

# Genderová politika v České republice

Diplomová práce

**Vedoucí práce:**

**Katerina Kedron, Ph.D.**

**Autor:**

**Bc. Barbora Dudová**

**Brno 2017**

### **Poděkování**

Ráda bych zde poděkovala vedoucí diplomové práce Katerině Kedron, PhD., za její ochotu, rady a čas, který mi věnovala při řešení dané problematiky.

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Genderová politika v České republice** vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědoma, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmetná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 19. května 2017

---

## **Abstract**

This thesis analyzes the current state of gender equality policy in the Czech Republic, especially in the area of employment, reconciling work and family life, women's representation in politics and decision-making positions. Diploma thesis contains overview of existing laws and measures in the field of gender equality in the Czech Republic. Thesis focuses on current developments and compares the situation in the Czech Republic to the European Union countries. Despite harmonize Czech legislation with EU legislation has not been achieved in practice effective equality between men and women.

## **Keywords**

Gender equality policy, gender equality, discrimination, equal opportunities

## **Abstrakt**

Diplomová práce se zabývá analýzou současného stavu genderové politiky v České republice, a to zejména v oblasti zaměstnání, skloubení práce a rodinného života, zastoupení žen v politice a v rozhodovacích pozicích. Diplomová práce obsahuje přehled stávajících právních předpisů a opatření v oblasti rovnosti žen a mužů v České republice. Práce se zaměřuje na aktuální vývoj a srovnává situaci v České republice se státy Evropské unie. Navzdory harmonizaci české legislativy s předpisy EU nebylo v praxi dosaženo faktické rovnosti žen a mužů.

## **Klíčová slova**

Genderová politika, rovnost pohlaví, diskriminace, rovné příležitosti

# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod</b>	<b>9</b>
1.1	Cíle práce a metodika.....	11
<b>2</b>	<b>Charakteristika problematiky</b>	<b>12</b>
2.1	Definice základních pojmů.....	12
2.2	Nerovnost mužů a žen.....	15
2.3	Nástroje genderové politiky.....	19
2.3.1	Gender mainstreaming.....	21
<b>3</b>	<b>Mezinárodní kontext</b>	<b>23</b>
<b>4</b>	<b>Genderová politika v ČR</b>	<b>28</b>
4.1	Historický přehled vývoje genderové politiky.....	29
4.2	Postoj veřejnosti.....	30
4.3	Institucionální rámec.....	33
4.4	Vládní strategie.....	36
4.5	Genderová politika EU.....	38
4.6	Přehled stávající legislativy.....	39
<b>5</b>	<b>Rovnost mužů a žen v České republice</b>	<b>43</b>
5.1	Identifikované problémy a navržená řešení.....	52
<b>6</b>	<b>Závěr</b>	<b>56</b>
<b>7</b>	<b>Literatura</b>	<b>59</b>
<b>A</b>	<b>Příloha</b>	<b>64</b>

## Seznam tabulek a grafů

Graf č. 1: Názor na rozdělení činností v rodině

Graf č. 2: Co je důležitým ukazatelem úspěšnosti ženy

Graf č. 3: Co je důležitým ukazatelem úspěšnosti muže

Graf č. 4: Míra ekonomické aktivity

Tabulka č. 1: Přehled legislativních opatření ČR

Tabulka č. 2: Hodnocení ČR dle Světového ekonomického fóra (2016)

Tabulka č. 3: Důvody ekonomické neaktivity

Tabulka č. 4: Podíl obyvatel pracujících na částečný úvazek

## **Seznam použitých zkratek**

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

EU – Evropská unie

MOP – Mezinárodní organizace práce

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

OSN – Organizace spojených národů





# 1 Úvod

Rovnost mužů a žen patří mezi základní atributy demokratické společnosti. Genderovou rovnost deklaruje jako základní hodnotu řada mezinárodních organizací ve svých dokumentech (OSN, Rada Evropy, Mezinárodní organizace práce či Evropská unie), tyto organizace začleňují dosažení genderové rovnosti mezi své cíle (Strategie 2020, Rozvojové cíle tisíciletí). Právě mezinárodní úmluvy, smlouvy a deklarace tvoří základ pro jednotlivé národní úpravy genderové politiky. Řada států světa včetně České republiky přijala závazky plynoucí z mezinárodních dokumentů.

Téma diplomové práce se jeví jako aktuální, protože navzdory snaze mezinárodních organizací i dalších aktérů, ve světě přetrvává neuspokojivý stav postavení žen ve společnosti v řadě oblastí. Navzdory mediální známosti rozebírané problematiky, je genderová politika doposud jen málo zpracována v odborné literatuře.

Diplomová práce se zabývá genderovou politikou České republiky na vládní úrovni, jejímž cílem je dosažení rovného postavení mužů a žen ve společnosti. Teoretická část diplomové práce pojednává o problematice rovnosti mužů a žen ve společnosti, neboť řešení těchto identifikovaných problémů je předmětem genderové politiky. Autorka se zaměřuje pouze na vybrané oblasti, které byly zvoleny dle aktuálnosti pro Českou republiku a s ohledem na rozsah předkládané práce. Jedná se o otázku rovného přístupu ke vzdělání pro chlapce a dívky. Další zkoumanou oblastí je postavení žen na trhu práce, a to zejména srovnání míry zaměstnanosti mužů a žen, následně rozdíly v odměňování a zastoupení žen v manažerských pozicích a související zastoupení žen v politice. Dále se práce zaměřuje na sladění pracovního a soukromého života z pohledu nastavení sociálního systému a podpory ze strany státu.

V teoretické části jsou vedle bližší charakteristiky výše uvedených problémů také definovány základní pojmy s genderovou rovností spojené, jsou popsány nástroje sloužící k realizaci a naplňování cílů genderové politiky.

Neboť mezinárodní a evropské právo tvoří základ pro národní úpravu genderové politiky, je také této oblasti věnována jedna kapitola, v níž jsou zmíněny nejdůležitější mezinárodní organizace, které se problematikou genderové rovnosti zabývají a také nejdůležitější mezinárodní smlouvy a dokumenty. Cílem je poukázat na to, k jakým mezinárodním závazkům se ČR zavázala.

Praktická část práce analyzuje genderovou politiku a postavení žen v České republice. Rovnost pohlaví patří mezi základní lidská práva dle Listiny základních práv a svobod (hlava první, článek 3), přesto v ČR v některých oblastech přetrvává nerovné postavení mužů a žen. Prokázání této skutečnosti je součástí praktické části, a to prostřednictvím statistických údajů, které se týkají oblastí výše uvedených.

Diplomová práce se v praktické části zaměřuje na analýzu současného stavu. Pro kontext je stručně uveden historický vývoj od roku 1920. V dalším úseku je popsán institucionální rámec pro provádění genderové politiky a hlavní aktéři jejího formování v ČR. Dále je představena strategie Vlády České republiky s hlavními cíli v této oblasti. Důležitým prvkem pro realizaci libovolné vládní politiky je také postoj veřejnosti, proto je mu věnována jedna z podkapitol. Následuje přehled aktuálně platné legislativy. Nedílnou součástí české legislativy je implementace nařízení a primárního práva EU. Stěžejní částí je analýza aktuální situace. S využitím statistických údajů z Českého statistického úřadu, Eurostatu a dalších zdrojů, je analyzováno reálné postavení žen a toto je dáno do souvislosti s platnou legislativou. Závěrem analýzy jsou identifikovány hlavní problémy a navržena možná řešení.

Práce nemá ambici analyzovat legislativní předpisy z právního hlediska, nehodnotí přímo ani obsah a správnost legislativních předpisů. Diplomová práce dává do souvislosti existující právní předpisy z oblasti genderové politiky a porovnává je s reálným stavem, a to prostřednictvím statistických údajů a průzkumů veřejného mínění. Dále hodnotí strategii a cíle vytyčené vládou a dosavadní dosažené výsledky. Srovnání s členskými státy EU jakožto referenčními pro oblast rovnosti žen a mužů.

## 1.1 Cíle práce a metodika

Diplomová práce je analýzou současného stavu genderové politiky v České republice. Teoretická část práce je založena na literární rešerši. Diplomová práce byla vypracována zejména na základě studia dostupné odborné literatury, stávajících legislativních předpisů, vládních i evropských strategií v dané oblasti, úředních dokumentů a specializovaných webových stránek. Důležitým zdrojem informací byly také studie a analýzy vypracované organizacemi zabývajícími se danou problematikou, statistiky Českého statistického úřadu a Eurostatu. Praktická část diplomové práce vychází z teoretické části a z oficiálních statistik z oblasti rovnosti žen a mužů.

Cílem práce je prokázat, zda je genderová politika v České republice na dostatečné úrovni. Práce má ukázat, jestli ČR přijala nejdůležitější mezinárodní závazky, implementovala směrnice EU v dané oblasti a platná legislativa obsahuje základní principy genderové rovnosti. Dále práce zkoumá, zda reálný stav postavení mužů a žen v české společnosti ve zvolených oblastech odpovídá platné legislativě. V tomto úseku je využito oficiálních statistických údajů zejména z Českého statistického úřadu a Eurostatu, ale také z dalších zdrojů.

Na základě výše uvedeného byla stanoven následující hypotéza: *Genderová nerovnost mezi muži a ženami v České republice existuje navzdory tomu, že legislativní opatření v ČR jsou na vysoké úrovni.* První část hypotézy je ověřena s využitím dostupných statistik, konkrétně se jedná o statistiky týkající se rozdílů ve výši mezd, míry zaměstnanosti, zastoupení žen v politice a ve vedení soukromých firem, úroveň vzdělání a další. K ověření druhé části hypotézy je využito poznatků z kapitoly mezinárodní kontext a prostřednictvím analýzy legislativních opatření.

V závěrečné části jsou shrnuty nejdůležitější poznatky a identifikovány hlavní problémy v oblasti genderové politiky a rovnosti žen a mužů v České republice s návrhy možných řešení.

## 2 Charakteristika problematiky

### 2.1 Definice základních pojmů

Úvodní část diplomové práce se věnuje rozboru a definici základních pojmů, které jsou v práci používány. S odbornými pojmy z oblasti řešené problematiky se nezdá setkáváme v běžném životě, kde mohou být používány v rozporu s jejich významem.

Nejprve se budeme zabývat definicí samotné genderové politiky, která je předmětem diplomové práce. Pojem *gender* chápeme jako koncept, který odkazuje na sociální rozdíly a role (v protikladu k biologickým rozdílům) mezi muži a ženami.<sup>1</sup> Jedná se o dvě či více kategorií lidí, které se vzájemně odlišují. Společnost jim přisuzuje rozdílné role.<sup>2</sup> Pojem gender odkazuje na rozdíly mezi ženami a muži v sociální rovině, zatímco pojem pohlaví odlišuje na základě biologických rozdílů. Dle Segala<sup>3</sup> pojem gender odkazuje na soubor norem, hodnot a chování, které určité kultura připisuje jednomu biologickému pohlaví.

Slovo *politika* používáme a slyšíme denně. Jedná se o pojem, který se dá chápat ve třech rovinách:<sup>4</sup>

- 1) Boj o politickou moc
- 2) Fungování státu
- 3) Regulace celospolečenských procesů

V rámci diplomové práce se jedná právě o třetí možnost, tedy politika jako prostředek k regulaci celospolečenských procesů. Ostatní definice nejsou pro potřeby

---

<sup>1</sup> Renzetti, C., Curran, D. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. 642 s. ISBN 80-246-0525-2, str. 20

<sup>2</sup> Ember, C. R. a Ember M. *Encyclopedia of sex and gender: men and women in the world's cultures*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2003. ISBN 0-306-47770-x. str. 27

<sup>3</sup> Segal, E. S., *Cultural Constructions of Gender*, in *Encyclopedia of sex and gender: men and women in the world's cultures*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2003. ISBN 0-306-47770-x str. 36-43

<sup>4</sup> Linhart, J., Petrusek, M., Vodáková, A., Maříková, Hana. 1996. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-310-5, str. 786

této práce relevantní. Politiku tedy můžeme definovat jako souhrn opatření pro regulování určité části života společnosti (např. sociální politika, bezpečnostní politika). Politiky také určují pravidla pro fungování institucí i soukromých firem. Prostřednictvím politik jsou naplňovány cíle určené politickou reprezentací, dále se stanoví nástroje a postupy pro naplnění těchto cílů. V neposlední řadě je také potřeba vyhradit potřebné prostředky finanční, personální a jiné.<sup>5</sup>

Genderová politika je tedy politikou zabývající se problematikou rovnosti žen a mužů v sociální oblasti. Existuje řada definic genderové politiky, např. definice Organizace pro hospodářskou spolupráci a ekonomický rozvoj (OECD) říká, že genderová politika je určena ke zrovnoprávnění žen a mužů, posílení postavení žen a omezení diskriminace a nerovnosti na základě pohlaví.<sup>6</sup> Definice genderové politiky se shodují v tom, že hlavním cílem je posílení postavení žen ve společnosti. Cílem genderové politiky je dosažení rovnosti mezi ženami a muži a zmenšení sociálních rozdílů.

V rámci problematiky rovnosti pohlaví se setkáváme s pojmy *genderové role* a *genderové stereotypy*. Dle C. Emberové a M. Embera většina autorů používá pojem genderové rozdíly či genderové role (nikoliv pohlavní), neboť tyto pojmy odkazují na to, že na vývoj a rozdíly mezi ženami a muži má významný vliv kultura a společnost. Na druhé straně rozdíly mezi pohlavími či pohlavní role jsou dány biologicky.<sup>7</sup> Zatímco pohlaví je považováno za vrozené a neměnné, genderové role jsou naučené, vyvíjí se a s časem se mění. Genderové role přisuzuje ženám a mužům společnost. Jsou ovlivněny mnoha faktory, jako je kultura, náboženství nebo tradice. Od žen a mužů se také očekává plnění různých rolí: ženy se mají starat o děti a

---

<sup>5</sup> Linhart, J., Petrusek, M., Vodáková, A., Maříková, Hana. 1996. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-310-5

<sup>6</sup> OECD: *The gender Equality Policy Marker*, [online]. [cit. 2016-10-20], <https://www.oecd.org/dac/stats/37461060.pdf>

<sup>7</sup> Ember, C. R. a Ember M. *Encyclopedia of sex and gender: men and women in the world's cultures*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2003. ISBN 0-306-47770-x. str. 12

domácnost, muži se spíše soustředí na kariéru a zajišťují rodině finanční prostředky. Genderové role jsou role kulturně připisované osobám dle jejich pohlaví.<sup>8</sup>

Genderové stereotypy jsou stejně jako genderové role ovlivněny společností, jedná se o vlastnosti přisuzované jedincům na základě jejich pohlaví. Vlastnosti spojované s muži jako je např. racionální rozhodování, soutěživost, jsou v rámci společnosti více ceněny. Ženy jsou obecně považovány za slabší pohlaví, které je více emoční, citlivé a orientované na domácnost. Tyto zjednodušující obecné předpoklady ohledně role žen a mužů se nazývají genderovými stereotypy.<sup>9</sup> Best uvádí, že genderové stereotypy mohou být částečně založeny na pravdě, nicméně naprosto nezohledňují rozdíly mezi jedinci v rámci stejného pohlaví, existují rozdíly mezi muži (i ženami) vzájemně.<sup>10</sup>

Jedním z problémů, se kterými se musí ženy potýkat je diskriminace. Diskriminace znamená nerovné zacházení s jedincem. Příčin diskriminace existuje mnoho, vedle pohlaví je to např.: rasa, sexuální orientace či zdravotní postižení.

Genderová politika se dále zasazuje o zajištění rovných příležitostí pro muže a ženy. Rovné příležitosti znamenají rovné šance, možnost uplatnit se ve společnosti a dosažení vlastních práv. Rovné příležitosti jsou vytvořením podmínek takových, aby měli jedinci stejnou výchozí pozici. Některé znevýhodněné skupiny mají přirozeně horší výchozí pozici (např. tělesně postižení), je snaha toto znevýhodnění narovnat. Rovnost příležitostí ovšem neznamena rovnost výsledků (např. rovný přístup ke vzdělání pro všechny děti neznamena, že všichni dosáhnou stejné úrovně vzdělání – někteří dokončí pouze základní školu, jiní dosáhnou na vysokoškolský titul).

Od rovných příležitostí se liší pojem rovnost, kterou bychom v češtině mohli nahradit slovem rovnoprávnost. K současnému pojetí rovnosti společnost dospěla

---

<sup>8</sup> Ember, C. R. a Ember M. *Encyclopedia of sex and gender: men and women in the world's cultures*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2003. ISBN 0-306-47770-x

<sup>9</sup> , K. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1, str. 20, 29

<sup>10</sup> Best, D. L., *Gender Stereotypes, Encyclopedia of sex and gender: men and women in the world's cultures*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2003. ISBN 0-306-47770-x str. 11-22

po dlouhém vývoji. Rovnoprávnost znamená, lidé mají stejná práva, ale také povinnosti a jsou si rovni před zákonem.<sup>11</sup>

## 2.2 Nerovnost mužů a žen

Idea rovnosti žen a mužů je úzce spjata s feministickým hnutím.<sup>12</sup> Feminismus hrál zejména na počátku (50. léta dvacátého století) zásadní roli při prosazování rovnosti mužů a žen. Feminismus je hnutí za zrovnoprávnění žen, v rámci hnutí existuje řada větví a směrů, které se zaměřují na konkrétní cíle, některé proudy feministického hnutí jsou více radikální. V diplomové práci není vývoj a vliv feminismu detailně analyzován.

V dnešní době již není prosazování rovného postavení žen pouze doménou nevládních organizací a hnutí. Rovnost mezi ženami a muži je považována za základní prvek demokracie a trvale udržitelného rozvoje,<sup>13</sup> patří mezi základní lidská práva a je zařazována mezi cíle mezinárodních organizací, strategie vlád a do programů politických stran.

Při stanovování postupů a nástrojů k implementaci genderové politiky a naplňování jejích cílů je vždy třeba brát ohled na celkový kontext a specifickou situaci v dané zemi. Vliv hraje historický vývoj, kultura či náboženství. Každá země také řeší specifické problémy v oblasti rovnosti pohlaví. Postavení žen ve společnosti ovlivňuje řada faktorů, pro každý stát jsou zásadní jiné konkrétní problémy v závislosti na rozvinutosti demokracie, vzdělanosti společnosti, ekonomickém rozvoji či náboženství v dané zemi.

---

<sup>11</sup> Koldinská, K. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1, Str. 4

<sup>12</sup> Renzetti, C., Curran, D. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. 642 s. ISBN 80-246-0525-2, str. 30

<sup>13</sup> UN.org, *Sustainable development goals*, [online]. [cit. 2016-10-15]  
<http://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

Obecně můžeme identifikovat následující problematické oblasti (srov. Renzetti, Curran 2003<sup>14</sup>):

- Ženy často pobírají nižší platy než muži, a to i v případech, kdy zastávají stejnou funkci
- Vzhledem k nezastupitelné roli žen v mateřství je složitější sladění pracovního a rodinného života
- Nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích
- Nízké zastoupení žen v politice
- Diskriminace z důvodu pohlaví
- Ženy jsou více ohroženy chudobou
- Genderově podmíněné násilí

Nejedná se o kompletní výčet, neboť zejména v rozvojových zemích nadále přetrvává nerovnost v dalších oblastech, např.: přístup ke vzdělání, politická práva či zdravotní péče o matky.

C. Emberová a M. Ember uvádějí, že vzhledem k rozdílnému vzhledu i reprodukčním rolím žen a mužů není překvapivé, že pro většinu ne-li všechny společnosti jsou ženský a mužský rod významnou sociální kategorií. Biologické rozdíly samy o sobě ovšem nejsou dostatečným vysvětlením pro rozdílné přístupy jednotlivých kultur k osobám různého pohlaví.<sup>15</sup>

Jednou z oblastí nerovného postavení žen je jejich nízké zastoupení ve vedoucích a manažerských pozicích. Důvody, vedoucí k této situaci, byly řešeny mnoha vědci.<sup>16</sup> I když výzkumníci roztřídili základní důvody odlišně, nejčastěji se

---

<sup>14</sup> Renzetti, C., Curran, D. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. 642 s. ISBN 80-246-0525-2

<sup>15</sup> Ember, C. R. a Ember M. *Encyclopedia of sex and gender: men and women in the world's cultures*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2003. ISBN 0-306-47770-x. str. 12

<sup>16</sup> Aaltio, I., Kauppinen, K., *Leadership, Power and Gender, in Encyclopedia of sex and gender: men and women in the world's cultures*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2003. ISBN 0-306-47770-x, str. 103



objevují důvody společenské, organizační, behaviorální a psychologické.<sup>17</sup> Aaltio a Lipman-Blumen uvádí, že vedení lidí, organizace a komunikace jsou obecně považovány za přednost mužů a jsou spojovány a maskulinitou, naopak feminita je obtížně spojitelná s vedením lidí.<sup>18</sup>

Problém diskriminace žen se nejvýrazněji projevuje na trhu práce. Ženy obecně pobírají nižší mzdy než muži, a to i v případech, kdy pracují na shodných pozicích jako muži. Biologické rozdíly slouží jako základ pro dělbu na trhu práce.<sup>19</sup> Genderové stereotypy se vyvíjí a podporují dělení práce, přičemž existuje předpoklad, že muži i ženy se budou rozvíjet v oblastech, které jim přisuzují genderové role. Dle Davidsona a Coopera<sup>20</sup> ženy manažerky musí čelit vysoké úrovni genderových stereotypů, předsudkům a diskriminaci a jsou vystaveny větší míře tlaku než muži.

Ve spojitosti s tímto problémem se hovoří o tzv. *skleněném stropu*. Je to termín označující neviditelnou hranici v hierarchii pracovního života, kterou je pro ženy obtížné překonat.<sup>21</sup> Auster uvádí, že skleněný strop má mnoho podob a ženy musí překonávat vnitřní i vnější překážky.<sup>22</sup>

Evidentní rozdíl v postavení mužů a žen na trhu práce je nazýván horizontální či vertikální segregací, přičemž horizontální segregace je situace, kdy ženy a muži pracují v typicky mužských a typicky ženských oborech. Vertikální segregace

---

<sup>17</sup> Aaltio, I., Kauppinen, K., *Leadership, Power and Gender, in Encyclopedia of sex and gender: men and women in the world's cultures*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2003. ISBN 0-306-47770-x, str. 103

<sup>18</sup> Aaltio, I. (2002). Women, leadership, and the cultural connections of working Life pp. 159–168). Helsinki,

Lipman-Blumen, J. (1992). Connective leadership: Female leadership styles in the 21st century workplace. *Sociological Perspectives*, 35(1), 183–203.

<sup>19</sup> Best, D. L., Gender Stereotypes, *Encyclopedia of sex and gender: men and women in the world's cultures*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2003. ISBN 0-306-47770-x str. 11-22

<sup>20</sup> Davidson, M. J., & Cooper, C. L. (1983). *Stress and the woman manager*. Oxford: Robertson.

<sup>21</sup> Auster, E. R. (1993). Demystifying the glass ceiling: Organizational and interpersonal dynamics of gender bias. *Business and the Contemporary World*, pp. 47–68., Wirth 2001

<sup>22</sup> Auster, E. R. (1993). Demystifying the glass ceiling: Organizational and interpersonal dynamics of gender bias. *Business and the Contemporary World*, pp. 47–68.

je situace, kdy ženy pracují na hůře placených pozicích a je obtížné, aby se propočuly k vedoucím pozicím.<sup>23</sup>

Tlak společnosti na sladění pracovních i rodinných povinností je pro ženy velmi stresující, což uvádí Auster.<sup>24</sup> Dle Vianella a Moora navzdory tlaku a stresu ze zvládání svých rolí řadu žen naplňuje mít autoritu, vliv a vést lidi.<sup>25</sup> Autoři Alvenson and Due Billing tvrdí, že počet žen v manažerských pozicích by měl vzrůst nejen kvůli principu rovnosti mužů a žen, ale také protože ženy mohou přispět v práci způsobem odlišným než muži.

Je třeba uvést také důvody, proč je důležité usilovat o rovnost mužů a žen. Následující body vychází z Pekingské akční platformy a z Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020:<sup>26</sup>

- posílení spravedlnosti ve společnosti (rovný podíl na rozhodování, rovný přístup ke zdrojům),
- podpora dodržování lidských práv,
- prosazování principu rovných příležitostí pro všechny,
- boj proti diskriminaci,
- ekonomický růst, konkurenceschopnost a výkonnosti ekonomiky,
- demografický růst populace,
- zvýšení celkové spokojenosti se správou společnosti,
- dodržování právního pořádku, zejména právních předpisů věnujících se rovnosti a nediskriminaci,

---

<sup>23</sup> Úřad vlády České republiky, *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*, 2014, 55s., [online], [cit. 2017-05-02] [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf), Příloha č. 3, str. 1

<sup>24</sup> Auster, E. R. (1993, Summer). Demystifying the glass ceiling: Organizational and interpersonal dynamics of gender bias. *Business and the Contemporary World*, pp. 47–68.

<sup>25</sup> Vianello, M., & Moore, G. (Eds.). (2000). *Gendering elites: Economic and political leadership in 27 industrialised societies*. Basingstoke, UK: Macmillan.

<sup>26</sup> Úřad vlády České republiky, *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*, 2014, 55s., [online], [cit. 2017-05-02] [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf), str. 37

- možnost prosazovat zlepšení právních předpisů,
- posílení důvěryhodnosti ČR na mezinárodní úrovni.

Na základě výše uvedeného lze konstatovat, že dosažení praktické rovnosti žen a mužů by bylo benefitem pro celou společnost, nikoliv pouze pro ženy samotné.

### 2.3 Nástroje genderové politiky

Genderová politika je realizována prostřednictvím škály možných nástrojů. Stěžejní pro formulování genderové politiky na národních úrovních jsou mezinárodní smlouvy a úmluvy. Principy dané mezinárodním právem implementují státy do své legislativy individuálně. Základním dokumentům s mezinárodním dopadem se věnuje blíže následující kapitola.

Základním prvkem genderové politiky jsou legislativní opatření. Zákony upravují hlavní principy genderové politiky, kterými jsou zaručení rovnosti pohlaví či zákaz diskriminace. Dále se věnuje rovnému zacházení na pracovišti a odměňování či sociálnímu zabezpečení.

Jedním z možných legislativních opatření, které může být v rámci genderové politiky využito, je stanovení kvót pro zastoupení žen ve vedení firem nebo v politice. Zavedení kvót má za cíl vyrovnat nebo alespoň zmenšit rozdíly v zastoupení žen a mužů v rozhodovacích funkcích a v politice. Kvóty nejčastěji v procentuálním vyjádření stanovují minimální zastoupení žen. Jedná se o velmi kontroverzní opatření, kritici jej považují za nelegitimní a uvádějí, že může poškodit schopné ženy i muže, kteří budou dosazeni do funkcí na základě kvót.<sup>27</sup> Toto opatření v minulosti prosazovala Evropská unie. Dle navrhovaného opatření EU by žena měla mít přednost pouze v případě, kdy jsou kandidáti ve všech oblastech rovnocenní. Návrh nebyl přijat, neboť se většina členských států se postavila proti.

---

<sup>27</sup> Vohlídalová, M., *Výzkumná zpráva z dotazníkového šetření „Ženy a muži v rovnováze“* 2015, Praha, Sociologický ústav AV ČR, [online], [cit. 2016-11-03], str. 33  
[http://aa.ecn.cz/img\\_upload/666f72756d35302d6669313030313139/vyzkumna-zprava-z-dotaznikoveho-setreni-postoje-verejnosti-k-pusobeni-zen-v-politice.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/vyzkumna-zprava-z-dotaznikoveho-setreni-postoje-verejnosti-k-pusobeni-zen-v-politice.pdf)

Další možné opatření tzv. afirmativní akce se v minulosti hojně využívala v USA a zaměřovala na Afroameričany. V ČR se používá také pojem pozitivní diskriminace. Afirmativní akce se netýká pouze problematiky rovnosti pohlaví, ale může být zacílena na znevýhodněné skupiny obecně (rasové menšiny, tělesně postižené apod.). Cílem afirmativní akce je boj proti diskriminaci, podstatou je preference určené znevýhodněné skupiny na úkor ostatních,<sup>28</sup> např. při obsazování pracovních míst. Metoda není v současnosti využívána, a to zejména kvůli nepřesvědčivým výsledkům dosaženým v USA.

Vedle legislativních opatření je nedílnou součástí genderové politiky informování veřejnosti, vzdělávání a osvěta. Pro dosažení cíle genderové politiky je zásadní podpora společnosti. Aby ženy mohly uplatňovat svá práva, musí o nic být informovány, stejně jako zaměstnavatelé musí znát veškeré své povinnosti, aby je mohli dodržovat. Pro správné nastavení genderových opatření je třeba vedení celospolečenské diskuze, aby byla politika vlády v souladu s názorem veřejnosti. Vzdělávání v této oblasti je důležité začít již u žáků základních a středních škol. Dále je zásadní poskytování pomoci obětem diskriminace a jiného genderově motivovaného nezákonného chování.

Pro naplňování jakékoli politiky je třeba alokování dostatečného množství finančního a personálního kapitálu pro provedení stanovených opatření a dosažení cílů. Genderové rozpočtování tzv. gender budgeting se zabývá právě problematikou financování genderové politiky a souvisejících aktivit. Nejedná se tedy pouze o financování příslušného ministerstva, ale také podpora neziskových organizací, projektů či výzkumů. Jedním z nástrojů genderové politiky by mohlo být také vhodné zaměření dotací z Evropské unie.

Součástí genderové politiky je také spolupráce s nevládním sektorem a dalšími aktéry genderové politiky, kterým se věnuje jedna z následujících kapitol. Důležité je taky jasně dané institucionální nastavení, určení odpovědných osob za jednotlivé úkoly a cíle. Ze strany vlády je třeba vypracovat dlouhodobější strategie,

---

<sup>28</sup> Koldinská, K. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1, Str. 13

určení cílů, průběžné monitorování a podávání zpráv. Problematika genderové politiky se prolíná v mnoha oblastech – vzdělávání, zaměstnanost, pracovní trh, odměňování, sociální systém a další. Důležitá je tedy kooperace v rámci dotčených oblastí tak, aby se jednotlivé kroky vzájemně doplňovaly a byly v souladu s vládní strategií.

### 2.3.1 Gender mainstreaming

Pojem gender mainstreaming nemá český ekvivalent, je běžně používám v anglické formě. Princip gender mainstreamingu spočívá v tom, že před přijetím libovolného rozhodnutí či zákona je provedena analýza z hlediska vlivu daného opatření na rovnost pohlaví. Cílem je zamezit případným negativním dopadům na postavení žen či mužů. Veškerá přijímaná rozhodnutí by měla být v souladu s cíli genderové politiky.

Tento přístup je aplikovaný na úrovni EU. Gender mainstreaming usiluje o komplexní přístup k řešení genderové nerovnosti. Snaží se o integrovaný přístup k dosažení cíle rovnosti žen a mužů. Hlavní myšlenkou je propojit cíl rovnosti mužů a žen s dalšími aktivitami a politikami.<sup>29</sup>

Genderové rozpočtování je uplatněním genderového mainstreamingu v rozpočtovacím procesu. Myslí se jím zhodnocení rozpočtů z hlediska jejich dopadů na životy žen a mužů, přičemž se na všech stupních rozpočtového procesu bere ohled na to, zda výsledkem bude rovnější postavení mužů a žen.<sup>30</sup>

Genderová politika je průřezovým tématem, které se promítá do mnoha oblastí života a do mnoha politik – např.: sociální politiky, pracovního práva, spravedlnosti a justice. Princip gender mainstreamingu může být uplatňován ve veřejném

---

<sup>29</sup> UN WOMEN, *Gender mainstreaming*, [online]. [cit. 2016-11-30],

<http://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>

<sup>30</sup>Úřad vlády České republiky, *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*, 2014, 55s., [online], [cit. 2016-11-20] [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf), str. 53

sektoru, při tvorbě legislativy, ale také na úrovni jednotlivých firem při přijímání rozhodování či strategií.

### 3 Mezinárodní kontext

Problematikou genderové rovnosti se zabývá řada mezinárodních organizací a řeší ji mnoho mezinárodních smluv. Následující kapitola obsahuje přehled nejvýznamnějších z nich z hlediska celosvětového dopadu. Mezinárodní smlouvy a další dokumenty vydané mezinárodními organizacemi tvoří základ následných národních úprav genderové politiky. Národní úpravy genderové politiky vychází z mezinárodního práva v oblasti lidských práv. Obě světové války měly za důsledek vznik mezinárodních organizací, z nichž nejdůležitější pro vývoj lidských práv, potažmo genderové rovnosti jsou Mezinárodní organizace práce, Organizace spojených národů, Rada Evropy a Evropská Unie. Následující kapitola se věnuje nejzásadnějším mezinárodním úmluvám, které ovlivnily českou právní úpravu.

Po obou světových válkách vznikají mezinárodní organizace – Liga národů, Mezinárodní organizace práce, OSN, Rada Evropy, Evropská Unie, které ve svých dokumentech zakotvují základní lidská práva, mezi něž řadí také rovnost.<sup>31</sup>

Za průkopníka v oblasti genderové rovnosti je Mezinárodní organizace práce. Jedná se o odbornou agenturu OSN.<sup>32</sup> Unikátnost MOP spočívá v tom, že se zde setkávají zástupci členských států, zaměstnavatelů a zaměstnanců (odbory). Hlavním posláním organizace je stanovování pracovních standardů a norem, prosazování pracovních práv a důstojných pracovních podmínek pro všechny. Mimo jiné se zaměřuje na odstranění nerovností na pracovišti, rovné odměňování, rovné podmínky a zacházení pro všechny. Nezaměřuje se pouze na genderovou diskriminaci, ale na všechny oblasti diskriminace.<sup>33</sup>

MOP zdůrazňuje zohledňování principu gender mainstreamingu a to při tvorbě i následné implementaci veškerých programů. MOP je zároveň jednou z prvních

---

<sup>31</sup> Koldinská, K. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1, Str. 23

<sup>32</sup> International Labour Organization, *About the ILO*, [online]. [cit. 2016-11-26], <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

<sup>33</sup> Tamtéž

mezinárodních organizací, která na problematiku genderové nerovnosti nahlížela v širších souvislostech.<sup>34</sup> MOP vydává úmluvy a doporučení.

Nejvýznamnější dokumenty MOP v souvislosti s rovností pohlaví v chronologickém pořadí jsou: *Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty* (1951), která zavazuje smluvní strany k zajištění rovného odměňování za stejnou práci. Úmluva ovšem nedefinuje pojem práce stejné hodnoty. Zaměřuje se výhradně na problematiku nerovného odměňování na základě pohlaví. Česká republika smlouvu ratifikovala v roce 1990.

Dalším zásadním dokumentem je *Úmluva č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání)* (1958), která řeší širší problematiku, neboť se zaměřuje na všechny důvody diskriminace. Jednalo se o velmi pokrokovou úpravu v té době. Česká republika ratifikovala v roce 1990.

MOP se zasadila také o zlepšení podmínek v oblasti sladění rodinného a pracovního života. Touto problematikou se zabývá *Úmluva č. 156 o rovných příležitostech a rovném zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi s rodinnými odpovědnostmi* (1981). Česká republika tuto úmluvu doposud neratifikovala.

V dokumentech MOP jsou stanoveny základní principy, konkrétní provedení a implementace na národní úrovni je na členských státech. Ratifikace dané smlouvy zavazuje stát k jejímu dodržování. Obvykle včlenění daných ustanovení do národního práva.<sup>35</sup> Členské státy podávají výroční zprávy, hlavním smyslem je reflexe, MOP následně na základě zpráv může vydat doporučení. Poměrně problematická je vymahatelnost, neboť žalovat může jeden členský stát jiný, a to před Mezinárodním soudním dvorem.

Další významnou organizací, která se angažuje v problematice genderové rovnosti je Organizace spojených národů (OSN). Rovnost jako základní lidské právo

---

<sup>34</sup> Koldinská, K. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1, Str. 25

<sup>35</sup> Koldinská, K. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1, Str. 30



dle Organizace spojených národů náleží mezi práva politická, občanská i sociální.<sup>36</sup> Organizace od svého vzniku v roce 1945 klade důraz na rovnost mezi státy i mezi lidmi navzájem. Všeobecná deklarace lidských práv OSN z roku 1948, je nejznámějším dokumentem zabývajícím se problematikou lidských práv. Deklarace není právně vymahatelná, ale slouží jako základ pro další důležité dokumenty OSN, a to Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Mezinárodní pakt o občanských a politických právech.

Mezi základní dokumenty z oblasti genderové politiky patří *Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen* (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – ang. zkratka CEDAW) z roku 1979, kterou tehdejší Československo ratifikovalo v roce 1983. Další zásadní dokument byl přijat na Čtvrté světové konferenci o ženách pořádanou OSN v roce 1995. Výsledný dokument se nazývá *Pekingská akční platforma* a patří mezi nejvýznamnější dokumenty týkající se problematiky ženských práv celosvětově.<sup>37</sup> Jedná se o nejkomplexnější a nejprogresivnější mezinárodní dokument v této oblasti.<sup>38</sup> Cílem je odstranění diskriminace a překážek účasti žen ve všech oblastech veřejného i soukromého života. Ratifikovalo 189 států včetně ČR.

OSN zařadila dosažení rovnosti pohlaví mezi jeden z bodů trvale udržitelného rozvoje. Konkrétně byly stanoveny tyto cíle:

- Ukončení veškerých forem diskriminace žen
- Odstranění všech forem násilí páchaného na ženách včetně obchodu s lidmi a sexuálního vykořisťování
- Odstranění veškerých škodlivých praktik a zvyků jako jsou dětské sňatky nebo ženská obřízka

---

<sup>36</sup> Koldinská, K. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1, Str. 8

<sup>37</sup> Úřad vlády České republiky, *Pekingská deklarace a akční platforma – i po dvaceti letech jsou její cíle stále aktuální*, 2015, [online]. [cit. 2016-11-20], [https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/priuradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/pekingska-deklarace-a-akcni-platforma-\\_i-po-dvaceti-letech-jsou-jeji-cile-stale-aktualni-134637/](https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/priuradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/pekingska-deklarace-a-akcni-platforma-_i-po-dvaceti-letech-jsou-jeji-cile-stale-aktualni-134637/)

<sup>38</sup> tamtéž

- Ocenění práce v domácnosti a výchovy dětí
- Prostřednictvím poskytování veřejných služeb, infrastruktury a politik sociální ochrany prosazovat společnou odpovědnost v rámci domácnosti a rodiny
- Zajistit rovné příležitosti pro účast žen ve vedoucích pozicích na všech úrovních rozhodování v politickém, hospodářském a veřejném životě
- Zajistit univerzální přístup k sexuálním a reprodukčním právům, jak bylo dohodnuto v souladu s programem Pekingské deklarace a akční platformy
- Provedení reform, které by zajistily ženám rovná práva k ekonomickým zdrojům, stejně jako přístup k vlastnictví a kontrolu nad pozemky a jinými formami vlastnictví
- Zvýšit využívání informačních a komunikačních technologií, aby podporovaly posílení postavení žen
- Přijmout a posílit politiky pro prosazování rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen a dívek na všech úrovních.<sup>39</sup>

Cíle stanovené OSN v oblasti genderové politiky jsou velmi komplexní a detailní. Zaměřují se na konkrétní problémy, které jsou typické pro rozvinuté i rozvojové země. Rovnost pohlaví byla zařazena jako jeden z cílů trvale udržitelného rozvoje, které navazují na rozvojové cíle tisíciletí.

Problematika lidských práv je hlavním tématem další mezinárodní organizace Rady Evropy. Nejvýznamnějším dokumentem je *Evropská sociální charta*, která byla ratifikována Českou republikou v roce 1999, dále *Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod Rady Evropy (1950)*. Důležitou roli hraje také Evropský soud pro lidská práva, který byl založen v roce 1959 a sídlo má ve Štrasburku.

Důležitá je také role Evropské unie, která je obecně považována za vzor v oblasti demokracie a lidských práv. Konkrétní dokumenty a činnost EU je součás-

---

<sup>39</sup> UN.org: *Sustainable development goals*, [online], [cit. 2016-10-12]  
<http://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

tí praktické části práce, neboť legislativa a opatření EU jsou implementovány do národního práva České republiky.

## 4 Genderová politika v ČR

Praktická část diplomové práce se zabývá analýzou současného stavu genderové politiky v České republice. Úvod praktické části obsahuje stručný historický přehled vývoje postoje politické reprezentace k problematice rovnosti pohlaví, a to od první republiky 1920. Dále je popsán institucionální rámec a jednotliví aktéři genderové politiky. Součástí genderové politiky je také strategie vlády v této oblasti, vytyčení cílů a plán k jejich naplnění. Následuje přehled aktuální legislativy z oblasti genderové politiky. Stěžejní částí je analýza aktuálního stavu, kde je dán do souvislosti aktuální stav a platná legislativa. Závěrem jsou identifikované problémy a návrhy na jejich řešení.

Analýza se zaměřuje na následující oblasti:

- Ženy na trhu práce: rovné odměňování, zaměstnanost
- Vzdělání
- Sladění pracovního a rodinného života: sociální systém
- Zastoupení žen v politice a ve vedoucích pozicích
- Diskriminace

Oblasti byly zvoleny s ohledem na rozsah diplomové práce. Zároveň tyto oblasti můžeme označit za nejproblémovější a vzájemně velmi úzce propojené.

Navzdory tomu, že výše byl vysvětlen rozdíl mezi pojmy *gender* a *pohlaví*, můžeme říci, že v českém prostředí jsou pojmy *genderová politika*, *politika rovnosti pohlaví* a *politika rovnosti mužů a žen* používány jako synonyma. V češtině se můžeme setkat také s pojmem *politika rovných příležitostí*, která má ovšem širší záběr. Zabývá se problematikou rovnosti všech znevýhodněných skupin nejen žen, ale také např. osob ze sociálně vyloučených lokalit, vězňů, postižených osob, cizinců či sexuálních menšin.

Pojem *genderová politika* se v legislativě České republiky ani v dalších oficiálních materiálech neobjevuje. Požívají se pojmy *politika rovnosti pohlaví* či *politika rovnosti žen a mužů*, z toho důvodu jsou uvedené pojmy používány

v diplomové práci jako synonyma. Stejným způsobem se s pojmy pracuje také ve Vládní strategii.<sup>40</sup>

#### 4.1 Historický přehled vývoje genderové politiky

Československo bylo v době vzniku průkopníkem v oblasti rovnosti žen a mužů,<sup>41</sup> političtí představitelé tzv. první republiky stavěli rovné postavení žen ve společnosti do přímé souvislosti s budováním demokracie.<sup>42</sup> V praxi se tyto postoje projevíly při schvalování československé ústavy v roce 1920, která obsahovala princip rovnosti žen a mužů a zavedla také volební právo pro ženy. V tomto období vznikla řada ženských sdružení. Vedle prosazování práv žen byly aktivní také v sociální oblasti a politice. Existovaly dva hlavní proudy: Liberální ženské organizace a Katolické ženské organizace.<sup>43</sup>

Pozitivně nastolený směr byl přerušen druhou světovou válkou a následným nástupem komunismu k moci. Ekonomická situace a mzdová reforma v roce 1946 byly zásadními impulzy k přechodu na model „dvou živitelů rodiny“.<sup>44</sup> Ženy byly nuceny hromadně vstupovat na trh práce kvůli nízkým příjmům.

---

<sup>40</sup> Úřad vlády České republiky, *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*, 2014, 55s., [online], [cit. 2016-11-20] [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf), str. 3

<sup>41</sup> Koldinská, K. *Politika v oblasti rovnosti žen a mužů v České republice*. [online]. 2015. [cit. 2016-10-15]

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL\\_IDA\(2015\)510009\\_CS.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL_IDA(2015)510009_CS.pdf).

<sup>42</sup> Koldinská, K. *Politika v oblasti rovnosti žen a mužů v České republice*. [online]. 2015. [cit. 2016-10-16]

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL\\_IDA\(2015\)510009\\_CS.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL_IDA(2015)510009_CS.pdf). Str. 7

<sup>43</sup> Koldinská, K. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1, str. 148

<sup>44</sup> Koldinská, K. *Politika v oblasti rovnosti žen a mužů v České republice*. [online]. 2015. [cit. 2016-10-16]

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL\\_IDA\(2015\)510009\\_CS.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL_IDA(2015)510009_CS.pdf). Str. 8

V době komunistického režimu byla tzv. ženská otázka prostředkem propagandy. Bylo dosaženo poměrně vysokého procenta zaměstnanosti žen. Rodiny s dětmi v té době pobíraly štědré sociální dávky, k dispozici byly také zařízení péče o děti.<sup>45</sup> Nicméně motivací nebylo dosažení rovného postavení žen, ale ekonomických výsledků, které režim používal ve své propagandě.

Samotné zapojení žen do pracovního procesu neznamenal pozitivní posun v otázce rovnosti pohlaví. Genderové stereotypy byly ve společnosti nadále hluboce zakořeněny.<sup>46</sup> K zásadním změnám v legislativě dochází po převratu v roce 1989. Československo ratifikuje zásadní mezinárodní smlouvy, které deklarují zákaz diskriminace či princip rovného odměňování (podrobněji rozebráno v kapitole 3). Princip rovného zacházení dostal zákonnou podobu až během 90. let. Další změny v legislativě nastávají postupně a intenzivně zejména během přípravy země na vstup do Evropské unie. Samotné legislativní změny se do praxe promítají postupně, dopad není okamžitý.

## 4.2 Postoj veřejnosti

Pojetí a vnímání genderové problematiky v České republice odpovídá pojetí států severní a západní Evropy. Zatímco muži jsou považováni za silnější pohlaví, hlavu rodiny a hlavního živitele, od žen se očekává, že se budou věnovat péči o svého manžela a děti, jsou více emocionální a jejich hlavním zájmem je domácnost nikoliv politika či kariéra.<sup>47</sup>

Dle Holyho většina Čechů chápe genderové rozdíly jako biologické rozdíly mezi muži a ženami. Muži jsou považováni za více asertivní a méně emocionální,

---

<sup>45</sup> Koldinská, K. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1, str. 153

<sup>46</sup> Koldinská, K. *Politika v oblasti rovnosti žen a mužů v České republice*. [online]. 2015. [cit. 2016-11-01]

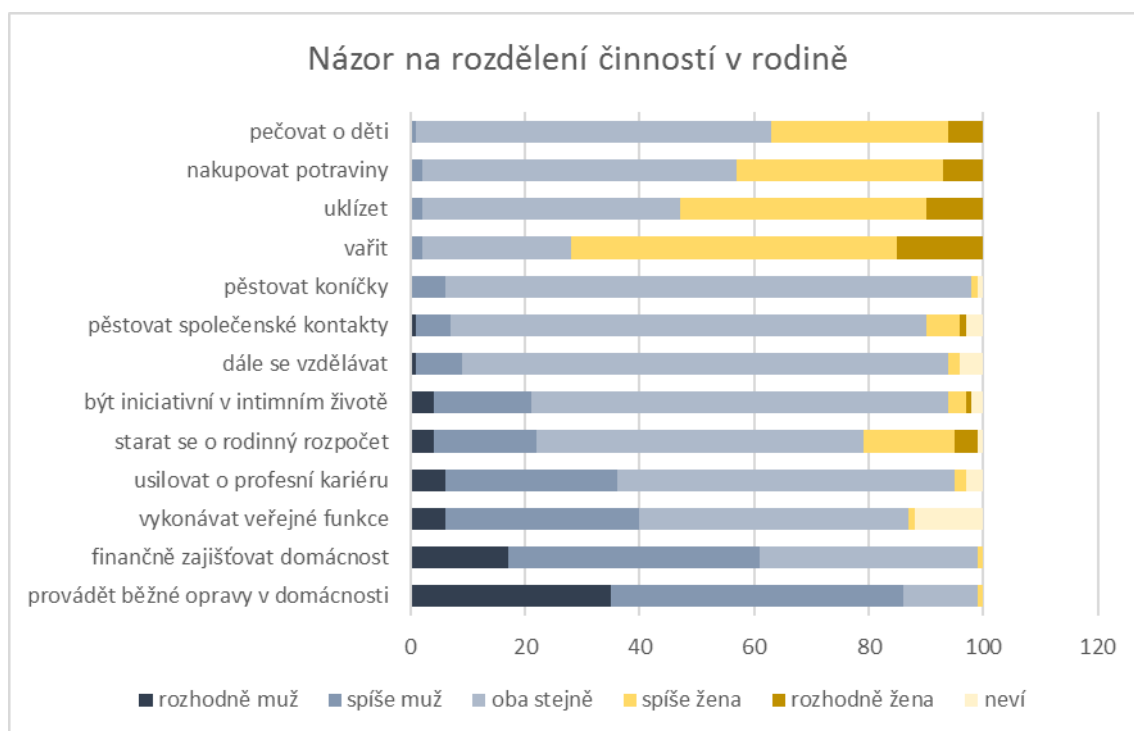
URL: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL\\_IDA\(2015\)510009\\_CS.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL_IDA(2015)510009_CS.pdf). Str. 9

<sup>47</sup> Timothy M. Hall, *Czechs*, Encyclopedia of sex and gender: men and women in the world's cultures. Edited by Carol R. Ember and Melvin Ember. ©2003 Kluwer Academic/Plenum Publishers, New York, ISBN 0-306-47770-X, (str. 380 - 386)

vyrovnání, logicky uvažující, pevnější ve svých názorech a mají lepší vlohy k vedení.<sup>48</sup> Na druhé straně ženy jsou více pečující.<sup>49</sup>

Z výzkumu Sociologického ústavu Akademie věd ČR z roku 2013 plyne, že v České republice přetrvávají genderové stereotypy, viz následující grafy pocházející z uvedeného výzkumu.<sup>50</sup>

Graf č. 1: Názor na rozdělení činností v rodině



Zdroj: Sociologický ústav Akademie věd ČR

První graf zobrazuje názor respondentů na rozdělení činností v rodině. Dle většiny respondentů existují v rámci domácnosti některé činnosti jasně určené ženám a mužům. Od žen se dle průzkumu očekává, že budou vařit a uklízet, také by měly

<sup>48</sup> Holy, L. (1996). *The Little Czech and the Great Czech nation: National identity and the post-Communist social transformation*. Cambridge, U.K.: Cambridge University Press. str. 175

<sup>49</sup> tamtéž

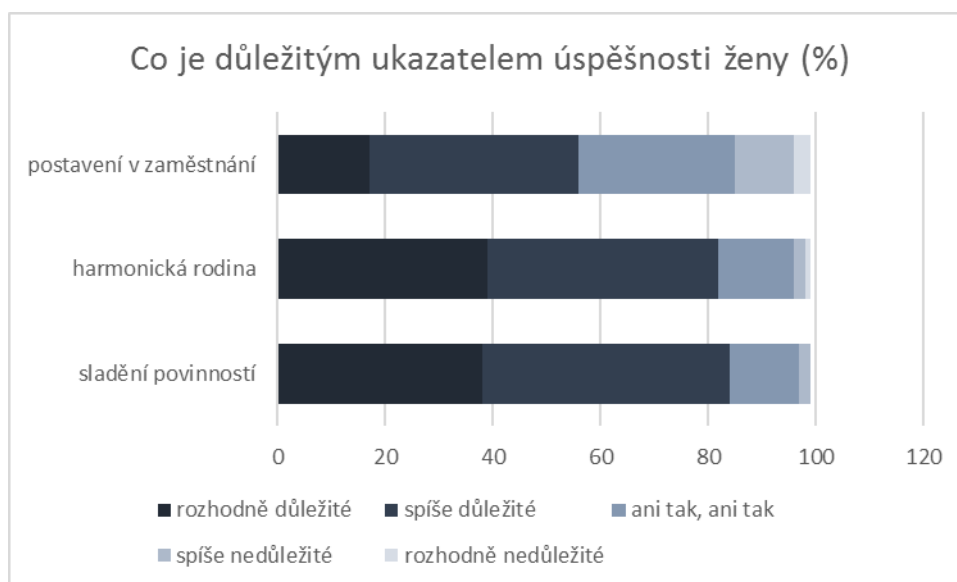
<sup>50</sup> Sociologický ústav AV ČR, Tisková zpráva: Názory na veřejnosti na roli muže a ženy v rodině, [online]. 2014. [cit. 2017-05-05]

[http://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c1/a7166/f3/ov140122.pdf](http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a7166/f3/ov140122.pdf)

mít na starost nákupy potravin a péči o děti. Na druhé straně mezi mužské činnosti dle výzkumu patří provádění oprav v domácnosti a finanční zajištění rodiny. Na některých činnostech by se měli podílet muži i ženy stejně, jde např. o pěstování koníčků, budování společenských vztahů a další vzdělávání.

Následující dva grafy se zabývají kritérii úspěšnosti mužů a žen. Na základě výzkumu veřejného mínění je nejdůležitějším ukazatelem úspěšnosti ženy sladění povinností (práce a péče o rodinu), u mužů respondenti nejvýše ohodnotili jejich postavení v zaměstnání.

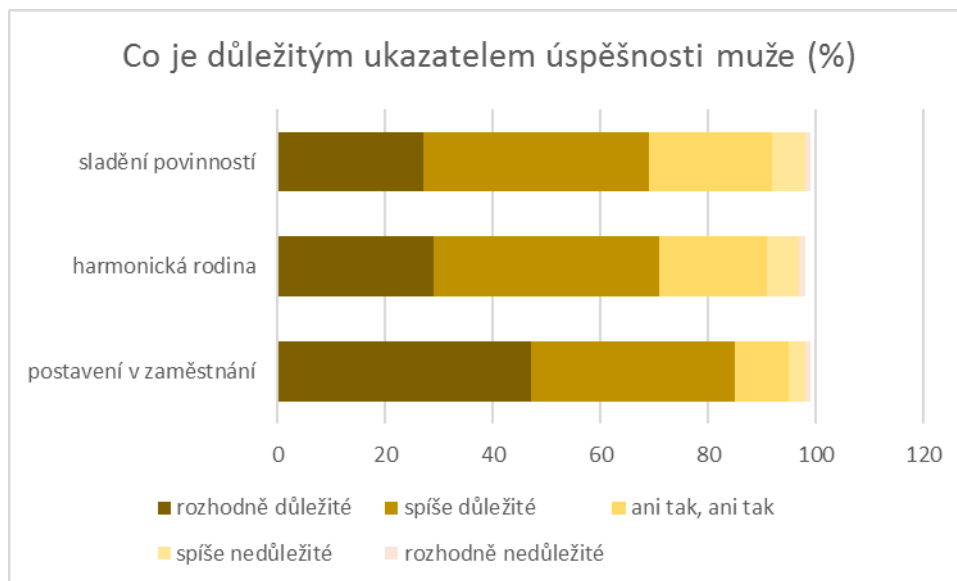
Graf č. 2: Co je důležitým ukazatelem úspěšnosti ženy



Zdroj: Sociologický ústav Akademie věd ČR



Graf č. 3: Co je důležitým ukazatelem úspěšnosti muže



Zdroj: Sociologický ústav Akademi věd ČR

Lze tedy konstatovat, že v České republice přetrvávají genderové stereotypy v otázce rozdělení rolí žen a mužů a platí rozdílná kritéria pro hodnocení jejich úspěšnosti.

### 4.3 Institucionální rámec

Základem pro realizaci libovolné politiky je její jasná deklarace a institucionální ukotvení. Genderová politika je průřezové téma, legislativně spadá pod více ministerstev (např. Ministerstvo spravedlnosti, Ministerstvo práce a sociálních věcí). Na vládní úrovni spadá pod Radu vlády pro rovné příležitosti.

Od roku 2014 byla agenda genderové rovnosti přesunuta z Ministerstva práce a sociálních věcí na Úřad vlády, konkrétně Oddělení rovnosti žen a mužů. Na vládní úrovni je orgánem zodpovědným za formulování genderové politiky Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, která byla zřízena již v roce 2001 jakožto poradní orgán vlády. Sekretariátem Rady je Oddělení rovnosti žen a mužů.

Rada má čtyři výbory a jednu pracovní skupinu:<sup>51</sup>

- Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů
- Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích
- Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života
- Výbor pro prevenci domácího násilí
- Pracovní skupina rovnost žen a mužů

Hlavním posláním Rady vlády pro rovnost žen a mužů je práce na legislativě spojené s prosazováním genderové rovnosti, formulování a návrhy opatření.<sup>52</sup> Mezi další činnosti Rady patří kontrola plnění stanovených cílů, spolupráce a koordinace dalších aktérů, identifikace aktuálních problémů, sledování naplňování mezinárodních závazků ČR a spolupráce s jednotlivými ministerstvy při realizaci opatření. Úkolem Oddělení je monitorování problematiky, každoročně vydává souhrnnou zprávu, kterou následně projednává Rada.

Rada každoročně od roku 1998 předkládá vládě ČR výroční zprávu zpracovanou na základě principů Pekingské deklarace tzv. Výroční zpráva o naplňování cílů Pekingské akční platformy. Zpráva obsahuje informace za předcházející rok: shrnuje základní fakta o tom, čeho bylo v oblasti genderové rovnosti dosaženo, jak je naplňována strategie. Nezaměřuje se pouze na dění v ČR, ale také v EU i na mezinárodní úrovni. Na jednání vlády zprávu předkládá ministr pro legislativu, rovné příležitosti a lidská práva. Každoročně také dochází k aktualizaci a stanovení priorit a úkolů pro následující rok,<sup>53</sup> Detailněji se vládní strategii věnuje následující kapitola.

---

<sup>51</sup> Úřad vlády České republiky, *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*, 2014, 55s., [online], [cit. 2016-11-20] [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf), str. 9

<sup>52</sup> Úřad vlády České republiky, *Rada vlády pro rovnost žen a mužů*, [online], [cit. 2016-11-15] <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/uvodni-stranka-rady-vlady-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-121632/>

<sup>53</sup> Úřad vlády České republiky, *Zpráva za rok 2015 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020*, 2016, 72 s., [online], [cit. 2016-11-25]

Na úrovni parlamentu se genderovou problematikou zabývá zejména Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národní menšiny, v senátu Podvýbor pro lidská práva a rovné příležitosti. Na úrovni krajů a obcí se řeší problematika rozdílně, neexistuje předepsaná struktura, záleží tedy na konkrétní politické reprezentaci, jakou váhu dané problematice dává.

V problematice genderové rovnosti je angažováno množství dalších aktérů, a to jak v soukromém, tak i neziskovém sektoru. Zásadní roli hraje v problematice rovnosti pohlaví Kancelář veřejného ochránce práv, která je od roku 2009 orgánem zodpovědným za ochranu před diskriminací a za problematiku rovného zacházení: *„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.“* (§21b zákon o veřejném ochránci práv).

Posláním Kanceláře veřejného ochránce práv je efektivně napomáhat k dosažení rovného zacházení a zařazení této problematiky do celospolečenské diskuse. Činnost kanceláře ombudsmana spočívá ve třech hlavních bodech: informovat, vzdělávat a chránit oběti.

V rámci první části své činnosti veřejný ochránce vydává doporučení a stanoviska, která jsou určena široké i odborné veřejnosti. Ombudsman se vyjadřuje ke konkrétním případům diskriminace. Stanoviska a doporučení obsahují rady, jak se diskriminačního jednání vyvarovat. Další významnou aktivitou je výzkumná činnost v otázce diskriminace, zejména provádění průzkumů a následná interpretace.

Pod druhý bod vzdělávání spadá řada osvětových aktivit, patří sem pořádání přednášek, seminářů a workshopů, které jsou určeny pro představitele neziskové sféry, státní správy, zaměstnavatele i veřejnost. Kancelář veřejného ochránce také spolupracuje s vysokými školami na výuce souvisejících odborných předmětů právnických fakult.

Stěžejní činností ochránce je pomoc obětem diskriminace. Každý, kdo se cítí být diskriminován, se může na ombudsmana obrátit a má nárok na bezplatnou pomoc. Veřejný ochránce posuzuje, zda v daném případě došlo k diskriminaci dle

dikce zákona a následně navrhne postižené osobě možný postup. Navzdory této bezplatně nabízené pomoci je málo případů diskriminace řešeno soudy. Důvody tohoto stavu jsou dále rozebrány v jedné z následujících kapitol.

Dalšími aktéry genderové politiky jsou neziskové nevládní organizace a zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců (odborníky). Veřejný ochránce práv konstatuje, že odborníci (sociální partneři) nehrají téměř žádnou roli. Kolektivní smlouvy nejsou běžně využívány jako nástroj k prosazení rovného postavení žen.<sup>54</sup> Z akademické obce jsou významnými aktéry zejména Sociologický ústav Akademie věd a vysoké školy (např. Katedra genderových studií Univerzity Karlovy a Katedra sociologie Masarykovy univerzity).

Hlavní úkoly neziskového sektoru spočívají v práci s širokou veřejností, osvěta a vzdělávání, poukazování na aktuální problémy, moderování celospolečenské diskuse. Mohou také zasáhnout do legislativního procesu formou podávání připomínek k zákonům a poskytování odborného poradenství či účasti v poradních orgánech. Důležitá je koordinace a spolupráce v rámci všech aktérů tak, aby byly kroky v souladu. Na závěr lze uvést také Český statistický úřad, jehož úkolem je poskytování statistických informací z oblasti genderové rovnosti v České republice.

#### 4.4 Vládní strategie

Genderová politika na úrovni vlády je vedle legislativy, které bude věnována jedna z následujících kapitol, realizována prostřednictvím strategických dokumentů, ve kterých vláda stanovuje cíle a postupy, jak jich má být dosaženo.

Od roku 1998 je každoročně projednáván a přijímán dokument *Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v České republice* (dále jen Priority), který obsahuje konkrétní úkoly sloužící k naplňování cílů v oblasti genderové politiky, je určena odpovědná osoba, indikátor pro vyhodnocení splnění daného úkolu a termín.

---

<sup>54</sup> Veřejný ochránce práv, *Diskriminace*, [online], [cit. 2016-11-18], <http://www.ochrance.cz/diskriminace/>

Střednědobým rámcem pro uplatňování genderové politiky je *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020* (dále jen Strategie), kterou česká vláda přijala v roce 2014. Jedná se o první střednědobou vládní strategii pro danou oblast. Dokument obsahuje širší pojetí problematiky, stanovuje dlouhodobější plán přesahující jedno volební období. Přijetí této strategie je zásadní, neboť řada opatření je realizována v delším časovém horizontu než jeden rok, jak stanovují Priority.

Strategie identifikuje hlavní problémy v dané oblasti, stanovuje hlavní cíle a specifické cíle a indikátory pro vyhodnocení a stanovuje mechanismus uplatňování genderové politiky. Dokumenty Strategie a Priority se vzájemně doplňují a navazují na sebe. Implementace vládní strategie je realizována prostřednictvím každoročně aktualizovaných Priorit, které jsou detailnější, zatímco Strategie stanovuje dlouhodobější cíle. Strategie i priority navazují na doporučení a cíle Pekingské deklarace.

Monitorování agendy genderové politiky spadá pod oddělení rovnosti žen a mužů Vlády ČR. To každoročně vyhodnocuje aktuální stav problematiky a předkládá formou souhrnné zprávy Radě. Oddělení rovnosti žen a mužů dále zpracovává Priority, které definují úkoly pro následující rok.

V únoru 2016 přijala vláda *Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016–2018*,<sup>55</sup> jehož cílem je prostřednictvím stanovení konkrétních kroků přispět ke zlepšení zastoupení žen ve vedoucích pozicích.

Jak bylo zmíněno již v teoretické části, problém rovnosti pohlaví je multidisciplinární, promítá se do řady politik: např. pracovní právo, sociální systém, vzdělávání. Pro efektivní dosahování stanovených cílů je důležitá kooperace a provázanost mezi dotčenými ministerstvy tak, aby se jednotlivé opatření a kroky vzájemně doplňovaly. Ve vládní Strategii je konstatováno, že na úrovni vlády není nastaven

---

<sup>55</sup> Úřad vlády České republiky, *Vláda schválila Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích*, [online]. [cit. 2016-11-24] <https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/priuradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/vlada-schvalila-akcni-plan-pro-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich-146798/>

mechanismus pro uplatnění principu gender mainstreamingu, jak byl popsán v kapitole 2.2 Nástroje genderové politiky.<sup>56</sup> Může tedy docházet k tomu, že budou přijímány zákony či strategie, které budou v rozporu s cíli genderové politiky.

## 4.5 Genderová politika EU

Odstranění genderové nerovnosti bylo uvedeno mezi prioritami Evropského společenství již od roku 1957 (Římské smlouvy). Tento závazek se objevuje znovu v Lisabonské smlouvě v Listině základních práv. Rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot EU (článek 2 Smlouvy o Evropské unii), zároveň i základní právo (článek 23 Listiny základních práv Evropské unie).

V rámci Evropské komise je za agendu genderové politiky zodpovědný komisař pro spravedlnost, ochranu a práva spotřebitelů a rovnost žen a mužů (v současné době Věra Jourová). V Evropském parlamentu je problematika řešena na úrovni stálého výboru FEMM. EU se problematikou genderové rovnosti zabývá v legislativě i dalších dokumentech, mezi nejdůležitější patří: Strategie Evropa 2020, Strategie EU pro rovnost žen a mužů, Plán pro dosažení rovného postavení či Rámcová strategie. Z uvedených dokumentů bylo v diplomové práci čerpáno.

ČR je již od roku 2004, tedy více než deset let, členem Unie, což obnáší přejímání evropské legislativy do národního rámce. Harmonizace českého a unijního práva začalo již v devadesátých letech během přípravy ČR na vstup do EU. Hodnotíme-li legislativu v libovolné oblasti v České republice, je vždy pro komplexnost nutné zahrnout také evropskou úroveň.

Evropská unie vydává nařízení, což je typ opatření, které určí cíle a termín jejich dosažení, přičemž každý členský stát si může určit sám konkrétní způsob dosažení cílů. Dále EU může přijímat rozhodnutí, rezoluce a doporučení.

V obecné rovině aktivita Evropské Unie v oblasti rovnosti pohlaví spočívá ve třech základních bodech:

---

<sup>56</sup> Úřad vlády České republiky (2014), *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*, 2014, 55s., [online]., [cit. 2016-11-25], str. 10

- Navrhování právních předpisů o rovném zacházení;
- Zohlednění rovnosti žen a mužů ve všech politikách;
- Navrhování zvláštních opatření pro prosazování žen.<sup>57</sup>

Důležitou institucí Evropské unie je Evropský soudní dvůr, kam se mohou občané členských států obracet ve sporech o porušení lidských práv, spadá sem tedy i problematika diskriminace z důvodu pohlaví a související problémy.

Evropská unie je celosvětově považována za vzor a průkopníka v oblasti genderové politiky. Některé z navrhovaných opatření se ovšem EU nepodařilo prosadit, zejména problematika povinných kvót pro zastoupení žen byla projednávána opakovaně, ale většina členských států se postavila proti.

#### **4.6 Přehled stávající legislativy**

Problematiku postavení žen v České republice ošetřuje řada právních předpisů. Následující kapitola představuje přehled aktuálních předpisů České republiky souvisejících s danou problematikou. Rovné zacházení nejen se ženami ale také s dalšími znevýhodněnými skupinami zajišťuje v České republice řada zákonů. Problematika genderové rovnosti se prolíná do mnoha oblastí života, a tedy i do mnoha oblastí práva.

Princip rovnosti pohlaví je zakotven v Listině základních práv a svobod (článek 3), která je součástí české ústavy. Genderová diskriminace je zahrnuta spolu s dalšími typy diskriminace v antidiskriminačním zákoně. Zákaz diskriminace nicméně obsahuje také zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, zákon o státní službě či zákon o vojácích z povolání.

Nejdůležitějším zákonem, který se týká problematiky diskriminace, je antidiskriminační zákon, který zapracovává celkem 11 směrnic EU. V zákoně jsou definovány základní pojmy z právního hlediska: přímou a nepřímou diskriminaci, obtě-

---

<sup>57</sup> Evropská komise, Rovnost žen a mužů, 2016, [online]. [cit. 2016-11-20] [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_cs.htm)

žování či navádění k diskriminaci. Antidiskriminační zákon se vztahuje na všechny formy diskriminace (rasová, náboženská, genderová atd.).

Antidiskriminační zákon stanovuje povinnost zaměstnavatelů zajistit rovný přístup k zaměstnání a rovné zacházení na pracovišti. Nicméně zákon zároveň říká, v souladu se směrnicí EU 2006/54, že rozdílné zacházení na základě pohlaví nepředstavuje za určitých podmínek diskriminaci. Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání je protizákonné upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.

Diskriminací dále není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.<sup>58</sup>

Přijímání antidiskriminačního zákona neprobíhalo bez komplikací. Neschopnost politické reprezentace domluvit se na znění zákona způsobilo několikaměsíční právní vakuum, neboť tato problematika nebyla jiným předpisem regulována. Následovala žaloba ze strany EU pro neimplementaci příslušných směrnic.

Pojem diskriminace definuje zákon č. 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon. Rozlišujeme přímou a nepřímou diskriminaci. Přímou diskriminací rozumíme takovou situaci, kdy je s jednou osobou zacházeno méně příznivě z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.<sup>59</sup> Spadá sem také diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství či otcovství. Za nepřímou diskriminaci považujeme takovou situaci, kdy k diskriminaci dochází na základě zdánlivě neutrálního kritéria. Za diskriminaci se považuje také obtěžování (včetně sexuálního obtěžování), pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.<sup>60</sup> Jak

---

<sup>58</sup> Zákon č. 198/2009 Sb. O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), §7, ods. 1

<sup>59</sup> Zákon č. 198/2009 Sb. O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), § 2, ods. 3

<sup>60</sup> Veřejný ochránce práv: *Co je diskriminace?*, [online]. [cit. 2016-11-02],

<http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>



plyne z výše uvedeného vymezení pojmu diskriminace, netýká se pouze žen. K diskriminaci může docházet z různých důvodů.

Antidiskriminační zákon dále stanovuje přípustné formy diskriminace tzv. pozitivní diskriminace. Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby k některé z přesně vymezených skupin, jedná se např. o zdravotně postižené osoby, sexuální či rasové menšiny nebo právě ženy. Za diskriminaci naopak nelze považovat požadavek na určitou kvalifikaci, minimální věk či praxe, je-li to pro vykovávání profese nezbytné.

Také v zákoníku práce nalezneme pasáže věnující se diskriminaci v pracovních vztazích. Zákoník práce se odvolává na antidiskriminační zákon. Zaměstnavatelům zákon ukládá povinnost zajistit všem zaměstnancům rovné zacházení v rámci pracovních podmínek, rovné odměňování, možnosti kariérního růstu a odborných školení.

Za stejnou práci přísluší zaměstnancům bez rozdílu stejná mzda, plat či odměna. Stejnou prací se rozumí práce stejné složitosti a namáhavosti, vykonávaná ve srovnatelných podmínkách, při stejných nebo srovnatelných dosažených výsledcích. V zákoníku práce jsou pokryty základní principy rovného odměňování, naopak antidiskriminační zákon se touto problematikou blíže nezabývá.

Důkazní břemeno v případech diskriminace bylo přesunuto na stranu žalovaného (zákon č. 99/1963 Sb. § 133a). Dle Občanského soudního řádu v případech, kdy se jedna strana domnívá, že byla poškozena v důsledku nedodržení principu rovného zacházení, a kde existuje diskriminační pře, je na obžalovaném, aby dokázal, že tento princip porušen nebyl. Důkazní břemeno je na straně žalovaného. Soudem je diskriminace považována za prokázanou, pokud žalovaná strana nedokáže opak.

Jedním z možných opatření, které může být využito v rámci genderové politiky, je zavedení kvót pro zastoupení žen ve vedení firem a v politice. Naposledy bylo toto opatření navrhováno komisařkou pro spravedlnost, ochranu spotřebitelů a rovnost pohlaví Věrou Jourovou, nicméně tento návrh neuspěl. Česká společnost se

k tomuto opatření staví negativně, blíže k tomuto opatření v následující kapitole. Některé politické strany se rozhodly dobrovolně přijmout kvóty pro zastoupení žen na kandidátních listinách. Česká strana sociálně demokratická si na sněmu odhlasovala 40% zastoupení žen na kandidátkách volby do sněmovny a krajských voleb. Snaha zavést toto opatření zákonem povinně pro všechny, ale nebyla politická vůle. Kvóty neurčují postavení na kandidátce.<sup>61</sup>

Následující tabulka obsahuje přehled základních legislativních opatření v oblasti genderové politiky:

Tabulka č. 1: Přehled legislativních opatření ČR

Zákaz diskriminace z důvodu pohlaví	ANO
Rovné odměňování za stejnou práci	ANO
Kvóty pro zastoupení žen	NE
Dobrovolné kvóty pro politické strany	ANO
Rodičovská dovolená pro muže i ženy za stejných podmínek	ANO
Důkazní břemeno na straně žalovaného v případě diskriminace	ANO

Zdroj: vlastní zpracování

Můžeme konstatovat, že v České republice jsou uzákoněny základní principy deklarující rovné zacházení s muži i ženami. Jediným výše zmíněným opatřením, které v České republice nebylo uzákoněno jsou povinné kvóty pro zastoupení žen.

<sup>61</sup> Deník referendum, *Osamocená ČSSD: Vláda neschválila kvóty pro ženy na volebních kandidátkách* [online]. 2016 [cit. 2016-12-04] <http://denikreferendum.cz/clanek/23344-osamocena-cssd-vlada-neschvalila-kvoty-pro-zeny-na-volebnich-kandidatkach>

## 5 Rovnost mužů a žen v České republice

Stanovená hypotéza předpokládá, že v České republice existují rozdíly mezi ženami a muži v sociální oblasti. Existenci genderové nerovnosti lze doložit statistickými údaji. Zdrojem údajů je zejména Český statistický úřad, Kancelář veřejného ochránce práv, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Sociologický ústav akademie věd. Údaje se týkají oblastí, které byly popsány v úvodu práce.

V oblasti genderové politiky je možné identifikovat řadu problematických oblastí, přičemž autorka diplomové práce se zaměřuje pouze na vybrané z nich, a to s ohledem na konkrétní situaci v České republice.

Organizace Světové ekonomické fórum každoročně vydává žebříček států dle úrovně rovnosti mužů a žen. Dle tohoto žebříčku se Česká republika v roce 2016 umístila na 77. místě z celkem 144 hodnocených zemí. Jedná se o zhoršení oproti roku 2006, kdy obsadila ČR 53. místo, nicméně v roce 2006 bylo pouze 115 hodnocených zemí.<sup>62</sup> Světové ekonomické fórum hodnotí 4 oblasti. V každé z oblastí je obsaženo několik indikátorů. Tabulka č. 2 obsahuje názvy jednotlivých hodnocených oblastí a pořadí, jakého Česká republika dosáhla v roce 2016.

Tabulka č. 2: Hodnocení ČR dle Světového ekonomického fóra (2016)

Oblast	Umístění ČR
Dosažené vzdělání	1
Zdraví a očekávaná délka života	40
Politická moc	85
Podíl na ekonomických aktivitách	89

Zdroj: Světové ekonomické fórum

---

<sup>62</sup> World Economic Forum , *The Global Gender Gap Report 2016*, [online]. [cit. 2016-12-01] <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=CZE>

V rámci hodnocených oblastí ČR dosáhla nejlepšího výsledku v oblasti vzdělání. Ženy a muži mají stejný přístup ke vzdělání, obě pohlaví také dosahují stejné úrovně dosaženého vzdělání. Naopak nejhorší je situace v zastoupení žen v politických funkcích a v podílu žen na ekonomických aktivitách, kde se ČR umístila až kolem osmdesátého místa v rámci hodnocených států.

## Vzdělání

Úroveň vzdělanosti je nejčastěji uváděna jako procento obyvatel, které ukončilo alespoň středoškolské vzdělání. Střední školu vzdělání v ČR v populaci 20–24 let ukončilo 90,6 % žen a 90,2 % mužů,<sup>63</sup> což je nad průměrem EU, který dosahuje na 85 % u žen a 80,4 % u mužů.<sup>64</sup> Důležitou informací je především, že ženy dosahují vyšší míry vzdělanosti než muži, i když rozdíly jsou nepatrné. Při pohledu na procenta absolventů vysokých škol zjistíme, že ČR dosahují ženy do věku do 34 let vyššího podílu vysokoškolsky vzdělaných osob než muži.<sup>65</sup>

Diferenciaci mezi ženami a muži můžeme pozorovat již při studiu, neboť muži tvoří 70 % studentů technických oborů, zatímco v humanitních a společenských oborech tvoří pouze 44 % studentů. Pro diplomovou práci postačuje toto zjednodušené rozdělení, které jasně ukazuje existující diferenciaci. Detailní rozbor, jaké obory studují dívky a jaké chlapci, není předmětem analýzy. Dalším významným ukazatelem je zastoupení žen ve vědě, které se pohybuje na úrovni 26 %, což je pod průměrem EU.<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup> Český statistický úřad, *Zaostřeno na ženy a muže – 2015*, [online]. [cit. 2016-11-03] <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2015>

<sup>64</sup> European Commission, *Population aged 20–24 having completed at least upper secondary education, 2016*, [online]. [cit. 2016-12-01] [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Population\\_aged\\_20%E2%80%9324\\_having\\_completed\\_at\\_least\\_upper\\_secondary\\_education\\_\(ISCED\\_3\)\\_by\\_sex\\_and\\_country,\\_2015\\_\(%25\).png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Population_aged_20%E2%80%9324_having_completed_at_least_upper_secondary_education_(ISCED_3)_by_sex_and_country,_2015_(%25).png)

<sup>65</sup> [https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender\\_vzdelani](https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender_vzdelani)

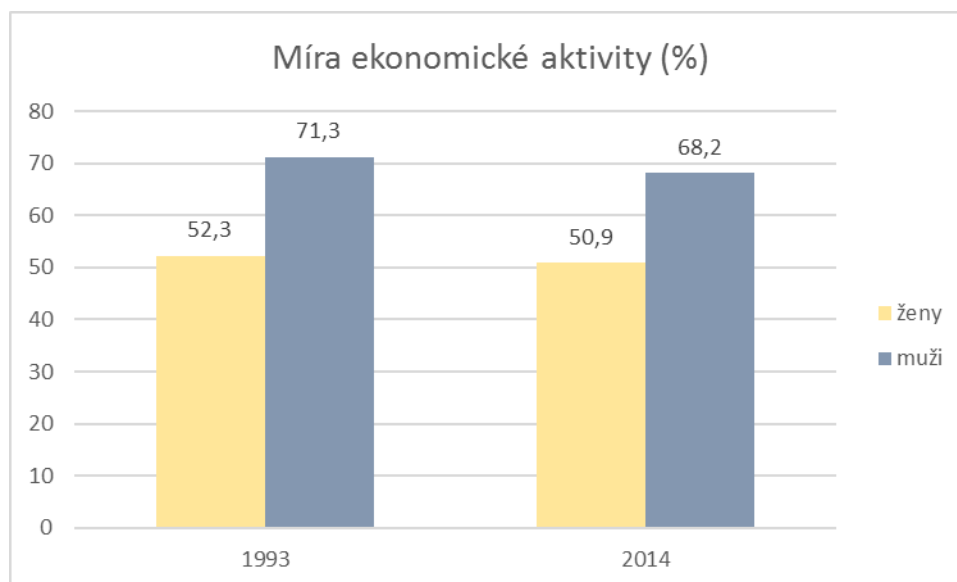
<sup>66</sup> Úřad vlády České republiky, *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*, 2014, 55s., [online], [cit. 2016-12-01] str. 11

## Zaměstnanost

Klíčovým indikátorem jsou statistické ukazatele ohledně zaměstnanosti a ekonomické aktivity žen. Zaměstnanost populace 20 – 64 let v ČR činila 65,8 % u žen a 82,6 % u mužů za rok 2014 a to navzdory předchozímu údaji, tedy, že ženy mají lepší vzdělání.<sup>67</sup> Míra zaměstnanosti u žen dosahuje v Evropě hodnoty 63 %, což je o 12 procentních bodů nižší hodnota než u mužů.

Graf č. 4 ukazuje vývoj v míře ekonomické aktivity u obou pohlaví mezi lety 1993 a 2014, jedná se o věkovou skupinu 15-64 let. U mužů i žen došlo ke srovnatelnému poklesu. Především můžeme pozorovat velký rozdíl přibližně dvacet procentních bodů mezi pohlavími, a to v obou uvedených letech.

Graf č. 4: Míra ekonomické aktivity



Zdroj: ČSÚ

Výzkum ČSÚ se zabýval také důvody ekonomické neaktivity žen a mužů. Tabulka č. 3 znázorňuje opět roky 1993 a 2014. Mezi uvedenými lety došlo téměř k zdvojnásobení procenta žen, které jsou ekonomicky neaktivní z důvodu studia na vysoké škole. Naopak došlo k mírnému poklesu procenta žen, které uvedly jako

<sup>67</sup> Český statistický úřad, *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS*, [online]. [cit. 2016-11-03] <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-ctvrtletni-udaje-4-ctvrtletni-2014-qtwqsbs3uw>

důvod, že pečují o rodinu či jsou v domácnosti. Stejný důvod uvedlo pouze 0,7 % mužů v roce 1993 a jen 0,2 % mužů v roce 2014. Je tedy evidentní, že péče o děti a domácnost nadále zůstává až na malé výjimky úkolem žen. Tabulka č. 3 obsahuje pouze vybrané důvody, relevantní pro diplomovou práci. Kompletní tabulka ČSÚ je součástí příloh závěrečné práce.

Tabulka č. 3: Důvody ekonomické neaktivity

Důvody ekonomické neaktivity (%)				
	1993		2014	
	ženy	muži	Ženy	muži
studium na VŠ	2,7	5,5	4,3	8,6
péče o rodinu, práce v domácnosti	17,5	0,7	15,5	0,2

Zdroj: ČSÚ

Při hodnocení souvislostí mezi vyšší mírou vzdělanosti žen a zároveň jejich nižší zaměstnaností je třeba brát zřetel na to, že údaje o procentu populace, která dosáhne vysokoškolského vzdělání, sám o sobě nemá dostatečnou vypovídající hodnotu, protože bychom se museli detailněji zaměřit na konkrétní obory, které studují ženy a muži, a jejich potřebnost a uplatnění na současném trhu práce. Z výše uvedených statistik plyne pouze fakt, že ženy častěji studují humanitní obory, zatímco muži se častěji věnují technicky zaměřeným oborům. Detailní analýza oborů, které ženy a muži studují a jejich uplatnitelnost na trhu práce, není předmětem diplomové práce.

### Platová nerovnost

Jako další indikátor genderové nerovnosti můžeme uvést platovou nerovnost. Ta je vyjádřena pomocí tzv. neupravených rozdílů v odměňování žen a mužů, které jsou rozdílem mezi průměrnou hrubou hodinovou mzdou mužů a žen. Jedná se o metodiku Evropské unie. Platová nerovnost je měřena z průměrného rozdílu

v hrubém hodinovém výdělků všech zaměstnanců.<sup>68</sup> Vyjadřuje se jako procento ze mzdy mužů. Nejaktuálnější data se vztahují k roku 2010, kdy ženy ve členských státech EU braly průměrně o 16,2 % nižší hrubou hodinovou mzdu než muži.<sup>69</sup> ČR se nacházela pod průměrem EU, platová nerovnost činila 22 %.<sup>70</sup> Trend je klesající, rozdíl mezi hodinovou mzdou žen a mužů se s postupem času snižuje.

Na tomto místě je důležité upozornit, že vyjádření platové nerovnosti dle současné metodiky EU je značně zjednodušené, protože nezahrnuje některé faktory, jako například vzdělání, dosavadní pracovní zkušenosti, výši úvazku, počet odpracovaných hodin či jednorázové příplatky.<sup>71</sup>

V rámci pracovního trhu lze identifikovat typicky ženská a typicky mužská odvětví, přičemž ženská odvětví jsou spojena s nižšími průměrnými platy než odvětví mužská. Za typicky ženské profese lze označit: učitelství kromě vysokoškolského, administrativní práce, prodavačky apod. Na druhé straně příklady mužských oborů jsou: stavebnictví, autodoprava, strojírenství.<sup>72</sup> Nejvýznamnější je zastoupení žen v oblasti školství. Ženy tvoří drtivou většinu zaměstnanců v oblasti mateřských a základních škol:

- 99,7 % z vyučujících v mateřských školách,

---

<sup>68</sup> Evropská komise, Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži, 2014, [online]. [cit. 2016-11-08] [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140319\\_gpg\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf) str. 2

<sup>69</sup> Eurostat, Gender statistics, 2016, [online]. [cit. 2016-11-11]: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics)

<sup>70</sup> European Commission, *The situation in the EU*, [online], [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index_en.htm)

<sup>71</sup> Evropská komise, Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži, 2014, [online]: [cit. 2016-11-30] [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140319\\_gpg\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf), str. 3

<sup>72</sup> Renzetti, C., Curran, D. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. 642 s. ISBN 80-246-0525-2., str. 274

Evropská komise, Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži, 2014, online, dostupný z: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140319\\_gpg\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf), str. 6

- 84 % na základních školách.<sup>73</sup>

Tento údaj koresponduje s informací, že ženy tvoří většinu studentů pedagogických fakult, nicméně převaha žen, které pedagogické povolání vykonávají je ještě výrazně vyšší, důvodem může být to, že někteří muži po ukončení pedagogické fakulty pracují v jiných oborech. Na pracovním trhu dochází také k tzv. platové diskriminaci, kdy ženy a muži mají různé platy na stejných pozicích.<sup>74</sup>

### **Zastoupení žen ve vedoucích funkcích a v politice**

Dalším problémem spojeným s nerovným postavením žen je jejich nízké zastoupení ve vedoucích pozicích a také v politice. V Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky je pro toto volební období zvoleno 39 poslankyň, což je 19,5 %. V české vládě působí tři ministryně z celkem 16 členů. Výzkum společnosti McKinsey&Company z roku 2012 uvádí, že v 60 největších společnostech působících v ČR je zastoupení žen v představenstvech pouze 4 %, přičemž 51 z těchto společností nemá v představenstvu ani jednu ženu.<sup>75</sup>

Tento problém měly řešit kvóty pro zastoupení žen, návrh ovšem nebyl přijat. Zavedení kvót pro zastoupení žen je kontroverzním opatřením. Průzkum společnosti SANEP provedený na reprezentativním vzorku české populace ukázal, že zákon odmítá 62,7 % respondentů – údaj z roku 2012, v roce 2016 zastávalo tento názor dokonce 67,8 % dotázaných.<sup>76</sup> Postojem veřejnosti k zavedení kvót se zabý-

---

<sup>73</sup> Úřad vlády České republiky, *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020*, 2014, 55s., [online]., [cit. 2016-11-25] [n-a-muzu/Projekt\\_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf](http://www.n-a-muzu.cz/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf), str. 11

<sup>74</sup> Müllerová Petra, *Ženy, muži a mzdy. Je platová nerovnost mezi muži a ženami legální?* Pro Fair Play.cz, 2015, [online]: [cit. 2016-11-30] <http://www.profairplay.cz/zeny-muzi-a-mzdy/>

<sup>75</sup> McKinsey&Company, *Využití plného potenciálu žen v české ekonomice*. 2012. [online] [cit. 2016-12-01] [http://www.mckinsey.cz/images/women\\_matter\\_CJ.pdf](http://www.mckinsey.cz/images/women_matter_CJ.pdf) .

<sup>76</sup> SANEP.cz, *Ženy v politice*, 2016, [online]., [cit. 2016-11-01] <http://www.sanep.cz/pruzkumy/zeny-v-politice-publikovano-22-9-2016/>



val také průzkum Sociologického ústavu Akademie věd ČR z roku 2015.<sup>77</sup> Kritici kvót považují toto opatření za nelegitimní nástroj.

Z výše uvedeného plyne, že většina obyvatel České republiky zastává negativní postoj k principu kvót. Kvóty by mohly poškodit schopné muže i ženy. Návrh na zavedení kvót přišel ze strany Evropské unie, ve společnosti panuje obecně nelibost vůči „diktátu Bruselu“.<sup>78</sup>

### Sociální systém

Nastavení sociálního systému je zásadní zejména pro ženy-matky a období péče o děti. Český systém sociálního zabezpečení patří k jedněm z nejštedřejších v rámci států unie. Matky mají nárok na 28 týdnů mateřské dovolené. Následně má zaměstnavatel na žádost matky či otce povinnost poskytnout rodičovskou dovolenou, a to až do tří let věku dítěte. Čerpání rodičovské dovolené je flexibilní a může se i v jejím průběhu měnit. Rodiče mají dále nárok na rodičovský příspěvek do 3 let dítěte.

Až tříletá rodičovská dovolená patří vůbec k nejdelším v rámci států EU. Pokud mají ženy více než jedno dítě po sobě a čerpají rodičovskou dovolenou, bývá jejich návrat na původní pracovní místo mnohdy komplikovaný, protože ve společnosti dochází k rychlým změnám. Fakt, že genderové stereotypy v české společnosti nadále přetrvávají, dokládá údaj, že rodičovský příspěvek pobírají z 98,5 % ženy.<sup>79</sup> Pozitivním faktem je, že rodiče v České republice mají možnost čerpat příspěvek od státu a věnovat se výchově dítěte naplno až do tří let věku dítěte.

---

<sup>77</sup> FÓRUM 50 %, *Výzkum veřejného mínění 2015*, [online]., [cit. 2016-11-01]

<http://padesatprocent.cz/cz/statistiky/co-si-mysli-verejnost/verejne-mineni-2015>

<sup>78</sup> Vohlídalová, M., Maříková, H., Volejníčková, R., *POSTOJE ČESKÉ VEŘEJNOSTI K POLITICE, POLITICKÉ ANGAŽOVANOSTI A ŽENÁM V POLITICE: Závěrečná zpráva* [online]. Praha: Sociologický Ústav AV ČR, 2016 [cit. 2016-12-01]. Dostupné z:

[http://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/zprava\\_fg\\_sou\\_final.pdf](http://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/zprava_fg_sou_final.pdf)

<sup>79</sup> Český statistický úřad, *Zaostřeno na ženy a muže – 2015*, [online]. [cit. 2016-11-03] <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2015>

## Sklobení rodinného a pracovního života

Pro dosažení rovného postavení žen je třeba umožnit ženám dobré sladění pracovního a rodinného života. Jak bylo uvedeno výše, ženy ve většině případů obstarávají péči o děti a o domácnost.

Z tabulky č. 4 jasně vidíme, že Česká republika výrazně zaostává v průměru EU s nabídkou práce na částečný úvazek. Dalším důležitým zjištěním je fakt, že ženy pracují na částečné úvazky častěji než muži. To je také jeden z důvodů, proč ženy pobírají nižší platy.

Tabulka č. 4: Podíl obyvatel pracujících na částečný úvazek

Podíl obyvatel pracujících na částečný úvazek (%)		
	ženy	Muži
ČR	9,1	2,6
EU	24,8	7,0

Zdroj: ČSÚ

Problémovým bodem v této oblasti zůstává velmi špatná dostupnost péče o malé děti do tří let, k tomuto problému nejsou dostupné statistiky, ale tento fakt opakovaně zaznívá v dokumentech české vlády.<sup>80</sup> Dostatečná není kapacita mateřských škol zejména ve městech stejně jako kapacita zařízení pro menší děti do věku tří let, navíc taková zařízení nejsou pro většinu rodin finančně dostupná. Ženy z toho důvodu bývají nuceny zůstat v domácnosti do tří let věku nejmenšího dítěte.

Jak bylo uvedeno výše, rodič má nárok na pobírání rodičovského příspěvku do tří let dítěte. Na druhé straně může dojít k situaci, kdy se rodič chce vrátit do práce

<sup>80</sup> Úřad vlády České republiky, *Zpráva za rok 2015 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020*, 2016, 72 s., [online], [cit. 2016-11-25] <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/Str. 36>

dříve, ale nemá tuto možnost právě z výše uvedených důvodů – malá nabídka práce na částečný úvazek a nedostatečná kapacita zařízení péče o děti do tří let.

## Diskriminace

Jeden z problémů, který řeší genderová politika je diskriminace z důvodu pohlaví. Statistiky kanceláře veřejného ochránce práv z roku 2014 uvádějí pohlaví nebo rodičovství jako druhý nejčastější důvod diskriminace v České republice hned po vysokém věku. Z výzkumu dále plyne, že respondenti považují za nejrozšířenější příčinu diskriminace rasový původ a 70 % odpovědělo, že diskriminaci z důvodu pohlaví považuje za spíše či velmi výjimečnou. Z těchto údajů můžeme odvodit, že společnost v České republice nevnímá problematiku postavení žen za zásadní problém, a tedy nebude přikládat ani velkou váhu jeho řešení. S tím koresponduje také názor obyvatel na zavedení kvót pro zastoupení žen.

Navzdory tomu, že důkazní břemeno je v případech diskriminace na straně žalovaného a dle průzkumu veřejného ochránce práv je diskriminace z důvodu pohlaví druhou nejčastější, stále je malý počet případů řešen soudní cestou. Statistiky veřejného ochránce práv uvádějí 178 případů v roce 2010 a 332 případů v roce 2014.

Z výzkumu agentury Focus z roku 2014 vyplývají nejčastější důvody, proč se občané rozhodnou neřešit případ diskriminace soudní cestou. Respondenti, kteří se setkali s případem diskriminace, se rozhodli neobracet na soudy z následujících důvodů: nevěřili, že by příslušné instituce mohly případ vyřešit (43 %); nedostatek důkazů (28 %); nevěděli, na koho se obrátit (27 %); měli obavy z negativních důsledků (27 %) či považovali svůj případ za triviální (23 %).<sup>81</sup> Rozdíl v zaměstna-

---

<sup>81</sup> Kancelář veřejného ochránce práv, *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti*, [online], [cit. 2016-11-30]  
[https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/diskriminace\\_CZ\\_fin.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/diskriminace_CZ_fin.pdf)

nosti žen a mužů a ve výši odměňování v České republice jsou jedny z nejvyšších v Evropě,<sup>82</sup> přesto existuje malý počet soudních sporů.

## 5.1 Identifikované problémy a navržená řešení

Oblast vzdělávání je jediná, ze zkoumaných oblastí, kde lze konstatovat, že ženy a muži jsou si rovni. Ženy dosahují stejné nebo vyšší úrovně vzdělání než muži. Další zkoumanou oblastí bylo postavení žen na trhu práce, kde přetrvává neuspokojivá situace. Rozdíly mezi ženami a muži existují ve výši odměňování i zastoupení v rozhodovacích pozicích. Navzdory tomu, že ženy dosahují stejné či vyšší úrovně vzdělání než muži, pobírají nižší platy a také míra zaměstnanosti žen je dlouhodobě nižší než u mužů. Jako jeden z důvodů tohoto stavu lze uvést fakt, že ne pouze dosažené vzdělání, ale také různé obory studia mají vliv na výši mzdy a na uplatnitelnost absolventa na trhu práce. Ženy tvoří většinu studentů humanitních oborů, zatímco muži častěji studují technické obory. Tato diferenciací, která vzniká při studiu, se následně přenáší také na trh práce, kde lze identifikovat typicky ženské a typicky mužské obory. Za typicky ženské profese lze označit učitelství od mateřských po střední školy, administrativní práce či maloobchodní prodej. Naopak mužské obory jsou strojírenství, stavebnictví či autodoprava. V oborech, kde pracují převážně ženy, jsou průměrně nižší platy.

Nižší průměrná mzda žen je zapříčiněna také z dalších důvodů. Ženy častěji než muži pobírají rodičovskou dovolenou. Tento až tříletý odchod z pracovní pozice může mít vliv na kariéerní postup žen. Vliv má dále skutečnost, že ženy mají malé zastoupení ve vedoucích pozicích, které jsou spojeny s vyšší mzdou. Horší postavení žen na trhu práce a platová nerovnost má dle Evropské Komise několik příčin. Ženy častěji než muži přizpůsobují práci rodině, pracují na částečné úvazky. Nerovnost je také dána kulturně a historicky, ženy tradičně pracují v odvětvích, kde

---

<sup>82</sup> Koldinská, K. Politika v oblasti rovnosti žen a mužů v České republice. [online]. 2015. [cit. 2016-10-16]

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL\\_IDA\(2015\)510009\\_CS.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL_IDA(2015)510009_CS.pdf)

jsou nižší platy, vykonávají neplacené práce v domácnosti a pečují o děti.<sup>83</sup> Ženy nicméně v některých případech pobírají nižší plat, i když zastávají stejnou pozici. Takové jednání je v přímém rozporu se zákoníkem práce, který takové jednání zaměstnavatelům zakazuje.

K diskriminaci nedochází pouze na úrovni platů, ale také při obsazování pozic. Dokládá to dlouhodobě nízké zastoupení žen ve vedoucích pozicích. Diskriminace na základě pohlaví je zakázána Antidiskriminačním zákonem. V těchto případech platí stejně jako u platové diskriminace, že důkazní břemeno je na straně žalovaného. Množství soudních sporů je nízké, jak uvádí Kancelář veřejného ochránce práv, a to navzdory tomu, že důkazní břemeno je v případech diskriminace na straně žalovaného.

Sociální systém ČR umožňuje, aby rodičovský příspěvek čerpala matka či otec dítěte. Je tedy na rozhodnutí rodičů, kdo z nich bude pečovat o dítě a kdo bude chodit do zaměstnání. Velkou roli zde hraje výše příjmu. Jak bylo opakovaně uvedeno, muži pobírají průměrně vyšší plat než ženy. Aby rodina nepřišla o vyšší příjem, jsou to obvykle ženy, které zůstávají v domácnosti a pečují o děti.

Málo žen je dlouhodobě zastoupeno také v politice. Nicméně ani zde nejsou povinné kvóty pro ženy ze stejného důvodu jako v případě žen ve vedoucích pozicích. Některé politické strany si kvóty pro ženy na kandidátních listinách odhlasovaly dobrovolně. Kvóty neřeší postavení žen na kandidátní listině, pouze jejich počet, může se tedy stát, že ženy budou umístěny na nevolitelná místa. Nicméně jedná se o nové pravidlo, proto nelze zhodnotit reálný dopad na počet zvolených žen.

Z analýzy plyne, že v ČR vzniká uzavřený „kruh“, neboť dívky studují určité obory a chlapci jiné, při studiu vzniká rozdělení, které se přenáší na pracovní trh. V oborech, kde převažují ženy, jsou nižší průměrné platy. Následně se platová nerovnost přenáší také do postproduktivního věku, kdy ženy pobírají nižší starobní

---

<sup>83</sup> European Commission, Strategy for equality between women and men 2010-2015, 2011, [online].: [cit. 2016-11-01] [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy\\_equality\\_women\\_men\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf)

důchody. Řešením je snaha o narušení tohoto kruhu, a to zejména motivováním dívek, aby studovaly technické obory.

Jedním z řešení je práce s žáky základních a středních škol, snaha motivovat dívky, aby studovaly ve větší míře technické obory. Dále je nutné snažit se zmenšit rozdíly v platech v „ženských“ a „mužských“ povoláních. Důležitá je spolupráce a dialog se sociálními partnery, tedy se zaměstnavateli a odbory.

Jak již bylo uvedeno výše, v rozhodovacích pozicích firem je dlouhodobě nízké zastoupení žen. Řešením v současné situaci není zavedení povinných kvót pro zastoupení žen, neboť většina obyvatel České republiky se k tomuto opatření staví negativně. Prosazení tohoto opatření bez souhlasu veřejnosti by mohlo vést k negativním reakcím. Schopnosti žen, dosazených na základě kvót, by mohly být zpochybňovány. Na druhé straně je evidentní, že se adekvátní zastoupení žen v politice a vedoucích funkcích doposud nedaří naplnit přirozeným způsobem. Na politické reprezentaci je zjištění důvodů a překážek, které způsobují tento stav a snaha o nápravu.

Obecně lze konstatovat, že ve společnosti převažují genderové stereotypy: ženy studují humanitní obory, pečují o domácnost a děti, čerpají rodičovskou dovolenou. Na druhé straně muži jsou považováni za živitele rodiny, velmi výjimečně pobírají rodičovskou dovolenou, budují kariéru, zastávají vedoucí funkce a angažují se v politice. Problémem zůstává postoj společnosti k problematice postavení žen. Tomuto problému většina společnosti nepřikládá velkou váhu, a tedy ani nepodporuje kroky ke zlepšení postavení žen (např. kvóty). Důležité je tedy otevření celospolečenské diskuze, informování veřejnosti o dané problematice.

Soudní cestou je řešen nízký počet případů diskriminace. Legislativa stanovuje, že důkazní břemeno je na straně žalovaného, přesto se ženy málo obracejí na soudy. Řešením je lepší informovanost obětí o svých právech a o možnostech vyhledat bezplatně pomoc u Veřejného ochránce práv.

Ženy v drtivé většině případů pobírají rodičovský příspěvek a pečují v domácnosti o děti. Existuje několik problémů, se kterými se musí ženy s dětmi potýkat. Vzhledem k nedostatečné kapacitě zařízení péče o děti do tří let a také

jejich finanční nedostupnosti obvykle ženy nemají jinou volbu než zůstat s dětmi do tří let. Dalším problémem je malá flexibilita ze strany zaměstnavatelů, konkrétně v ČR je v porovnání s EU menší počet částečných úvazků či možností práce z domova (tzv. homeoffice), což by ženám umožnilo snáze sladit rodinný i pracovní život. V tomto problému by se mohl angažovat také stát, např. formou příspěvků či dotací na tyto flexibilní úvazky.

V neposlední řadě je zásadní spolupráce všech aktérů. Efektivního výsledku a naplnění požadovaných cílů lze dosáhnout pouze při vzájemné spolupráci a také s podporou celé společnosti. Vzhledem k tomu, že na úrovni vlády v současné době nejsou vytvořeny organizační podmínky pro faktickou realizaci principu gender mainstreaming,<sup>84</sup> může docházet k tomu, že přijímané zákony mohou být v rozporu s cíli genderové politiky. Je tedy nutné nastavit legislativní proces tak, aby genderové hledisko bylo zohledňováno ve všech přijímaných materiálech, strategiích i zákonech. V institucionální rovině jsou také nedostatky v nejednotném přístupu k genderové problematice na jednotlivých ministerstvech a ve státní správě. Dále by bylo vhodné sjednotit institucionální zabezpečení a realizaci genderové politiky v rámci celého veřejného sektoru.

---

<sup>84</sup> Úřad vlády České republiky (2014), *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*, 2014, 55s., [online]., [cit. 2016-11-25]

[https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf), str.

## 6 Závěr

Předmětem závěrečné práce byla analýza genderové politiky v České republice. V rámci analýzy genderové politiky České republiky bylo prokázáno, že ČR přijala, až na jednu výjimku, všechny mezinárodní závazky prezentované v kapitole Mezinárodní kontext. Vůbec nejdůležitější z nich je Pekingská akční platforma. Dle jejích doporučení jsou každoročně vydávány zprávy o stavu genderové rovnosti v ČR a jsou sledovány a vyhodnocovány určené statistické údaje a indikátory. Česká legislativa je také plně harmonizována s předpisy Evropské unie, ČR implementovala všechny směrnice z oblasti genderové politiky.

České zákony obsahují základní principy genderové rovnosti. Jedná se o zákaz diskriminace na základě pohlaví, rovné odměňování za stejnou práci, rodičovská dovolená pro obě pohlaví, v případech diskriminace důkazní břemeno na straně žalovaného. Oběti diskriminace dále mají nárok na bezplatnou právní pomoc ze strany Ombudsmanky. Některé politické strany dobrovolně přijaly kvóty pro zastoupení žen na kandidátních listinách, nicméně v České republice nejsou uzákoněny povinné kvóty pro zastoupení žen.

Na úrovni vlády funguje Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, která je zodpovědná za formulování genderové politiky, vydává strategické dokumenty a výroční zprávy, monitoruje problematiku rovnosti žen na domácí i mezinárodní úrovni. Genderová rovnost je průřezové téma, které legislativně spadá pod více ministerstev. Princip gender mainstreamingu není uplatňován. Může tedy docházet k přijímání zákonů, které nepřímo poškodí či zhorší postavení žen. Na úrovni ministerstev ani nižších správních celků není problematika řešena jednotným způsobem, záleží na aktuální politické reprezentaci, jakou důležitost problému postavení žen přikládá.

Skutečný stav genderové rovnosti v České republice ve zkoumaných oblastech neodpovídá úrovni genderové politiky. Rovnost obou pohlaví můžeme konstatovat v oblasti vzdělání, neboť ženy dosahují stejné nebo lepší úrovně vzdělanosti jako



muži. V ostatních oblastech, které byly předmětem analýzy přetrvává genderová nerovnost. Česká republika se pohybuje pod průměrem členských států EU. Zároveň bylo zjištěno, že s časem dochází k postupnému zmenšování rozdílů.

Analýza potvrdila stanovenou hypotézu *Genderová nerovnost mezi muži a ženami v České republice existuje navzdory tomu, že legislativní opatření v ČR jsou na vysoké úrovni*. První část hypotézy potvrzují prezentované statistické údaje, které dokládají, že ženy v ČR mají horší postavení než muži ve všech sledovaných oblastech kromě vzdělání.

Vzhledem k potvrzení hypotézy, lze konstatovat, že nerovné postavení žen v České republice není zapříčiněno nedostatečnými legislativními předpisy. Samotné zákony nejsou postačující pro naplnění faktické rovnosti mužů a žen v sociální oblasti. Problémem zůstávají přetrvávající genderové stereotypy a celkový postoj veřejnosti k dané problematice. Povědomí obyvatel České republiky o problematice genderové rovnosti je nízké, nepřisuzují tomuto tématu velkou důležitost. Většina společnosti se staví proti přijetí povinných kvót pro zastoupení žen. Ženy neznají svá práva, z toho důvodu se malý počet případů diskriminace dostane před soud.

Mezi navržená řešení identifikovaných problémů patří zavedení principu gender mainstreamingu do legislativního procesu. Dále by bylo vhodné sjednotit institucionální zabezpečení a realizaci genderové politiky na ministerstvech a ve státní správě. Vzhledem k postoji veřejnosti by nebylo přínosné uzákonit povinné kvóty pro zastoupení žen. Vzhledem k tomu, že v České republice nadále přetrvávají genderové stereotypy, je velmi důležitá práce s veřejností a osvěta. Důležité je také zvýšit informovanost žen, aby se mohly usilovat o dodržování práva. Pro snazší skloubení pracovních povinností a péče o rodinu by stát měl učinit kroky pro podporu částečných úvazků, práce z domova a rozšíření kapacit zařízení péče o děti.

Rovnost pohlaví stejně jako rovnost všech občanů je považována za základní princip demokracie a podmínku udržitelného rozvoje. O dosažení této rovnosti usiluje řada mezinárodních organizací, národní vlády i nevládní organizace. Můžeme pozorovat značný pokrok dosažený v průběhu dvacátého století, ale navzdory

---

veškerým snahám nebylo faktické rovnosti pohlaví doposud dosaženo. Jak plyne z definice genderu a pohlaví v úvodu diplomové práce, mezi muži a ženami existují fyziologické rozdíly, ženy mají v mateřství nenahraditelnou roli. Je třeba přistupovat individuálně, chránit ženy v mateřství a nepožadovat rovnost ad absurdum.

## 7 Literatura

### Knižní zdroje

- 1) Aaltio, I. (2002). Women, leadership, and the cultural connections of working Life pp. 159–168). Helsinki
- 2) Aaltio, I., Kauppinen, K., *Leadership, Power and Gender, in Encyclopedia of sex and gender: men and women in the world's cultures*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2003. ISBN 0-306-47770-x
- 3) Auster, E. R. (1993). Demystifying the glass ceiling: Organizational and interpersonal dynamics of gender bias. *Business and the Contemporary World*, pp. 47–68., Wirth 2001
- 4) Best, D. L., Gender Stereotypes, *Encyclopedia of sex and gender: men and women in the world's cultures*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2003. ISBN 0-306-47770-x str. 11-22
- 5) Bourdieu, P. *Nadvláda mužů*. Praha: Univerzita Karlova, 2000. 145 s. ISBN 80-7184-775-5.
- 6) Davidson, M. J., & Cooper, C. L. (1983). *Stress and the woman manager*. Oxford: Robertson
- 7) Ember, C. R. a Ember M. *Encyclopedia of sex and gender: men and women in the world's cultures*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2003. ISBN 0-306-47770-x
- 8) Koldinská, K., *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.
- 9) Křížžková, A. , Fischlová, D., Dudová, R. *Gender v managementu : kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-32-8
- 10) Linhart, J., Petrušek, M., Vodáková, A., Maříková, Hana. 1996. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-310-5
- 11) Lipman-Blumen, J. (1992). Connective leadership: Female leadership styles in the 21st century workplace. *Sociological Perspectives*, 35(1), 183–203
- 12) Renzetti, C., Curran, D. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.
- 13) Vianello, M., & Moore, G. (Eds.). (2000). *Gendering elites: Economic and political leadership in 27 industrialised societies*. Basingstoke, UK: Macmillan

- 14) Segal, E. S., *Cultural Constructions of Gender*, in *Encyclopedia of sex and gender: men and women in the world's cultures*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2003. ISBN 0-306-47770-x
- 15) Timothy M. Hall, *Czechs*, *Encyclopedia of sex and gender: men and women in the world's cultures*. Edited by Carol R. Ember and Melvin Ember. ©2003 Kluwer Academic/Plenum Publishers, New York, ISBN 0-306-47770-X, (str. 380 - 386)

## Internetové zdroje

- 16) Deník referendum, *Osamocená ČSSD: Vláda neschválila kvóty pro ženy na volebních kandidátkách* [online]. 2016 dostupný z: <http://denikreferendum.cz/clanek/23344-osamocena-cssd-vlada-neschvalila-kvoty-pro-zeny-na-volebnich-kandidatkach>
- 17) Český statistický úřad, *Zaostřeno na ženy a muže – 2015*, [online]. dostupný z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2015>
- 18) European Commission, *Gender balance in decision-making positions*, 2016, online, dostupný z: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm)
- 19) European Commission, *Strategy for equality between women and men 2010-2015*, 2011, online, dostupný z: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy\\_equality\\_women\\_men\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf)
- 20) European Commission, *Strategic Engagement for Gender Equality, 2016-2019*, online, dostupný z: [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/commission-staff-working-document-strategic-engagement-gender-equality-2016-2019\\_en](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/commission-staff-working-document-strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en)
- 21) European Commission, *The situation in the EU*, online, dostupný z: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index_en.htm)
- 22) Eurostat, *Gender statistics*, 2016, online, dostupný z: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics)
- 23) Eurostat, *Structure of Earnings Survey*, [online]. dostupný z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/structure-of-earnings-survey>

- 24) Evropská komise, Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži, 2014, online, dostupný z: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140319\\_gpg\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf)
- 25) Evropská komise, Rozdíly v platech mužů a žen, 2016, online, dostupný z: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_cs.htm)
- 26) Evropská komise, Rovnost žen a mužů, 2016, online, dostupný z: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_cs.htm)
- 27) Evropská komise, Evropa 2020, 2011, online, dostupný z: [http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index_cs.htm)
- 28) FÓRUM 50 %, *Výzkum veřejného mínění 2015*, [online], dostupný z: <http://padesatprocent.cz/cz/statistiky/co-si-mysli-verejnost/verejne-mineni-2015>
- 29) International Labour Organization, *About the ILO*, [online], dostupný z: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>
- 30) KAMPICHLER M., Politiky genderové nerovnosti mužů a žen v Evropské Unii z hlediska analýzy rámců, Sociologický ústav AV ČR, 2009
- 31) KOLDINSKÁ, K. Politika v oblasti rovnosti žen a mužů v České republice. [online]. 2015. dostupný z: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL\\_IDA\(2015\)510009\\_CS.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL_IDA(2015)510009_CS.pdf)
- 32) McKinsey&Company, *Využití plného potenciálu žen v české ekonomice*. 2012. [online], dostupný z: [http://www.mckinsey.cz/images/women\\_matter\\_CJ.pdf](http://www.mckinsey.cz/images/women_matter_CJ.pdf)
- 33) Müllerová Petra, *Ženy, muži a mzdy. Je platová nerovnost mezi muži a ženami legální?* Pro Fair Play.cz, 2015, [online], dostupný z: <http://www.profairplay.cz/zeny-muzi-a-mzdy/>
- 34) OECD: *The gender Equality Policy Marker*, [online]. [cit. 2016-10-20], <https://www.oecd.org/dac/stats/37461060.pdf>
- 35) SANEP.cz, *Ženy v politice*, 2016, [online]. <http://www.sanep.cz/pruzkumy/zeny-v-politice-publikovano-22-9-2016/>
- 36) Sociologický ústav AV ČR, Tisková zpráva: Názory na veřejnosti na roli muže a ženy v rodině, . [online]. 2014. [http://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c1/a7166/f3/ov140122.pdf](http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a7166/f3/ov140122.pdf)
- 37) UN WOMEN, Gender mainstreaming, 2015, online, dostupný z: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>

- 38) UN.org, *Sustainable development goals*, [online], dostupný z: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>
- 39) Úřad vlády České republiky, *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*, 2014, 55s., online, dostupný z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf)
- 40) Úřad vlády České republiky, *Zpráva za rok 2015 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020*, 2016, 72 s., online, dostupný z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>
- 41) Úřad vlády České republiky, *Vláda schválila Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích*, [online], dostupný z: <https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/vlada-schvalila-akcni-plan-pro-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich-146798/>
- 42) Veřejný ochránce práv, *Diskriminace*, [online], dostupný z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/>
- 43) Vohlídalová, M., Maříková, H., Volejníčková, R., *Postoje české veřejnosti k politice, politické angažovanosti a ženám v politice: Závěrečná zpráva*, [online]. Praha: Sociologický Ústav AV ČR, 2016. [http://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/zprava\\_fg\\_sou\\_final.pdf](http://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/zprava_fg_sou_final.pdf)
- 44) Vohlídalová, M., *Výzkumná zpráva z dotazníkového šetření „Ženy a muži v rovnováze“ 2015*, Praha, Sociologický ústav AV ČR, [online]., [http://aa.ecn.cz/img\\_upload/666f72756d35302d6669313030313139/vyzkumna-zprava-z-dotaznikoveho-setreni\\_postoje-verejnosti-k-pusobeni-zen-v-politice.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/vyzkumna-zprava-z-dotaznikoveho-setreni_postoje-verejnosti-k-pusobeni-zen-v-politice.pdf)
- 45) World Economic Forum , *The Global Gender Gap Report 2016*, [online]. Dostupný z: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=CZE>
- 46) Zákon č. 198/2009 Sb. O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

# **Přílohy**

## A Příloha

Tabulka: Důvody ekonomické neaktivity, ženy

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo ve věku 15+	1993	1995	2000	2005	2010	2013	2014
<b>Ženy</b>	<b>2 058,9</b>	<b>2 084,4</b>	<b>2 153,2</b>	<b>2 224,0</b>	<b>2 342,7</b>	<b>2 252,7</b>	<b>2 250,7</b>
v tom:							
starobní a invalidní důchodci	1 222,4	1 269,4	1 380,3	1 384,1	1 442,4	1 444,7	1 456,9
navštěvují základní školu	9,7	8,6	39,0	40,3	29,4	23,4	28,1
připravují se v učilišti	78,1	76,3	49,0	38,4	42,1	34,4	195,2
studují na střední škole	167,5	204,4	196,1	212,5	203,3	171,3	8,5
studují na vysoké škole	54,9	64,3	92,7	139,1	179,7	162,3	147,2
pečují o rodinu, jsou v domácnosti	360,0	347,9	333,4	313,9	349,9	319,6	318,9
zdravotní důvody	96,3	71,1	23,6	29,6	48,9	37,9	35,9
nevěří, že by našly práci, i když by rády pracovaly	9,5	5,1	6,0	8,4	9,7	8,2	8,6
nechtějí nebo nepotřebují pracovat	8,1	6,2	2,7	10,3	8,3	11,7	8,7
nejsou schopny nástupu do 14 dnů	12,3	10,9	15,7	16,3	11,6	12,9	12,8
jiné důvody	28,6	20,1	14,7	28,8	17,5	26,5	29,8
nezjištěno	11,5	-	-	2,1	-	-	-

Zdroj: ČSÚ



Tabulka: Důvody ekonomické neaktivity, muži

Muži	1 140,2	1 151,4	1 247,1	1 317,9	1 403,8	1 392,7	1 384,0
v tom:							
starobní a invalidní důchodci	700,4	724,0	814,1	828,2	890,2	935,2	956,9
navštěvují základní školu	6,4	11,0	50,8	49,3	33,2	29,4	34,7
připravují se v učilišti	136,0	124,7	91,8	86,9	85,4	62,2	198,6
studují na střední škole	110,2	143,7	150,8	173,6	171,5	159,1	4,3
studují na vysoké škole	62,2	68,7	91,1	117,7	146,3	131,9	119,5
pečují o rodinu, jsou v domácnosti	8,1	4,8	6,3	2,6	2,8	3,2	2,1
zdravotní důvody	62,4	47,9	16,2	19,6	42,0	36,4	34,8
nevěří, že by našli práci, i když by rádi pracovali	7,5	3,7	3,7	5,1	8,9	5,4	7,7
nechtějí nebo nepotřebují pracovat	7,7	5,3	2,6	5,5	3,5	3,8	4,0
nejsou schopni nástupu do 14 dnů	4,3	4,6	6,2	8,3	5,8	5,8	3,9
jiné důvody	26,9	13,0	13,5	17,8	14,2	20,2	17,6
Nezjištěno	8,1	-	-	3,2	-	-	-

Zdroj: ČSÚ