?	50
Graf č. 12 – Jaké byly převážně důvody ukončení pracovního poměru z Vaší strany?	50
Graf č. 13 – Setkala jste se v zaměstnání s diskriminací ve srovnání s kolegou mužského pohlaví se srovnatelným vzděláním a praxí?	51
Graf č. 14 – Pokud jste byla diskriminována, našla jste zastání od jiné osoby?	52
Graf č. 15 – Pokud jste se s diskriminací setkala, šlo o diskriminaci otevřenou nebo nepřímou?	53
Graf č. 16 – Jak jste na diskriminaci reagovala (obrana nebo rezignace)?	54
Graf č. 17 – Jaký měla obrana efekt?	54
Graf č. 18 – Setkala jste se někdy s pozitivní diskriminací (výhody z důvodu, že jste žena)?	55
Graf č. 19 – Víte o tom, že v České republice existují zákony proti diskriminaci v zaměstnání?	56
Graf č. 20 – Myslíte si, že tyto zákony dostatečně brání diskriminaci?	57
Graf č. 21 – Vidíte nějakou možnost, jak zlepšit postavení žen na trhu práce?	58
Graf č. 22 – Pomáhá Vám s domácími pracemi manžel, děti či jiné osoby?	59
Graf č. 23 – Pokud ne, co Vám bránilo v jejím dosažení?	60
Graf č. 24 – Pomohla by vám možnost práce na zkrácený úvazek?	60
Graf č. 25 – Byla jste na rodičovské dovolené vy nebo otec dítěte?	61
Graf č. 26 – Přivítala byste účast otce dítěte na rodičovské dovolené?	62
Graf č. 27 – Kolik roků celkem jste strávila s dětmi doma?	63

Graf č. 28 – Myslíte si, že měla rodičovská / mateřská dovolená vliv na Vaší kariéru?.....	63
Graf č. 29 – Myslíte si, že je správné určovat kvóty k počtu žen v řídicích funkcích?.....	64

1 Úvod

Každá společnost v sobě skrývá určité sociální nerovnosti, zasahující všechny obory lidského konání. Jednou z nejsledovanějších nerovností je nerovnost na trhu práce, protože zaměstnání poskytuje lidem prostředky k obživě, stejně jako saturuje jejich potřebu uznání apod. Je to oblast, která se týká obrovského počtu lidí a je nesmírně rozmanitá. Jak velký význam má práce pro většinu lidí, vyplývá i z tabulek, sestavených psychology, podle kterých je ztráta zaměstnání pokládána za 4. největší stresor v lidském životě, hned za smrtí manžela, rozvodem a uvězněním.

Mezi sociální skupiny, nejvíce ohrožené diskriminací na trhu práce, patří nejen ženy, ale i zdravotně hendikepovaní, lidé nad 50 let věku, absolventi škol cca do 2 let od ukončení školy, aj. Nejméně logická je ale diskriminace žen; ostatní diskriminované skupiny jsou z určitých, ať už objektivních (např. věk) nebo subjektivních (nedostatek vzdělání) důvodů sociálně znevýhodněné, ale diskriminace žen vychází z dlouholetých tradic a z toho, že ženy mají nezastupitelný význam při narození a následné péči o potomky. Tato jejich role je příčinou toho, že předsudky ohledně rozdělení rolí ve společnosti stále panují; velká část žen je ochotna tyto předsudky akceptovat i dnes. Proto ženy často rezignují na svou kariéru, jsou ochotné vzdát ze zaměstnání a věnovat se rodině a dětem, i když jsou si vědomy důsledků, které to s sebou nese do budoucna – mimo jiné i nižší životní úroveň ve stáří díky nižšímu důchodu. Nerovnost je ve společnosti tak zakořeněná, že zaměstnání, ve kterých ženy převažují, ztrácejí časem svojí společenskou prestiž a jsou hůře finančně ohodnoceny; jedná se například o převahu žen ve zdravotnictví nebo ve školství. Nic na tom nemění ani to, že se jedná v obou případech o psychicky velmi náročnou práci a v případě např. zdravotních sester i velice fyzicky namáhavou, a navíc o práci, která je objektivně nesmírně důležitá a společensky prospěšná.

To, že nerovnost mezi ženami a muži ve vztahu k uplatnění na trhu práce stále existuje, je všeobecně známo a jak Evropská unie, tak Česká republika se snaží tyto nerovnosti odstraňovat. Jsou přijímány zákony, směrnice, zadávány studie a výzkumy a dá se říct, že se situace mění; mění se však pomalu. Právní rámec této změny je nezbytný, protože bez odpovídajících zákonů by k rovnoprávnosti nikdy nedošlo, ale důležité je i to, aby se

změnilo myšlení lidí, aby rovnoprávnost byla vnímána jako společenská samozřejmost a nebylo nutné jí zvlášť upravovat. Někdy nestačí ani snaha zákonodárců nebo politiků k překonání zažitých stereotypů – veřejnost volá po větším zastoupení žen v politice, odpovědní činitelé se snaží stanovovat kvóty k počtu žen, a přesto je veřejně činných žen stále málo. Jedním z důvodů je jistě i to, že žena – politička je částí veřejnosti vnímána jako žena, která zanedbává svojí rodinu. Dokud nebudou takové stereotypy překonány, nedojde k úplné emancipaci žen v moderní společnosti.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Zaměříme-li se na zkoumání všech osob, ohrožených diskriminací na trhu práce v České republice, přesahovalo by to možnosti bakalářské práce. Cílem této bakalářské práce je tedy věnovat se postavení žen na trhu práce z hlediska možné diskriminace; stručně zmapovat, jak na tom je Česká republika s rovnými příležitostmi mužů a žen na trhu práce a potom na určitém vzorku žen zjistit, nakolik se ve svém životě setkaly s diskriminací, jak se k ní postavily, zda využily právní i mimoprávní prostředky na svoji obranu a na prosazení té rovnoprávnosti, kterou garantuje všem občanům náš právní řád. Z rozboru zkušeností těchto respondentů by se mělo dojít k závěru, nakolik je proklamované rovné postavení mužů a žen reálné a jaký způsob obrany navrhnout jako nejefektivnější z hlediska obrany proti diskriminaci.

2.2 Metodika

Bakalářská práce je rozdělena na praktickou a teoretickou část.

Teoretická část se snaží zmapovat historii a zejména současnost boje žen za rovnoprávné postavení na trhu práce a posoudit, nakolik efektivní je právní rámec, který k tomuto boji mají. Takové posouzení není možné bez stručného zmapování historie tohoto boje. Je srovnávána právní úprava postavení žen na trhu práce v ČR a v EU, z jejichž předpisů české předpisy vycházejí. Vzhledem k tomu, že Česko je členem Evropské unie, je nutné stručně popsat, jak zabezpečuje Evropská unie rovnoprávnost žen na trhu práce a nakolik právní předpisy Česka odpovídají právním předpisům v rámci Evropské unie.

V navazující **praktické části** bude pro zjištění výše uvedeného použita dotazníková metoda, zahrnující vzorek populace mezi ženami různého věku, postavení a sociálního statusu. Výběr otázek bude konzultován v sociologické laboratoři na Katedře humanitních věd. Na základě odpovědí na položené otázky bude vyhodnoceno, zda je právní ochrana žen v ČR z jejich subjektivního hlediska dostatečná a účinná. Respondentky budou odpovídat na otázky, týkající se jejich zkušeností s diskriminací,

obranou proti této diskriminaci a účinnosti právního rámce, zabezpečujícího ochranu žen před diskriminací; na základě jejich odpovědí bude zkoumáno, nakolik je obrana žen před diskriminací efektivní. Pro zajímavost bude praktická část rozšířena o jednoduché dotazníky i mezi muže, kvůli zjištění, jakým způsobem se k rovnoprávnosti žen na trhu práce staví. Důvodem otázek pokládaných mužům je i očekávání názorových rozdílů podle věku jednotlivých respondentů, neboť v mladší generaci jsou ženy na pracovišti, ať již v jakémkoliv oboru, samozřejmostí. Vzorek mužů – respondentů bude pouze doplňující, sloužící jako ilustrace pohledu mužů na problémy žen.¹

Dotazníková metoda bude zvolena pro zachování anonymity respondentů, která vede k větší objektivnosti výzkumu. Omezuje totiž nebezpečí bezděčného zkreslování odpovědí. Celkem bude rozdáno 50-60 dotazníků mezi ženy a 20-25 dotazníků mezi muže. Bude použito 6 identifikačních a 28 uzavřených otázek pro ženy a 5 identifikačních a 14 uzavřených otázek pro muže.

Mezi ženami budou studentky, matky, bezdětné ženy, ekonomicky aktivní ženy, ženy po ukončení studia, nezaměstnané ženy hledající práci, ekonomicky neaktivní ženy v důchodovém věku. Budou tedy zahrnuty ženy s nulovou nebo jen malou praxí a ženy nezatížené i zatížené péčí o rodinu. Vzdělání oslovených žen se pohybuje od středního po vysokoškolské.

Dotazníky budou rozdány mezi respondenty v Praze a poté vyhodnoceny a zpracovány do grafů.

¹ KOHOUTEK, Rudolf. Poznávání a utváření osobnosti. První vydání. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2001. 274 s. ISBN 80-7204-200-9

3 Teoretická východiska

3.1 Stručná historie vývoje právního rámce postavení žen na trhu práce

3.1.1 Počátky postavení žen jako svébytné pracovní síly

Řešit postavení žen na trhu práce je něco, co se vztahuje až k dvacátému století. Do té doby byly ženy zaměstnané v domácnosti své rodiny, případně rodiny cizí; a jejich práce nebyla v podstatě vůbec ceněna a jen málokdy ohodnocována. Živitelem rodiny byl muž a ženina práce spočívala v péči o jeho blaho a společné děti, přesně v tomto pořadí. Mělo to svou logiku – pokud zemřel živitel, rodina se ocitla v nouzi, případně žila z milodarů příbuzných. První profese, které ženy mohly vykonávat a prospět tím i rodinnému rozpočtu, opět souvisely s péčí o tělesné potřeby těch bohatších: hospodyně, kojné, porodní báby apod.

Průmyslová revoluce přinesla ženy – fabričky; jejich postavení bylo ale tak ubohé, že rozhodně neznamenalo z hlediska života ženy žádný pokrok, ba naopak. První tovární dělnice pracovaly stejně jako jejich mužští kolegové až 18 hodin denně a jejich děti umíraly na podvýživu, nemoci a hlad. Řešit postavení dělníků se v počátcích průmyslové revoluce nesnažil nikdo – až jejich hlasitě najevo dávaná nespokojenost s životními podmínkami přinesla nějaké změny k lepšímu.²

3.1.2 Počátky boje o rovnoprávnost žen s muži

Teprve počátkem 20. století se začaly objevovat první vědkyně, poslankyně, první studentky si vymohly právo sedět ve školních lavicích vedle svých kolegů, přičemž musely snášet posměch a opovržení většinové společnosti, pro kterou slušná žena pečovala o svojí rodinu a trpělivě snášela podřízené postavení.

Velkou změnu při uvědomování si nezastupitelnosti žen při vytváření hodnot i mimo rodinu byly obě světové války; v české společnosti zejména ta první. Vzhledem k tomu, že muži mnoha ročníků byli nuceni narukovat do armády, jejich funkci v továrnách,

² Rozvoj vzdělávání žen v Čechách, na Moravě a ve Slezsku, [online] [cit. 2015-12-09] Dostupné z: <http://www.rovne-prilezitosti.cz/clanky/clanek-3.html>

zemědělství i při fungování státu musely do velké míry převzít ženy, aby nedošlo k totálnímu kolapsu ekonomiky. Ženy si začaly uvědomovat, že se s muži mohou srovnávat a že je v některých oborech i předčí a začaly se bránit, když po první světové válce měly z rozhodnutí mužů putovat zase zpět do domácnosti, aby mužům neubíraly práci.³

V současné době náš právní řád zaručuje rovnoprávnost žen několika zákony, a tato teoretická rovnoprávnost se prosazovala dlouho a složitě. Evropské společenství je naštěstí natolik vyspělé, že nelze diskriminaci zakotvit v zákonech, jak je tomu ještě dnes v mnoha zemích, jejichž kořeny civilizace nevychází původně z křesťanství. I v rámci Evropy je na tom Česká republika poměrně dobře; k velkorysým změnám došlo zejména po druhé světové válce.⁴

Jedním z prvních vydaných právních předpisů v osvobozené republice hned po ukončení 2. světové války byla vyhláška ministra ochrany práce a sociální práce ze dne 4. 7. 1945, o mzdovém zrovnoprávnění žen, která stanovila, že ženy, které konají stejnou práci jako muži, obdrží platy, stanovené ve mzdových vyhláškách a kolektivních smlouvách pro práci mužů, případně platy, které jsou pro práci mužů v závodě obvyklé. V té době se jednalo o revoluční úpravu i v rámci Evropy.⁵

3.2 Jedna z nejvíce ohrožených skupin diskriminací na trhu práce – ženy

3.2.1 Diskriminace mladých žen

Největší diskriminaci patrně zažívají mladé ženy po ukončení vzdělávání; tato diskriminace je hned dvojitá: zaměstnavatel o ně nemá zájem, protože jim chybí praxe a protože předpokládá, že tyto ženy budou chtít založit rodinu, takže namísto přínosu pro firmu budou zabírat pracovní místo. Pokud se po mateřské dovolené do zaměstnání vrátí, předpokládá se, že budou častěji pečovat o nemocné děti. V tomto směru Česká republika

³ Hospodářství po 1. světové válce, [online] [cit. 2015-12-09] Dostupné z: <https://evak.signaly.cz/0901/svetove-hospodarstvi-po-1>

⁴ KRÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana, HAŠKOVÁ, Hana, FORMÁNKOVÁ, Lenka. Pracovní dráhy žen v České republice. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, Gender sondy. 258 s. ISBN 978-80-7419-054-4

⁵ Národní fronta žen, [online] [cit. 2015-12-09] Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/narodni-fronta-zen>

zaostává za většinou evropských zemí: špatné postavení žen na trhu práce souvisí i s nevlíí zaměstnavatelů zřizovat místa na poloviční úvazek, tolerovat práci z domova apod., ačkoliv by takový přístup obohacoval obě strany; v tomto případě se jedná o slabou flexibilitu společnosti a neochotu zvykat si na nové věci, takže velká část potenciálu mladých matek zůstává nevyužita. Na druhé straně nutno přiznat, že k neutěšenému stavu v ČR více než v jiných zemích přispívá i preference sociálního hlediska: placená mateřská a následně rodičovská dovolená je tu delší než ve zbytku Evropy, čímž ženy ztrácejí kontakt se světem mimo rodinu, se světem práce, na delší dobu, a o to těžší je potom návrat.⁶

3.2.2 Důvody diskriminace žen po padesátém roce věku (tzv. vícenásobná diskriminace)

Srovnatelně diskriminovanou skupinou na trhu práce jsou ženy po padesátém roce věku. Obecně jsou osoby v tomto věku hůře zaměstnatelné; těžší postavení žen vyplývá právě z jejich předchozího sociálního statusu. Vzhledem k mateřským a rodičovským dovoleným mají oproti mužům kratší dobu praxe, menší zkušenosti na vedoucích postech (své ambice často podřizují péči o domácnost a rodinu), disponují menší flexibilitou z důvodu časté péče o staré rodiče či jiné příbuzné. Situace se samozřejmě liší podle stupně vzdělání a délky uplatnitelné praxe; šance odborně vzdělané ženy s dlouholetou praxí je nepoměrně jiná než šance stejně staré ženy pracující fyzicky, protože fyzické síly většinou odcházejí dříve než síly duševní a dlouholetá praxe je spíše překážkou než výhodou.⁷

Diskriminace na základě věku pramení zejména z tradičního nazírání na starší osoby jako na neschopné naučit se nové věci, aniž by se přihlíželo k jejich vlastnostem, zkušenostem a celkovému charakteru. Tento způsob nazírání na starší generaci se nazývá ageismus a v české společnosti je poměrně značně zastoupen.⁸

Jak z výše uvedeného vyplývá, u starších žen se většinou jedná o vícenásobnou diskriminaci, tedy diskriminaci, ke které dochází z více než jednoho důvodu. Může jít o

⁶ Nejčastější formy diskriminace, Petra Kubálková, [online] [cit. 2016-01-02] Dostupné z: <http://www.profairplay.cz/nejcastejsi-formy-diskriminace/>

⁷ HAVELKOVÁ, Barbara. Rovnost v odměňování žen a mužů, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2007. 160 s. ISBN 978-80-903786-2-9

⁸ Věková diskriminace na trhu práce, Jaroslava Hasmanová Marhánková, ZČU v Plzni, [online] [cit. 2016-01-03] Dostupné z: <http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/vekova-diskriminace-na-trhu-prace>

současnou diskriminaci věkovou, spojenou s diskriminací genderovou nebo etnickou, případně o všechny tyto druhy najednou. Takovou diskriminaci je ale velmi těžké prokázat, případné soudní spory se táhnou dlouho, aniž by byl předvídatelný výsledek. První začaly o vícenásobné diskriminaci hovořit nahlas Američanky černé pleti, které měly s diskriminací na základě pohlaví, etnicity a věku najednou rozsáhlé zkušenosti.⁹

V praxi se vícenásobná diskriminace projevuje např. ve statistikách, které vykazují vyšší míru nezaměstnanosti ve vyšších věkových kategoriích u žen než u mužů. Podle různých výzkumů se ukazuje, že společenská pozice stárnoucích žen a mužů není stejná – u žen se věk tají a je vnímán jako nedostatek, naproti tomu u mužů je často pokládán za vyzrálost a zkušenost. Lze tak soudit i z toho, že největší platová nerovnost v ČR je zaznamenána ve věkových skupinách 35 - 44 a 65+.¹⁰

Diskriminace žen z důvodu věku je rozšířena zejména u velkých firem; se staršími zaměstnankyněmi jsou spojeny velké stereotypy – očekávání menší flexibility, neochoty se učit, malé technické vybavenosti apod., naproti tomu o starších mužích se uvažuje jako o expertech ve svém oboru. Ukazuje se, že je nezbytné se zaměstnavateli pracovat a tyto stereotypy odbourávat, mnohdy se potom chování zaměstnavatele vůči svým zaměstnancům upraví.¹¹

3.3 Současná právní úprava sloužící k zabezpečení rovnoprávného postavení žen na trhu práce

3.3.1 Nynější právní úprava rovnoprávného postavení žen v Evropské Unii

V dnešní době již nepřichází v úvahu, aby nerovnoprávné postavení ať už žen, nebo jiné sociální skupiny, mělo oporu v zákoně či jiných právních dokumentech. Celoevropským trendem s dlouhou tradicí, stejně jako trendem národním, je zabezpečení rovnoprávného postavení všech sociálních skupin, dohled nad rovnoprávným postavením, uplatňování nejrůznějších kontrolních mechanismů. Teorie ale není vždy v souladu s praxí, kde zvyk

⁹ Vícenásobnou diskriminaci není lehké prokázat, Alexandra Jachanová Doleželová, [online] [cit. 2016-01-03] Dostupné z: <http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/vicenasobnou-diskriminaci-neni-lehke-prokazat>

¹⁰ Rovné příležitosti do firem, [online] [cit. 2015-11-15] Dostupné z: http://genderstudies.cz/download/Zpravodaj_8.pdf

¹¹ Nejčastější formy diskriminace u zaměstnavatelů, Petra Kubálková, [online] [cit. 2015-11-23] Dostupné z: <http://www.aperio.cz/608/nejcastejsi-formy-diskriminace-u-zamestnavatelu>

dlouhodobé diskriminace i objektivní problémy žen, které jim brání v lepším uplatnění na trhu práce, způsobují rozdíly mezi realitou a teorií.

Současná právní úprava je základem k prosazování rovného postavení žen na trhu práce. České právo vychází z práva evropského; musí dodržet to, k čemu se ČR zavázala přijetím evropských dohod a úmluv.

Nejdůležitějšími dokumenty, které jsou nyní platné v evropském právu a Česká republika k nim přistoupila, jsou:

- a) Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, podepsaná v New Yorku 18. 12. 1979, ČSSR podepsala dne 17. 7. 1980

Tato Úmluva konstatuje mimo jiné, že diskriminace žen porušuje zásady rovnoprávnosti a respektování lidské důstojnosti a že plný rozvoj země, blaho světa a věc míru vyžadují maximální účast žen za rovnoprávných podmínek s muži ve všech oblastech, a proto zavazuje členské státy k přijetí těchto hlavních opatření:

- odstranění předsudků a zvyků založených na nadřazenosti mužů nad ženami
- potlačení všech forem obchodu se ženami
- odstranění diskriminace žen v politickém životě
- účast žen v mezinárodních organizacích
- stejné podmínky pro přístup ke vzdělání
- právo na práci, právo na stejnou odměnu za práci jako mají muži, právo na stejné sociální zabezpečení a na ochranu zdraví při práci
- zákaz diskriminace z důvodu mateřství a těhotenství, zejména zákaz propuštění z těchto důvodů ze zaměstnání
- zavedení mateřské dovolené
- poskytování zvláštní ochrany těhotným ženám¹²

¹² Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb., Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

b) Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, sjednaná v Římě 4. 11. 1950

ČSFR podepsala tuto Úmluvu v Madridu dne 21. 2. 1991 (účinnost pro ČSFR od 18. 3. 1992) jako první stát bývalého tzv. socialistického bloku. V této Úmluvě se všechny členské státy zavazují podřídit se rozhodnutím zřízeného Evropského soudu pro lidská práva (1959), na který se může obrátit každá fyzická osoba se svojí stížností, pokud se cítí být poškozena porušením svých práv, přiznaných jí jako občanovi státu, který k Úmluvě přistoupil.¹³

c) Listina základních práv a svobod Evropské Unie

Čl. 23 se týká rovnosti mužů a žen a stanoví, že rovnost mužů a žen musí být zajištěna ve všech směrech, včetně zaměstnání, práce a odměny za ní. Princip rovnosti nebrání tomu, aby byla zachována či přijata opatření, stanovující zvláštní výhody ve prospěch menšinově zastoupeného pohlaví.¹⁴

3.3.2 Stručná historie vývoje právního rámce rovného postavení mužů a žen v evropském právu

Evropská unie má v dodržování rovnoprávnosti mužů a žen dlouhou tradici. Začíná už v roce 1957, tedy v době rozdělení Evropy na státy pod nadvládou SSSR a tzv. západní demokracie. Samotná smlouva o založení Evropského hospodářského společenství zakotvuje v čl. 119 zásadu stejné odměny za stejnou práci jako respektování jednoho ze základních lidských práv, tedy zákazu diskriminace. V roce 1997 potom Amsterodamská smlouva zařazuje rovnoprávnost mužů a žen mezi základní principy Společenství a ve stejném roce, na zasedání Evropské rady v Lucemburku, byla zásada rovných příležitostí na trhu práce zformována v Evropské strategii zaměstnanosti. Rámcová strategie Společenství pro rovnost mužů a žen v roce 2000 vytyčila pět svých základních cílů:

- *podpora rovnosti žen a mužů v hospodářském životě*
- *podpora rovné účasti a zastoupení*

¹³ Předpis č. 209/1992 Sb., Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících

¹⁴ Charta základních práv Evropské unie, [online] [cit. 2015-11-15] Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/6/2090-charta_zakladnich_prav_1.pdf

- *podpora rovného přístupu a plného využívání sociálních práv pro ženy a muže*
- *podpora rovnosti pohlaví v občanském životě*
- *podpora změn genderových rolí a stereotypů*

Dále byla v roce 2000 přijata (na zasedání v Nice) Charta základních práv Evropské unie, která stanoví základní práva občanů Evropské unie; jedním z těchto základních práv je rovnost pohlaví s tím, že méně zastoupené pohlaví může být naopak poživitelem zvláštních výhod.¹⁵

3.3.3 Zásady prosazování politiky rovnoprávnosti, vycházející z platných předpisů v EU

Zásady této politiky EU jsou velmi správně postaveny na tom, že rovnost pohlaví neznamena zastírání rozdílů mezi muži a ženami, tedy rozdílů, daných z hlediska biologického nebo fyzického, ani přehlížení rozdílů, vyplývajících z různých sociálních rolí. Rovnost v pojetí EU znamená stejnou možnost využít naskýtajících se příležitostí, tedy odstranění překážek, které by bránily člověku v účasti v ekonomické, politické či sociální oblasti na základě jejich příslušnosti k určitému pohlaví.

Že bere EU svoje zásady vážně, vyplývá z mnoha soudních judikátů, které byly v této oblasti vydány – jako příklad může soužit rozhodnutí Evropského soudního dvora (ESD) ve věci G. Defrenn, letušky, která žalovala svého zaměstnavatele o náhradu škody, vzniklé tím, že příslušná letecká společnost poskytuje ženám a mužům, vykonávající stejnou práci, rozdílnou mzdu; ESD rozhodl v její prospěch. Takových judikátů existuje velké množství.

V posledních letech se EU zabývá zejména tím, jak docílit rovného zastoupení mužů a žen v rozhodovacích procesech v politice i v ekonomice, neboť ve většině evropských států existuje stále nedostatečné zastoupení žen v politickém rozhodování v ekonomické oblasti; stejně nedostatečná je i účast žen ve vědě a technických oborech.¹⁶

¹⁵ Moderní společnost a její proměny, VÚPSV Praha 2006, Miriam Suchomelová, Drahomíra Fischlová, [online] [cit. 2015-11-15] Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-Fi_Su.pdf

¹⁶ Moderní společnost a její proměny, VÚPSV Praha 2006, Miriam Suchomelová, Drahomíra Fischlová, [online] [cit. 2015-11-15] Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-Fi_Su.pdf

3.3.4 Mezinárodní organizace práce (zkr. ILO)

Důležité postavení z hlediska rovnoprávného postavení žen má v evropském právu také Mezinárodní organizace práce. Založena byla již v roce 1919 (v rámci Versaillské smlouvy) a v roce 1946 se stala prvním specializovaným orgánem, přidruženým k OSN. Cílem ILO je podpora sociální spravedlnosti pro všechny pracující, vytváří mezinárodní pracovní standardy (jako modely pro jednotlivé státy) aj. Vyniká zejména tím, že postavení zaměstnanců a zaměstnavatelů, resp. jejich zástupců, je v této organizaci stejně důležité jako postavení vlád. Zástupci všech těchto 3 stran se každoročně scházejí na Mezinárodní konferenci práce (jeden ze 3 orgánů ILO) kde se určují mezinárodní pracovní standardy a schvaluje rozpočet. Dalším orgánem je Správní orgán, formující přístupy a připravující rozpočet a posledním orgánem ILO je Mezinárodní pracovní úřad jako její stálý sekretariát. ILO má dále školicí centrum v Turíně, kde je možné studovat a školit se, Mezinárodní institut, kde se školí odborníci, pořádají diskuzní fóra, kurzy a semináře, provozuje publikační činnost.

Nakolik je ILO významnou organizací, se ukázalo v roce 1969, kdy obdržela Nobelovu cenu míru.¹⁷

3.3.5 Právní úprava v České republice

Právní úpravu v ČR lze obecně rozdělit do 2 vzájemně souvisejících okruhů:

- 1) Závazné dokumenty mezinárodní, ke kterým ČR přistoupila
- 2) Platný právní řád České republiky

Platný právní řád ČR řeší rovnoprávnost žen a mužů na všech úrovních právní síly, včetně té nejvyšší.

Na nejvyšší úrovni je zakotvení rovnoprávnosti nejen žen a mužů, ale všech občanů státu, obsaženo v **Listině základních práv a svobod (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb.)**, která však zavazuje v podstatě jenom státní orgány. Je důležitá v případě, že má občan pocit diskriminace některým z platných zákonů či jiných právních předpisů, případně

¹⁷ Mezinárodní organizace práce (ILO), Václav Bednář, [online] [cit. 2015-12-20] Dostupné z: <http://mezinarodni.juristic.cz/62076/pojem.html>

rozhodnutím soudu nebo orgánu státní správy či samosprávy. O ústavní stížnosti rozhoduje Ústavní soud.

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

Čl. 29, odst. 1: Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky.

Čl. 32, odst. 2: Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající zdravotní podmínky.¹⁸

Čl. 29 a 32 by se při příliš absolutním výkladu mohly stát naopak předmětem diskriminace žen; tuto otázku řešil Ústavní soud na návrh poslanců na zrušení některých ustanovení Zákoníku práce ve znění novely č.74/1994 Sb. Ústavní soud v této věci rozhodl tak, že

1) *Práva žen na zvláštní ochranu, stanovené v čl. 29 a 32 Listiny je třeba porovnávat s právem každého člověka na svobodnou volbu povolání a se zaručeným právem žen na stejné podmínky v zaměstnání jaké mají muži.*

2) *Absolutní zákaz noční práce žen a absolutní zákaz vysílat těhotné ženy a ženy pečující o malé děti na pracovní cesty by znamenal jejich diskriminaci z hlediska pracovních příležitostí a podmínek pro výkon zaměstnání.¹⁹*

Zákon č. 425/2004 Sb., o zaměstnanosti stanoví, že

1) *Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.*

2) *Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace.²⁰*

¹⁸ Listina základních práv a svobod (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb.), Sbirka zákonů

¹⁹ Právní prostor, Rozhodnutí Ústavního soudu čj.13/94, [online] [cit. 2015-12-20] Dostupné z: <http://codexisuno.cz/21G#!20>

²⁰ Zákon č. 425/2004 Sb., o zaměstnanosti, Sbirka zákonů

Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, jehož přijetím Česká republika splnila svou povinnost implementovat antidiskriminační směrnice Evropské unie.

Tento zákon vychází z příslušných předpisů Evropských společenství. V souladu s Listinou základních práv a svobod a mezinárodními smlouvami vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech:

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,*
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,*
- c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,*
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,*
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,*
- f) sociálního zabezpečení,*
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,*
- h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,*
- i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,*
- j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.*

Tento zákon také ve svém § 2 rozděluje diskriminaci na přímou a nepřímou, přičemž za diskriminaci nepřímou pokládá i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.²¹

²¹ Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, Sběrka zákonů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákoník práce je základním předpisem, který upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. V hlavě IV., nazvané Rovné zacházení a diskriminace, stanoví v § 16 odst. 1, že:

„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“ Dále potom odkazuje na antidiskriminační zákon.

Výše uvedená úprava by tedy měla všem zabezpečovat rovné postavení, ale neupravuje nějakým specifickým způsobem problematiku ženské práce. Je jasné, že vysvětlení takto obecných ustanovení může být různé podle názorů a postavení toho kterého člověka; to, co zaměstnavateli připadá jako spravedlivý přístup ke všem pracovníkům, může zaměstnanec vnímat jako nějakou formu diskriminace, jak o tom svědčí i ne jeden soudní spor, vedený v této oblasti.²²

Pokud se týká konkrétních ustanovení, týkajících se ve zvýšené míře žen, dají se shrnout následujícím způsobem:

Zákoník práce se vztahuje na všechny pracovněprávní vztahy vzniklé mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nejsou-li upraveny zvláštními právními předpisy. Kromě jiného se vztahuje také na stát, pokud pracovník je ve vztahu ke státu v zaměstnaneckém poměru.

Některé zákazy diskriminujícího chování nejsou v zákoně zakotveny přímo, ale dají se vyvodit z obecných ustanovení. Například otázky na těhotenství smí zaměstnavatel použít pouze v případě, že práce, o kterou se jedná, by byla nebezpečná těhotným ženám. Na určitých pozicích je práce těhotných žen zakázána nařízením vlády, případně vyhláškami ministerstva. Například se jedná o místa, kde by byly těhotné ženy vystaveny rizikům rentgenového záření apod.

²² Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění), Sbirka zákonů

Další zakotvení rovnoprávnosti mužů a žen představuje § 110 ZP, který stanoví, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

Zejména žen se týká i ustanovení § 191 ZP, podle kterého je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené, a dále po dobu ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena rodiny.

V § 195 zákoníku práce jsou upraveny nároky na mateřskou dovolenou, která přísluší zaměstnankyni po dobu 28 týdnů, respektive 37 týdnů v případě vícečetného porodu. V tomto paragrafu je upraven i nástup a ukončení mateřské dovolené, a také případy narození mrtvého dítěte – i v takovém případě má žena nárok na 14 týdnů mateřské dovolené. Pokud shrneme podstatu těchto ustanovení, nesmí být mateřská dovolená nikdy kratší než 14 týdnů a nesmí být přerušena ani skončit před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

Rodičovská dovolená, upravená v § 196 ZP, se už týká nejen žen, ale i mužů a zaměstnavatel je povinen jí poskytnout matce dítěte od ukončení mateřské dovolené, otci dítěte od jeho narození, a to na dobu podle žádosti rodiče, nejdéle však do 3 let věku dítěte.

Stejně nároky, jako rodiče dítěte, mají i osoby, které dítě převzaly do péče (§ 197 ZP); počátek, trvání a ukončení MD a RD je upraveno podle specifik tohoto převzetí do péče.

Paragraf 198 ZP potom shrnuje obecné zásady pro úpravu MD a RD; tato úprava se vztahuje jak na matky, tak na otce dětí a určuje, že:

- MD i RD mohou oba rodiče čerpat současně
- MD nebo RD se přeruší při převzetí dítěte do péče kojeneckého nebo léčebného ústavu a po opětovném převzetí dítěte může být dočerpána
- při odebrání dítěte z péče rodičů zaniká nárok na MD i RD
- v případě úmrtí dítěte pokračuje MD nebo RD ještě po dobu 2 týdnů

Na těhotnou zaměstnankyni a na zaměstnance nebo zaměstnankyni, čerpající mateřskou dovolenou nebo dovolenou rodičovskou, se vztahuje zákaz výpovědi, dané

zaměstnavatelem (§ 50); s takovými osobami nemůže být ani okamžitě rozvázán pracovní poměr.²³

Zákoník práce také zakotvuje zvláštní ochranu žen z hlediska mateřství, péče o malé dítě a kojení, a to v § 238 (zákaz prací pod zemí a prací, které by mohly ohrozit mateřství) v § 239 (zákaz určitých prací pro těhotné ženy a ženy po porodu a zároveň řeší doplatek mzdy v případě jejího snížení vlivem výkonu jiné práce), v § 240 (nutný souhlas osoby, pečující o dítě do 8 let, v případě osamělého rodiče do 15 let věku, k vysílání na pracovní cesty a k přeložení), v § 241 (úprava pracovní doby, zákaz práce přes čas). Zaměstnavatel je povinen také hradit průměrným platem přestávky na kojení, které se podle § 242 ZP započítávají do pracovní doby.

Tato úprava by se ale mohla v určitých případech stát i nástrojem diskriminace, jak bylo řečeno v souvislosti s Listinou základních práv a svobod), v případě sporu se přihlíží k názoru Evropského soudního dvoru, který stanovil, že výše uvedené zákazy lze považovat za diskriminační podle pohlaví, a že by mělo být rozhodnutí na samotné ženě, případně na jejím lékaři.²⁴

Další hmotně právní zákony, které mají vliv na rovnoprávné postavení občanů na trhu práce, jsou:

Zákon o nemocenském pojištění (zákon č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů)

Upravuje dávky související s těhotenstvím a mateřstvím: vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, a peněžitou pomoc v mateřství. Další relevantní dávkou je ošetřovné.²⁵

²³ Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění), Sbirka zákonů

²⁴ Rovné zacházení a diskriminace v práci, JUDr. Jaroslav Jakubka [online] [cit. 2016-01-03] Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5137v7161-rovne-zachazeni-a-diskriminace-v-praci/>

²⁵ Zákon o nemocenském pojištění (zákon č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů), Sbirka zákonů

Zákon o státní sociální podpoře (zákon č. 117/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů)

Upravuje mj. rodičovský příspěvek a přídavek na dítě.²⁶

Zákon o inspekci práce (zákon č. 251/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů)

Upravuje kontrolní činnost inspektorátů práce v oblasti dodržování pracovněprávních předpisů. Počítá mj. s možností dání podnětu k provedení kontroly z důvodu porušení práva na rovné zacházení.²⁷

Zákon o Veřejném ochránci práv (zákon č. 349/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů)

Zcela minimální pravomoci na úseku rovnosti a diskriminace garantuje „ombudsmanovi“ antidiskriminační zákon. Obětem bohužel nemůže poskytnout přímou pomoc.²⁸

Ochránce je oprávněn provádět šetření, vstupovat do úřadů, má nárok na poskytnutí veškerých informací, nahlížení do spisů apod. Pokud ochránce zjistí porušení právních předpisů nebo jiné pochybení úřadu, může požadovat vyjádření a dát podnět k nápravě, pokud ale úřad navrhaná opatření neprovede, ochránce může vyrozumět nadřízený orgán a celý případ zveřejnit. Jiné pravomoci bohužel nemá a nemůže uplatnit ani citelné sankce, kterými by své návrhy vynutil. Stejným způsobem uplatňuje i pravomoci, vyplývající z § 21, který mimo jiné stanoví, že:

*Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor.*²⁹

Z hlediska procesněprávního, tedy z hlediska uplatnění práv, je nejdůležitější:

²⁶ Zákon o státní sociální podpoře (zákon č. 117/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů), Sbíрка zákonů

²⁷ Zákon o inspekci práce (zákon č. 251/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů), Sbíрка zákonů

²⁸ Zákon o Veřejném ochránci práv (zákon č. 349/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů), Sbíрка zákonů

²⁹ Veřejný ochránce práv, Anna Šabatová [online] [cit. 2016-01-03], Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/>

Občanský soudní řád (zákon č. 99/1963, Sb., ve znění pozdějších předpisů) který upravuje proces žalob mj. na porušení rovného zacházení a diskriminaci, včetně zvláštní úpravy důkazního břemene.³⁰

Ve sporech o diskriminaci se jedná o tzv. dělené důkazní břemeno, to znamená, že důkazy podávají obě strany. Jako první musí žalobce dokázat, že byl vystaven odlišnému či méně příznivému zacházení. Pokud se mu to podaří, je na diskriminujícím, aby prokázal, že k diskriminaci nedošlo, že jeho jednání mělo legitimní důvod, který nerovné zacházení ospravedlňuje. Dále musí prokázat i oprávněnost použitých prostředků.³¹

3.4 Druhy diskriminace

Je známo, že existuje mnoho druhů diskriminace, základní dělení je obsaženo v antidiskriminačním zákoně a rozlišuje diskriminaci přímou a diskriminaci nepřímou.

Přímá diskriminace znamená, že se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje rovněž diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství, a z důvodu pohlavní identifikace. Odhalit přímou diskriminaci většinou nečiní potíže, oproti diskriminaci nepřímé.

Dojde-li k porušení práv a povinností, která vyplývají z práva na rovné zacházení anebo dojde-li k diskriminaci, má dotčený pracovník právo bránit se soudní cestou: požadovat upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminace a může požadovat i přiměřené zadostiučinění. Pokud došlo k těžším následkům, může dojít i k náhradě nemajetkové újmy v penězích – její výši určuje soud s přihlédnutím k okolnostem. Spory o diskriminaci jsou zvláštní tím, že u nich není presumpce nevinny, ale jedná se o tzv. dělené důkazní břemeno, kdy důkazy podává strana žalující i strana žalovaná. Žalobce musí prokázat, že byl vystaven diskriminaci, tedy méně příznivému zacházení, a žalovaný naopak dokazuje, že jeho jednání mělo legitimní důvod, který nestejně

³⁰ Občanský soudní řád (zákon č. 99/1963, Sb., ve znění pozdějších předpisů), Sbirka zákonů

³¹ Veřejný ochránce práv, Anna Šabatová, [online] [cit. 2016-01-03] Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/>

zacházení odůvodňuje. Dále musí žalovaný prokázat, že prostředky, které k dosažení svého legitimního cíle použil, byly přiměřené.³²

Odpovědnost zaměstnavatele za porušení zákazu diskriminace je objektivní, tedy bez zřetele na zavinění. Nezajištění rovného zacházení se všemi zaměstnanci je správný delikt, resp. přestupek dle ustanovení §§ 11 a 24 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění.³³

Orgánem, který pomáhá obětem diskriminace, se přijetím antidiskriminačního zákona stal veřejný ochránce práv, ovšem jak uvedeno výše, v dost omezené míře.³⁴

Nepřímou diskriminací je podle tohoto zákona takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z určitého důvodu jedna osoba znevýhodněna oproti ostatním, pokud to není odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.³⁵

Z výše uvedeného vyplývá, že u většiny žen se prolíná hned několik druhů diskriminace. Za nepřímou diskriminaci je dále pokládáno i sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci.

Musíme však rozlišovat mezi diskriminací a rozdílným zacházením z důvodu věku nebo praxe, pokud jsou tyto podmínky nutné pro výkon práce, tedy je dán věcný důvod, který spočívá v povaze příslušné práce. Diskriminací není ani takové zacházení, které spočívá ve zvýšené ochraně žen a mladistvých a osob postižených zdravotně.³⁶

³² Praktické nástroje pro zaměstnance, [online][cit. 2016-01-03] Dostupné z: <http://pracovnipravo.iure.org>

³³ Diskriminace v zaměstnání a obrana proti ní, Ústav státu a práva Akademie věd České republiky, [online] [cit. 2015-10-10] Dostupné z: http://www.vedakolemnas.cz/sys/galerie-download/diskriminace-v-zamestnani-vkn_6_web.pdf

³⁴ Praktické nástroje pro zaměstnance, [online] [cit. 2016-01-03] Dostupné z: <http://pracovnipravo.iure.org>

³⁵ Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, Sbírka zákonů

³⁶ Rovné zacházení a diskriminace v práci, JUDr. Jaroslav Jakubka [online] [cit. 2016-01-03] Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5137v7161-rovne-zachazeni-a-diskriminace-v-praci/>

3.5 Další nástroje státu k prosazování rovných příležitostí na trhu práce

Zákony nejsou jediný způsob, kterým se stát snaží zamezit diskriminaci a zabezpečit ženám rovné postavení vůči mužům. Orgány na nejvyšší úrovni vydávají nejrůznější dokumenty, jejichž vliv na stávající situaci je však diskutabilní.

Vláda ČR disponuje stálým poradním orgánem v oblasti rovnosti mužů a žen, nazvaným Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Původně spadala tato agenda pod Ministerstvo práce a sociálních věcí, později byla přesunuta na Úřad vlády ČR. Předsedou Rady je ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu Jiří Dienstbier a Rada sestává ze zástupců státní správy i odborníky z neziskového sektoru.

Asi nejdůležitějším vydaným dokumentem je Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 - 2020 a návrh dalších opatření (č. j. 1255/14), který schválila Vláda ČR dne 12. 11. 2014. Tato strategie byla projednána zároveň se Souhrnnou zprávou o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2013. Tato strategie má hlavní a specifické cíle, které určují konečný stav, jež má být naplněn do roku 2020. Realizace opatření k naplnění plánovaných cílů i s určením termínu plnění bude upravována každým rokem. Tato strategie je vůbec první dokument v historii ČR po roce 1989, který se snaží řešit rovnost mužů a žen v nějakém časovém horizontu, byť střednědobém. Plnění cílů, určených tímto dokumentem by mělo přispět k rovnosti mužů a žen v ČR, která je v tomto směru na konci různých srovnání států EU.³⁷

Předseda Rady Jiří Dienstbier k tomu řekl: „*Rovnost žen a mužů je zásadní součástí agendy lidských práv. Vláda ČR se ve svém programovém prohlášení zavázala genderovou rovnost aktivně podporovat a reagovat na přetrvávající nerovnosti v této oblasti, například průměrně nižší platové ohodnocení žen než mužů, nízké zastoupení žen v politice a rozhodovacích pozicích obecně či častý výskyt domácího násilí. Jsem rád, že*

³⁷ Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020, Úřad vlády ČR, 2014 [cit. 2016-01-02] Dostupné z: https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwi6xtjk153KAhXI0xQKHaLqDMoQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.esfcr.cz%2Ffile%2F9280_1_1%2F&usg=AFQjCNFiNdEjx1qGjTsJKDq9t9zLGOyW5Q&cad=rja

jsem po přesunu agendy rovnosti žen a mužů v červenci letošního roku na Úřad vlády ČR mohl jmenovat novou Radu a svolat její první zasedání.“

A dále:

„Cílené snahy narovnání rovných podmínek mezi oběma pohlavími jsou často mylně hodnoceny a deklasovány jako výkřiky určité skupiny žen. Ve skutečnosti jde ale o potřebu celé společnosti. Vždyť ženy tvoří 51% populace, málokterá rodina si dnes může dovolit žít jen z jednoho platu a proto je například diskuse o vyrovnání platových a profesních podmínek více než potřebná,“ uvedl k tomu Jiří Dienstbier.³⁸

3.6 Odraz právní úpravy a antidiskriminačních snah státu v reálné situaci pracovněprávních vztahů

3.6.1 Obcházení zákazu diskriminace v praxi

Právní zabezpečení rovnoprávnosti žen a mužů je bohužel v mnoha případech čirá teorie. Zabránila například tomu, aby se v inzerátech, které na začátku devadesátých let zcela otevřeně hledaly na určitou pozici muže, nebo osobu do třiceti let, takové diskriminující podmínky objevovaly; na druhé straně je tato situace obcházena inzeráty, hledajícím „doplnění do dynamického kolektivu“, nebo „mladý kolektiv hledá dalšího člena“ což je pro každého uchazeče, trochu se orientujícího v situaci, pokynem, že se nemá hlásit na tuto pozici, pokud je mu přes 30 let, neboť by určitě neuspěl. Podobně požadavek zaměstnavatele na „časovou flexibilitu a maximální výkon“ je jasným signálem, že se nejedná o práci pro ženu, která má nebo plánuje rodinu.³⁹

Nejde ale jen o období hledání zaměstnání. I kdyby zaměstnavatel vystupoval jako naprosto spravedlivý ve vztahu k pohlavím, u drtivé většiny zaměstnání je mezi stranami nastavena tříměsíční zkušební lhůta. Nic na světě tedy nezabrání zaměstnavateli, aby v případě, že žena během této doby využije tzv. „paragraf“, případně jí péče o děti způsobí jiné komplikace, takovou ženu propustil, aniž by musel komukoliv cokoliv

³⁸ Jednání Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, Tiskové oddělení ministra Dienstbiera, [online] [cit. 2015-10-10] Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/avizo-jednani-rady-vlady-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-121998/>

³⁹ Diskriminující inzeráty s nabídkou práce, [online] [cit. 2016-01-02] Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/104993-diskriminujici-inzeraty-s-nabidkou-prace.html>

vysvětlovat; ostatně zbavit se pracovnice „pro nadbytečnost“ také není nijak neřešitelný problém, i když logisticky a finančně náročnější. Těžko pak říci, zda je horší nesehnat pracovní pozici anebo být opakovaně propouštěna jen proto, že zaměstnavatel není nijak motivován k tomu, tolerovat problematictější postavení žen – matek malých dětí.⁴⁰

3.6.2 Studie ČHV z roku 2003

Nakolik právní úprava skutečně plní svůj účel, se dá do jisté míry odvodit ze studie Českého helsinského výboru o stavu lidských práv v České republice, vydané Českým helsinským výborem, v Praze, v březnu 2003, v kapitole nazvané Prosazování politiky rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce, kde bylo uvedeno mimo jiné:

„Politika rovných příležitostí je institut, se kterým se česká společnost teprve učí pracovat. Oblast, kde by se tento institut měl projevovat velmi výrazným způsobem, je trh práce. Princip rovných příležitostí na trhu práce byl do českých právních předpisů zakotven relativně nedávno (zákonný zákaz diskriminace v pracovně právních vztazích nabyl účinnost od 1. 1. 2001). Stále však přetrvává obecná situace, kdy k faktické diskriminaci nejrůznějšími (méně či více viditelnými) formami dochází.

Rovnost občanů bez ohledu na pohlaví je sice základní součástí demokratické společnosti, ale zároveň se vyskytují případy, kdy diskriminace žen není považována za něco nenormálního. Při ucházení se o zaměstnání se velice často diskriminace žen objevuje v plné šíři. Nutno ale dodat, že ženy samy (často i z důvodu neinformovanosti) nepovažují některé projevy diskriminace za něco nežádoucího, protiprávního či nepřístojného (uchazečku často ani nenapadne, že dotaz budoucího zaměstnavatele na počet a věk dětí, příp. jejich nemocnost, nesmí být součástí přijímacího pohovoru, neboť rodinný stav, počet dětí či jejich nemocnost není kritériem pracovní způsobilosti). Toto jsou však praktiky, které jsou více či méně zřejmé. Nejméně (skoro vůbec) však jsou prokazatelné praktiky, které často zabraňují ženám v přístupu (postupu) do vedoucích míst, a to jak v zaměstnání, tak i v politickém životě.

⁴⁰ FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Eva, HAVELKOVÁ Barbara. Diskriminace a právo. Praha: Gender Studies, 2006, 46 s. ISBN 80-86520-20-9

S ohledem na výše popsanou situaci a s ohledem na skutečnost, že již předchozí projekt realizovaný Českým helsinským výborem (spolu s partnerskými organizacemi) ukázal obecně velmi nízkou informovanost o tématu rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce, začal Český helsinský výbor v lednu r. 2002 realizovat (za finančního přispění z programu EU Phare Access 99) projekt "Prosazování politiky rovných příležitostí na trhu práce v ČR". Projekt je zaměřen na pomoc ženám, které se cítí diskriminovány na trhu práce a chtějí se aktivně diskriminačním praktikám zaměstnavatelů bránit. Celý projekt směřuje prostřednictvím jednotlivých aktivit zejména k dosažení toho, aby ženy znaly svá práva a uměly tyto znalosti prakticky využít v konkrétních situacích. Ženy, které budou znát svá práva a možnosti, jak se při jejich porušování bránit, napomohou svým přístupem ke zkvalitnění realizace principu rovnosti na trhu práce v ČR."⁴¹

3.6.3 Aktuální situace v ČR

Že se situace od roku 2005 nijak pozitivně nezměnila, o tom nás přesvědčuje Gender Studies, o.p.s., pod názvem:

V České republice stále není rovnost příležitostí mezi muži a ženami. Přetrvávají genderově podmíněné stereotypy, rozdíly v míře zaměstnanosti, v odměňování, pracovní trh je segregován.

Podle této studie vypadá situace následovně:

- Míra zaměstnanosti mužů: 75,4 %
- Míra zaměstnanosti žen: 57,6 %
- Rozdíl v odměňování žen a mužů: 27%
- Manažerské pozice: rozdíl v odměňování: 48 %
- Nižší administrativní pozice: rozdíl v odměňování: 17%⁴²

Příčiny nevyrovnaného stavu vidí zmíněná studie v tom, že přetrvávající genderové stereotypy (připisují ženám a mužům neměnné charakteristické rysy, chování atd.),

⁴¹ Zpráva Českého helsinského výboru o stavu lidských práv v České republice v roce 2002, [online] [cit. 2015-10-10] Dostupné z: aa.ecn.cz/img_upload/65636e2e7a707261766f64616a737476/chv_1.rtf

⁴² Rovné příležitosti žen a mužů v České republice - aktuální situace, Anna Kotková. [online] [cit. 2015-11-29] Dostupné z: <http://gender-competence.eu/files/StateOfArt/CZ.pdf>

ovlivňují výběr povolání: ženy míří často do „ženských“ oborů (např. učitelství, zdravotnické a sociální služby atd.) a muži do „mužských“ (např. technických) oborů. Ženské obory jsou méně prestižní a méně finančně ohodnocené. Nejhorší je tato situace pro matky samoživitelky, starší ženy, příslušnice etnických menšin aj., které jsou vzhledem ke své vysoké nezaměstnanosti ohroženy navíc rizikem sociálního vyloučení.⁴³

Další příčina tkví v tom, že zodpovědnost za péči o rodinu je stále primárně připisována ženám. Sladění pracovního a rodinného života je přitom stále obtížné a pro ženy představuje jednu z hlavních překážek, které jim brání se rovnocenně zapojit do pracovního trhu. Vliv rodičovství na zaměstnatelnost žen je v ČR nejvyšší mezi zeměmi EU. Rozdíl v odměňování oproti mužům u žen ve věkovém rozmezí 30-39 let (období, kdy přerušují kariéru kvůli založení rodiny) je ještě o mnoho vyšší než průměrný rozdíl. Odpomoci takto nevyrovnanému stavu by byla větší dostupnost flexibilních forem práce a částečných úvazků, stejně jako větší dostupnost zařízení k péči o děti.⁴⁴

3.6.4 Srovnání postavení ČR s ostatními státy EU

V roce 2013 potom Sociologický ústav a společnost Gender Studies provedly další analýzu rozdílů odměňování žen a mužů v produktivním věku. Z této analýzy vyplynulo, že Česko je pátá nejhorší země v Evropě, kde ženy berou minimálně o pětinu nižší plat, což se potom odráží i na výši důchodů. Ačkoliv nestejně platy jsou ve všech evropských zemích, jinde se tyto rozdíly postupně snižují, což se o České republice říct nedá.

Výsledky analýzy popisuje projektová manažerka Gender Studies Klára Čmolíková Cozlová:

„Vůbec nejhorší to je u vzdělaných žen, protože čím je jejich pozice prestižnější, tím více se rozevírají nůžky v nerovnosti odměňování. Na vedoucích pozicích rozdíl mezi platy činí 27 procent. Zatímco vysoce postavený muž si průměrně vydělá necelých 63 tisíc korun, hrubý měsíční plat stejné postavené ženy nedosáhl ani na 46 tisíc korun. Nejcitelnější je platový rozdíl ve věku, kdy se nejčastěji ženy vracejí po rodičovské dovolené, kdy

⁴³ Genderová segregace českého trhu práce, Kvantitativní a kvalitativní obraz, Sociologický ústav AV ČR, [online] [cit. 2015-11-22] Dostupné z: <http://studie.soc.cas.cz/index.php3?lang=cze&shw=305>

⁴⁴ Rovné příležitosti žen a mužů v České republice - aktuální situace, Anna Kotková, [online] [cit. 2015-11-29] Dostupné z: <http://gender-competence.eu/files/StateOfArt/CZ.pdf>

*v případě řetězení mateřské jsou doma i 6 let. Ve věku 35 až 45 let je platový rozdíl podle statistických dat 29,2 procenta.*⁴⁵

Takové rozdíly se ukáží, pokud se dělá skutečný průměr a nikoliv medián, což je hodnota prostřední, která nepřihlíží k hodnotám krajním.

3.6.5 Vliv zažitých genderových stereotypů na pracovní prostředí

Diskriminace nemusí pocházet vždy jen od zaměstnavatele, její důsledky se projevují i mezi pracujícími navzájem. V publikaci pracovní dráhy žen v České republice její autorky prováděly průzkum mezi ženami různého věku, vzdělání a sociálního postavení, aby zjistily, jakými všemi způsoby se diskriminace projevuje. Žena, která pracovala jako servírka, se během své pracovní kariéry setkávala výhradně s vrchními číšníky – muži; jejich postavení bylo automatické, aniž by kdo zkoumal jejich schopnosti, pili apod. Další zpovídanou ženou se stala řidička kamionu, která vzhledem k neobvyklosti výkonu této profese ženou měla postavení ještě těžší – aby překonala nedůvěru zaměstnavatele, musela pracovat více než její mužští kolegové, což ovšem vedlo k tomu, že si od těchto kolegů vysloužila pohrdání a neoblíbenost, neboť jim kazila normy. Lepší zkušenosti neměla ani bezdětná vysokoškolačka, která sice udělala ve svém oboru kariéru, ale její možnosti končily vždy před dosažením nejvyššího kariérního postu, který byl „rezervován“ pro muže, a to z jediného důvodu – protože to byli muži. Vzdělání, schopnosti, flexibilita ani nic dalšího tu nehrálo roli.⁴⁶

3.7 Důsledky nerovnosti v odměňování v důchodovém věku

3.7.1 Situace v ČR

Diskriminace žen na trhu práce není spojena jen s produktivním věkem ženy, ale má dalekosáhlé důsledky i ve stáří, protože výměra důchodů se odvíjí od výše platů v předchozím životě.

⁴⁵ Ženy berou v průměru o devět tisíc korun míň než muži, Stáňa Sedřová, [online] [cit. 2016-01-04] Dostupné z: <http://www.novinky.cz/finance/372903-zeny-berou-v-prumeru-o-devet-tisic-korun-min-nez-muzi.html>

⁴⁶ KRÍŽKOVÁ, Alena. Pracovní dráhy žen v České republice. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, 258 s. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4

„Ženy berou v průměru o 2500 korun měsíčně méně. Následkem toho bylo v roce 2013 ohroženo chudobou téměř 15 procent žen nad 65 let, ale jen sedm procent mužů. Srovnání nejčerstvějších dat Eurostatu zveřejnila organizace Gender Studies. V rámci projektu Férové platy, férové penze tak odhalila hrozivý důsledek dobře známé nerovnosti platů mezi pohlavími. Kvůli nižším platům berou ženy výrazně nižší důchod než muži. Průměrný důchod muže v roce 2013 činil 12 149, ženy 9 551 korun. Průměrný plat v tomto období byl podle Českého statistického úřadu třicet tisíc u mužů a necelých 25 tisíc korun u žen. To se promítlo i do počtu českých mužů a žen ohrožených chudobou. Penze 80 % žen je nižší než 9 000 korun, 80 procent mužů má přitom důchod vyšší než 12 tisíc korun.“⁴⁷

Pokud to tedy shrneme, více jak 80% žen je ještě ve stáří v podstatě sankcionováno za to, že se staraly o děti a rodinu a spokojovaly se z nedostatku jiných možností s nižšími odměnami za práci. Rozdíly mezi důchody, vyplývající z rozdílů platů, trvají i v době, kdy ekonomika roste. Že během krize byly ženy nuceny spokojit se s menším příjmem, případně menším úvazkem, je pochopitelnější, než situace nynější. Manažerka projektu Klára Čmolíková Cozlová říká:

„Rozdílnost je vyústěním rozdílů v platech mužů a žen a situace se v posledních letech nelepší. Naopak v prvním pololetí roku 2015 nerovnost v odměňování podle pohlaví na penzích dosáhla na 23 procent.“

Česká správa sociálního zabezpečení uváděla v červnu loňského roku průměrný důchod samotného muže-důchodce 12 522 korun, ženy-důchodkyně 10 268 korun.⁴⁸

Romana Volejníčková, autorka studie Genderová nerovnost v odměňování a důchodech, jež je součástí projektu Férové platy, férové penze, říká:

„Český důchodový systém nezohledňuje biografii mužů a žen. Ženy zabrzdí v kariérním i platovém růstu krátce řečeno péče. Na rodičovské dovolené, je-li řetězená, stráví i šest let. Na konci biografie se starají o starší členy rodiny, takže nastupují do předčasného

⁴⁷ Ženy mají menší platy i výrazně nižší penzi než muži, [online] [cit. 2016-01-02] Dostupné z: <http://www.e-sondy.cz/aktualne/5049-3/zeny-maji-mensi-platy-i-vyrazne-nizsi-penzi-nej-muzi->

⁴⁸ Chudoba má v důchodu výrazně ženskou tvář, Stáňa Sedřová, [online] [cit. 2016-01-02] Dostupné z: <http://www.novinky.cz/ekonomika/382218-chudoba-ma-v-duchodu-vyrazne-zenskou-tvar.html>

důchodu třeba v padesáti letech. Takovéto počínání srazí důchod odhadem o 1 200 korun. Na konci všech nerovností na trhu práce je, že chudoba v České republice má v důchodu ženskou tvář.“⁴⁹

3.7.2 Srovnání ČR s dalšími státy EU

Česká republika není samozřejmě jedinou zemí, kde jsou podstatné rozdíly mezi důchody žen a mužů, naopak ze srovnání s ostatními evropskými státy vychází poměrně příznivě. Podle studie, kterou v roce 2015 prováděla skupina Allianz, ve 27 členských státech EU mají muži v průměru o 40% vyšší důchody než ženy. Největší rozdíl, 47 % je v Lucembursku. Nejnižší rozdíl mezi pohlavími je v Estonsku, kde jsou důchody téměř stejné, a na Slovensku, kde rozdíl činí 8 %. Česká republika je ze sledovaných zemí 4. nejlepší, rozdíl mezi důchody mužů a žen činí 13% ve prospěch mužů.⁵⁰

3.8 Diskriminace z hlediska mateřství a vliv této diskriminace na spokojenost žen ve společnosti

Samozřejmě, že ať je ekonomická situace žen jakákoliv, tedy i v případě, že mají chápavého, oceňujícího a ekonomicky schopného partnera, takže během mateřské a rodičovské dovolené nijak nestrádají (a tedy ani jejich děti) fyzicky, musí přístup společnosti k roli matky pociťovat jako křivdu a psychickou újmu. Je to logické – bez nově narozených dětí se žádný fungující stát neobejde, mělo by tedy být věci celé společnosti vycházet ženám matkám vstříc – opak je ale pravdou. Celá společnost se vesměs chová tak, jako by se mateřství a péče o děti netýkala nikoho jiného než matky. A to nejde jen o malou flexibilitu zaměstnavatelů ve zřizování míst na poloviční úvazek, umožnění práce z domova, nejde jen o nedostupná a drahá předškolní zařízení, jde i společenskou toleranci otců – neplatičů výživného a podobné jevy – zajisté že stát, který není schopen ani donutit otce zabezpečit své potomky po finanční stránce (případně tak učiní v horizontu mnoha let), nedokáže zabránit tomu, aby se na ženu s malými dětmi hledělo bezmála jako na společenského škůdce, vyžadujícího nějaká „privilegia“ ohrožujícího hladké fungování podniku, kde se uchází o místo. Důsledkem všech těchto

⁴⁹ Ženy mají menší platy i výrazně nižší penzi než muži, [online] [cit. 2016-01-02] Dostupné z: <http://www.e-sondy.cz/aktualne/5049-3/zeny-maji-mensi-platy-i-vyrazne-nizsi-penzi-nez-muzi->

⁵⁰ Výše důchodu se tolik mezi českými muži a ženami neliší jako jinde v Evropě, Zdeněk Bubák, Zpráva skupiny Allianz [online] [cit. 2015-12-14] Dostupné z: <http://finparada.cz/2787-Vyse- duchodu-se-tolik-mezí-ceskymi-muzi-a-zenami-nelisi-jako-jinde-v-Evropě.aspx>

faktorů je pro ženu, a to bez ohledu na vzdělání, snižování její sociální prestiže, nutnosti smířit se se špatným partnerstvím z důvodu ekonomické závislosti, nerovného postavení v rodině a ve společnosti. Logicky to vede k tomu, že žena, zdeptaná nedostatečným oceněním fyzicky a psychicky namáhavé práce (podle některých výzkumů je fyzické zatížení matky celodenně pečující o malé děti srovnatelné s fyzickým zatížením horníka, o stresu z neustálého strachu o bezpečnost dítěte ani nemluvě), se při návratu do zaměstnání ani nesnaží najít si takové, které odpovídá jejímu vzdělání, schopnostem a zkušenostem, ale je ochotná se smířit s jakoukoliv prací vzhledem k vděčnosti k tomu, kdo byl vůbec ochoten jí zaměstnat.

Pokud potom žena během času najde své ztracené sebevědomí, dojde k tomu obvykle v okamžiku, kdy nastává období péče o staré rodiče, takže o kariéře nemůže být řeč; v období, kdy už na ženě většinou není nikdo závislý z hlediska péče, dozví se, že je pro potenciálního zaměstnavatele příliš stará. Někdy je hendikepem i zdravotní stav, protože těžko očekávat zdraví u osoby pokročilejšího věku a celoživotního stresu a fyzické námahy.

Diskriminace a chudoba žen matek – samoživitelek souvisí potom i se sociálním postavením dětí takových žen v budoucnu: ztížený přístup ke vzdělání, k získávání různých dovedností a k využití svého potenciálu vůbec, následně hůře hledají pracovní uplatnění nehledě k tomu, že v dnešní společnosti orientované na výkon a vlastnictví hmotných statků jsou takové děti často šikanovány a do života si odnášení pocit sociálního vyloučení.⁵¹

3.9 Některé škodlivé snahy o „rovnoprávnost“

Jedná se tedy o začarovaný kruh, ze kterého se uniká opravdu těžko a pokud se nespojí celá společnost, situace se výrazně nezmění nikdy. Jednotlivé složky jsou na sobě závislé, jen pro příklad – sebelepší předškolní zařízení je k ničemu bez pracovního místa a stejně tak ani sebetolerantnější zaměstnavatel, nabízející částečný úvazek, ženu nezaměstná po

⁵¹ KUCHAROVÁ, Věra, ETTLEROVÁ, Sylva, NEŠPOROVÁ, Olga, SVOBODOVÁ, Kamila: Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. Praha: VÚPSV, 2006. 112 s. ISBN 80-87007-18-2

sdělení, že si svoje roční dítě bude brát do práce, protože nemá hlídání. Je nutné sbírat dobré zkušenosti ze zahraničí a stejně tak eliminovat snahy, které v soudném člověku vyvolávají pohrdání feminismem. Z rozhovorů s různými ženami lze dovodit, že kdyby se granty, poskytované např. na kontrolu „škodlivých“ tiskovin, věnovaly na zřízení byť jediné cenově dostupné školky, přizpůsobující pracovní dobu pracovní době zaměstnaných žen, jejich ekonomická návratnost by byla vyšší řádově ve stovkách procent.⁵²

⁵² FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Eva, HAVELKOVÁ Barbara. Diskriminace a právo. Praha: Gender Studies, 2006, 46 s. ISBN 80-86520-20-9

4 Vlastní práce

4.1 Dotazníkové šetření

Otázky týkající se rovnosti žen na trhu práce v České republice byly položeny 78 respondentům, 56 ženám a 22 mužům. Šlo zejména o zjišťování názorů a zkušeností žen, u mužů se jednalo pouze o srovnání, nakolik se názory a zkušenosti liší podle pohlaví. Dotazníky byly rozdány náhodně mezi respondenty v Praze. Bylo použito 6 identifikačních a 28 uzavřených otázek pro ženy a 5 identifikačních a 14 uzavřených otázek pro muže.

Ke splnění cíle dotazníkového šetření bylo stanoveno pět hypotéz.

Hypotéza 1: V České republice převažuje názor žen, že existuje diskriminace žen na trhu práce

Hypotéza 2: Většina žen se setkala v zaměstnání s diskriminací ve srovnání s mužským kolegou se srovnatelnou praxí a vzděláním

Hypotéza 3: Většina respondentek se nesečkala s pozitivní diskriminací v zaměstnání

Hypotéza 4: Obeznamenost žen s antidiskriminačními zákony v zaměstnání

Hypotéza 5: Více než polovina by přivítala účast otce na rodičovské dovolené

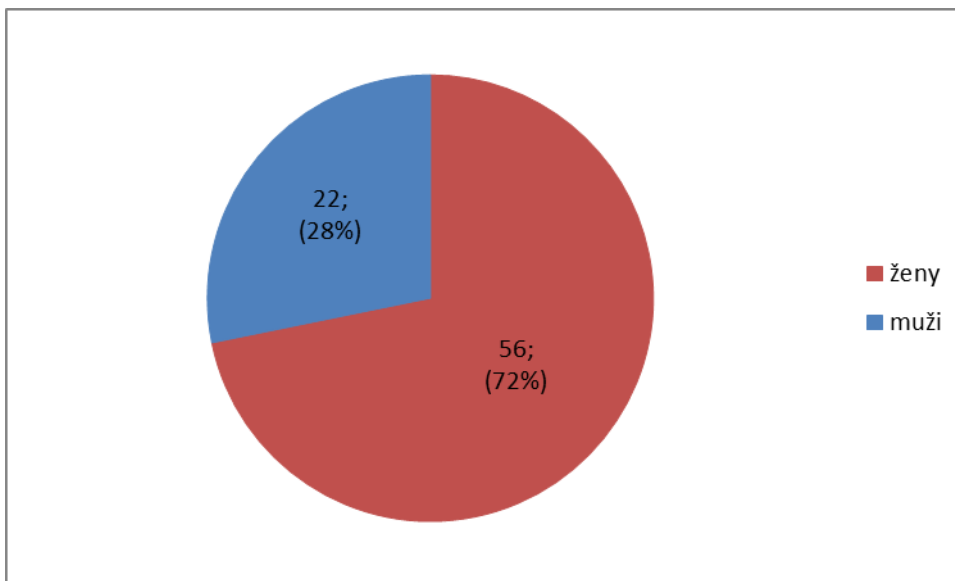
4.1.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření respondentek

Identifikační otázky směřovaly ke zjištění sociálního postavení respondentů. Uzavřené otázky směřovaly k zjištění, zda se respondentky cítí diskriminované na trhu práce, s jakou diskriminací se setkávají a jakým způsobem se k ní staví.

Otázka č. 1 – Jaké je Vaše pohlaví?

První otázka se týká zastoupení mužů a žen u dotázaných respondentů, tedy 56 žen a 22 mužů.

Graf č. 1 – Jaké je Vaše pohlaví?

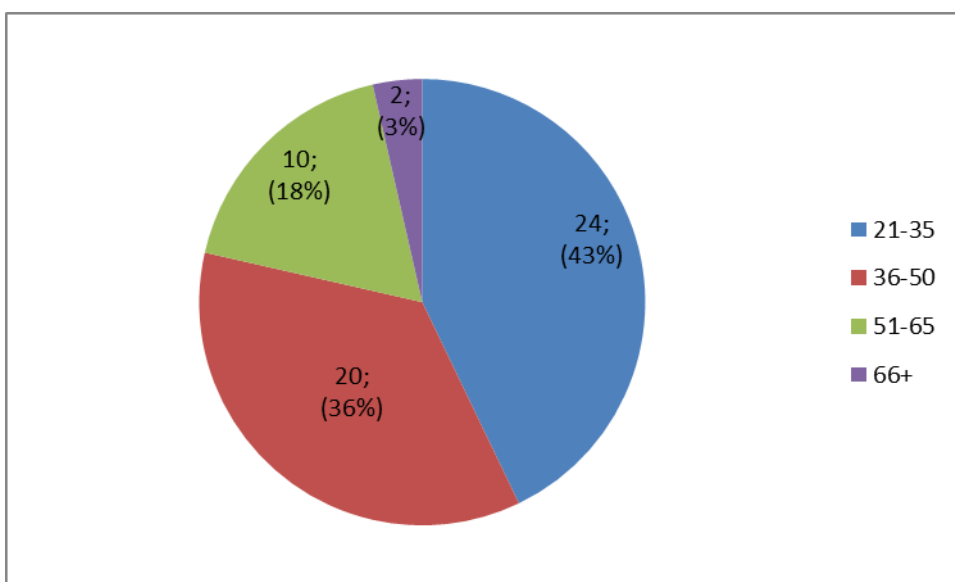


Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Otázka č. 2 – Jaký je Váš věk?

Podle věku bylo nejvíce respondentek ve věku 21 až 35 let (43%), dále následovaly ženy třicetileté až padesátileté (36%) a nakonec ženy ve věku 51-65 let s 18% a ženy starší než 66 let s 3%.

Graf č. 2 – Jaký je Váš věk?

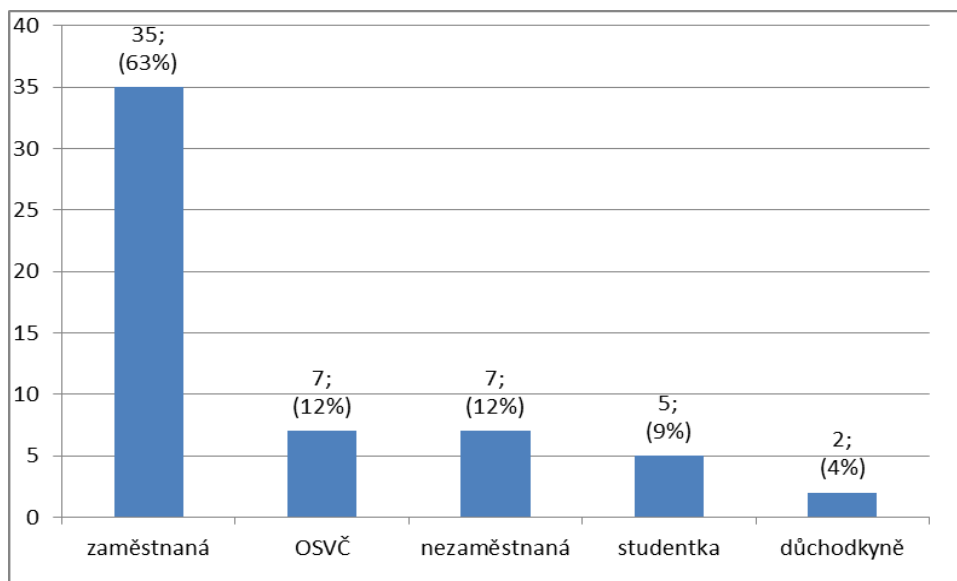


Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Otázka č. 3 – Jaké je Vaše sociální postavení?

Většina oslovených žen je ekonomicky činných na trhu práce, ať již jako zaměstnankyně (63%) nebo OSVČ (12%), další v pracovním procesu nepůsobí přechodně (nezaměstnané 12%) nebo již z tohoto procesu vystoupily (důchodkyně 4%), pouze 9% respondentek představují studentky, jichž se pracovní proces zatím dotýká pouze okrajově.

Graf č. 3 – Jaké je Vaše sociální postavení?

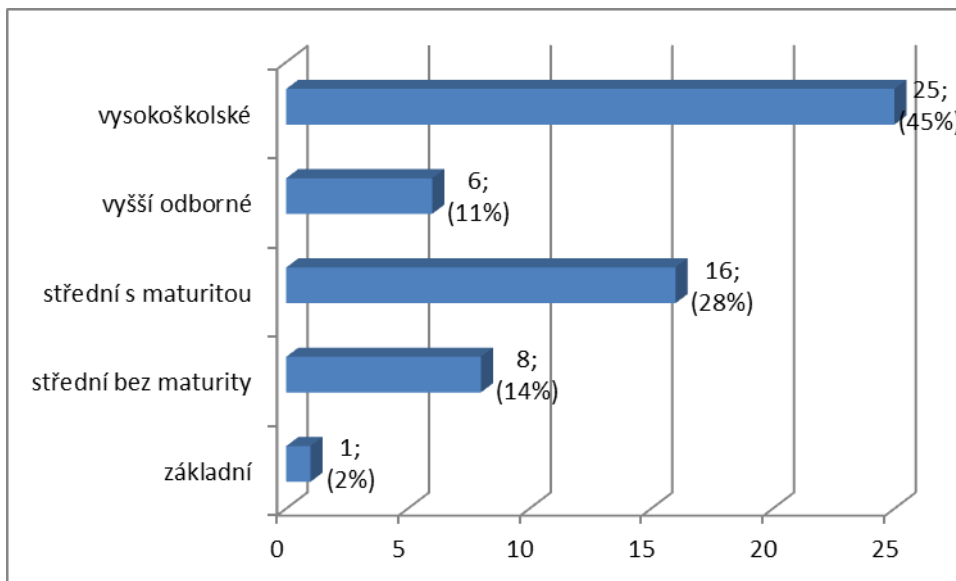


Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Otázka č. 4 – Jaké je Vaše vzdělání?

Pokud jde o vzdělání žen, účastnících se výzkumu, naprostá většina žen má střední vzdělání s maturitou, vyšší odborné a vzdělání vysokoškolské, střední vzdělání bez maturity se týkalo jen 14% žen a základní pouze 2%.

Graf č. 4 – Jaké je Vaše vzdělání?

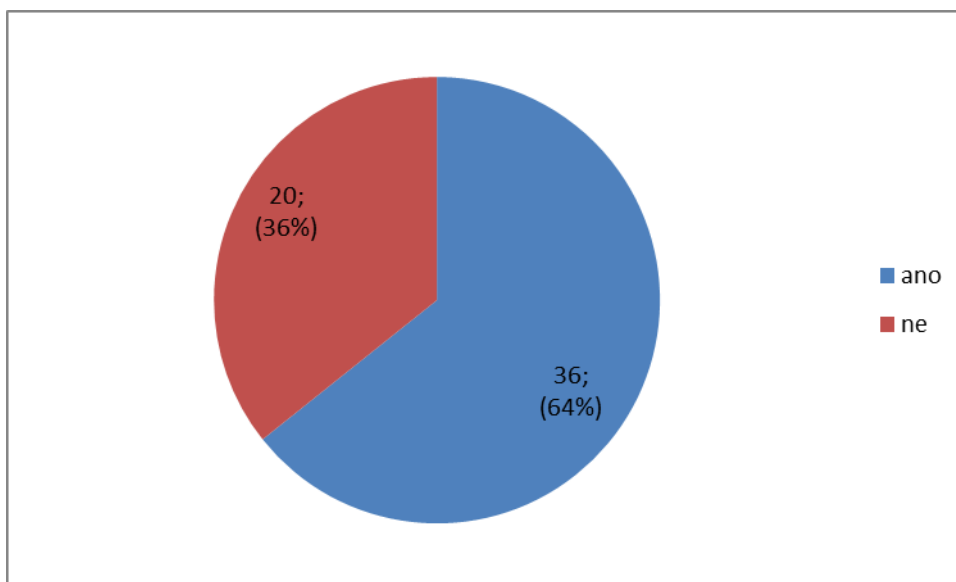


Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Otázka č. 5 – Jste vdaná nebo žijete s partnerem?

Necelé 2/3 žen jsou vdané nebo žijí s partnerem (64%), zbylých 36% žen žijí samy.

Graf č. 5 – Jste vdaná nebo žijete s partnerem?

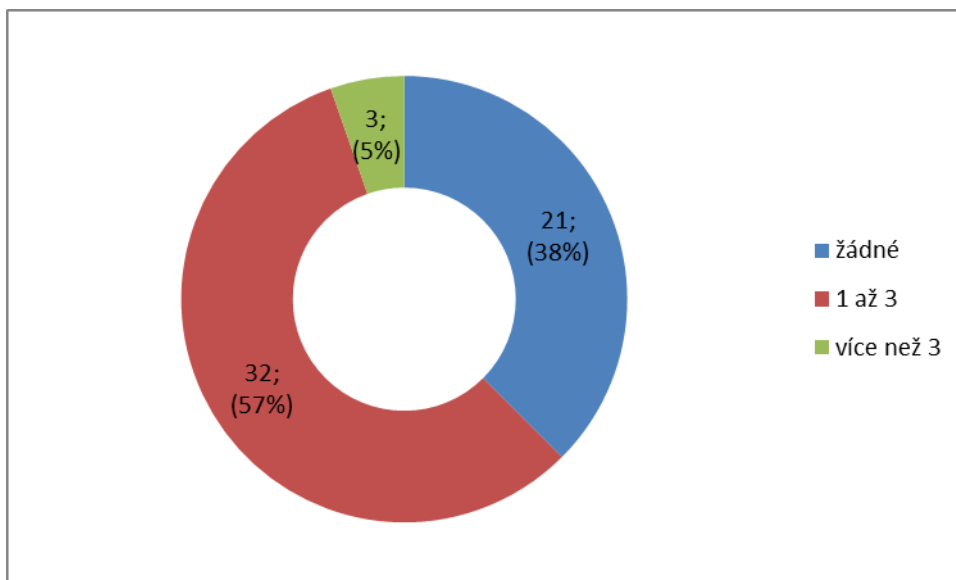


Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Otázka č. 6 – Kolik máte dětí?

Podle očekávání, vycházejícího z průměrného počtu žen v ČR, má naprostá většina žen z výzkumu 1-3 děti, více než 3 pouze 5% žen a 38% respondentek je bezdětných.

Graf č. 6 – Kolik máte dětí?



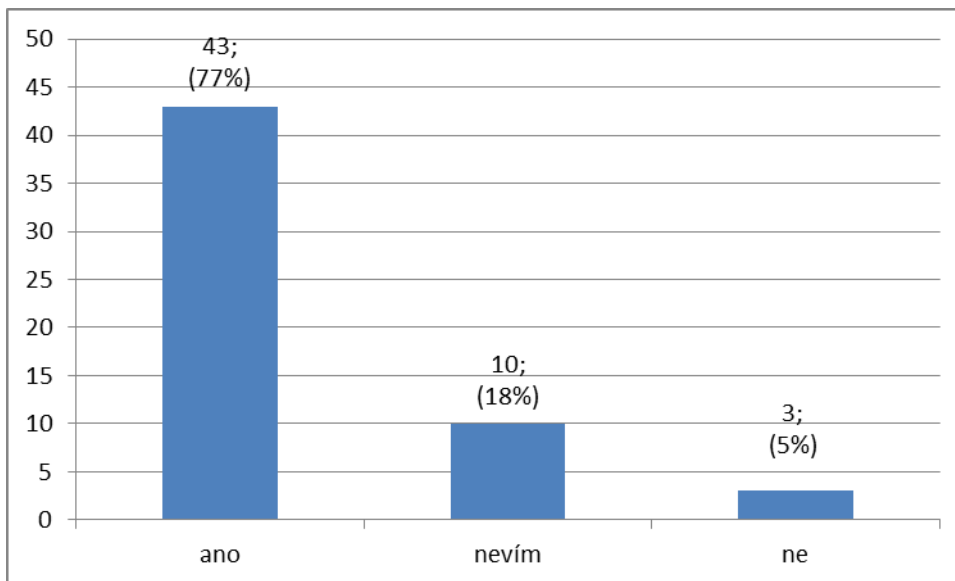
Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Následující otázky již směřovaly k samotnému výzkumu.

Otázka č. 7 - Myslíte si, že jsou ženy diskriminovány na trhu práce?

Otázka číslo 7 byla použita k vyhodnocení první hypotézy. Potvrdilo se, že naprostá většina žen napříč věkovým i vzdělanostním spektrem je přesvědčena, že diskriminace žen na trhu práce v ČR existuje (77%), tudíž lze považovat hypotézu číslo jedna za platnou.

Graf č. 7 – Myslíte si, že jsou ženy diskriminovány na trhu práce?

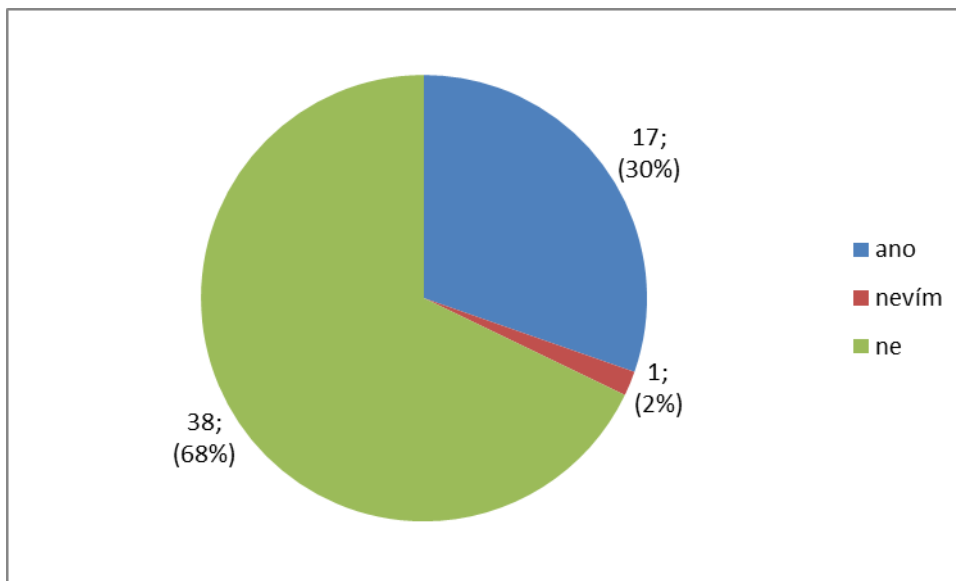


Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Otázka č. 8 - Setkala jste se během svého studia s diskriminací kvůli pohlaví?

Naproti tomu jen 30% žen se setkalo s diskriminací kvůli svému pohlaví během studia, což koresponduje se statistikami, podle kterých je v ČR již více studentek VŠ než studentů. Studium na středních a vysokých školách je tedy evidentně již naprosto samozřejmé pro obě pohlaví, takže během studia k diskriminaci dochází daleko méně než později v zaměstnání.

Graf č. 8 – Setkala jste se během svého studia s diskriminací kvůli pohlaví?

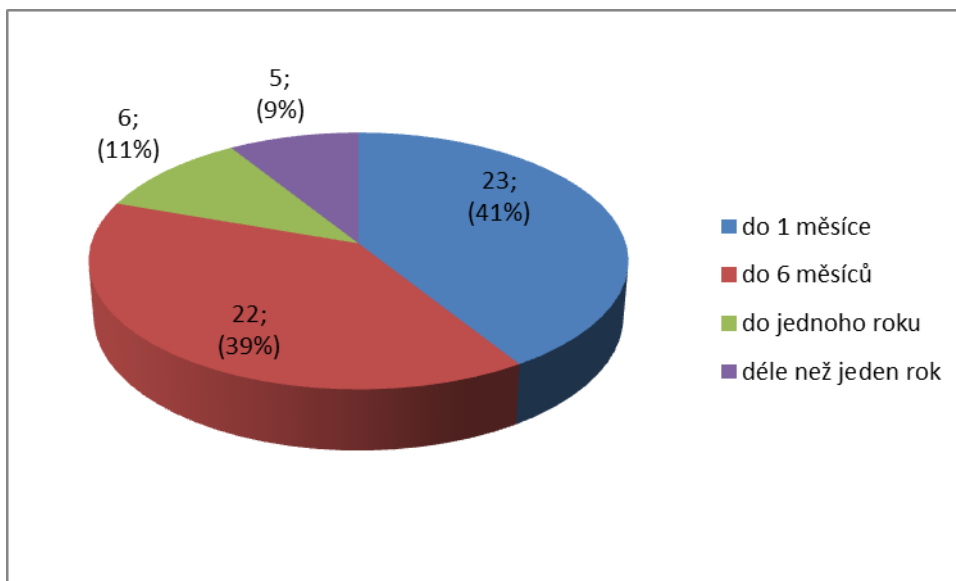


Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Otázka č. 9 - Jak dlouho jste hledala své první zaměstnání?

Pokud jde o hledání zaměstnání, velká část žen jej našla do 1, resp. 6 měsíců (41 a 39%), dalších 11 % do jednoho roku a jen 9% žen hledalo své první zaměstnání více než 1 rok.

Graf č. 9 – Jak dlouho jste hledala své první zaměstnání?

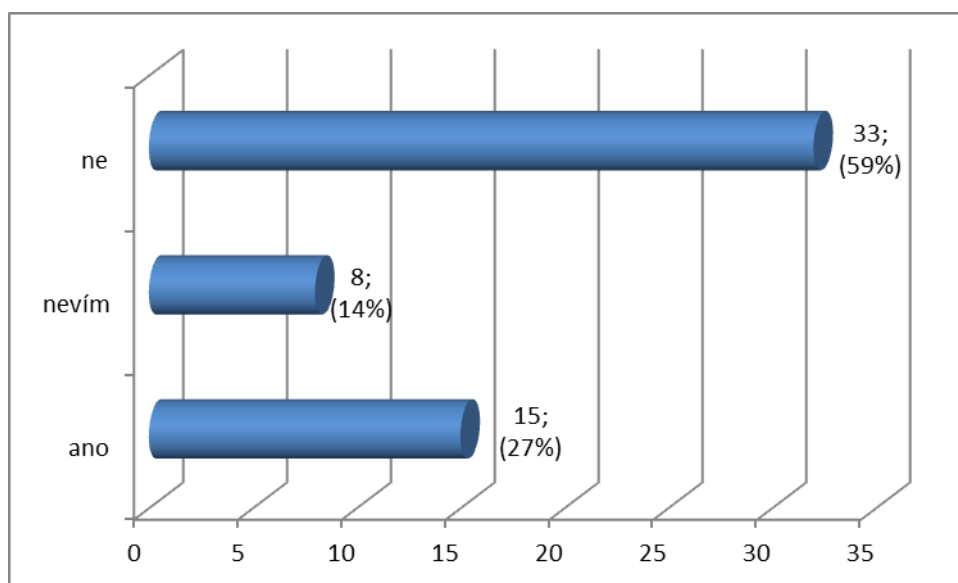


Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Otázka č. 10 – Myslíte, že na překážku hledání bylo to, že jste žena?

Jen 27 % žen je přesvědčeno, že jejich pohlaví bylo na překážku při hledání zaměstnání, zbytek je přesvědčen o opaku (59%) nebo to neví (14%). Dá se tedy předpokládat, že ženské pohlaví není na překážku při hledání zaměstnání; tomu jistě přispívá i možnost tříměsíční zkušební lhůty podle zákoníku práce, během které se mohou projevit překážky, kvůli kterým by žena mohla být diskriminována, jako je např. těhotenství, časté absence z důvodu nemocnosti dětí apod.

Graf č. 10 – Myslíte, že na překážku hledání bylo to, že jste žena?



Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Otázka č. 11 - Jaký byl převážně způsob ukončení Vašeho pracovního poměru?

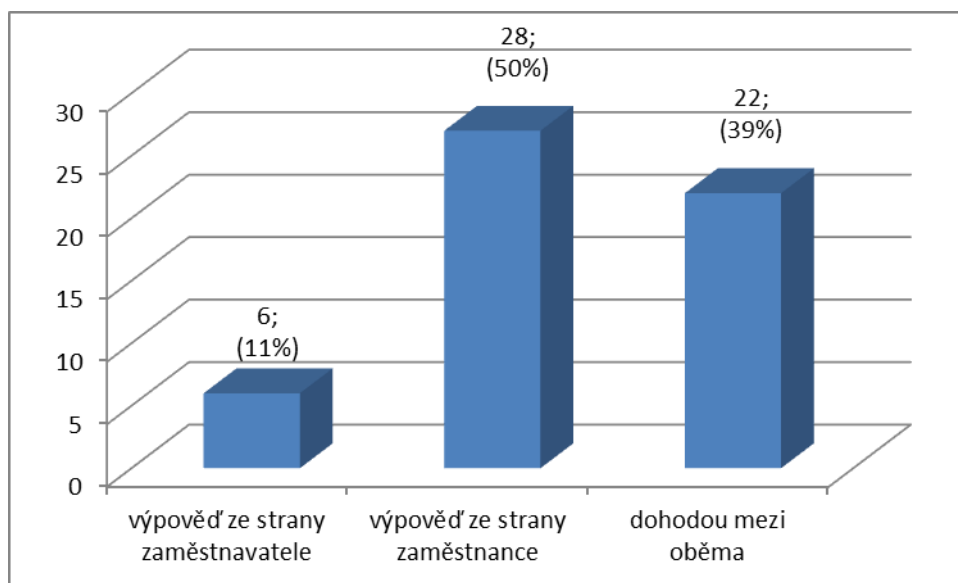
Otázka č. 12 - Jaké byly převážně důvody ukončení pracovního poměru z Vaší strany?

Otázka č. 13 - Měla na Vaši nespokojenost v zaměstnání vliv diskriminace žen?

Otázky číslo 11, 12 a 13 spolu souvisí, proto je vhodnější je vyhodnocovat společně. Při ukončení zaměstnání byla přesně polovina žen aktivní v opuštění stávajícího zaměstnavatele, tedy dala výpověď, 39% žen odešlo ze zaměstnání na dohodu a pouze 11 % žen bylo zaměstnavatelem propuštěno. Důvodem k ukončení pracovního poměru výpovědí byla u většiny respondentek nespokojenost s pracovními a finančními podmínkami (25% a 46%), což může znamenat jak nespokojenost ve srovnání

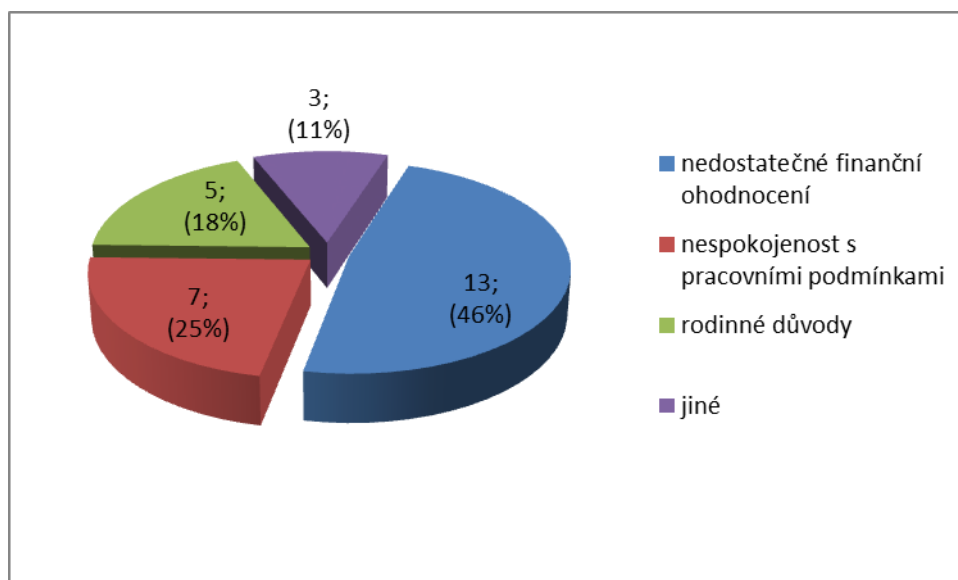
s mužskými kolegy, tak nespokojenost obecně všech zaměstnanců. Ovšem v souvislosti s další pokládanou otázkou, zda měla na nespokojenost žen v zaměstnání vliv diskriminace žen, odpovědělo kladně 41% respondentek; dá se tedy předpokládat, že nespokojenost s pracovními a finančními podmínkami a diskriminace žen úzce souvisí.

Graf č. 11 – Jaký byl převážně způsob ukončení Vašeho pracovního poměru?



Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Graf č. 12 – Jaké byly převážně důvody ukončení pracovního poměru z Vaší strany?

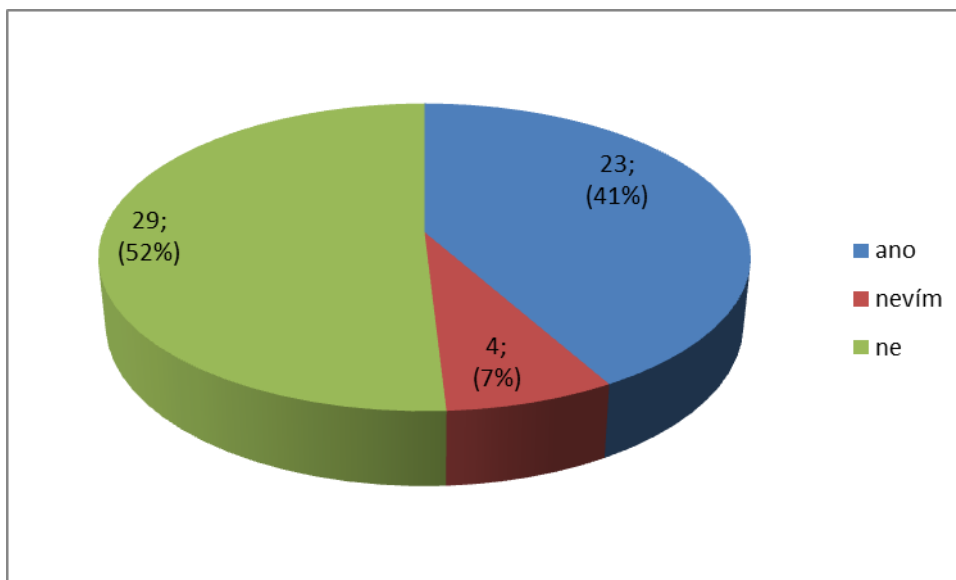


Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Otázka č. 14 - Setkala jste se v zaměstnání s diskriminací ve srovnání s kolegou mužského pohlaví se srovnatelným vzděláním a praxí?

Velmi zajímavé je zjištění, kolik procent žen uvádí, že se setkala s diskriminací ve srovnání se svým mužským kolegou – opět 41%. Z tohoto údaje se dá vyvodit, že odpovědi respondentek jsou pravdivé, a že se nad nimi skutečně zamýšlely. Zároveň jde o údaj alarmující, neboť téměř polovina žen, cítících se diskriminovaná v zaměstnání ve srovnání s mužským kolegou, je skutečně mnoho. I přes vysoký podíl diskriminovaných žen musí být druhá hypotéza zamítnuta, jelikož se jedná o méně než polovinu respondentek, které se s diskriminací ve srovnání s mužským kolegou setkaly.

Graf č. 13 – Setkala jste se v zaměstnání s diskriminací ve srovnání s kolegou mužského pohlaví se srovnatelným vzděláním a praxí?

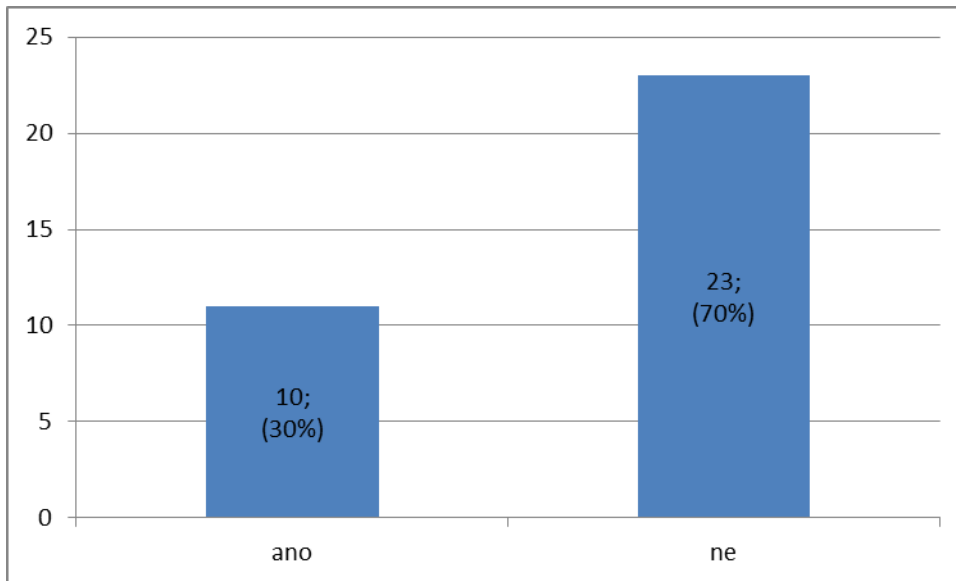


Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Otázka č. 15 - Pokud jste byla diskriminována, našla jste zastání od jiné osoby?

O nic více potěšující není ani odpověď na otázku následující, na jejímž základě bylo zjištěno, že celých 70 % diskriminovaných žen se nedočkalo zastání od jiné osoby, tedy nejen muže, ale ani ženy.

Graf č. 14 – Pokud jste byla diskriminována, našla jste zastání od jiné osoby?

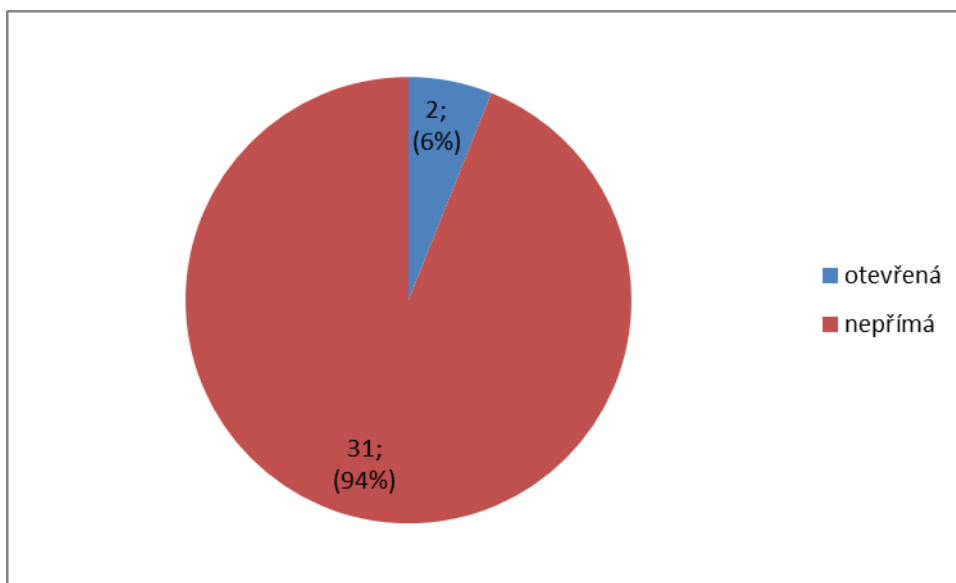


Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Otázka č. 16 - Pokud jste se s diskriminací setkala, šlo o diskriminaci otevřenou nebo nepřímou?

Respondentkám byl vysvětlen rozdíl mezi diskriminací přímou, při které je žena otevřeně diskriminována kvůli svému pohlaví, a nepřímou, kdy diskriminující svojí snahu diskriminovat ženu zaráývá jinými důvody. Podle odpovědí respondentů ženského pohlaví se v naprosté většině případů jednalo o diskriminaci nepřímou (94%). Dá se z toho vyvodit, že vlivem právní úpravy i osvěty si již zaměstnavatelé nedovolí diskriminovat ženy přímo a využívají spíše takové metody, které nejsou tak zjevné a dají se hůře prokazovat v případném soudním sporu.

Graf č. 15 – Pokud jste se s diskriminací setkala, šlo o diskriminaci otevřenou nebo nepřímou?



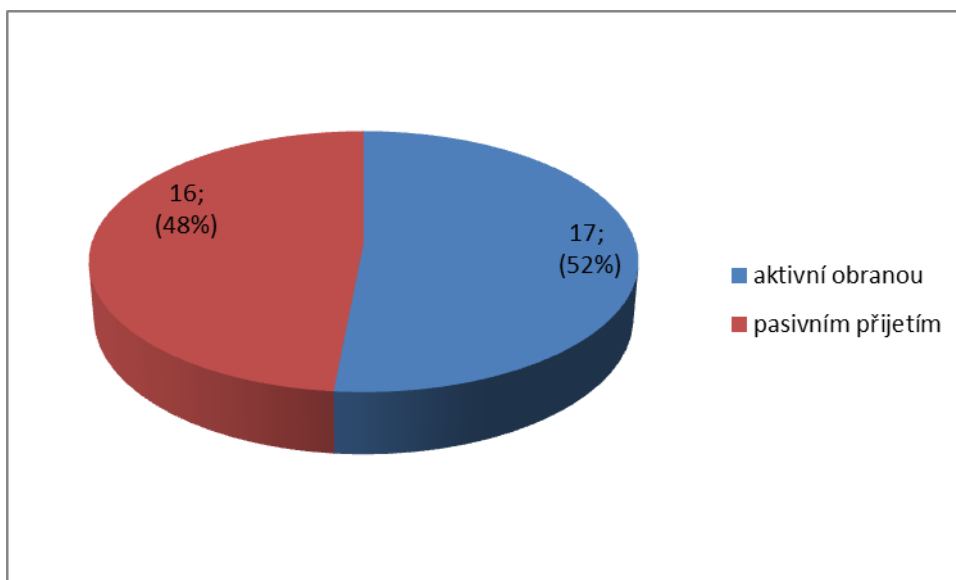
Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Otázka č. 17 - Jak jste na diskriminaci reagovala (obrana nebo rezignace)?

Otázka č. 18 - Jaký měla obrana efekt?

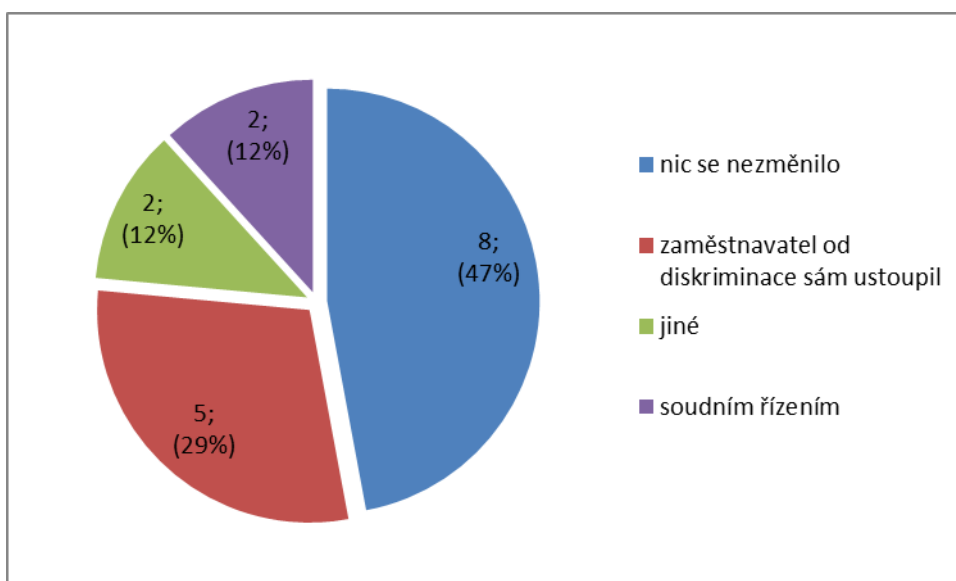
Otázky číslo 17 a 18 na sebe logicky navazují, a proto jsou z důvodu lepší orientace v problému hodnoceny společně. Poměrně zajímavé odpovědi přinesla otázka na reakci žen na diskriminaci – mírně přes polovinu žen, které se s diskriminací setkalo, se proti ní aktivně bránilo (52%), což ukazuje na nadějný trend u žen v posledních letech, oproti tomu efekt této obrany byl v téměř polovině (47%) případů bez účinku, ve 29 % případů ustoupil od diskriminace sám zaměstnavatel a stejný počet žen (12%) uváděl, že se musel obrátit na soud nebo se bránit jiným způsobem. Z odpovědí na tyto dotazy lze vyvodit, že ženy jsou v poslední době poměrně informovány o možnostech obrany proti diskriminaci a neváhají tuto obranu použít.

Graf č. 16 – Jak jste na diskriminaci reagovala (obrana nebo rezignace)?



Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Graf č. 17 – Jaký měla obrana efekt?



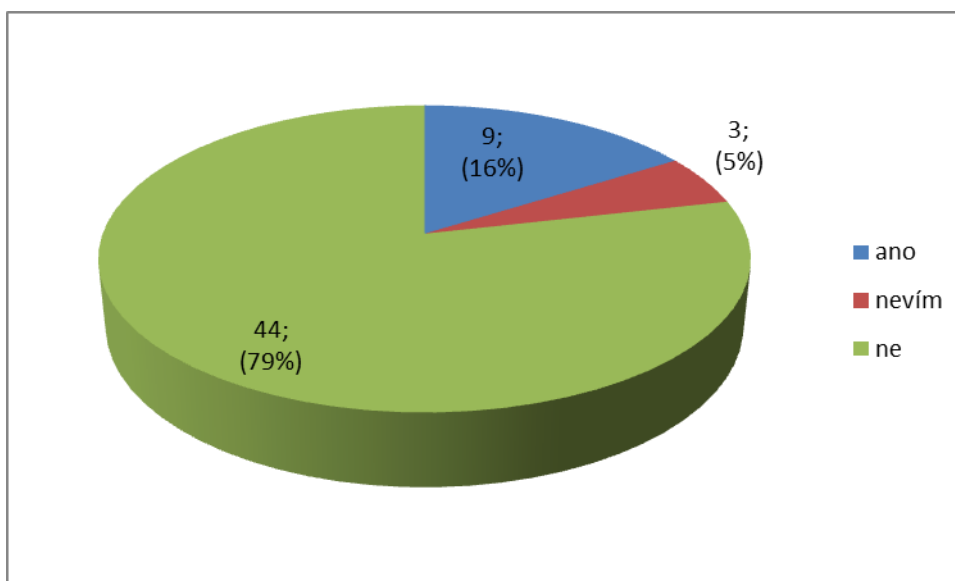
Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Otázka č. 19 - Setkala jste se někdy s pozitivní diskriminací (výhody z důvodu, že jste žena)?

Otázka č. 20 - Jak se tato diskriminace projevovала?

Zjišťování zkušeností žen s pozitivní diskriminací (důvodem byla snaha o objektivitu výzkumu) bylo rozděleno do dvou na sebe navazujících otázek hodnocených opět společně. Předně byla položena otázka, zda se někdy setkaly s diskriminací pozitivní a na tuto otázku kladně odpovědělo pouze 9 žen ze všech, což je 16%, z čehož lze považovat hypotézu číslo 3 za potvrzenou. Na další dotaz ohledně výsledků pozitivní diskriminace bylo zjištěno, že tato diskriminace pro ně znamenala lepší finanční nebo pracovní podmínky. Ve srovnání s počtem žen, setkávajících se s diskriminací negativní, je to množství zanedbatelné.

Graf č. 18 – Setkala jste se někdy s pozitivní diskriminací (výhody z důvodu, že jste žena)?



Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

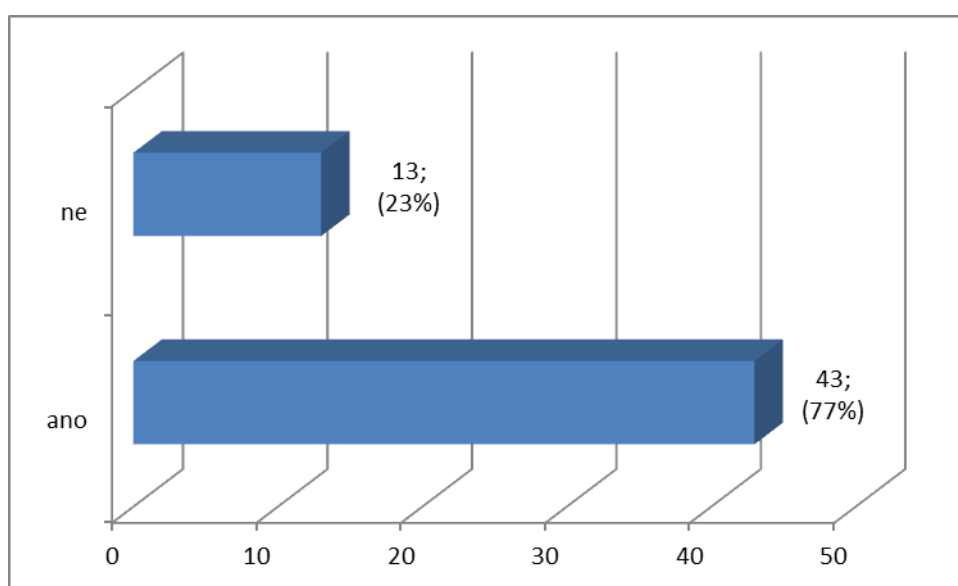
Otázka č. 21 - Víte o tom, že v České republice existují zákony proti diskriminaci v zaměstnání?

Otázka č. 22 - Myslíte si, že tyto zákony dostatečně brání diskriminaci?

Za významné z hlediska výzkumu jsou považovány otázky týkající se informovanosti žen ve věci antidiskriminačních zákonů a jejich vlivu na boj proti diskriminaci. Opět byly

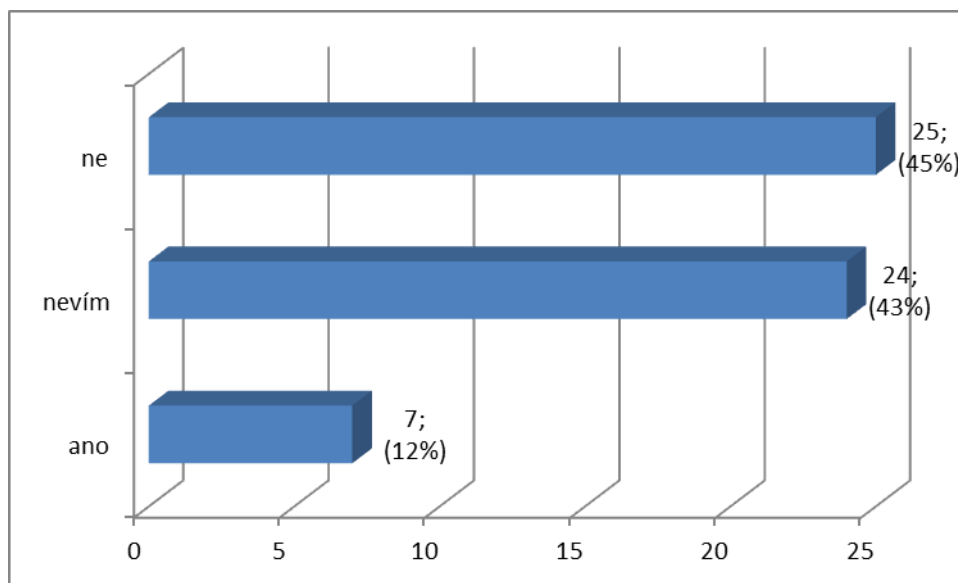
společně položeny dvě otázky, které jsou neoddělitelné. Pokud se týká povědomosti o tom, že existují antidiskriminační zákony, 77% žen o těchto zákonech ví, což potvrzuje předpoklad ze čtvrté hypotézy o obeznámenosti žen s antidiskriminačními zákony v zaměstnání. Bohužel o jejich efektivnosti je přesvědčeno mizivých 12% žen, kdežto 45% žen v nich nespátřuje žádné pozitivum a 43% neví, zda tyto zákony mají nějaký praktický smysl.

Graf č. 19 – Víte o tom, že v České republice existují zákony proti diskriminaci v zaměstnání?



Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Graf č. 20 – Myslíte si, že tyto zákony dostatečně brání diskriminaci?



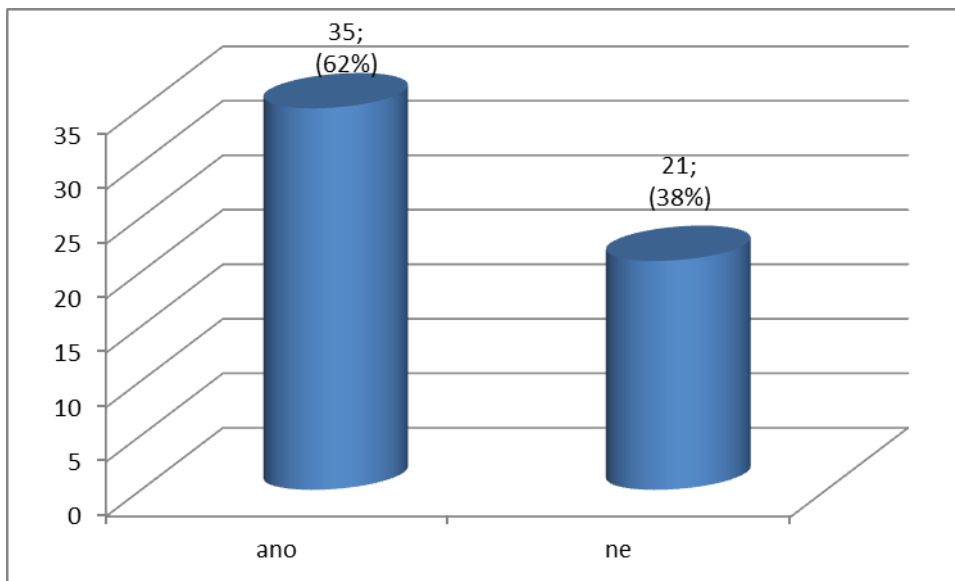
Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Otázka č. 23 – Vidíte nějakou možnost, jak zlepšit postavení žen na trhu práce?

Otázka č. 24 – Pokud ano, jakou?

Další dvě neodmyslitelně spjaté otázky pro respondentky zjišťovaly jejich názor na to, zda by se dle jejich soudu daly podmínky žen zlepšit. Téměř 2/3 žen (62%) jsou přesvědčeny, že ano. V otázce číslo 24 mohly dotázané zvolit více možností, nejvíce dotazovaných (23) žen věří ve větší pochopení zaměstnavatele, dalším názorem v pořadí byla lepší předškolní zařízení (15 žen), větší dohled státních orgánů (13 žen) a až na posledním místě stála odpověď, že by diskriminaci řešilo ulehčení domácích prací (5 žen).

Graf č. 21 – Vidíte nějakou možnost, jak zlepšit postavení žen na trhu práce?



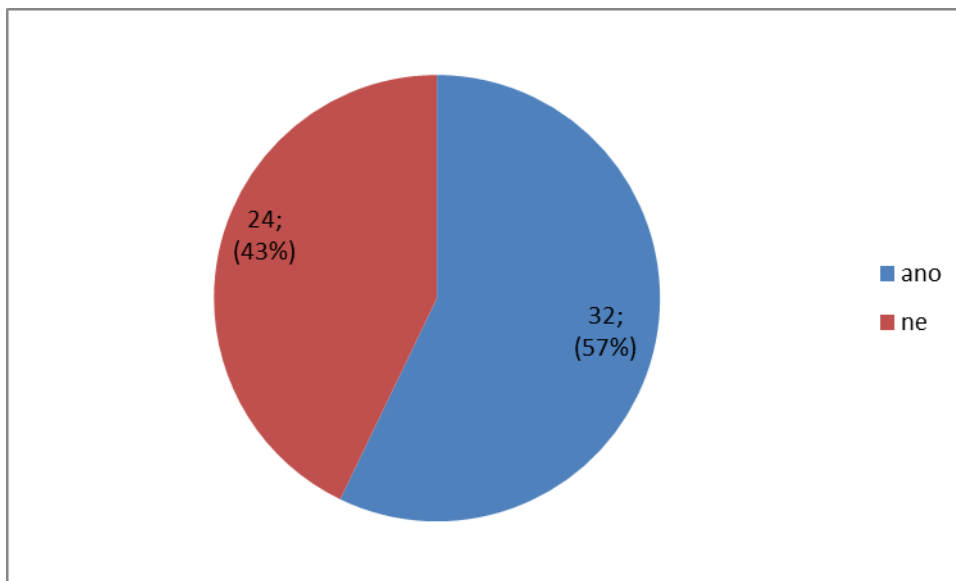
Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Otázka č. 25 - Kolik přibližně hodin denně strávíte domácími pracemi?

Otázka č. 26 - Pomáhá Vám s domácími pracemi manžel, děti či jiné osoby?

Otázky číslo 25 a 26 společně zjišťovaly zatíženost žen domácími pracemi a podíl jiných osob na těchto pracích. Více než 4 hodiny práce denně uvedly 3 ženy, 2-3 hodiny 9 žen, 1-2 hodiny 27 žen a do 1 hodiny 16 žen. I při faktu, že ženy mají různé přístroje k ulehčení práce v domácnosti, lze předpokládat, že svoje pracovní povinnosti časově odhadují spíše méně, protože je pokládají za naprostou samozřejmost. Přitom podle odpovědí žen téměř polovině z nich (43%) s domácími pracemi nikdo z rodiny nepomáhá, což je číslo, vzhledem ke srovnatelné zaměstnanosti obou pohlaví, dosti alarmující.

Graf č. 22 – Pomáhá Vám s domácími pracemi manžel, děti či jiné osoby?



Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

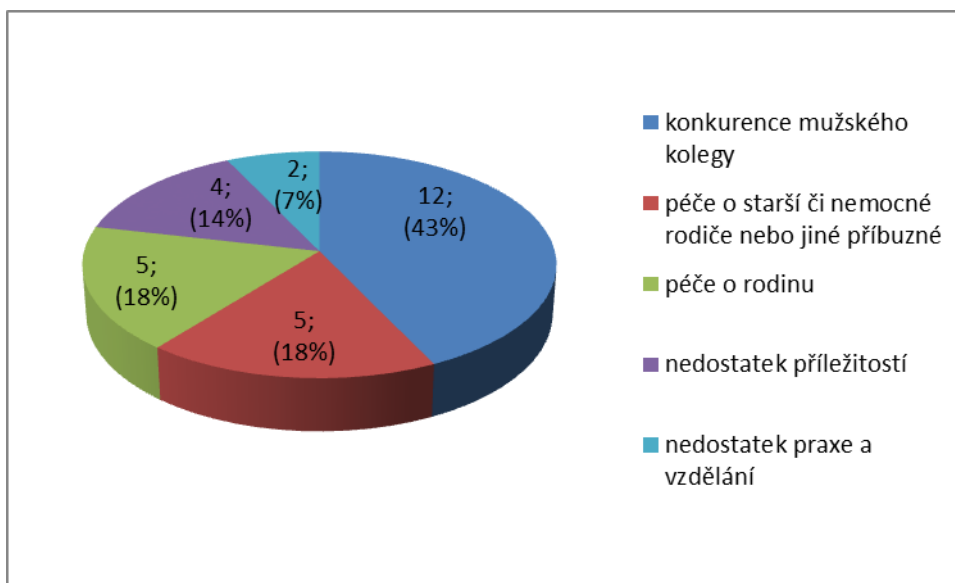
Otázka č. 27 - Snažila jste se někdy získat nějakou vedoucí funkci?

Otázka č. 28 - Byla Vaše snaha úspěšná?

Otázka č. 29 - Pokud ne, co Vám bránilo v jejím dosažení?

Otázky číslo 27, 28 a 29 se týkají potenciálního či faktického uplatnění žen na řídicích postech; tyto otázky souvisí také s předchozími otázkami, 25 a 26, protože jen 40% žen se někdy snažilo získat vedoucí funkci, přičemž uspělo jen 32 procent z nich, což v tomto případě činí zanedbatelný počet – 7. V otázce číslo 29 bylo možné zaškrtnout více odpovědí, podle žen bylo tedy největší překážkou rozvoje jejich kariéry konkurence mužského kolegy (43%), ale v těsném závěsu za tím péče o rodinu, včetně péče o rodinu v širším slova smyslu, tedy rodiče či jiné starší příbuzné. Nedostatek příležitostí nebo praxe a vzdělání činí dohromady pouze 21%.

Graf č. 23 – Pokud ne, co Vám bránilo v jejím dosažení?

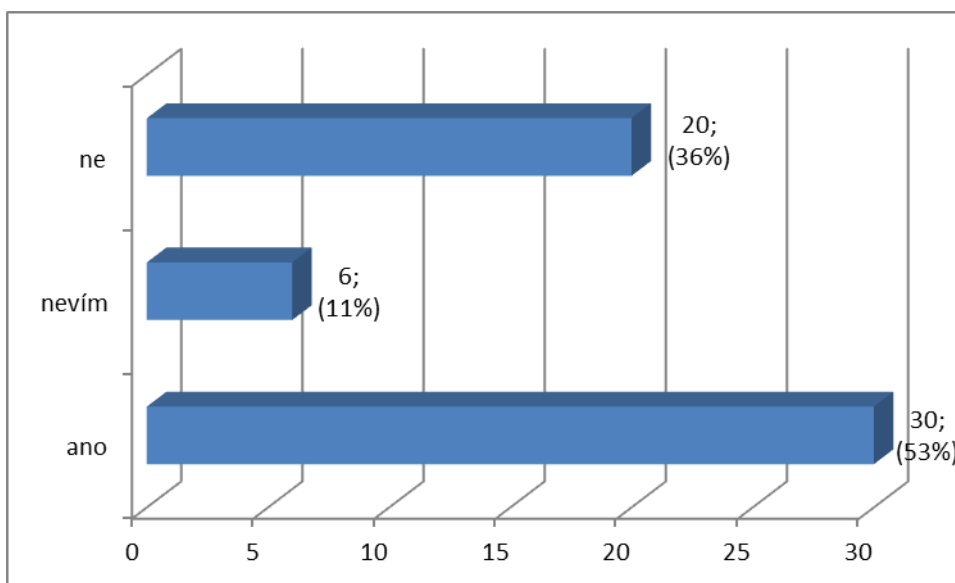


Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Otázka č. 30 – Pomohla by vám možnost práce na zkrácený úvazek?

Podle názoru respondentek by jim v kariéře rozhodně pomohla možnost práce na zkrácený úvazek (názor 53% žen, 11% nevědělo, jen 36% by zkrácený úvazek dle jejich názoru nepomohl).

Graf č. 24 – Pomohla by vám možnost práce na zkrácený úvazek?



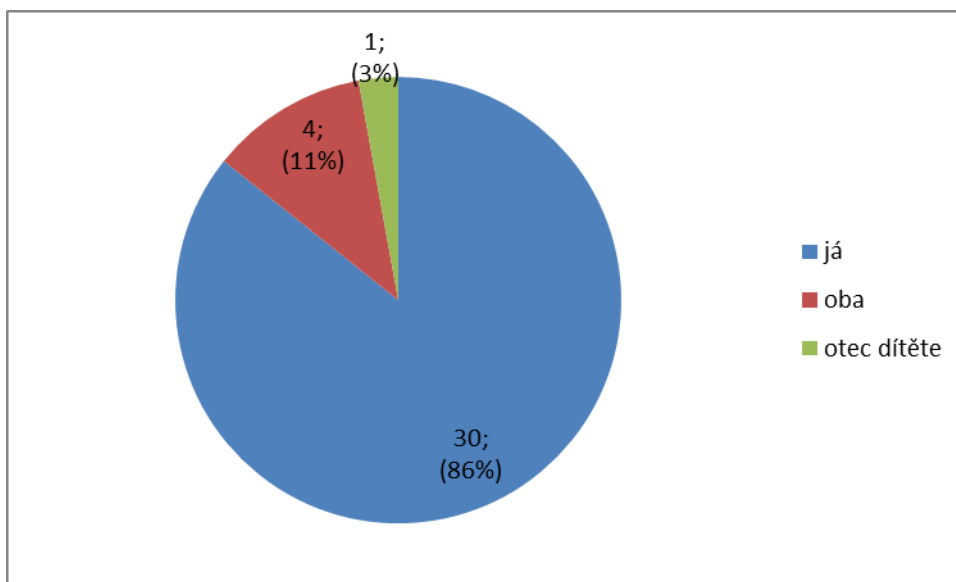
Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Otázka č. 31 – Byla jste na rodičovské dovolené vy nebo otec dítěte?

Otázka č. 32 – Přivítala byste účast otce dítěte na rodičovské dovolené?

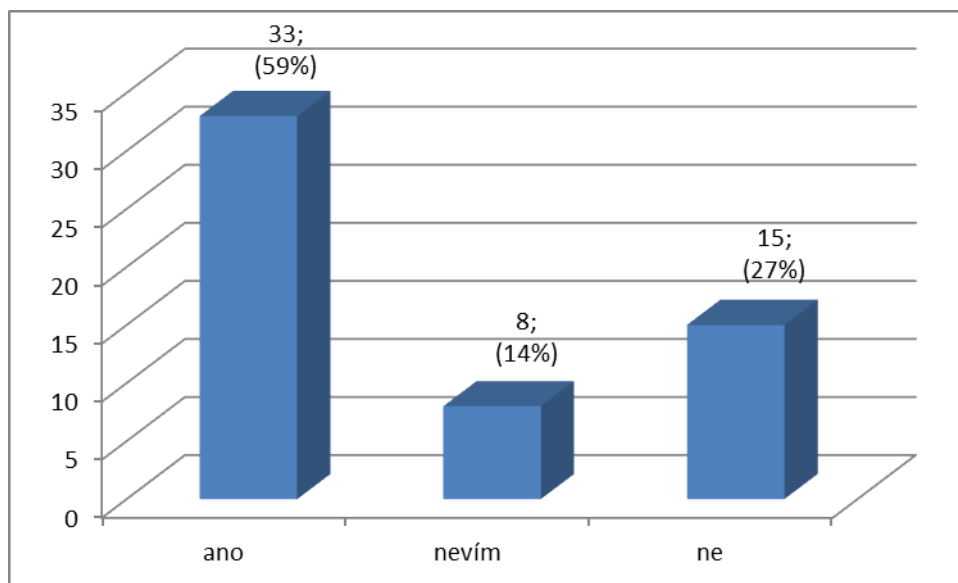
Poslední okruh otázek se týkal vlivu péče o děti na kariéru žen. Pomocí dvou spojených otázek bylo zjišťováno, kdo z rodičů trávil s dítětem rodičovskou dovolenou a zda by ženy uvítaly větší zapojení otců. Podle odpovědí bylo na mateřské dovolené 86% žen, a pouze v 11 % případů se oba rodiče vystřídali. Přitom proti účasti otce na mateřské dovolené se vyslovalo pouze 27% žen; 59% by naopak účast otce uvítalo a 14% žen si nebylo jistých. Vyhodnocení této otázky vedlo z potvrzení platnosti předpokladu v páté hypotéze, jelikož nadpoloviční většina respondentek (59%) odpověděla kladně.

Graf č. 25 – Byla jste na rodičovské dovolené vy nebo otec dítěte?



Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Graf č. 26 – Právila byste účast otce dítěte na rodičovské dovolené?



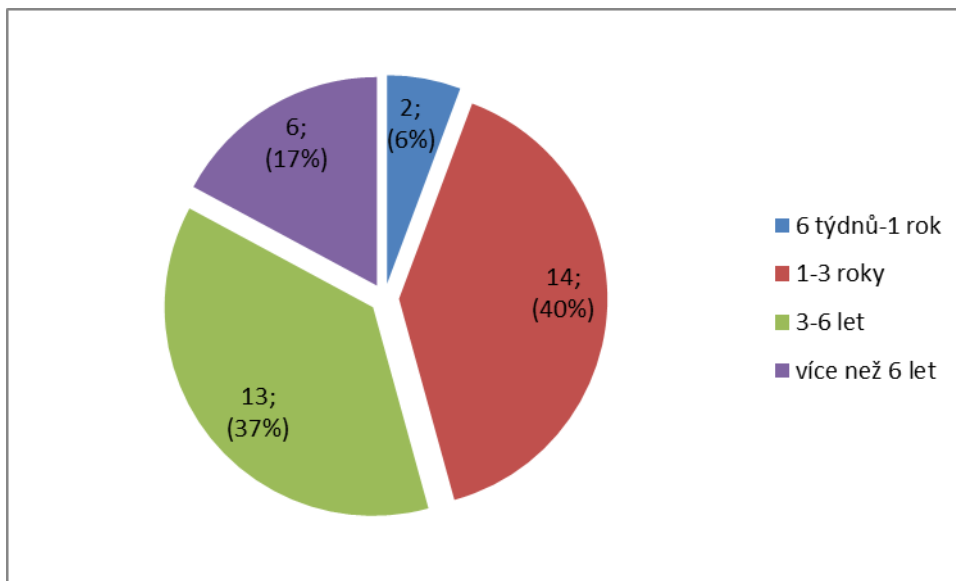
Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Otázka č. 33 – Kolik roků celkem jste strávila s dětmi doma?

Otázka č. 34 – Myslíte si, že měla rodičovská / mateřská dovolená vliv na Vaší kariéru?

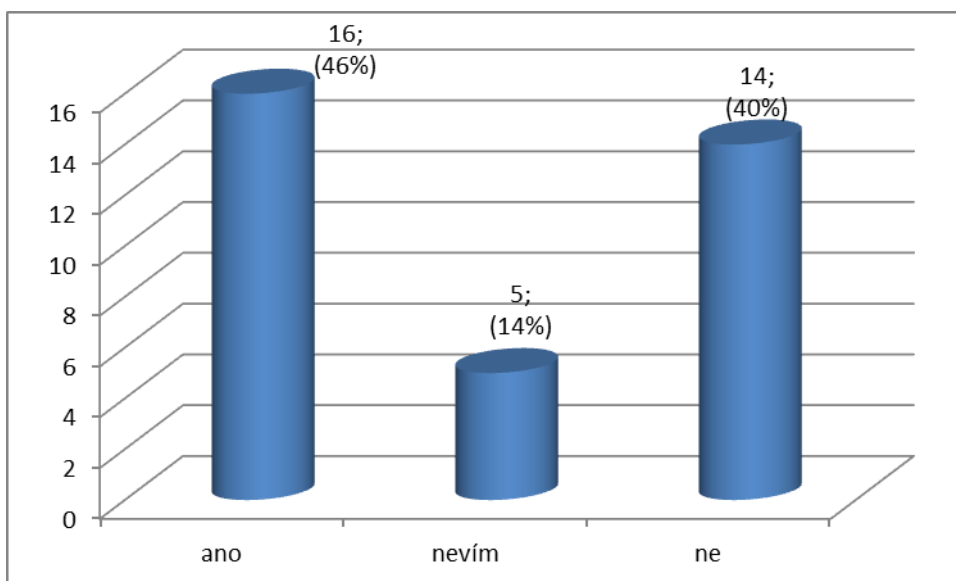
Otázky číslo 33 a 34 jsou opět v úzké souvislosti, neboť mapují délku přerušení kariéry žen vlivem péče o děti. Podle počtu let, strávených s dětmi v domácnosti, to bylo ve 40 % případů 1-3 roky, následovalo 3-6 let ve 37 % případů, více než 6 let 17% žen a jen 6% žen bylo s dětmi doma ne déle než jeden rok. Překvapivé v této souvislosti je, že jen o 6% více si myslí, že délka celodenní péče o děti negativně ovlivnila jejich kariéru (46% vůči 40%), 14% si není jistých.

Graf č. 27 – Kolik roků celkem jste strávila s dětmi doma?



Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Graf č. 28 – Myslíte si, že měla rodičovská / mateřská dovolená vliv na Vaší kariéru?

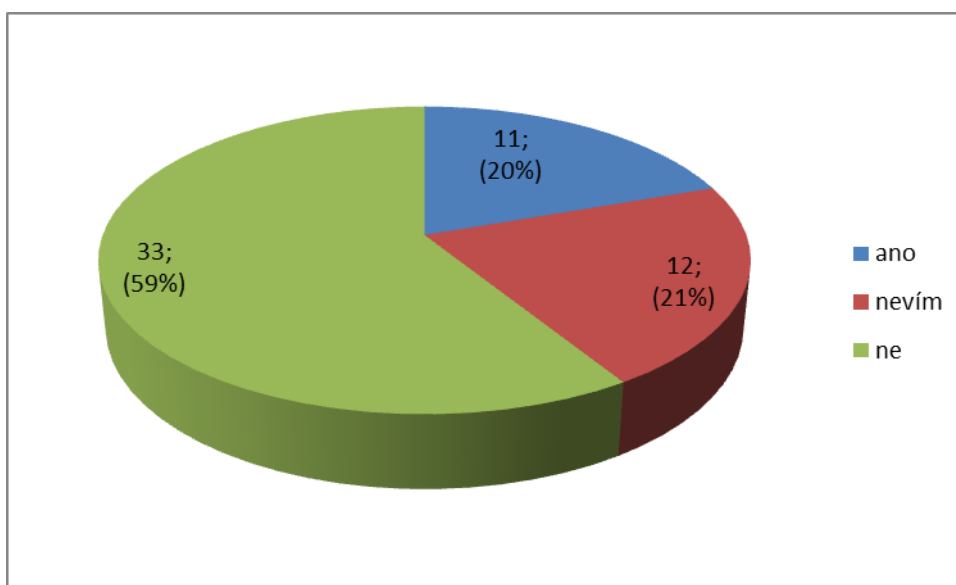


Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

Otázka č. 34 - Myslíte si, že je správné určovat kvóty k počtu žen v řídicích funkcích?

Pokud jde o určování kvót na počet žen v řídicích funkcích, přiklání se k tomuto způsobu řešení diskriminace jen 20% žen. Tento problém nebyl dosud vyřešen ani v rámci Evropy či světa, někde odborníci poukazují na užitečnost kvót z hlediska účasti žen na rozhodování, jiní odborníci však soudí, že výběr osob ve vysokých funkcích by se měl řídit pouze jejich schopnostmi bez ohledu na genderovou příslušnost.

Graf č. 29 – Myslíte si, že je správné určovat kvóty k počtu žen v řídicích funkcích?



Zdroj: vlastní šetření
Zpracování: vlastní

4.1.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření respondentů

Pro objektivitu výzkumu byly některé otázky položeny také mužům. Srovnání pohledu mužů a žen na stejnou problematiku je užitečné, neboť výzkum do určité míry objektivizuje. Odpovědi mužů na otázky jsou velmi zajímavé. Okruh oslovených mužů byl vybrán z obdobného sociálního prostředí jako ženy. 73% mužů je ženatých nebo žije s partnerkou, 27% žije samo, drtivá většina pochází z prostředí, kde již v předchozí generaci, tedy u jejich rodičů, byl model rodiny takový, že matka byla zaměstnána (86%) a podle přesné poloviny respondentů otec matce pomáhal s domácími pracemi.

68% mužů žije se zaměstnanou partnerkou a jen 14% z nich by si přálo v případě finančních rezerv, aby jejich partnerka byla doma a věnovala se výhradně rodině, 77% by si to výslovně nepřálo a 9% nemá vyhraněný názor. Pokud jde o vzdělání, stejný počet mužů uvádělo vyšší i nižší vzdělání než jejich partnerka (32%) a 14% stejné vzdělání, takže vzdělanostní situace mezi osloveným vzorkem je vyrovnaná.

Přesto odpovědi mužů svědčí o tom, že diskriminaci žen vnímají odlišně než ženy. Podle průzkumu je o diskriminaci žen na trhu práce přesvědčeno méně než polovina mužů (41%), opačný názor má 45% mužů, 14% si není jisto.

82% z oslovených mužů pokládá za správné dělit se o domácí práce s partnerkou, 95% mužů pokládá za samozřejmé, že péče o děti se týká obou rodičů, 73% mužů by nevadilo mít za nadřízenou ženu a 64% se dokonce s takovou situací setkalo v praxi. Tyto výsledky příliš nekorespondují s reálnou situací v ČR.

Poněkud rozporuplné jsou názory mužů na rodičovskou dovolenou – 50% z nich sice uvádí, že by bylo ochotno na rodičovskou dovolenou nastoupit, ovšem pouze 9% mužů si myslí, že společnost bere muže na rodičovské dovolené jako běžnou věc a 73% mužů nezná ve svém okolí žádného muže, který by na rodičovské dovolené skutečně byl.

Poslední otázka, shodná pro muže i ženy, byla otázka názoru na povinné kvóty žen v řídicích funkcích. V tomto směru jsou muži ještě daleko skeptičtější než ženy – kladně se nevyjádřil žádný muž, 86% s kvótami nesouhlasí a 14% si není jisto.

5 Výsledky a diskuse

5.1 Zhodnocení výzkumu

Výzkum ukázal, že ženy a muži vnímají rovné postavení žen na trhu práce poněkud odlišně.

Většina žen je přesvědčena, že diskriminace žen existuje. Mnoho z nich se s ní setkalo v praxi a dokonce se poměrně vysoké procento proti této diskriminaci bránilo. Možnosti obrany jsou ale omezené zejména vzhledem k tomu, že ve většině případů se jedná o diskriminaci nepřímou, která se např. u soudu těžko dokazuje i zkušenému advokátovi.

Aby bylo možno zcela odbourat diskriminaci žen na trhu práce, musí k tomu přispět zejména ženy samy. Důležité je jejich sebevědomí při prosazování rovnosti, s tím souvisí i vyšší počet žen na manažerských pozicích, u kterých by se dalo spíše očekávat dodržování genderové rovnosti. Nedá se říci, že by ženy neznaly svá práva, spíše nevědí, jak je využívat anebo se obávají, že si svou situaci ještě zhorší.

Rezervy v řešení diskriminace žen má i stát – opět lze vysledovat rozpor mezi teorií a praxí; funkcí státu je nejen zabezpečit právní rámec rovnoprávnosti, ale i dohlížet na důsledné uplatňování veškerých zákonů v praxi. Pokud by se tak dělo, procento žen, které pocítily diskriminaci na vlastní kůži, by jistě bylo menší.

6 Závěr

Tato práce měla za cíl zjistit, jaké je postavení žen v České republice na trhu práce, nakolik se jich týká genderová diskriminace, jak jsou obeznámeny se zákony proti diskriminaci a zda jsou schopné jich využít. Byl použit dotazníkový výzkum, který byl pro přehlednost zpracován do grafů.

Z výzkumů vyplynulo, že ač je rovné postavení žen na trhu práce (stejně jako jiných skupin, potenciálně ohrožených diskriminací) poměrně dobře zabezpečeno jak českými zákony, tak zákonodárstvím Evropské Unie, v uplatňování rovného postavení žen přetrvávají dosud veliké rezervy. Velká část žen, které se účastnily výzkumu, se cítí na trhu práce diskriminovaných. Je nutné, aby se změnilo nazírání celé společnosti, aby přijala, že ženy mají stejná práva jako muži – jako zaměstnankyně, případně podnikatelky, i jako matky a pečovatelky o domácnost, ošetřovatelky starých rodičů apod. Hlavním problémem uplatněním žen podle jejich schopností je nejen malá pomoc společnosti, ale i malé sebevědomí žen a určitý stereotyp, se kterým přijímají mnohem větší díl povinností mimo zaměstnání než muži. Lze však konstatovat, že se naštěstí postoje žen i mužů v nové generaci již mění a to, co bylo ještě pro poválečnou generaci nemyslitelné – například hlídání nemocného dítěte otcem nebo pobyt otce na mateřské dovolené – se již pro některé muže stává přijatelné.

Ženy by měly více využívat těch možností, které již mají. Například veřejný ochránce práv má v popisu práce dohlížet na dodržování rovnoprávnosti, a je schopen v mnoha záležitostech pomoci. Bylo by však užitečné, kdyby měl více pravomocí než pouze vydávat doporučení. Mnoho žen by také jistě uvítalo, kdyby pomoc při řešení genderových problémů našly i na nižší úrovni státní správy, např. v podobě bezplatné právní poradny v budově té které radnice, kam mají většinou obyvatelé nejbliž a vyřizují si tam i jiné záležitosti.

Kromě veřejného ochránce práv jsou i další možnosti pro ženy, které se setkaly s diskriminací, například větší využívání pomoci Úřadu práce a Inspektorátů práce, které rovněž dohlíží na rovné zacházení. Od 1. 4. 2011 byl v ČR zřízen Úřad práce, který přijímá opatření na podporu rovného zacházení, na ÚP je možné se se svým podnětem nebo stížností obrátit. Státní úřad inspekce práce a jemu podřízených 8 oblastních

inspektorátů má za úkol dohlížet na dodržování pracovněprávních předpisů včetně předpisů o rovném zacházení a v odůvodněných případech ukládat pokuty buď za spáchání přestupku, jedná-li se o fyzickou osobu, nebo správního deliktu v případě osoby právnické. Inspektoráty práce kromě kontrol provádějí i konzultační a poradenskou činnost, kterých mohou ženy využívat.

Také zaměstnavatelé mohou udělat mnoho pro to, aby k diskriminaci nebylo docházelo.

- Jednou z možností je systém srozumitelných a transparentních pravidel, zakotvený v pracovním řádu a směrnících, aby se tento systém dostal automaticky ke všem zaměstnancům. Stejně by měli být zaměstnanci informováni o všech možnostech a benefitech, na které mají nárok (částečné úvazky, volné dny nad rámec zákona apod.), aby tyto vědomosti neokolovaly jen mezi zasvěcenými a nestaly se předmětem nátlaku na zaměstnance.
- Vnitřní platové předpisy by měly jednoznačně zakotvit rovné odměňování za rovnou práci, transparentní přiznávání pohyblivých složek mzdy, odměn, rovné zařazování do platových tříd jen podle druhu vykonávané práce apod.
- Nediskriminační systém nábory nových zaměstnanců – realizace výběrových řízení tak, aby uchazeči byli vybíráni podle předem stanovených profesních požadavků a praxe. Výběrové komise by se měly skládat z více osob, mužů i žen, aby se zaručila jejich objektivita při posuzování požadavků na nového zaměstnance.
- Kontinuální vzdělávání manažerů i zaměstnanců v oblasti rovného přístupu k zaměstnancům. Vzdělávání může být jak interní, tak prostřednictvím pozvaných odborníků např. nějaké neziskové organizace, která se takovým oborem zabývá.
- Vytvoření pravidel pro smírné řešení vnitropodnikových sporů – systém pro řešení stížností může zabránit mnoha soudním sporům, pokud bude jasně určeno, na koho se mají zaměstnanci obracet, jakou formou, kdo bude kauzu projednávat. Firma může zřídit funkci jakéhosi ombudsmana, kterému budou zaměstnanci předávat své podněty, týkající se diskriminace i jiných negativních jevů. Důležité je zakotvit i zpětnou vazbu ke stěžovateli.
- Využití mediátorů v případech, kdy již hrozí soudní spor. Seznam vyškolených mediátorů, kteří jsou oprávněni vykonávat tuto činnost podle zákona o mediaci, vede ministerstvo spravedlnosti ČR.

Přes všechny možnosti, které zaměstnavatelé mají k zabezpečení rovnosti svých zaměstnanců, je nejdůležitější vůle zaměstnavatelů k tomu, aby v jejich firmách rovnoprávnost panovala a aby byli spokojeni všichni zaměstnanci.

A nakonec dvě informace, které jsou poměrně nadějně z hlediska vývoje postavení žen na trhu práce. Podle Pražského ilustrovaného zpravodaje, poměrně renomovaného týdeníku, který vycházel v letech 1918-1943, byla jmenována první obvodní lékařka – žena nejen v Praze, ale v celém tehdejší Československu, teprve v roce 1922. Za necelých sto let je již mezi vysokoškolskými studenty více žen než mužů.

7 Seznam použitých zdrojů

Knižní publikace:

FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Eva, HAVELKOVÁ Barbara. Diskriminace a právo. Praha: Gender Studies, 2006, 46 s. ISBN 80-86520-20-9

HAVELKOVÁ, Barbara. Rovnost v odměňování žen a mužů, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2007. 160 s. ISBN 978-80-903786-2-9

KOHOUTEK, Rudolf. Poznávání a utváření osobnosti. První vydání. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2001. 274 s. ISBN 80-7204-200-9

KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana, HAŠKOVÁ, Hana, FORMÁNKOVÁ, Lenka. Pracovní dráhy žen v České republice. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, Gender sondy. 258 s. ISBN 978-80-7419-054-4

KUCHAŘOVÁ, Věra, ETTLEROVÁ, Sylva, NEŠPOROVÁ, Olga, SVOBODOVÁ, Kamila: Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. Praha: VÚPSV, 2006, 112 s. ISBN 80-87007-18-2

Internetové zdroje:

Rozvoj vzdělávání žen v Čechách, na Moravě a ve Slezsku, [online] [cit. 2015-12-09] Dostupné z: <http://www.rovne-prilezitosti.cz/clanky/clanek-3.html>

Hospodářství po 1. světové válce, [online] [cit. 2015-12-09] Dostupné z: <https://evak.signaly.cz/0901/svetove-hospodarstvi-po-1>

Národní fronta žen, [online] [cit. 2015-12-09] Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/narodni-fronta-zen>

Nejčastější formy diskriminace, Petra Kubálková, [online] [cit. 2016-01-02] Dostupné z: <http://www.profairplay.cz/nejcastejsi-formy-diskriminace/>

Věková diskriminace na trhu práce, Jaroslava Hasmanová Marhánková, ZČU v Plzni, [online] [cit. 2016-01-03] Dostupné z: <http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/vekova-diskriminace-na-trhu-prace>

Vícenásobnou diskriminaci není lehké prokázat, Alexandra Jachanová Doleželová, [online] [cit. 2016-01-03] Dostupné z: <http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/-vicenasobnou-diskriminaci-neni-lehke-prokazat>

Rovné příležitosti do firem, [online] [cit. 2015-11-15] Dostupné z: http://genderstudies.cz/download/Zpravodaj_8.pdf

Nejčastější formy diskriminace u zaměstnavatelů, Petra Kubálková, [online] [cit. 2015-11-23] Dostupné z: <http://www.aperio.cz/608/nejcastejsi-formy-diskriminace-u-zamestnavatele>

Charta základních práv Evropské unie, [online] [cit. 2015-11-15] Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/6/2090-charta_zakladnich_prav_1.pdf

Moderní společnost a její proměny, VÚPSV Praha 2006, Miriam Suchomelová, Drahomíra Fischlová, [online] [cit. 2015-11-15] Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-Fi_Su.pdf

Mezinárodní organizace práce (ILO), Václav Bednář, [online] [cit. 2015-12-20] Dostupné z: <http://mezinarodni.juristic.cz/62076/pojem.html>

Právní prostor, Rozhodnutí Ústavního soudu čj.13/94, [online] [cit. 2015-12-20] Dostupné z: <http://codexisuno.cz/21G#!20>

Rovné zacházení a diskriminace v práci, JUDr. Jaroslav Jakubka [online] [cit. 2016-01-03] Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5137v7161-rovne-zachazeni-a-diskriminace-v-praci/>

Veřejný ochránce práv, Anna Šabatová [online] [cit. 2016-01-03], Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/>

Praktické nástroje pro zaměstnance, [online][cit. 2016-01-03] Dostupné z: <http://pracovnipravo.iure.org>

Diskriminace v zaměstnání a obrana proti ní, Ústav státu a práva Akademie věd České republiky, [online] [cit. 2015-10-10] Dostupné z: http://www.vedakolemnas.cz/sys/galerie-download/diskriminace-v-zamestnani-vkn_6_web.pdf

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020, Úřad vlády ČR, 2014 [cit. 2016-01-02] Dostupné z: https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwi6xtjk153KAhXI0xQKHaLqDMoQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.esfcr.cz%2Ffile%2F9280_1_1%2F&usg=AFQjCNFiNdEjx1qGjTsJKDq9t9zLGOyW5Q&cad=rja

Jednání Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, Tiskové oddělení ministra Dienstbiera, [online] [cit. 2015-10-10] Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/avizo-jednani-rady-vlady-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-121998/>

Diskriminující inzeráty s nabídkou práce, [online] [cit. 2016-01-02] Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/104993-diskriminujici-inzeraty-s-nabidkou-prace.html>

Zpráva Českého helsinského výboru o stavu lidských práv v České republice v roce 2002, [online] [cit. 2015-10-10] Dostupné z: aa.ecn.cz/img_upload/65636e2e7a707261766f64616a737476/chv_1.rtf

Rovné příležitosti žen a mužů v České republice - aktuální situace, Anna Kotková. [online] [cit. 2015-11-29] Dostupné z: <http://gender-competence.eu/files/StateOfArt/CZ.pdf>

Genderová segregace českého trhu práce, Kvantitativní a kvalitativní obraz, Sociologický ústav AV ČR, [online] [cit. 2015-11-22] Dostupné z: <http://studie.soc.cas.cz/index.php3?lang=cze&shw=305>

Ženy berou v průměru o devět tisíc korun míň než muži, Stáňa Sedřová, [online] [cit. 2016-01-04] Dostupné z: <http://www.novinky.cz/finance/372903-zeny-berou-v-prumeru-o-devet-tisic-korun-min-nez-muzi.html>

Ženy mají menší platy i výrazně nižší penzi než muži, [online] [cit. 2016-01-02] Dostupné z: <http://www.e-sondy.cz/aktualne/5049-3/zeny-maji-mensi-platy-i-vyrazne-nizsi-penzi-nez-muzi->

Chudoba má v důchodu výrazně ženskou tvář, Stáňa Sedřová, [online] [cit. 2016-01-02] Dostupné z: <http://www.novinky.cz/ekonomika/382218-chudoba-ma-v- Duchodu-vyrazne-zenskou-tvar.html>

Výše důchodu se tolik mezi českými muži a ženami neliší jako jinde v Evropě, Zdeněk Bubák, Zpráva skupiny Allianz [online] [cit. 2015-12-14] Dostupné z: <http://finparada.cz/2787-Vyse-duchodu-se-tolik-mezi-ceskymi-muzi-a-zenami-nelisi-jako-jinde-v-Evrole.aspx>

Právní předpisy:

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb., Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Předpis č. 209/1992 Sb., Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících

Listina základních práv a svobod (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb.), Sbíрка zákonů

Zákon č. 425/2004 Sb., o zaměstnanosti, Sbíрка zákonů

Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, Sbíрка zákonů

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění), Sbíрка zákonů

Zákon o nemocenském pojištění (zákon č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů),
Sbírka zákonů

Zákon o státní sociální podpoře (zákon č. 117/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů),
Sbírka zákonů

Zákon o inspekci práce (zákon č. 251/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů), Sbírka
zákonů

Zákon o Veřejném ochránci práv (zákon č. 349/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů),
Sbírka zákonů

Občanský soudní řád (zákon č. 99/1963, Sb., ve znění pozdějších předpisů), Sbírka
zákonů

8 Přílohy

Seznam příloh:

Příloha číslo 1 – Dotazník pro ženy	75
Příloha číslo 2 – Dotazník pro muže:.....	79

Příloha číslo 1 – Dotazník pro ženy

Dobrý den, dovoluji si Vás požádat o vyplnění dotazníku k mé bakalářské práci. Práce je na téma Rovnost příležitostí na trhu práce.

Předem děkuji za vyplnění.

1. Jaké je Vaše pohlaví?

- žena
- muž

2. Jaký je Váš věk?

- do 20 let
- 21-35 let
- 36-50 let
- 51- 65 let
- nad 66 let

3. Jaké je Vaše sociální postavení?

- zaměstnaná
- OSVČ
- nezaměstnaná
- studentka
- důchodkyně

4. Jaké je Vaše vzdělání?

- základní
- střední s maturitou
- střední bez maturity
- vyšší odborné
- vysokoškolské

5. Jste vdaná nebo žijete s partnerem?

- ano
- ne

6. Kolik máte dětí?

- žádné
- 1-3 děti
- více než 3 děti

7. Myslíte si, že jsou ženy diskriminovány na trhu práce?

- ano
- ne
- nevím

8. Setkala jste se během svého studia s diskriminací kvůli pohlaví?
- ano
 - ne
 - nevím
9. Jak dlouho jste hledala své první zaměstnání?
- do 1 měsíce
 - do 6 měsíců
 - do jednoho roku
 - déle než jeden rok
10. Myslíte, že na překážku hledání bylo to, že jste žena?
- ano
 - ne
 - nevím
11. Jaký byl převážně způsob ukončení Vašeho pracovního poměru?
- výpověď ze strany zaměstnavatele
 - výpověď ze strany zaměstnance
 - dohodou mezi oběma
12. Jaké byly převážně důvody ukončení pracovního poměru z Vaší strany?
- nedostatečné finanční ohodnocení
 - nespokojenost s pracovními podmínkami
 - rodinné důvody
 - jiné
13. Měla na Vaší nespokojenost vliv diskriminace žen?
- ano
 - ne
14. Setkala jste se v zaměstnání s diskriminací ve srovnání s kolegou mužského pohlaví se srovnatelným vzděláním a praxí?
- ano
 - ne
 - nevím
15. Pokud jste byla diskriminovaná, našla jste zastání od jiné osoby?
- ano
 - ne
16. Pokud jste se s diskriminací setkala, šlo o diskriminaci otevřenou nebo nepřímou?
- otevřená
 - nepřímá
17. Jak jste diskriminaci reagovala (obrana nebo rezignace)?
- aktivní obranou
 - pasivním přijetím

18. Jaký měla Vaše obrana efekt?
- nic se nezměnilo
 - zaměstnavatel od diskriminace sám ustoupil
 - soudním řízením
 - jiné
19. Setkala jste se někdy s pozitivní diskriminací?
- ano
 - ne
 - nevím
20. Jak se tato diskriminace projevovovala?
- lepší pracovní podmínky
 - lepší finanční podmínky
 - jiné
21. Víte o tom, že v České republice existují zákony proti diskriminaci v zaměstnání?
- ano
 - ne
22. Myslíte si, že tyto zákony dostatečně brání diskriminaci?
- ano
 - ne
 - nevím
23. Vidíte nějakou možnost jak zlepšit postavení žen na trhu práce?
- ano
 - ne
24. Pokud ano, jakou?
- větší pochopení zaměstnavatele
 - lepší předškolní zařízení
 - větší dohled státních orgánů
 - ulehčení domácích prací
25. Kolik přibližně hodin denně strávíte domácími pracemi?
- do 1 hodiny
 - 1-2 hodiny
 - 2-3 hodiny
 - více než 4 hodiny
26. Pomáhá vám s domácími pracemi manžel, děti či jiné osoby?
- ano
 - ne
27. Snažila jste se někdy získat nějakou vedoucí funkci?
- ano
 - ne

28. Byla Vaše snaha úspěšná?
- ano
 - ne
29. Pokud ne, co Vám bránilo v jejím dosažení?
- nedostatek příležitostí
 - nedostatek praxe a vzdělání
 - konkurence mužského kolegy
 - péče o rodinu
 - péče o starší či nemocné rodiče nebo jiné příbuzné
 - jiné
30. Pomohla by vám možnost práce na zkrácený úvazek?
- ano
 - ne
 - nevím
31. Byla jste na rodičovské dovolené vy nebo otec dítěte?
- já
 - otec dítěte
 - oba
32. Přivítala byste účast otce dítěte na rodičovské dovolené?
- ano
 - ne
 - nevím
33. Kolik roků celkem jste strávila s dětmi doma?
- 6 týdnů-1 rok
 - 1-3 roky
 - 3-6 let
 - více než 6 let
34. Myslíte si, že měla rodičovská / mateřská dovolená vliv na Vaší kariéru?
- ano
 - ne
 - nevím
35. Myslíte si, že je správné určovat kvóty k počtu žen v řídicích funkcích?
- ano
 - ne
 - nevím

Příloha číslo 2 – Dotazník pro muže

Dobrý den, dovoluji si Vás požádat o vyplnění dotazníku k mé bakalářské práci. Práce je na téma Rovnost příležitostí na trhu práce.

Předem děkuji za vyplnění.

1. Jaké je Vaše pohlaví?

- žena
- muž

2. Jaký je Váš věk?

- do 20 let
- 21-35 let
- 36-50 let
- 51- 65 let
- nad 66 let

3. Jaké je Vaše sociální postavení?

- zaměstnaný
- OSVČ
- nezaměstnaný
- student
- důchodce

4. Jaké je Vaše vzdělání?

- základní
- střední s maturitou
- střední bez maturity
- vyšší odborné
- vysokoškolské

5. Jste ženatý nebo žijete s partnerkou?

- ano
- ne

6. Byla ve Vašem dětství zaměstnána Vaše matka?

- ano
- ne

7. Pomáhal jí váš otec v domácnosti?

- ano
- ne
- nevím

8. Je Vaše manželka / partnerka zaměstnaná?

- ano
- ne

9. Pokud byste měli dost peněz, přál byste si, aby Vaše manželka byla v domácnosti?
- ano
 - ne
10. Máte vyšší vzdělání než Vaše manželka / partnerka?
- ano
 - ne
 - stejné vzdělání
11. Pokládáte za správné dělit se o domácí práce s manželkou / partnerkou?
- ano
 - ne
12. Domníváte se, že péče o děti je věcí obou rodičů?
- ano
 - ne
13. Vadilo by Vám mít za nadřízenou ženu?
- ano
 - ne
 - nevím
14. Měl jste někdy jako nadřízenou ženu?
- ano
 - ne
15. Byl byste ochoten nastoupit na rodičovskou dovolenou?
- ano
 - ne
16. Znáte nějakého muže ve svém okolí, který byl na rodičovské dovolené?
- ano
 - ne
17. Myslíte si, že se společnost dívá na rodičovskou dovolenou mužů jako na běžnou věc?
- ano
 - ne
 - nevím
18. Myslíte si, že jsou ženy diskriminovány na trhu práce?
- ano
 - ne
 - nevím
19. Myslíte si, že je správné určovat kvóty k počtu žen v řídicích funkcích?
- ano
 - ne
 - nevím