

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

Rovnost příležitostí mužů a žen na trhu práce v České republice

Eva Nachtmannová

© 2017 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Eva Nachtmannová

Podnikání a administrativa

Název práce

Rovnost příležitostí mužů a žen na trhu práce v České republice

Název anglicky

Equal opportunities for men and women on the labor market in the Czech Republic

Cíle práce

Cílem této bakalářské práce je definovat sektory, ve kterých vzniká genderová nerovnost na trhu práce v České republice. Dílčím cílem práce zachytit projevy diskriminace, odhalením jejích příčin a následně vypracovat návrh možného řešení zmíněné problematiky.

Metodika

Práce bude vycházet ze studia vhodné literatury a vybrané legislativy České republiky a Evropské unie. Bude také postavena na základních statistických metodách, kde budou využita oficiální statistická data. Na základě získaných údajů bude vypracován závěrečný návrh možného řešení zmíněné problematiky.

Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

Klíčová slova

Rovné příležitostí, gender, pohlaví, diskriminace, gender pay gap.

Doporučené zdroje informací

EDITING JUSTYNA WŁODARCZYK. Gender issues 2007: report. Warszawa, 2008. ISBN 9788392346760.

FERRAROVÁ, E.: Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů. 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2007. s. 24

HEDIJA, V. Gender Pay Gap in Different Sectors of Czech Economy. In 32nd International Conference Mathematical Methods in Economics 2014. Olomouc: Palacky University. 2014. s. 275-280. ISBN 978-80-244-4209-9.

HOLMAN, Robert. Mikroekonomie: středně pokročilý kurs. 2. akt. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, xvi, 592 s. ISBN 978-80-7179-862-0.

KOLDINSKÁ, Kris na. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2010, xv, 240 s. Beckova edice právní ins tuty. ISBN 978-80-7400-343-1.

PYTLIKOVÁ, Mariola. Gender wage gap and discrimination in the Czech Republic. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2012, xiii, 168 s. ISBN 978-80-248-2940-1

SOKAČOVÁ, Linda (ed.). Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Praha: Gender Studies, 2006, 25 s. ISBN 80-86520-12-9.

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Daniela Světlíková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 8. 11. 2016

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 9. 11. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 15. 03. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Rovnost příležitostí mužů a žen na trhu práce v České republice" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15. března 2017

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní doktorce Daniele Světlíkové za ochotu a trpělivost při vedení práce a také za odbornou pomoc, kterou mi poskytla v průběhu sestavování práce.

Rovnost příležitostí mužů a žen na trhu práce v České republice

Souhrn

Práce je zaměřena na rovnost příležitostí na trhu práce v oblasti genderu v České republice, jakožto na jedno z velmi probíraných témat dnešní doby.

Důležitou součástí práce je nadefinování bazálních pojmů, které s problematikou souvisí a je tak učiněno v úvodu první části. Následně se věnují teoretická východiska rozboru situace na trhu a různých možností vysvětlení a odůvodnění diskriminace. V samém závěru teoretické části je možno nalézt výčet antidiskriminačních opatření napříč mezinárodní, evropskou i českou legislativou.

Vlastní výzkum je založen na rozboru statistických dat a tvoření predikcí do budoucna při nezměněných tendencích. Tato data jsou rozdělena do 4 oblastí zkoumání: vzdělání, zaměstnanost a nezaměstnanost, mzdy a sociální zázemí. Důležitou součástí vlastního výzkumu je provedené dotazníkové šetření, které se zaměřuje na názory a zkušenosti dotazovaných žen s nerovnostmi na trhu práce.

Práce zjišťuje, které projevy diskriminace jsou nejčastější a jakým způsobem vnímají jedinci na území České republiky antidiskriminační legislativu.

Klíčová slova: gender, gender pay gap, gender mainstreaming, diskriminace, rovnost příležitostí, antidiskriminační legislativa, pohlaví, trh práce

Equal opportunities for men and women on the labor market in the Czech Republic

Summary

The thesis is focused on equal opportunities for men and women on the labor market in the Czech Republic as a genuinely much debated topic these days.

The opening of the first chapter consists of definitions of the basic concepts that relate to the issues of gender inequality. The next part is composed of the analysis of the labor market and possible reasons of the gender inequality on the market. The last section of the theoretical part includes legislation related to the antidiscrimination efforts worldwide, in the European and Czech government.

The fundamental research is based on the analysis of statistics data. It was divided into 4 parts: education, employment and unemployment, wages and social background. The main section of the research is composed of a survey. This survey is focused on the opinions and experiences of women on the labor market.

The thesis determines which manifestations of discrimination are the most common and how the Czech people perceive the antidiscrimination legislation.

Keywords: equal opportunities, gender, sex, discrimination, gender pay gap, gender mainstreaming, antidiscrimination legislation, labor market

Obsah

1 Úvod.....	12
2 Cíl práce a metodika	14
2.1 Cíl práce	14
2.2 Metodika	14
3 Teoretická východiska	15
3.1 Vymezení základních pojmů.....	15
3.1.1 Rovnost	15
3.1.1.1 Formální rovnost	16
3.1.1.2 Materiální rovnost	16
3.1.1.3 Rovné příležitosti.....	16
3.1.2 Diskriminace.....	17
3.1.2.1 Přímá diskriminace.....	18
3.1.2.2 Nepřímá diskriminace	19
3.1.2.3 Vícenásobná diskriminace.....	20
3.1.2.4 Pozitivní diskriminace.....	20
3.1.3 Mobbing, bossing, staffing, obtěžování a sexuální obtěžování	21
3.1.4 Gender.....	22
3.1.5 Gender mainstreaming.....	23
3.2 Historický vývoj právního prostředí v České republice z pohledu genderu	24
3.2.1 Začátky rovnoprávnosti	24
3.2.2 Období socialismu	25
3.2.3 Po roce 1989	26
3.3 Trh práce z pohledu rovných příležitostí mužů a žen	26
3.3.1 Segregace na trhu práce	27
3.3.1.1 Horizontální a vertikální segregace.....	27
3.3.1.2 Skleněný strop a skleněný výtah	28
3.3.2 Rozdílné odměňování mužů a žen	28
3.3.2.1 Důvody rozdílného odměňování	29
3.4 Právní úprava	30
3.4.1 Mezinárodní právo	30
3.4.1.1 Mezinárodní organizace práce ("MOP")	31
3.4.1.2 OSN	32
3.4.2 Dokumenty Rady Evropy	34

3.4.3	Evropská unie	35
3.4.3.1	Primární prameny	35
3.4.3.2	Sekundární prameny práva	36
3.4.4	Právní úprava České republiky	39
3.4.4.1	Listina základních práv a svobod	39
3.4.4.2	Zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb.)	40
3.4.4.3	Zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.)	42
3.4.4.4	Antidiskriminační zákon (Zákon č. 198/2009 Sb.)	43
4	Vlastní práce	47
4.1	Rozbor statistických údajů	47
4.1.1	Vzdělání	47
4.1.1.1	Vzdělanostní struktura obyvatelstva ČR podle genderu	47
4.1.1.2	Předpověď vývoje vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva ČR	48
4.1.1.3	Porovnání terciárně vzdělaných v ČR se zeměmi EU	50
4.1.2	Zaměstnanost a nezaměstnanost	51
4.1.2.1	Zaměstnanost	51
4.1.2.2	Nezaměstnanost	51
4.1.3	Mzdy	53
4.1.4	Sociální zázemí	56
4.2	Dotazníkové šetření	56
4.2.1	Rozbor zjištěných dat	57
5	Výsledky a diskuse	73
5.1	Shrnutí výsledků dotazníkového šetření	73
6	Závěr	75
	Seznam použitých zkratk	78
7	Seznam použitých zdrojů	79
7.1	Tištěné zdroje	79
7.2	Elektronické zdroje	80
7.3	Legislativní zdroje	82
8	Přílohy	85
	Příloha 1 Vysokoškolsky vzdělané ženy v České republice mezi lety 1995-2025	86
	Příloha 2 Vysokoškolsky vzdělaní muži v České republice mezi lety 1995-2025	86
	Příloha 3 Srovnání míry nezaměstnanosti mezi muži a ženami mezi zeměmi světa	87

Seznam grafů

Graf 1 Vzdělání z hlediska genderu v České republice 2005-2015 (v %)	48
Graf 2 Trend v počtu vysokoškolsky vzdělaných žen v České republice mezi lety 1995-2025	49
Graf 3 Trend v počtu vysokoškolsky vzdělaných mužů	49
Graf 4 Srovnání počtu terciárně vzdělaných obyvatel podle genderu mezi zeměmi Evropy v roce 2015	50
Graf 5 Míra nezaměstnanosti podle stupně vzdělání mezi muži a ženami v roce 2015 (v %)	53
Graf 6 Struktura žen podle věku; Otázka č. 2: Jaký je Váš věk? (v %)	57
Graf 7 Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání? (v %)	58
Graf 8 Otázka č. 4: Myslíte si, že jsou ženy oproti mužům diskriminovány na trhu práce?	58
Graf 9 Otázka č. 4: Myslíte si, že jsou ženy oproti mužům diskriminovány na trhu práce?	58
Graf 10 Otázka č. 5: Co podle Vás patří mezi nejčastější projevy diskriminace žen na trhu práce?	59
Graf 11 Otázka č. 6: Je vaším přímým nadřízeným muž?	60
Graf 12 Otázka č. 8: Myslíte si, že byste byl/a povýšena spíše než Váš stejně kvalifikovaný kolega-muž?	61
Graf 13 č. 9 Setkal/a jste se někdy Vy sám/sama s diskriminací na pracovišti?	62
Graf 14 Otázka č. 10: O jaký projev diskriminace se jednalo? (v %)	62
Graf 15 Otázka č. 11: Řešil/a jste nějakým způsobem diskriminační jednání?	63
Graf 16 Otázka č. 12: Jakým způsobem jste řešil/a diskriminaci? (v %)	64
Graf 17 Otázka č. 13: Myslíte si, že kdybyste byl/a v zaměstnání diskriminovaný/á, měl/a byste k dispozici prostředky, kterými byste se mohl/a bránit?	64
Graf 18 Otázka č. 14: Znáte někoho, kdo se s diskriminací v zaměstnání setkal?	65
Graf 19 Otázka č. 15: O jaký projev diskriminace se jednalo?	66
Graf 20 Otázka č. 16: Myslíte si, že je antidiskriminační legislativa z hlediska pohlaví dostačující? muži	67
Graf 21 Otázka č. 16: Myslíte si, že je antidiskriminační legislativa z hlediska pohlaví dostačující? ženy	67
Graf 22 Otázka č. 17 Zvážil/a byste obrácení se na soud v případě diskriminačního jednání?	68
Graf 23 Otázka č. 18: Setkal/a jste se s obtěžováním, případně sexuálním obtěžováním, v zaměstnání?	68
Graf 24 Otázka č. 20: Byl/a jste s nimi na rodičovské dovolené vy?	69
Graf 25 Otázka č. 21: Projevil Váš partner/ka ochotu jít s nimi na rodičovskou dovolenou?	70
Graf 26 Otázka č. 22: Myslíte, že by byl Váš partner ochoten jít na rodičovskou dovolenou?	70
Graf 27 Otázka č. 23: Myslíte si, že by Váš současný partner byl ochoten jít s případnými dětmi na rodičovskou dovolenou?	72

Seznam tabulek

Tabulka 1 Míra nezaměstnanosti podle stupně.....	53
Tabulka 2 Průměrný měsíční počet mužů a žen na rodičovské dovolené v ČR.....	56

1 Úvod

Práce je zaměřena na rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce v České republice. Rovnost příležitostí na trhu práce z genderového hlediska je v poslední době obecně velmi probíraným tématem. Rovnost příležitostí mužů a žen na trhu práce vyplývá z obecné definice rovnosti a její vymezení se stává důležité s nástupem žen na trh práce.

Práce se tedy snaží zachytit, jakým způsobem a v konečném důsledku i jestli je rovnost mezi muži a ženami dodržována. Věnuje se otázce genderu z různých věcných hledisek, která se zaměřují na život člověka v moderní společnosti.

V teoretické části je nejdříve nedefinováno několik nejdůležitějších termínů, o které se práce opírá, mezi něž patří: rovnost, rovné příležitosti, diskriminace a v neposlední řadě gender. Následně se práce zaměřuje na problematiku historického vývoje trhu práce v České republice z pohledu genderu, tedy jak se vyvíjela situace žen v České republice na trhu práce, jakým způsobem se měnila postupem času legislativa a jakou pozici ženy zastávaly v různých dobách a za různého kulturně-historického kontextu.

Další částí je trh práce sledován na základě genderových rovných příležitostí. Rozebírá se zde, jaké faktory ovlivňují současnou pozici žen na trhu práce. V důsledku čeho se ženy potýkají s diskriminačními podmínkami a to nejen na území České republiky, nýbrž i na celosvětové úrovni. Vymezují se zde příčiny a důsledky podhodnocení žen jako pracovní síly.

Poslední sférou teoretických východisek je uvedení legislativy, která se diskriminací, jako problémem, zabývá. Tato oblast je pojata jako stručný výčet současně právně platných dokumentů, zabývajících se otázkou podchycení genderové nerovnosti. Jsou zde vyjmenovány v současnosti platné právní předpisy, které mají vliv na rozhodování českých soudů ve věcech genderové diskriminace. Jedná se o ustanovení v české soustavě právních dokumentů, ale také právní úpravu z pohledu Evropské unie, která zasahuje do platných pravidel, jež musí každý občan České republiky dodržovat.

Ve vlastním výzkumu se, pomocí dotazníkového šetření, tato práce zaměřuje na mapování situace na českém trhu práce. Je zkoumáno, zda jsou ženy diskriminovány a jaký mají názor na celkovou problematiku rovnosti příležitostí z genderového hlediska. V rámci této části se práce věnuje také rozboru statistických údajů. Jsou použita primární data z Českého statistického úřadu, šetření Eurostatu a OECD. Výzkum v této oblasti je rozčleněn do čtyř sekcí, a to: vzdělání; zaměstnanost a nezaměstnanost; mzdy; sociální zázemí.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavní cíl práce je zjistit, zda je na trhu práce v České republice obecně dodržována rovnost. V práci by se měl objevit rozbor situace na českém trhu a klade si za úkol analyzovat situaci z hlediska formální a materiální rovnosti. Dílčími cíli bylo stanoveno určit nejvíce zásadní projevy a možné příčiny případné nerovnosti a diskriminace. A v neposlední řadě je jejím cílem vytvořit reálná možná řešení vyzkoumané problematiky.

2.2 Metodika

Budou vytvořeny výběrové literární rešerše, které budou obsahovat definování nejdůležitějších pojmů. Využita bude také abstrakce literatury za účelem vyextrahování nejdůležitějších údajů pro účely práce. Teoretická východiska budou sestavena pomocí analýzy a kritického zhodnocení výchozí literatury a legislativních předpisů s platností mezinárodní, na evropské úrovni a v neposlední řadě také zakotvených v českém právním pořádku.

V rámci vlastního výzkumu bude použito vlastní dotazníkové šetření, tedy sběr vlastních dat. Respondentky a respondenti budou odpovídat na otázky zaměřené na jejich vlastní zkušenosti s diskriminací, zkušenosti jejich známých, otázky ohledně rodičovství, obtěžování a sexuálního obtěžování a jejich mínění ohledně antidiskriminační legislativy. Data budou pomocí kontingenčních tabulek na základě klasifikační analýzy roztríděna do skupin, vyfiltrována a zpracována do grafů. Následně bude provedeno shrnutí a pomocí indukce bude provedena objektivizace zjištěných údajů. Také se tato část práce bude odvíjet od analýzy oficiálních statistických dat a jejich srovnávání, ať už na české, tak na mezinárodní úrovni. Statistické časové řady budou proloženy bazální trendovou funkcí.

Výsledky budou interpretovány v rámci tématu práce a také bude provedeno srovnání platné legislativy s praktickou účinností.

3 Teoretická východiska

3.1 Vymezení základních pojmů

Základní částí teoretických východisek je vymezení bazický pojmů, na kterých se práce bude stavět a odehrají nejdůležitější roli při popisování problému.

3.1.1 Rovnost

"Rovnost je výsledkem zrání společnosti, která předpokládá, že lidé jsou rozdílné bytosti, jež si nicméně jsou mezi sebou rovny v právech, kterými jsou ze své podstaty nadány."¹

Historie pojmu sahá až do dob starověkého Řecka. Velice zásadní přínos pro nynější podobu a význam rovnosti v dnešním slova smyslu měl jeden z nejznámější řeckých filozofů jménem Aristoteles. Jeho pojednání o skutečnosti, že se stejným se má zacházet a s odlišným odlišně, je základním principem rovnosti.

Následně se zmínky o rovnosti objevují v Novém zákoně, jakožto v jednom z hlavních pramenů křesťanské víry. Spočívají především ve výčtu skupin lidí s protikladnými charakteristikami a popírání rozdílů mezi nimi.² Tyto zmínky samozřejmě ještě neznamenaly zakotvení rovnosti ve společenských zvyklostech.

Nejdůležitějším základním kamenem pro rovnost, tak jak ji chápeme dnes, položili představitelé osvícenství v čele s Johnem Lockem, který ve svém díle Dvě pojednání o vládě doslova vymezuje rovnost a svobodu jako základ lidské přirozenosti. Následně se o rovnosti zmiňují revolucionáři ve Francii, kteří výslovně hlásají po rovnosti. A poprvé byla rovnost zakotvena v právu v dobách Velké francouzské revoluce, a to v Jakobínské ústavě z roku 1791. Dalším spisem, který staví rovnost na první místo je Deklarace nezávislosti Spojených států. Obecně se tedy rovnost v právním řádě začíná zakotvovat na konci 18. století.

¹ KOLDINSKÁ, Kristina. *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, s. 3.

² Galatským 3,28: „Není už rozdíl mezi židem a pohanem, otrokem a svobodným, mužem a ženou. Vy všichni jste jedno v Kristu Ježíši.“; Koloským 3,11: "Potom už není Řek a Žid, obřezaný a neobřezaný, barbar, divoch, otrok a svobodný.."

V současné době je možno rozlišit rovnost formální, neformální, rovnost výsledků a pro účely této práce nejdůležitější: rovnost příležitostí.³

3.1.1.1 Formální rovnost

Tento druh rovnosti vychází ze základní premise, že se stejným se má zacházet stejně a s odlišným odlišně v určitém okamžiku. Jedná se o rovnost statickou. Hlavní roli zde hraje komparátor, tedy určité hledisko, na základě kterého se selektuje stejné a odlišné. Využití formální rovnosti je možno nalézt v právu procesním. S formální rovností je možné v právním slova smyslu disponovat jako s požadavkem o zlepšení podmínek pro menšiny případně zhoršení podmínek pro většinu. Z praktického hlediska je častější případ první, a tedy zlepšování podmínek pro menšiny.

3.1.1.2 Materiální rovnost

Je zaznamenán výrazný rozdíl mezi formální a materiální rovností na základě skutečnosti, že materiální rovnost je dynamická v čase. Pro materiální rovnost je typické, že se zabývá kontextem skutečností a jednotlivců. Nahlíží na subjekt práva jako na jednotlivce a bere v potaz všechny jeho vlastnosti, znalosti a možnosti.

3.1.1.3 Rovné příležitosti

Nejdůležitějším termínem, který bude skloňován a je obsažen již v názvu práce je termín "rovné příležitosti". Rovnost je považována za základní kámen demokratické společnosti. Rovnost je základním právem každého občana státu a je zakotvena v nejdůležitějším dokumentu českého státního systému Listině základních práv a svobod. Rovné příležitosti jako takové se vztahují k širší škále aspektů lidské diverzity. K těmto aspektům se řadí např. rasa, barva pleti, jazyk, víra, politické smýšlení a v neposlední řadě právě pohlaví. Rovnost příležitostí je možné zařadit do podskupiny materiální rovnosti a klade si za cíl rozlišit difference mezi jednotlivci a následně tyto rozdíly co nejefektivněji umazávat. Jedná se o aktivní prostředek, který se snaží pomocí nejrůznějších nástrojů opravdu vylepšit pozici znevýhodněných. Zabývá se především startovními pozicemi jedinců, které by měly

³ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN (eds.). *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1, s. 10

být stejné. Usiluje o to, aby se znevýhodněným poskytla adekvátní kompenzace jejich stavu a to pomocí vládních orgánů a vládní moci.

Ministerstvo vnitra uvádí, že *"rovné příležitosti mají dva základní klíčové prvky všeobecného principu rovných příležitostí a těmi jsou zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti (článek 12 Smlouvy o založení Evropského společenství) a stejné odměňování mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (článek 141 Smlouvy o založení Evropského společenství). Měly by být používány ve všech oblastech, zvláště ekonomické, sociální, kulturní a v rodinném životě"*.⁴

V rámci pohlaví, tedy mezi ženami a muži, se rovné příležitosti definují jako stav, kdy obě pohlaví mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a stejným způsobem využívat příležitostí. Znamená stejnou viditelnost, stejné postavení a stejnou účast obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života.⁵

3.1.2 Diskriminace

Původ slova diskriminace pochází z latinského slovesa 'discriminare', což znamená rozlišovat, hledat relevantní rozdíly.⁶

Pokud není dodrženo právo rovných příležitostí, vzniká diskriminace. Dle Ministerstva vnitra se při užití slova diskriminace myslí jakékoliv situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak, než s ostatními lidmi z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii.⁷

⁴ Terminologický slovník. In: *Mvcr.cz* [online]. [cit. 2016-11-12]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx?q=Y2hudW09Mg==>

⁵ TRNKOVÁ, Jana. Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem.

In: *Http://genderstudies.cz/* [online]. 2016 [cit. 2016-11-12]. Dostupné z:

http://www.feminismus.cz/download/rovne_přilezitosti_spolecenska_odpovednost_firem.pdf

⁶ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN (eds.). *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1, str. 37

⁷ Kancelář ombudsmana Ministerstva vnitra. In: *Mvcr.cz* [online]. [cit. 2016-11-13]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/sekce-a-kancelare-kancelar-ombudsmana-ministerstva-vnitra.aspx?q=Y2hudW09NQ%3D%3D>

„Diskriminace v zaměstnání znamená zacházení s lidmi různým způsobem z důvodu jejich charakteristik, které se netýkají jejich zásluh a požadavků daného zaměstnání. K těmto charakteristikám patří rasa, barva pleti, pohlaví, věk, náboženství, politické názory, národnost a sociální původ. Diskriminace při práci je porušením lidského práva, jehož důsledkem je plýtvání lidským talentem se škodlivými důsledky na produktivitu a ekonomický růst. Diskriminace plodí sociální a ekonomickou nerovnost, která podkopává sociální soudržnost a solidaritu a působí jako brzda při snaze snížit míru chudoby.“⁸

Je potřeba rozlišit, zda se na pracovním trhu jedná o diskriminaci či nikoli. V některých případech je možné, že se tento úkon stává sporným a subjekty se dostávají do nepříjemných situací. Je zřejmé, že ohodnocení pracovníka musí vycházet z určité kvantity a kvality odvedené práce. Na základě různorodosti pracovního výkonu vzniká možnost pro zaměstnavatele zacházet se zaměstnanci na základě produktivity. V případě, kdy pracovník dostává vyšší výši odměny na základě jeho individuálních zásluh, talentu, znalostech nebo dovednostech, o diskriminaci se nejedná. Zaměstnavatel nemá možnost se z diskriminace vyvinout (exkulovat).⁹

Diskriminace může být pozitivní nebo negativní - ku prospěchu nebo naopak. Jako pozitivní se zpravidla označuje akt, kdy jsou znevýhodněné subjekty stavěny do lepší situace a vytváří více práv, než by bylo potřeba. Kdežto negativní diskriminace se zakládá na ubírání práv určitým skupinám. Negativní diskriminace je častější a tedy více ošetřena legislativně.

Nejdůležitějším rozdělením diskriminace je rozdělení na přímou a nepřímou.

3.1.2.1 Přímá diskriminace

Dle antidiskriminačního zákona: *„Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo*

⁸ DRABEŠ, Zdeněk. Rovnost při práci. In: *Mpsv.cz* [online]. 2007 [cit. 2016-11-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4446>

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

nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“¹⁰

Při přímé diskriminaci se srovnává subjekt se subjektem jiným na základě stejného komparátoru. Je možno srovnávat například ženu s mužem, v tomto případě je komparátorem pohlaví. Promítne se tedy situace, která nastala, na místo konkrétního subjektu se postaví subjekt jiný a probíhá komparace. Právním problémem, který se nabízí, je nalezení vhodného kritéria srovnávání. Ale při přímé diskriminaci je možno hovořit především v rámci kritérií podezřelých, jimiž jsou právě pohlaví nebo rasa.

3.1.2.2 Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace se stává těžko obecně opatřenou v rámci práva vzhledem ke skutečnosti, že vzniká na základě konkrétních případů. Dochází k ní v případě, kdy se použije zdánlivě nediskriminační opatření, které ale způsobí znevýhodněný subjektů. Norma může být příliš široká nebo je problémem ustanovení pravidla, které dopadá nepřiměřeně na určitou skupinu.

Antidiskriminační zákon uvádí, že "*Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených oproti ostatním znevýhodněna.*"¹¹ *Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*"¹²

Příkladem nepřímé diskriminace v odměňování je situace, kdy zaměstnavatel znevýhodnil pracovníky, kteří pracovali na částečný úvazek a valnou většinu z nich tvořily ženy.¹³

¹⁰ § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon)

¹¹ vynechán odkaz na již citovaný § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon)

¹² § 3 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon)

¹³ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN (eds.). *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1, str. 246

3.1.2.3 Vícenásobná diskriminace

Nově se přidává koncept vícenásobné diskriminace, kdy je subjekt diskriminován na základě více kritérií. Z prvního hlediska se jedná o osobu, která je konfrontována formou diskriminace založené na více než jednom důvodu. V tomto případě se používají například i názvy jako kumulativní případně sloučená diskriminace.¹⁴ Může se ale také jednat o situaci, kdy jsou diskriminováni pouze členové více než jedné skupin (např. ženy se zdravotním postižením diskriminovány jsou, ale muži se zdravotním postižením nikoli). Tuto formu diskriminace lze také nazývat intersekcionalní¹⁵. Podchycení vícenásobné diskriminace je velmi složitou disciplínou především z hlediska různých možností kombinací kritérií. V současné době se pro vytvoření celkového obrazu a zjištění vícenásobné diskriminace využívá především separování dat do různých skupin a pohlížení na ně z různých hledisek, například provádění genderových statistik. Také není přímo definováno, zda by se s vícenásobnou diskriminací mělo zacházet jako s větším přečinem než s diskriminací, která vzniká na základě jednoho komparátoru.

3.1.2.4 Pozitivní diskriminace

V rámci nerovných příležitostí se uvádí i pojem pozitivní diskriminace. Definuje se jako afirmativní akce na podporu skupin, které by měly podporovat znevýhodněné skupiny. V rámci mužů a žen se konkrétně týká například návrhu směrnice evropského parlamentu a rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních¹⁶. Návrh spočívá v dosazování do dozorčích rad společností spíše ženy než muže v zemích Evropy. V ideálním případě docílit 40% podílu žen v této oblasti do roku 2020. Nutnost pozitivní diskriminace se jeví, jako téma, které nemá jednoznačné východisko. Společnost zaznamenává výrazný názorový rozkol.

¹⁴ SHEPPARD, Coleen a DECLARATION INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Multiple discrimination in the world of work*. Geneva: ILO, 2011. ISBN 9789221248828

¹⁵ tamtéž

¹⁶ Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních, 2012/0299 (COD)

3.1.3 Mobbing, bossing, staffing, obtěžování a sexuální obtěžování

"*Mobbing se vztahuje k systematickému chování namířeného směrem k zaměstnanci po delší dobu a má za následek vážné poškození oběti.*"¹⁷ Jedná se o nejčastější formu vztahové patologie na pracovišti a označuje se jako neodůvodněné nerovné zacházení na pracovišti. Oběť je vystavována především psychickému násilí ze strany jednoho nebo více jedinců. V definicích tohoto pojmu existuje ale nejednotnost. Hanz Leymann pokládá za mobbing prakticky jakoukoli systematicky, opakovaně a promyšleně prováděnou činnost se záměrem ublížit druhé osobě v pracovním prostředí.¹⁸ Obecně je ale často vnímán mobbing jako jednání, které je namířené proti osobě na stejném hierarchickém stupni.

Bossing je označován jako mobbing ze strany osoby, která je na vedoucí pozici.¹⁹ Oproti bossingu je známá existence opačného jevu a to staffingu. Jedná se "*o útoky agresivního charakteru a o neférové jednání „zdola nahoru“, to znamená od zaměstnanců směrem k jejich vedoucím*".²⁰

Mobbing je jako forma diskriminace pokládán v případě, že se vztahuje k minimálně jednomu z diskriminačních kritérií, např. věk, pohlaví, rasa a etnický původ atd.²¹

Následně úzce souvisí s tématem této práce pojmy "obtěžování" a "sexuální obtěžování". Tyto dvě formy sociální patologie se zásadně liší vzhledem k podobám, kterých můžou nabývat. Oba pojmy definuje antidiskriminační zákon §4 a to tímto způsobem:

(1) Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2, odst. 3²², a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření

¹⁷ BROWNE, M. Neil and Smith, Mary Allison, *Mobbing in the Workplace and Individualism: Antibullying Legislation in the United States, Europe and Canada* (2008). Economics Faculty Publications. Paper 5.

Dostupné z [www: http://scholarworks.bgsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1006&context=econ_pub](http://scholarworks.bgsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1006&context=econ_pub)

¹⁸ LEYMAN, Heinz. The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 1996, 5.2: 165-184. Dostupné z: <http://www.mobbingportal.com/leymanh.html>

¹⁹ BEŇO, Pavel. *Šarmantní násilníci: antimobbingová příručka*. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0938-6, 97

²⁰ tamtéž, s. 98

²¹ Šikana na pracovišti: mobbing, bossing a diskriminace. *Veřejný ochránce práv* [online]. 2012 [cit. 2017-03-15]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/chcete-si-stezovat/zivotni-situace-problemy-a-jejich-reseni/sikana-na-pracovisti-mobbing-bossing-a-diskriminace/>

²² citováno výše v kapitole Přímá diskriminace (pozn. autora)

zastašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí nebo b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

(2) Sexuálním obtěžováním se rozumí chování podle odstavce 1, které má sexuální povahu.²³

Sociologický ústav Akademie věd zařazuje mezi projevy obtěžování: "1. snižování důstojnosti, ponižování, 2. vyhrožování, 3. slovní napadání, 4. obviňování, 5. izolace, exkluze pracovníka/pracovnice, 6. opakované zadávání úkolů, které nelze splnit, 7. skryté a/nebo bezdůvodné sledování (odposlouchávání), 8. omezování, 9. sabotáž pracovního výkonu, 10. negativní útoky bez objektivního důvodu."²⁴

Také definuje jednání, ve kterém spočívá sexuální obtěžování: "1. milostné a sexuální vztahy na pracovišti, mezi kolegy, mezi nadřízenými a podřízenými, 2. sexuálně podbarvená konverzace, 3. neverbální projevy (obrázky nahých dívek stěnách, dvojsmyslné posunky nebo gesta), 4. posílání lechtivých vtipů a obrázků po síti, 5. prohlížení internetové pornografie v zaměstnání, 6. verbální projevy (nepříjemné sexuální vyjadřování, nabídky, narážky), 7. flirtování mezi kolegy, flirtování se zákazníky či obchodními partnery, 8. nepříjemné otázky na soukromý život (např. na sexuální život, na sexuální orientaci), 9. fyzické projevy (dotyky, které nejsou nutné), přehnané dotýkání, fyzické kontakty, 10. vynucování sexuálních kontaktů, sexuální vydírání, znásilnění."²⁵

3.1.4 Gender

Tento pojem je často zaměňován s rozšířenějším termínem "pohlaví". Pohlaví i gender vychází z rozlišování mezi muži a ženami. Pohlaví je podmíněno biologicky. Jedná se o skupinu fyziologických rozdílů mezi oběma skupinami, tyto nejednotnosti se týkají především reprodukčních orgánů, těhotenství nebo kojení a není možné tyto odlišnosti zpochybňovat. Na druhou stranu gender vychází ze sociálních prvků. Nejedná se o pevně

²³ § 4 zákona č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon)

²⁴ BEŇO, Pavel. *Šarmanční násilníci: antimobbingová příručka*. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0938-6. s. 105-106

²⁵ tamtéž, s. 106

stanovenou strukturu znaků, která by měla definovat sociální chování muže a ženy, vzhledem k různorodosti na poli kulturních zvyklostí anebo například dobou, ve které se posuzované subjekty nacházejí. Charakteristické jsou rozdíly mezi muži a ženami v jejich sociální interakci.

Jedná se o: "*sociálně utvářený soubor vlastností, chování, zájmů, vzhledu atd., který je v určité společnosti spojován s obrazem ženy nebo muže*".²⁶

Gender vzniká při procesu socializace, kdy se dítě učí převzít svoji roli ve společnosti na základě vrozeného pohlaví. Při zkoumání diskriminačního jednání na základě tzv. pohlaví je často myšlen spíše gender než ony biologické znaky. A tak se jedná o zásadní pojem této problematiky. Jedná se o určitá společenská očekávání, která ve značné míře způsobují upřednostnění muže oproti ženě.

Většinou se pojem gender spojuje s určitými problémy rozdělování a odlišného vnímání subjektů. Tedy diskriminace ze strany genderu je tak ojedinělým a zásadním tématem hlavně kvůli skutečnosti, že muži a ženy jsou rozdílní biologicky. Mozek obou pohlaví je prokazatelně rozdílný a funguje jinak.

3.1.5 Gender mainstreaming

Často se používá i pojem "gender mainstreaming", jehož původ je v angličtině a jedná se o nástroj, který napomáhá k odstraňování nerovností mezi muži a ženami, řeší vztahy mezi muži a ženami a to ku prospěchu obou zmíněných stran.²⁷ Při vytváření jakéhokoli projektu a rozhodnutí by se měla vytvořit analýza dopadu těchto nových opatření na obě pohlaví. Jednou z důležitých součástí genderové mainstreamingu se stalo zaznamenávání dat z pohledu genderu. Všechny důležité informace o státech v celosvětovém měřítku lze nalézt v rámci rozdělení na muže a ženy. Jedním z prostředků, kterých gender mainstreaming využívá jsou genderové statistiky, které vede OECD, Eurostat a v neposlední řadě povinně každá členská země Evropské unie.

²⁶ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1

²⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. *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, s. 23

3.2 Historický vývoj právního prostředí v České republice z pohledu genderu

Pro dodržení rovných příležitostí pro veškeré obyvatelstvo existuje mnoho právních předpisů. Vzhledem ke skutečnosti že nedodržování rovnosti práv pramení již z dávné historie a Česká republika nebyla vždy samostatným státem, zaznamenala i právní úprava určitý historický vývoj.

Nejdříve je nutno si uvědomit, že ženy měly již od nepaměti složitou a výrazně podhodnocenou roli ve všech aspektech života. Neměly rovné možnosti zejména v oblasti volebního a majetkového práva, vzdělání ani manželství.

3.2.1 Začátky rovnoprávnosti

Konkrétně v oblasti genderové rovnosti na poli práva se shledáváme s tzv. "ženskou otázkou" již od cca. poloviny 19. stol., kdy začínají vznikat ženské spolky a roku 1867 byl umožněn přístup dívkám ke vzdělávání. O ženách jako stejně rovných partnerech začal veřejně hovořit T. G. Masaryk ve svých přednáškách na začátku 20. století. Uvědomoval si důležitost začlenění žen do demokratického státu a to v právech, i v rodině.

Již v československé ústavě z roku 1920 můžeme nalézt první zmínky o zakotvení rovnosti práv pro obě pohlaví konkrétně v ustanovení § 106 odst. 1 zákona č. 121/1920 Sb. z. a n., kterým je uvedena Ústavní listina Československé republiky: "Výsady pohlaví, rodu a povolání se neuznávají."²⁸ V témže roce je možno mluvit o zaručení rovného volebního práva. Za první republiky se začali objevovat zmínky o ochraně ženských práv i v mimoústavních dokumentech. Jednalo se například o ochranu žen v šestinedělí, noční práci žen nebo těžkých pracích. Bylo ustanoveno právo na pobírání příspěvku v rámci porodu a brzké péče o dítě. Zajímavé bylo vyplácení výbavného, což znamenalo finanční dotaci pro pojištěnku v rámci sňatku, které se uplatňovalo na základě zákona č. 99/1948 Sb., o národním pojištění.

²⁸ KOLDINSKÁ, Kristina. *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, s. 150

3.2.2 Období socialismu

Po roce 1948 s nástupem socialistického totalitního režimu se v oblasti rovnoprávnosti žen a mužů na trhu práci udály výrazné změny. Tyto změny byly způsobeny především komunistickou myšlenkou rovnosti na poli pracovního procesu. Ženy, původně pečovatelky o rodinný krb a především zastávající roli matky, se začaly aktivně podílet na trhu práce, a tak převzaly novou důležitou roli. Samozřejmě se nejednalo jen o důsledek komunistické agitace, ale podstatný vliv mělo i nedostatek pracovních sil - mužů, kteří zahynuli za druhé světové války. Nástrojem se stalo snížení mezd, a tedy nutnost druhého příjmu v rodinném rozpočtu. Také byla zakotvena zákonná povinnost pracovat pro všechny schopné ekonomické aktivity, která vešla v platnost roku 1962 a její neplnění bylo považováno za trestný čin.²⁹ Paradoxně se sice aktivně přičiňovali v rámci ekonomiky, ale jejich domácí úloha zůstala naprosto stejně nastavená jako v minulých dobách, a tak byly nově nuceny zastávat dvojí roli.

Na základě skutečnosti, že ženy ve většině případů nebyly přijímány do komunistické strany³⁰ a 86%³¹ z nich dosahovalo pouze základního vzdělání, jejich statut na poli pracovních příležitostí byl velmi nízký. Zastávaly povětšinou zaměstnání, která se vyskytovala a vyskytují na sekundárním trhu práce. Byl pro ně tedy takřka nemožný postup na vyšší manažerské pozice. Navíc byly posty, na které měly ženy přístup, výrazně mzdově podhodnoceny, a tak dosahovaly ženy dvoutřetinových příjmů mužského průměru.³²

Z právního hlediska byla přelomová ústava z roku 1960, která stanovila rovnost odměňování mezi muži a ženami, upravovala podmínky těhotenství a mateřství, a také ustanovila rozvoj služeb a zařízení na pomoc s výchovou dítěte. V 60. letech byla zavedena další mateřská dovolená do jednoho roku dítěte a v letech 70. byla prodloužena na roky

²⁹ KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2011. Gender sondy, 8. ISBN 978-80-7330-192-7

³⁰ FODOR, Éva. *Women at work: the status of women in the labour markets of the Czech Republic, Hungary and Poland*. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development, 2005. Occasional paper (United Nations Research Institute for Social Development), 2005, no. 3. ISBN 9290850515

³¹ Historická statistická ročenka ČSSR (1985). Data ze sčítání lidí a domácností, provedené v roce 1950.

³² KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2011. Gender sondy, 8. ISBN 978-80-7330-192-7

2.³³ V roce 1965³⁴ byla v Zákoníku práce uvedena možnost přestávek na kojení až 8 měsíců věku, a také zde byl zmíněn zákaz propouštění žen s dítětem do jednoho roku, v roce 1975 byl prodloužen do tří let věku dítěte.³⁵ Od roku 1966 má zaměstnavatel povinnost přijmout ženu zpět po mateřské dovolené, a to na pozici, která odpovídá pracovní smlouvě. V tomto období se tedy začaly objevovat snahy genderově nastavit pracovní podmínky na bázi ústavy i nižších právních předpisů.

3.2.3 Po roce 1989

S výrazně rozdílnou situací na politické scéně, tedy změnou režimu, přišel pro Českou republiku zásadní zvrat na trhu práce všeobecně. V souvislosti s touto skutečností je možno hovořit o jakési genderové transformaci trhu, která se vztahovala k plnému rozšíření do různých pracovních sfér. Ženy nadále nebyly nuceny zůstat na nižších pracovních pozicích kvůli politickému statutu.

Po roce 2000 se začali uplatňovat zákonná opatření, která umožňují dotovanou péči o dítě v domácnosti nejen matkám, ale i otcům dítěte. Konkrétně v roce 2001 se na základě zákona č. 155/2000 Sb.³⁶ mění původní znění zákona č. 65/1965 Sb., který pojednává o zákazu výpovědi z pracovního poměru těhotným ženám a pracovnícím, které se starají o dítě do jednoho roku (případně tří let, pokud se jedná o osamělou pracovníci).³⁷ Nově je přidán mužský nárok na čerpání rodičovské dovolené, v době, kdy je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou a zákaz jeho propuštění ze zaměstnání v této době.

3.3 Trh práce z pohledu rovných příležitostí mužů a žen

Je dobře známým faktem, že ženy mají všeobecně na trhu práce mnohem těžší pozici než muži a to takřka v celosvětovém měřítku. I přestože se počet žen na vysokých pozicích v politice (premiérka/ prezidentka) od roku 1960 výrazně zvýšil, stále jsou k vidění jen

³³ KRÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2011. Gender sondy, 8. ISBN 978-80-7330-192-7

³⁴ Zákon č. 65/1965 Sb. (Zákoník práce)

³⁵ Zákon č. 20/1975 Sb. (Zákon, kterým se mění a doplňují některá další ustanovení zákoníku práce)

³⁶ § 49 zákona č. 155/2001 Sb. (Zákon, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony)

³⁷ § 49 zákona č. 65/1965 Sb. (Zákoník práce)

opravdu zřídka. V současné době je k nalezení na vysokých pozicích pouze 19 žen, 10 hlav států a 9 v čele vlády³⁸, což jsou vzhledem ke vzorku 142³⁹ států velmi malá čísla. V parlamentu je pak 22%⁴⁰ míst obsazeno ženami. Tyto statistické údaje mohou sloužit jako jakýsi srovnávací prvek i vzhledem k trhům práce mimo politickou sféru v jednotlivých zemích. Ženy se vyskytují na trhu práce na nižších pozicích na sekundárním trhu práce spíše než na pozicích manažerských.

3.3.1 Segregace na trhu práce

Z určitých důvodů jsou ženy podhodnocovány a na trhu práce mají menší možnosti. Hovoří se o genderové segregaci. Ženy jsou segregovány na základě genderových stereotypů a to tím způsobem, že nejsou vpuštěny do určitého odvětví nebo na určitou pracovní pozici. Segregace se projevuje také tím způsobem, že v současné době se dají určit ryze feminní a maskulinní profese. Tato segregace vychází z osobních voleb jedinců.

3.3.1.1 Horizontální a vertikální segregace

Horizontální segregace se vztahuje k rozdělení na obory, ve kterých se především participují ženy a naopak ty, ve kterých nalezneme spíše muže. Feminní zaměstnání jsou zpravidla méně finančně ohodnocena než je tomu u zaměstnání, kde se vyskytují muži.⁴¹ Jedná se například o sektor veřejných služeb, konkrétně školství, zdravotnictví a sociální péči, muži na druhou stranu zastávají pozice ve mzdově lépe ohodnocených oborech, například v technice⁴² nebo ozbrojených složkách⁴³.

Segregace vertikální se projevuje jako problém, kdy muži jsou na řídicích pozicích a ženy se vyskytují na pozicích s menšími možnostmi a s nižšími platy.

³⁸ Facts and figures: Leadership and political participation: Women in parliaments.

In: *Unwomen.org* [online]. 2016 [cit. 2017-01-01]. Dostupné z: <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures#notes>

³⁹ tamtéž

⁴⁰ tamtéž

⁴¹ KRÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2011. Gender sondy, 8. ISBN 978-80-7330-192-7, str. 22

⁴² tamtéž, str. 23

⁴³ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1, str. 234-235

3.3.1.2 Skleněný strop a skleněný výtah

Existují dva termíny určující vertikální segregaci- skleněný strop a skleněný výtah.

Skleněný strop je překážka, která zabraňuje ženě v kariérním postupu. Subjekt právního vztahu ženu nepovýší nebo ji vůbec nepřijme do určitého oboru, i když žena oplývá potřebnými kvalitami. A to z důvodu, že zaměstnavatel automaticky předpokládá, že jelikož se jedná o ženu, tyto kvality jí chybí. Za skleněný strop není žena schopna se dostat. Skleněný strop, jako bariéra vertikální mobility, je rozdělován na několik druhů, nejvýznamnějšími druhy jsou individuální (schopnosti, chování), institucionální (skupinové normy) a sociálně-systémové (společenské normy, legislativa).⁴⁴

Skleněný výtah je postaven na skutečnosti, že zaměstnavatel na základě stereotypů předpokládá určité kvality od mužů a ti tedy pomocí skleněného výtahu dostanou pozici, kdežto žena na úkor skleněného stropu nemá stejnou možnost. Jedná se o neadekvátní ohodnocení muže v pracovní kariéře, i třeba přes nedostatečné vzdělání a nedostatečnou praxi, jen protože je maskulinní postavou.⁴⁵

3.3.2 Rozdílné odměňování mužů a žen

Ženy jsou v obecném měřítku méně finančně ohodnocovány než muži. Jejich mzdy se liší z několika různých důvodů. Některé prameny již v historii lidstva a společnosti a jsou úzce spojeny například se zakořeněnou myšlenkou a vidinou muže jako živitele roviny. Vzhledem k tomu, že v současnosti je povětšinou potřeba k existenčnímu přežití rodiny jako celku dvou příjmů, je tento důvod logicky scestný, ale stále přetrvává v uvažování zaměstnavatele.

Zásadní je problém, kdy ženy dostávají za práci stejné hodnoty odlišné ohodnocení. Práce stejné hodnoty znamená: "*práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při*

⁴⁴ KRÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2011. Gender sondy, 8. ISBN 978-80-7330-192-7, str. 23, původně čerpáno z: POWELL, Gary N. *Handbook of gender & work*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, c1999. ISBN 0761913556, str. 345

⁴⁵ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1, str. 232

stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti s výsledcích práce"⁴⁶

Ze statistických údajů vyplývá, že propast mezi velikostmi mezd mužů a žen se prohlubuje po dosažení 30-ti let. V této věkové kategorii mají muži výrazně vyšší příjem.⁴⁷ Také platí pravidlo, které sděluje, že v situaci, kdy dosahují lidé vyššího vzdělání, rozdíl mezi platem ženy a muže je vyšší.⁴⁸ Rozdílně se odměňují zaměstnání, která jsou srovnatelná, co se týče stupně dosažené kvalifikace a náročnosti. Typicky feminní zaměstnání jsou hodnoceny nižší mzdou a řadí se na sekundární trh práce.⁴⁹

3.3.2.1 Důvody rozdílného odměňování

Existuje nepřehledné množství důvodů, o kterých se dohadují odborníci napříč obory, které jsou zainteresovány do problematiky trhu práce, genderu a nebo diskriminace. Sociologové, historici, ekonomové či političtí představitelé a státníci se tímto tématem zabývají již řadu let, především tedy kvůli odpovědi na otázku, jak rozdílnému odměňování zamezit. Jedním z důvodů je i již výše zmíněná segregace.

3.3.2.1.1 Individualistické a institucionální důvody

Příčiny rozdílných platů mužů a ženy z jednoho hlediska se dají rozdělit do dvou kategorií, které jsou poměrně totožné s těmi, jež byly uvedeny u problematiky skleněného stropu a to individualistické či institucionální. Individualistické jsou založeny na názorech, postojích a rozhodování žen. Uvádí se, že pokud mají ženy na výběr, nevěnují práci v životě takový prostor oproti mužům. Nerady se uchylují k pracovním cestám, nerady pracují přesčas a v neposlední řadě upřednostňují rodinu před zaměstnáním.⁵⁰ Jedná se tedy o osobní

⁴⁶ § 4a odst. 1 zákona č. 1/1992 Sb. (Zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku) a § 3 zákona č. 143/1992 Sb. (Zákon o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech o platu)

⁴⁷ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9, str. 19

⁴⁸ tamtéž

⁴⁹ KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2011. Gender sondy, 8. ISBN 978-80-7330-192-7, str. 25

⁵⁰ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9, str. 21

rozhodnutí žen. Institucionální důvody jsou naopak takové, které žena jako pracovnice naprosto nemůže ovlivnit, a to strukturální mechanismy na trhu.

3.3.2.1.2 Genderové stereotypy

Při definování genderu bylo zmíněno, že se jedná o určité vzorce rozdílného chování jednotlivých pohlaví. Lidstvo má zakořeněné určité představy o rozdělení úloh v životě muže a ženy. Tyto představy vychází ze zažitých principů a rodiče je učí své děti od útlého dětství. Děti jsou takto nastavovány dospělými jak v rodinách, i ve státních zařízeních. Mezi genderové stereotypy patří u žen předpoklad, že budou chtít v produktivním věku založit rodinu a vychovávat děti, což ženu jako pracovnici znevýhodňuje vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnavatel chce ve většině případech přijmout pracovníka, který se bude moci své práce v ideálním případě věnovat takřka tzv. "full time", především na vyšších pracovních pozicích s vyšším platovým ohodnocením a ženy tak musí čelit předpokladu, že kdyby chtěly v určitém čase založit rodinu, případně když rodinu mají, zaměstnavatel předpokládá, že pro ně bude přednější a pracovnice bude muset řešit s ní spojené starosti. Naopak muž je vnímán jako živitel rodiny, a tak k němu i zaměstnavatel přistupuje, je často zvyhodňován, co se týče bonusů, ale i v základu příjmu.⁵¹

3.4 Právní úprava

V současné době je legislativně ošetřena rovnoprávnost a zákaz diskriminace je uveden hned v několika dokumentech napříč mezinárodními, evropskými i českými právními předpisy.

3.4.1 Mezinárodní právo

Za nynější stav práva se z velké míry zasloužily organizace, které postupně začaly vznikat ve 20. století zprvu především v souvislosti s válčením ve světě. Mezi ně patří Liga národů, Mezinárodní organizace práce (1919), OSN (1945), Rada Evropy (1949) a následně i Evropská unie (1993). V době vzniku těchto organizací se právo pro ženy začalo všeobecně zakotvovat v mezinárodní legislativě.

⁵¹ tamtéž, str. 24

3.4.1.1 Mezinárodní organizace práce ("MOP")

Tato organizace byla založena v roce 1919.⁵² V dokumentu z roku 2003, který se zabývá rovností na poli trhu práce, se vymezuje diskriminace a také nutnost zamezení diskriminace na pracovišti. V tom samém dokumentu MOP uvádí existenci gender mainstreamingu a genderové diskriminace. Jedna z kapitol například hovoří o lepší pracovní pozice pro ženy podnikatelky nebo o podpoře práv žen pracovníc.⁵³

MOP se snaží prolomit skleněný strop⁵⁴, zabránit sexuálnímu obtěžování či obchodu se ženami.⁵⁵ Kontinuálně se snaží zamezit diskriminaci žen a každoročně vydává zprávu s vyhlídkou antidiskriminačních opatření po dobu budoucího roku. V reportu z roky 2016 je k nalezení srovnání mezinárodní úrovně žen napříč lety 1995-2015, statistické údaje vytvořené k posouzení situace žen oproti mužům na trhu, je zde uvedena nutnost překonání genderové mzdové mezery, tedy rozdílu mezi odměňováním žen a mužů, popisuje a upozorňuje na rozdílný náhled na ženy podnikatelky a na jejich složitou situaci. Také navrhuje řešení složitých situací pro ženy především například v jižní Africe, kde je muž legislativně uveden jako hlava domácnosti.⁵⁶

Nejdůležitějšími dokumenty, které MOP vydala v rámci genderové problematiky jsou: Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty z roku 1951⁵⁷, Úmluva č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) z roku 1958⁵⁸ a Úmluva č. 156 o rovných příležitostech a rovném zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi s rodinnými odpovědnostmi z roku 1981⁵⁹. Poslední Úmluva udává státům povinnost umožnit občanům takové pracovní podmínky, které zamezují

⁵² LUKÁŠEK, Libor. *Mezinárodní právo v komentovaných dokumentech*. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1898-2, str. 348

⁵³ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Time for equality at work: global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work ; report of the Director-General*. Geneva: International Labour Office, 2003. ISBN 9221128717, str. 83-89

⁵⁴ viz str. 11

⁵⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. *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, s. 24

⁵⁶ *Women at Work: Trends 2016* [online]. Geneva: International Labour Organization 2016, 2016 [cit. 2017-01-02]. ISBN 978-92-2-130796-9. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf, str. 44

⁵⁷ ČR tuto úmluvu ratifikovalo a vyhlásilo ve Sbírce zákonů pod č. 450/1990 Sb.

⁵⁸ ČR tuto úmluvu ratifikovalo a vyhlásilo ve Sbírce zákonů pod č. 465/1990 Sb.

⁵⁹ Tuto úmluvu ČR dosud neratifikovala

diskriminaci na základě mateřství a povinností vůči rodině. Česká republika ji dosud neratifikovala.

Úmluvy MOP mají multilaterální charakter. Stát je může anebo nemusí ratifikovat. Vymáhání tohoto práva, které zaručuje dodržování Úmluv, je možné až u Mezinárodního soudního dvora.

3.4.1.2 OSN

Organizace OSN (1945), dříve Společnost národů (1919)⁶⁰ se zabývala a zabývá rovností jako jedním z hlavních témat legislativních procesů. Již v zakládajícím dokumentu OSN, Chartě Organizace spojených národů z 26. června 1945, se udává podpora rovnosti.⁶¹

Nejzákladnějším dokumentem s nynější platností je Všeobecná deklarace lidských práv, která vznikla v roce 1948. Deklarace mimo jiné ukládá zákaz diskriminace, povinnost rovnosti před zákonem, všeobecné a rovné hlasovací právo. Také výslovně ukládá právo matky a dítěte na zvláštní pomoc a podporu v rámci sociálního práva.⁶² Deklarace není právně vymahatelná, ale vychází z ní prakticky veškeré již právně vymahatelné dokumenty vztahující se k lidským právům vytvořené OSN.

Všeobecná deklarace lidských práv společně s Mezinárodním paktem o občanských a politických právech a Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech tvoří tzv. mezinárodní listinu lidských práv, známý je původní anglický název-International Bill of Rights. Pakty byly vytvořeny v roce 1966.

V paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech je kladen důraz na rovnost mezi muži a ženami následujícím článkem: "*Čl. 3. Státy, smluvní strany Paktu, se zavazují, že*

⁶⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. *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, str. 32

⁶¹ Charta Organizace spojených národů z 26. června 1945

⁶² *Všeobecná deklarace lidských práv*. V Praze: Informační centrum OSN, 2014. ISBN 978-80-86348-24-7, str. 52, článek 25

zajistí rovná práva mužů a žen při požívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv uvedených v tomto Paktu."⁶³

V roce 1979 byla přijata Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women- CEDAW)⁶⁴. Jedná se o přelomový dokument. Dokument, který zajišťuje ženám právní ochranu a rovnoprávné podmínky s muži. Je zde zakotvena rovnost ve všech sociálních, kulturních a hospodářských aspektech život. Definuje a zároveň zakazuje diskriminaci na základě pohlaví napříč nejrůznějšími obory lidského působení. Zdůrazňuje, že přes veškeré již vzniklé dokumenty vztahující se k všeobecné rovnoprávnosti, stále existuje diskriminace na základě pohlaví a je nutné jí zamezit. Spojuje nutnost maximální účasti žen na pracovním procesu s větší mírou, rozvoje zemí a blaha světa.

Nabádá k odstraňování diskriminace pomocí nejrůznějších nástrojů: *"Státy, smluvní strany, odsuzují diskriminaci žen ve všech jejích formách, souhlasí s tím, že budou všemi vhodnými prostředky a bez prodlení provádět politiku odstranění diskriminace žen...."*⁶⁵ Je zde uvedeno 7 prostředků, prostřednictvím nichž se OSN vymezuje proti diskriminaci žen a vyžaduje jejich aplikaci v národních legislativách, mezi něž patří například: *"přijmout příslušná legislativní a jiná opatření, včetně sankcí tam, kde jich bude třeba, zakazující veškerou diskriminaci žen"*⁶⁶ nebo: *"přijímat veškerá příslušná opatření, včetně opatření legislativních, ke změně nebo zrušení existujících zákonů, předpisů, obyčejů nebo praktik, které představují diskriminaci žen"*⁶⁷.

V článku 11 upravuje zákaz diskriminace v pracovním prostředí. Zajišťuje pro ženy právo na práci, právo na stejné příležitosti v zaměstnání, právo svobodné volby povolání, právo na stejnou odměnu, právo na sociální zabezpečení, právo na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky včetně ochrany poslání ženy jako matky a zvláště se zaměřuje na diskriminaci z důvodu mateřství, tedy zamezuje vyvázání pracovního poměru z důvodu

⁶³ Část II. čl. 3 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, dokument OSN, New York, 19. 12. 1966

⁶⁴ V ČR ratifikována ve Sbírce zákonů pod č. 62/1987 Sb.

⁶⁵ Část I čl. 2 Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen, dokument OSN, New York, 18. 12. 1979

⁶⁶ tamtéž

⁶⁷ tamtéž

těhotenství a mateřství.⁶⁸ Pro dodržení této Úmluvy ustanovila rada OSN Výbor pro odstranění diskriminace žen, který je od ledna 2010 podřízen Vysokému komisaři pro lidská práva.⁶⁹

3.4.2 Dokumenty Rady Evropy

Rada Evropy je uskupení, které tvoří 46⁷⁰ členských zemí a vytvořilo dokument s názvem: Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (EÚLP).

EÚLP byla přijata v roce 1950. Zajišťuje zákaz diskriminace⁷¹, dodržování takřka nejširšího katalogu lidských práv a zřízení Evropského soudu pro lidská práva (ESLP), u kterého je možné práva vymáhat a může odsoudit stát, který tato práva nedodrжуje.

Zákaz diskriminace: " Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení"

Protože interpretace článku 14 je komplikovaná a článek je obtížně soudně vymahatelný, byl v roce 2005 přijat Protokol č. 12, který upravuje účinnost článku 14 v EÚSL. V čl. 1 je ustanoveno: *"užívání každého práva přiznaného zákonem musí být zajištěno bez jakékoli diskriminace z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka a náboženství, politického či jiného smýšlení, národnostního či sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu či jiného postavení. Nikdo nesmí být diskriminován žádným orgánem veřejné moci z jakéhokoli důvodu."*⁷²

V judikatuře ESLP je možno nalézt procesy, ve kterých řeší genderovou diskriminaci v oblasti rodičovství, sociálního zabezpečení a rovné postavení mužů a žen v sociální sféře,

⁶⁸ Část III čl. 11 Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen, dokument OSN, New York, 18. 12. 1979

⁶⁹ KOLDINSKÁ, Kristina. *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, str. 38

⁷⁰ tamtéž, str. 41

⁷¹ Hlava 1 čl. 14 Úmluvy o ochraně lidských práv ve znění Protokolů č. 11 a 14 s Protokoly č. 1, 4, 6, 7, 12 a 13

⁷² Čl. 1 Protokolu č. 12 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod

také reprodukční práva žen, nebo osob, které změnilly pohlaví. Proti rozsudku tohoto soudu zpravidla není možné se odvolat, jedná se tedy o rozsudek konečný. ESLP tvoří hlavní rozdíl mezi CEDAW a EÚSL, protože OSN nezajišťuje soudně vymahatelná práva.⁷³

Rada Evropy ustanovila výbor, který se zabývá problematikou diskriminace na základě pohlaví, jež nese název: Řídící výbor pro rovnost mezi muži a ženami (angl. Steering Committee for Equality between Women and Men), který se stará o boj proti obchodu s lidmi a zahrnuje také gender mainstreaming.⁷⁴

Rada Evropy představuje propagátora a zajišťovatele materiální genderové rovnosti. Svou katalogizací lidských práv zakotvenou v EÚSL je vnímána jako zásadní orgán pro antidiskriminační politiku.

3.4.3 Evropská unie

EU disponuje nejrozšířenějším aparátem, co se týče právních předpisů upravující zákaz diskriminace a rovné příležitosti mezi muži a ženami.

3.4.3.1 Primární prameny

Základním dokumentem Evropské unie je Smlouva o Evropské unii z roku 1992. Naposledy přetvořena v Lisabonu na základě tzv. Lisabonské smlouvy, která vstoupila v platnost 1. prosince 2009.

Ve článku 2 Evropská unie zavazuje členské státy k dodržování lidských práv a určuje jako jednu ze svých hodnot rovnost žen a mužů.⁷⁵ Následně ve článku 3 uvádí, že si klade za cíl boj proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, také bojuje za sociální spravedlnost a ochranu a rovnost žen a mužů.⁷⁶

V Konsolidovaném znění smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU), jakožto součásti základního dokumentu Unie, je uvedeno, že každý členský stát je povinen zajistit uplatnění

⁷³ LUKÁŠEK, Libor. *Mezinárodní právo v komentovaných dokumentech*. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1898-2. str. 362

⁷⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *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, str. 61

⁷⁵ čl. 2 Konsolidovaného znění Smlouvy o Evropské unii, z 30. 3. 2010

⁷⁶ čl. 3 odstavec 3 Konsolidovaného znění Smlouvy o Evropské unii, z 30. 3. 2010

zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.⁷⁷ SFEU se dále vyjadřuje k rovnosti odměňování mužů a žen a to takto: "*...Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že: a) se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby; b) časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.*"⁷⁸ Zabývá se tedy problematikou rozdílného odměňování mužů a žen.

Ve stejném dokumentu je stanoven zákaz diskriminace na základě Amsterodamské smlouvy s nynější platností. Také povoluje učinit kroky, které by diskriminaci aktivně zabránily.⁷⁹ Článek 8 SFEU dále vyjadřuje usilování Unie o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy.⁸⁰

Rovnost a základní lidská práva následně upravuje Listina základních práv EU z roku 2000. Kapitola III tohoto dokumentu se vztahuje k rovnosti a zmiňuje se například o ochraně před diskriminací. Článek 23 je věnován rovnosti mužů a žen: "*Rovnost mezi muži a ženami musí být zajištěna ve všech směrech, včetně zaměstnání, práce a odměny za ni. Princip rovnosti nebrání tomu, aby byla zachována či přijata jistá opatření stanovující zvláštní výhody ve prospěch menšinově zastoupeného pohlaví.*"⁸¹

3.4.3.2 Sekundární prameny práva

Evropský soudní dvůr (ESD) identifikoval a nastavil určitý základ pro tvoření sekundárních právních předpisů na poli rovnosti mužů a žen v EU, jimiž jsou především směrnice.

V oblasti příjmové nerovnosti přijalo Evropské hospodářské společenství směrnici Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (Směrnice

⁷⁷ čl. 157 odstavec 1 Konsolidovaného znění smlouvy o fungování Evropské unie, z 9. 5. 2008

⁷⁸ čl. 157 odstavec 2 Konsolidovaného znění smlouvy o fungování Evropské unie, z 9. 5. 2008

⁷⁹ čl. 19 Konsolidovaného znění smlouvy o fungování Evropské unie, z 9. 5. 2008

⁸⁰ čl. 8 Konsolidovaného znění smlouvy o fungování Evropské unie, z 9. 5. 2008

⁸¹ čl. 23 Charty základních práv Evropské unie, z 7. 12 2000

75/117). Je zde obsažen zákaz diskriminace v oblasti odměňování, povinnost členských států přijmout opatření, která povedou k vymýcení genderově nastavených rozdílů mezi výšemi odměn.

Důležitými právními předpisy, které upravují rovné příležitosti v pracovněprávních vztazích, jsou také další směrnice, jejichž plnění je závazné pro všechny členské státy, řazeno chronologicky:

- Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES⁸², v této směrnici je podrobný výklad nutnosti dodržování rovnosti mezi muži a ženami a také ukládá povinnost členským státům poskytnout nezbytná opatření na zamezení přímé/nepřímé diskriminace,
- Směrnice Rady 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení⁸³,
- Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň⁸⁴, jsou zde uvedena nutná opatření v rámci bezpečnosti pro zaměstnankyně kojící a krátce po porodu, také jsou zde vymezeny oblasti, ve kterých by se mělo těmto zaměstnankyním vyhovět v souvislosti se zdravotním stavem,

⁸² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

⁸³ Směrnice Rady 79/7/EHS, ze dne 19. prosince 1978, o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení

⁸⁴ Směrnice Rady 92/85/EHS, ze dne 19. října 1992, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)

- Směrnice Rady 96/34/ES týkající se Rámcové smlouvy o rodičovském volnu uzavřené organizacemi UNICE,CEEP a ETUC, ve znění směrnice Rady 97/75/ES⁸⁵,
- Směrnice Rady 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.⁸⁶ Upravuje soudní vymahatelnost v případě porušování rovnosti na základě pohlaví.,
- Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.⁸⁷ Tato směrnice se explicitně vyjadřuje k existenci problematického postavení žen, jakožto subjektu vícenásobné diskriminace.⁸⁸,
- Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.⁸⁹ Můžeme zde nalézt mimo jiné i definici rovného zacházení a přímé a nepřímé diskriminace, na tyto definice navazuje i česká právní úprava.⁹⁰,
- Směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.⁹¹ Na základě této směrnice se definuje⁹² a je zakázáno⁹³ mimo jiné i obtěžování a sexuální obtěžování v souvislosti s pracovněprávním prostředím, a také zakazuje činit rozdíly při poskytování služeb a zboží na základě rozdílů mezi muži a ženami.

⁸⁵ Směrnice Rady 96/34/ES týkající se Rámcové smlouvy o rodičovském volnu uzavřené organizacemi UNICE,CEEP a ETUC, ve znění směrnice Rady 97/75/ES ze dne 15. prosince 1997.

⁸⁶ Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

⁸⁷ Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

⁸⁸ důvod č. 14 tamtéž

⁸⁹ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

⁹⁰ čl. 2 odst. 2 tamtéž

⁹¹ čl. 2 Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

⁹² čl. 2 tamtéž

⁹³ čl. 4 tamtéž

Následně se jedná o Směrnici 2006/54, která se zabývá rovným zacházením v oblasti sociálního zabezpečení pracovníků. V tomto předpisu se nově uplatňuje zákaz diskriminace i pro osoby, které podstoupily změnu pohlaví.⁹⁴ Je zde zakotveno zabezpečení příslušných pracovních podmínek v době těhotenství a mateřství a možnost vrácení se z mateřské na podobnou pracovní pozici.⁹⁵

Poslední vydanou směrnicí týkající se rovných práv mužů a žen je Směrnice Evropského parlamentu a rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS. Upravuje jakým způsobem by se mělo jednat s OSVČ v rámci sociálního zabezpečení například v těhotenství a mateřství ženy nebo také možnost rodičovské dovolené pro muže, jako OSVČ. Zakotvuje tedy stejná práva pro OSVČ jako pro osoby, které jsou zaměstnány.

3.4.4 Právní úprava České republiky

Začátky, historické pojetí a některé současně platné právní předpisy viz. kapitola Historický vývoj právního prostředí v České republice z pohledu genderu. Zákaz diskriminace a rovnost obecně i na trhu práce je součástí nemalého množství právních dokumentů. Rovné příležitosti nesou významnou roli v Listině základních práv a svobod, v zákoníku práce, v zákoně o zaměstnanosti a v neposlední řadě také v prozatím nejnovějším antidiskriminačním zákoně.

3.4.4.1 Listina základních práv a svobod

Rovnost je samozřejmě zakotvena v primárním dokumentu českého legislativního pořádku, tedy Ústavě České republiky, která vešla v platnost roku 1992, přesněji v součásti ústavního pořádku České republiky, a to v Listině základních práv a svobod, v Hlavě první- Obecná ustanovení. Zde jsou taktéž deklarovány základní práva a svobody pro všechny občany bez rozdílu nejen pohlaví: "*Základní práva a svobody se zaručují všem bez*

⁹⁴ odstavec 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

⁹⁵ odstavec 25 tamtéž

rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení."⁹⁶ Čl. 4 odst. 3 dále ukládá zákaz diskriminace: "Zákonná omezení základních práv a svobod musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky."

Vzhledem k zaměření této práce je důležitý čl. 26 hlavy čtvrté, který upravuje rovné příležitosti v rámci pracovního práva: "Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost."⁹⁷ Dále se zmiňuje o právu na práci pro každého a ty, kteří nemohou toto právo vykonávat, má stát povinnost hmotně zajistit za podmínek stanovených zákonem. Následně je nutno zmínit také čl. 28, který stanovuje, že "Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky." Ve stejné hlavě je v odst. 2 čl. 32 uvedena záštita těhotných žen v pracovním právu: "Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky."

3.4.4.2 Zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006 je stěžejním dokumentem při souzení pracovněprávních vztahů. Stanovuje povinnost zajišťovat na "rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace"⁹⁸. Následně v odstavci 2 § 1a odst. 1 hlava I zákona č. 262/2006 Sb. se také vysazuje proti diskriminaci a přímo uvádí nutnost spravedlivého odměňování zaměstnanců: "Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek"

⁹⁶ čl. 3 hlava první Listiny základních práv a svobod ze dne 16. prosince 1996 (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.)

⁹⁷ odst. 1 čl. 26 hlava čtvrtá Listiny základních práv a svobod ze dne 16. prosince 1996 (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.)

⁹⁸ § 1a odst. 1 hlava I zákona č. 262/2006 Sb. (Zákoník práce)

Hlava IV tohoto zákona je explicitně nazvána "Rovné zacházení a zákaz diskriminace". § 16 udává zaměstnateli povinnost dodržování rovného zacházení se všemi zaměstnanci od pracovních podmínek přes odměňování až po příležitosti ohledně kariérního postupu.⁹⁹ čl. 2 § 16 zákona č. 262/2006 Sb zakazuje diskriminace a v této pasáži odkazuje na antidiskriminační zákon¹⁰⁰ zejména v oblasti definicí pojmů úzce spojenými s projevy diskriminace: "*V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon108).*" V závěru této hlavy se § 17 vyjadřuje k právním prostředkům ochrany před diskriminací a znovu tak odkazuje na antidiskriminační zákon.

§ 41 odst. 1 c zaměstnavateli ukládá povinnost převést těhotnou/kojící ženu, nebo ženu do konce devátého měsíce po porodu na jinou pracovní pozici, pokud koná práci, kterou nesmí ženy v tomto stavu vykonávat.¹⁰¹ Těhotné ženy a ženy na mateřské dovolené jsou následně chráněny na základě § 53 odst. 1 d: "*Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou*"

Část šestá tohoto zákona se zabývá mzdami, platy a odměnami za pracovní činnost. V § 110 odst. 1 se uvádí, že musí panovat rovnost mezi peněžitým i nepeněžitým plněním na úrovni zaměstnanců: "*Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody*". § 110 dále specifikuje, co je myšleno při použití výrazu *stejná práce a práce stejné hodnoty*: "*Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.*"

⁹⁹ § 16 odst. 1 hlava IV tamtéž

¹⁰⁰ rozebrán níže v části 3.4.4.4 Antidiskriminační zákon (Zákon č. 198/2009 Sb.)

¹⁰¹ "*koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství*"

Část desátá hlava IV díl 2 a 3 se věnuje pracovním podmínkám zaměstnankyň, rozvádí tak § 41 odst. 1 c o povinnosti převedení zaměstnankyně v období těhotenství, kojení nebo do devátého měsíce po porodu na jinou pracovní pozici. Je zde také uvedeno, že pokud takováto žena zažádá o změnu z nočních na denní směny je jí zaměstnavatel povinen vyhovět. Dále zde můžeme nalézt vyjádření ohledně dorovnávání finančního úbytku způsobeném při převedení a to v § 239: "*Dosahuje-li zaměstnankyně při práci, na niž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle zvláštního právního předpisu*"⁷⁷. Díl 4 této části zákona se následně zaměřuje na povinné umožnění přestávek pro kojící ženy.

3.4.4.3 Zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.)

V úvodu zákona v § 2 se nachází ustanovení ohledně rovných příležitostí z genderového hlediska a jako základní institut jsou zde mimo jiné uvedena: "*opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob*".

Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 je důležitý pro účely této práce z důvodu vymezení rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání a to v § 4. Tento paragraf byl novelou z roku 2011 podstatně zúžen a to v návaznosti na vznik antidiskriminačního zákona. V § 12 se zákon zaměřuje na okolnosti spojené s náborem do zaměstnání, kde stanovuje zákaz diskriminačních podmínek i při náboru do zaměstnání.

V § 139 a § 140 je možno nalézt, jakým způsobem se přešůpek nebo správní delikt související s touto problematikou dále může řešit. Ustanovení stanovují za porušení zákazu diskriminace nebo zákazu rovných příležitostí pokutu až do výše jednoho milionu korun.

3.4.4.4 Antidiskriminační zákon (Zákon č. 198/2009 Sb.)

V blízké minulosti byl přijat nový antidiskriminační zákon na území České republiky, tento zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení, o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů z roku 2009 upravuje zákaz diskriminaci napříč všemi aspekty sociálního práva. Zákon byl vytvořen na základě dostání požadavků, které kladlo na Českou republiku Evropské společenství¹⁰² v rámci sociálního práva.¹⁰³ Jedná se o nejpodrobnější zákon ohledně zákazu diskriminace, kterým Česká republika v současné době ve svém právním pořádku disponuje.

Tento zákon, který je založen na rozpracování genderové diverzity, rozděluje diskriminaci na přímou a nepřímou. Označuje jako diskriminaci na základě pohlaví i takové zacházení z důvodu těhotenství nebo mateřství a otcovství a také z důvodu pohlavní identifikace.¹⁰⁴ Tento odstavec je možno interpretovat jako obecnou identifikaci vzorku možně diskriminovaných z hlediska této práce. Je zde zmíněno i rovné odměňování.¹⁰⁵ Ukládá zaměstnavateli povinnost rovného zacházení se zaměstnanci.¹⁰⁶

§ 4 se vztahuje k problematice obtěžování a sexuálního obtěžování.¹⁰⁷ Definuje tyto pojmy, jakožto součást diskriminačního jednání, a následně zakazuje veškeré jejich projevy v zaměstnání. V § 5 je možno nalézt pojednání o výši odměn a v neposlední řadě také

¹⁰² Směrnice Rady 76/207/EHS, Směrnice Rady 2000/43/ES, Směrnice Rady 2000/78/ES, Směrnice Rady 75/117/EHS, Směrnice Rady 79/7/EHS, Směrnice Rady 86/378/EHS, Směrnice Rady 96/97/ES, Směrnice Rady 86/613/EHS, Směrnice Rady 2004/113/ES, Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, popsány výše

¹⁰³ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, str. 166

¹⁰⁴ § 2 odst. 4 zákona č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon)

¹⁰⁵ § 1 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon)

¹⁰⁶ § 5 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon)

¹⁰⁷ citováno výše, kapitola 3.1.3 Mobbing, bossing, staffing, obtěžování a sexuální obtěžování (pozn. autora)

povinnost pro zaměstnavatele dodržovat rovné příležitosti. Tato ustanovení konkretizují pojednávání o odměnách za práci v předešlých legislativních opatřeních - § 1 čl. 28 Listiny základních práv a svobod a § 1a písm.e) Zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb.); § 16 ve stejném zákoně.

Paragrafy 8 a 9 antidiskriminačního zákona jsou zaměřeny na zásadu rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Zabývá se mimo jiné i stejnými podmínkami pro muže a ženy ve sféře mateřské dovolené: "*stejně podmínky pro pozastavení plnění nebo získání nároku na dávky vyplácené během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů*"¹⁰⁸.

Je výslovně upraveno, jak stejně se musí zacházet s muži a ženami v pracovněprávních vztazích:

"(2) Muži i ženy musí mít zejména

a) stejný přístup k systému sociálního zabezpečení pracovníků,

b) stejný nárok na poskytování plnění,

c) stejné podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění,

d) stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému,

e) stejná pravidla pro poskytování plnění, zejména věkovou hranici, dobu trvání zaměstnání nebo dobu účasti v systému,

f) stejné podmínky pro pozastavení plnění nebo získání nároku na dávky vyplácené během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů,

g) nárok na stejný rozsah plnění při splnění stejných podmínek,

h) stejný způsob výpočtu výše příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance,

i) stejný způsob výpočtu výše plnění včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby"

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

¹⁰⁸ § 8 odst. 2 f) zákona č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon)

*k) stanoven stejný způsob určení důchodového věku pro účely přiznání důchodu ze sociálního zabezpečení pracovníků"*¹⁰⁹

Jsou zde poskytnuty prostředky, na základě kterých je možno se bránit proti diskriminačnímu jednání. Při vedení soudního řízení se dle § 14 přechází k přesunutí důkazního břemena na žalovaného, který je nucen dokázat, že k projevům přímé nebo nepřímé diskriminace z jeho strany nedošlo.¹¹⁰ Zákon je v tomto hledisku postaven na stejných principech jako určují směrnice, ze kterých vychází.

Zákonu je často vytýkáno nedostatečný soulad s Listinou základních práv a svobod. Dále určuje jako hlavního ochránce práv ombudsmana, který ovšem nemá dostatečné prostředky pro vykonávání této role a zamezení tak nerovnostem. Ombudsman je uvažován jako poskytovatel metodické pomoci, nemá možnost vymáhat účinnost práva.¹¹¹

3.5 Nástroje pro boj s diskriminací mezi muži a ženami

Mezi instituce, které se zabývají diskriminačním jednáním v České republice patří Ministerstvo práce a sociálních věcí, inspektoráty práce, úřady práce a veřejný ochránce práv.

Ministerstvo práce a sociálních věcí vytvořilo projekt 22 % K ROVNOSTI. Název je odvozen od 22% rozdílu mezi průměrnými hodinovými mzdami mužů a žen. Pomocí specifických nástrojů jako je například kalkulačka mezd se snaží tuto nerovnost vyrovnávat. Původní plán směřuje k vyrovnání do roku 2020.¹¹² V rámci tohoto projektu, který je financován z EU byla vytvořena např. kalkulačka průměrných mezd.

¹⁰⁹ § 8 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon)

¹¹⁰ § 14 zákona č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon)

¹¹¹ Složitost antidiskriminačního práva i nejistota výsledku sporu lidí odrazuje od hájení svých práv. *Veřejný ochránce práv* [online]. 2013 [cit. 2017-03-13]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2013/slozitost-antidiskriminacniho-prava-i-nejistota-vysledku-sporu-lidi-odrazuje-od-hajeni-svych/>

¹¹² Projekt 22 % K ROVNOSTI. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2017 [cit. 2017-03-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/28285>

Inspektorát a úřad práce jsou instituce, na které se může obrátit diskriminovaný jedinec. Slouží jako poradní orgány v případě diskriminace a je možné přes tyto orgány směřovat stížnost na porušování práv zaměstnance. Inspektorát pravidelně prošetřuje pouze formální rovnost (pracovněprávní předpisy), nikoli však rovnost materiální (jejich dodržování).¹¹³

Veřejný ochránce práv je zaštiťujícím orgánem podle antidiskriminačního zákona, jeho pravomoci jsou ale značně omezené. Nemůže prošetřit, zda zaměstnavatel dodržuje zákony v rámci vztahu zaměstnavatel-zaměstnanec.

Na evropské úrovni se diskriminací mezi muži a ženami ve větším měřítku zabývá Evropský parlament a Rada Evropy. Využívají ve větší míře Eurostat jako prostředek pro statistickou analýzu základních dat ohledně obyvatelstva Evropy z genderového hlediska. Pravidelně vydávají publikace a reporty ohledně ženské pozice na trhu práce v členských zemích a nechávají si zpracovat zprávy vztahové na antidiskriminační legislativu v rámci členských zemí. Z tohoto zdroje pochází informace o politice například Finska, Irska a Německa. Tyto státy mají velmi pokročilou legislativu ohledně zveřejňování mezd zaměstnanců (souvisí s GPG¹¹⁴). Ve Finsku a Irsku zaměstnanci mají možnost nahlédnout do materiálů ohledně mezd jejich spolupracovníků a v Německu mají zaměstnavatelé ve firmách s více než 200 zaměstnanci povinnost vykazovat výši mezd zaměstnanců.¹¹⁵ K podpoře rovnosti mezi muži a ženami slouží také rozsudky ESD.

¹¹³ Pracovněprávní vztahy a inspekce práce. *Veřejný ochránce práva* [online]. 2016 [cit. 2017-03-15]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/chcete-si-stezovat/zivotni-situace-problemy-a-jejich-reseni/pracovnepravni-vztahy-a-inspekce-prace/>

¹¹⁴ vysvětleno v kapitole 4.1.3. Mzdy

¹¹⁵ *Echo24.cz* [online]. 2016 [cit. 2017-03-15]. Dostupné z: <http://echo24.cz/a/iSS3a/blbe-jsme-se-pochopili-zverejnovani-platu-ve-firmach-nechystam-vyvraci-marksova>

4 Vlastní práce

4.1 Rozbor statistických údajů

V této části byla využita data, která nashromáždil Český statistický úřad, Eurostat a OECD. Srovnávání dat probíhalo na základě rozčlenění charakteristik ohledně trhu práce do tří hlavních sekcí - vzdělání, nezaměstnanost a zaměstnanost a v neposlední řadě i mzdy. Je rozebrána problematika v rámci různých kategorií z hlediska genderu a jsou zde srovnávány ostatní země (většinou evropské) se situací v České republice.

4.1.1 Vzdělání

Určitým výchozím bodem pro možnost rovných příležitostí na trhu práce pro muže a ženy je dosažené vzdělání a dodržování rovných příležitostí i v oblasti vzdělávání. Bez požadovaného vzdělání je často velmi nesnadné, aby našel jedinec zaměstnání na pozici, kterou by chtěl ve své profesní kariéře vykonávat. Podle statistik z dlouhodobého hlediska platí, že čím vyššího vzdělání jedinec dosáhne, o to vyšší ho čeká finanční ohodnocení za vykonávané zaměstnání.¹¹⁶ A v neposlední řadě je podloženo, že nepřímo úměrně k úrovni vzdělání se pohybuje i obecná míra nezaměstnanosti¹¹⁷, která je jedním z makroekonomických ukazatelů situace na trhu.

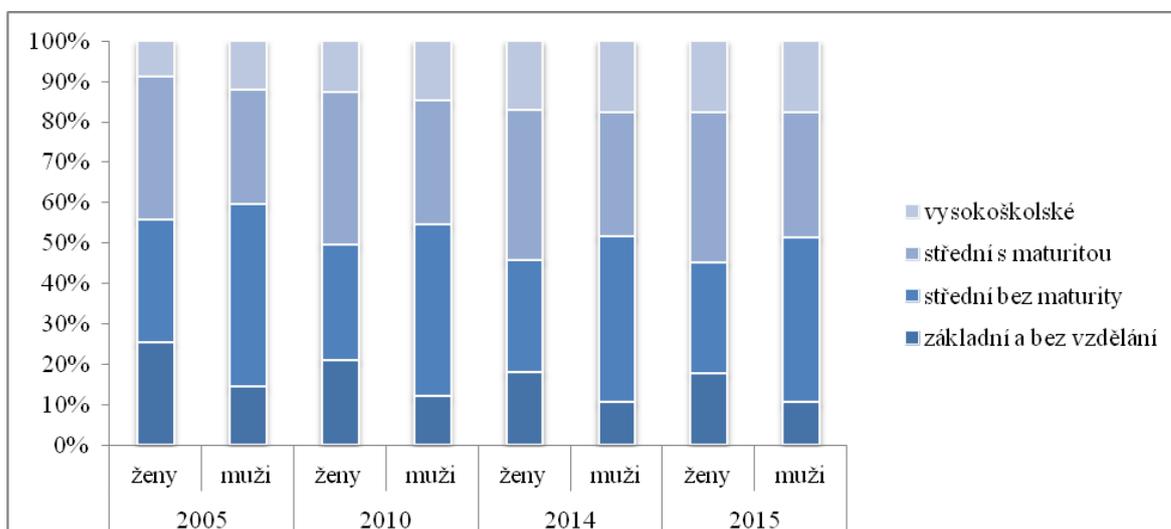
4.1.1.1 Vzdělanostní struktura obyvatelstva ČR podle genderu

Graf byl vytvořen na základě měření, které provedl Český statistický úřad ve své publikaci s názvem: "Zaostřeno na muže a ženy", kterou vydává v pravidelných intervalech. V původní formě se jednalo o procentuální vyjádření počtu obyvatel nejen na základě genderového rozdělení a vzdělání ale také podle věku. Pro účel této práce jsou použita data přepočítána na procenta v rámci vzdělání bez rozdílu věku.

¹¹⁶ viz níže část 2.3. Mzdy

¹¹⁷ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 2. preprac. a dopl. vyd. Praha: C.H.Beck, 2001. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-387-6. s. 231, tabulka č. 1 (obecná míra nezaměstnanosti 2016 Q3 v %),

Graf 1 Vzdělání z hlediska genderu v České republice 2005-2015 (v %)



Vlastní tvorba. Zdroj: *Zaostřeno na ženy a muže*; Praha: Český statistický úřad, 2016.

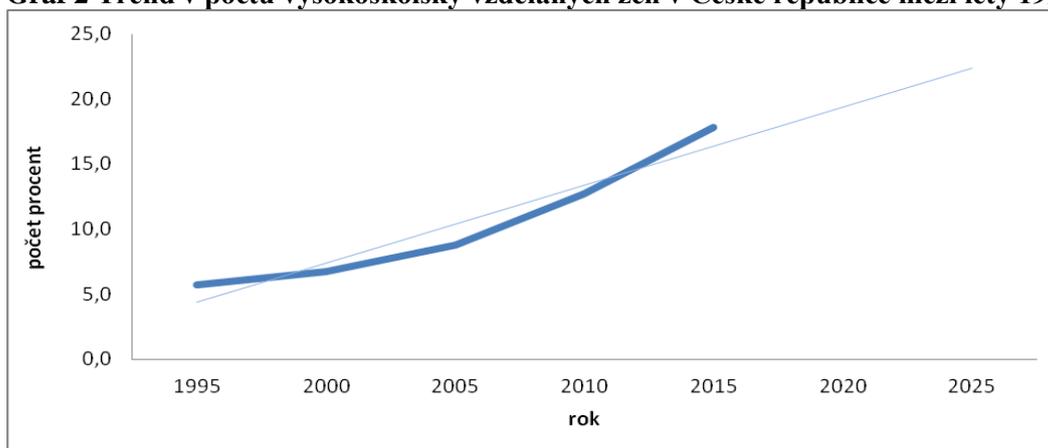
V grafu je zobrazeno, jakým způsobem se vyvíjela struktura vzdělanosti v horizontu minulých deseti let. Při rozboru těchto dat se dá rozpoznat výrazný pokles žen se základním vzděláním. Oproti situaci v roce 2005, kdy bylo naměřeno 25,3% žen, které dosahovaly základního vzdělání, v roce 2015 se nacházelo v České republice pouze 17,7% žen na této vzdělanostní úrovni. Tato skutečnost znamená tedy úbytek o 7,6%. Na druhou stranou žen, co dosáhly středního vzdělání bez maturity nebo s maturitou je v tomto období zaznamenán konstantní počet. Od roku 2005 se navýšil počet vysokoškolsky vzdělaných žen a to o celých 9%. V mužské kategorii je vývoj stabilnější. V oblasti základního vzdělání i středoškolského zůstával počet jedinců mužské části populace poměrně nezměněn. Procento vysokoškolsky vzdělaných mužů oproti tomu vzrostlo o 5 bodů. Z grafu je zřejmý poměrný posun k vyrovnávání situace v oblasti nejvýše dosaženého vzdělání.

4.1.1.2 Předpověď vývoje vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva ČR

V příloze číslo 1 jsou procentuální určení množství žen s vysokoškolským vzděláním od roku 1995 zaokrouhlena na 1 desetinné místo. Je evidentní, že jejich počet má rostoucí charakter, mezitím co v roce 1995 bylo naměřeno 5,7%, v roce 2015 bylo možno nalézt mezi obyvatelkami ČR již 17,8% vysokoškolsky vzdělaných.

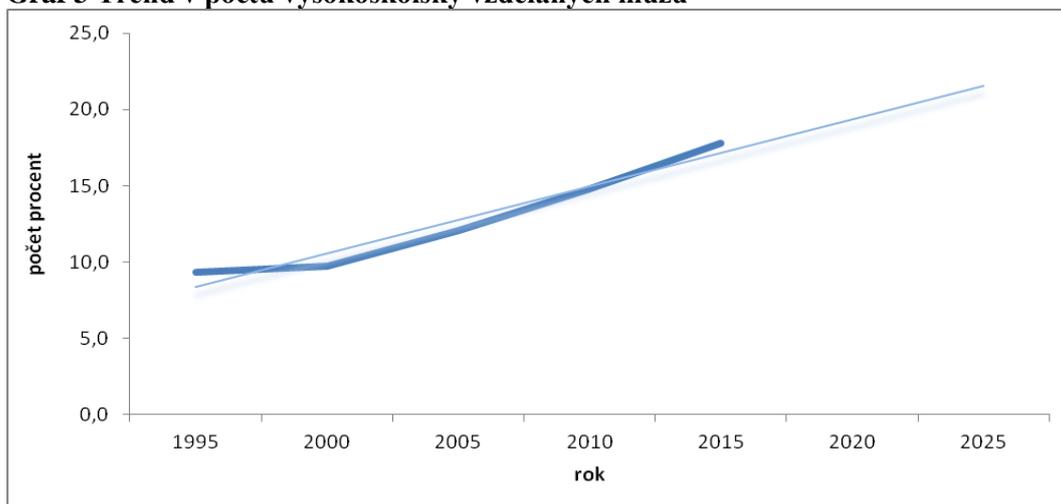
Pomocí programu Microsoft Excel, který je součástí MS Office, byla následně vytvořena predikce pro rok 2020 a 2025, s využitím funkce LINTREND, jejíž úloha spočívá ve vytváření předpovědí na základě existujících dat. Je pouze bazální a orientační, za dodržení naprosto stejných podmínek. V roce 2020 by při zachování stávajícího trendu mělo dojít ke zvýšení procenta vysokoškolsky vzdělaných žen o 1,6 bodu, o 5 let později by se počet měl zvýšit o další 1 procento.

Graf 2 Trend v počtu vysokoškolsky vzdělaných žen v České republice mezi lety 1995-2025



Vlastní tvorba. Zdroj: *Zaostřeno na ženy a muže*; Praha: Český statistický úřad, 2016.

Graf 3 Trend v počtu vysokoškolsky vzdělaných mužů



Vlastní tvorba. Zdroj: *Zaostřeno na ženy a muže*; Praha: Český statistický úřad, 2016.

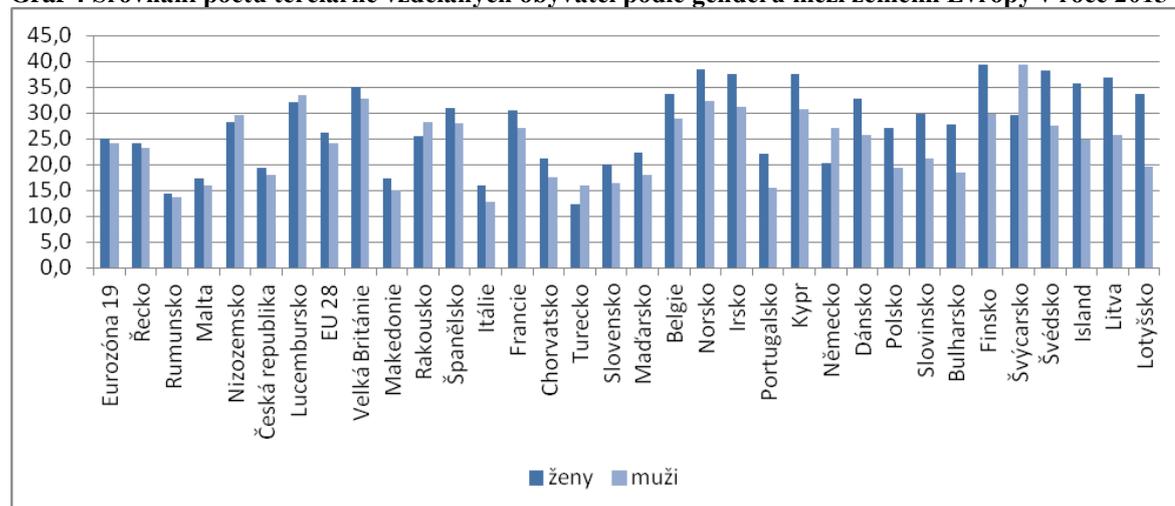
Při srovnání vývojových trendů mužů a žen je možno narazit na velmi podobné tendence. U obou pohlaví je zřejmá rostoucí křivka počtu vysokoškolsky vzdělaných. Jak je patrné z tabulek 2 a 3, v konečném důsledku by při dodržování naprosto stejného trendu mohlo

dojít po roce 2020 k překlenutí do fáze, kdy by vysokoškolsky vzdělaných žen více než mužů, v roce 2025 o 0,9%.

4.1.1.3 Porovnání terciárně vzdělaných v ČR se zeměmi EU

V následujících datech je zahrnuto obyvatelstvo pouze v kategorii 15-74 let oproti naměřeným hodnotám výše, které počítají s veškerým obyvatelstvem, proto se zde setkáváme s poněkud rozdílnými hodnotami, než které jsou naměřeny výše.

Graf 4 Srovnání počtu terciárně vzdělaných obyvatel podle genderu mezi zeměmi Evropy v roce 2015



Vlastní tvorba. Zdroj: *Zaostřeno na ženy a muže*; kód publikace: 290027-16. Praha: Český statistický úřad, 2016. ISBN 978-80-7440-163-3

V grafu jsou zaznamenány procentuální vyjádření hodnot počtů žen a mužů s terciárním vzděláním v zemích Evropské unie a také Makedonie, Islandu, Norska, Švýcarska a Turecka. Země jsou seřazeny sestupně podle rozdílu mezi pohlavími. Česká republika se umístila na pátém místě (bez Eurozóny 19), dokonce i nad hodnotami EU 28. Z těchto údajů je patrné, že ve většině zemí Evropy se v roce 2015 setkáváme s větším podílem (27 z 32) vysokoškolsky vzdělaných žen než mužů. Více terciárně vzdělaných mužů je pouze v Nizozemsku, Lucembursku, Rakousku, Turecku, Německu a Švýcarsku, přičemž v Německu i Švýcarsku se lze vyjádřit o poněkud markantním rozdílu. V případě Německa se jedná o 6,9% a v případě Švýcarska je rozdíl 9,8%. Před Českou republikou jsou již jen Řecko, Rumunsko, Nizozemsko a Malta.

4.1.2 Zaměstnanost a nezaměstnanost

Zaměstnanost a nezaměstnanost obyvatelstva určité země jsou zásadní při měření ekonomické situace a také situace na trhu práce. Z tohoto hlediska by tedy pro rovnost příležitostí mužů i žen na trhu práce měla být dodržena stejná zaměstnanost i nezaměstnanost z genderové perspektivy.

4.1.2.1 Zaměstnanost

V České republice je dle měření Eurostatu z celkového počtu žen zaměstnaných 62,4% a mužů 77,9%. Terciárně vzdělaných je zaměstnaných 90,4% a žen 75,7%. V souvislosti s výpočty z kapitoly 2.1. *Vzdělání* vyplývá, že i když je žen s terciárním vzděláním stejně/mírně více než mužů, zaměstnaných jich je v této kategorii méně (o 14,7). Dalším hlediskem, které zobrazuje stav genderovou vyrovnanost na poli zaměstnanosti je poměr mezi zaměstnanými a zaměstnavajícími. Muži-zaměstnavatelé zaujímají o 2,9% vyšší záběh než ženy, na druhou stranu žen-zaměstnanek je o 8,1% více než mužů.

4.1.2.2 Nezaměstnanost

Indikátorem zdravé ekonomiky je, jako jeden z hlavních makroekonomických ukazatelů, nezaměstnanost na trhu práce. Nezaměstnanost je důsledkem ekonomické nerovnováhy na trhu práce mezi nabídkou a poptávkou (přebytek práce).¹¹⁸ Měří se pomocí míry

¹¹⁸ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 2. preprac. a dopl. vyd. Praha: C.H.Beck, 2001. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-387-6. s. 276

nezaměstnanosti. Platí princip, že čím je vyšší míra nezaměstnanosti, tím horší je situace na trhu a naopak. Ve své podstatě ovlivňuje i hrubý domácí produkt, jakožto další velice důležitý makroekonomický ukazatel. Jestliže je domácí produkt vysoký, nezaměstnanost je nízká, tento vztah platí i opačným směrem a nazývá se Okunův zákon.¹¹⁹

Míra nezaměstnanosti funguje jako bazální ukazatel situace s nezaměstnaností. Její výpočet se provádí na základě následujícího vzorce:

$$u = \frac{U}{L+U} (\%)$$

kdy u - míra nezaměstnanosti,
U - počet nezaměstnaných,
L - počet zaměstnaných.¹²⁰

Tento obecný vzorec využívá ve své podstatě při měření míry nezaměstnanosti i Český statistický úřad, který se právě měřením tohoto ukazatele zabývá. V současné době ho specifikuje jako podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku a nazývá ho jako Podíl nezaměstnaných osob¹²¹. Zatímco do roku 2012 se využívala metodologie odlišná, kdy se počítalo jen s ekonomicky aktivním obyvatelstvem. Z tohoto důvodu je nelehké poměřovat současnou situaci na českém trhu práce s dobou před rokem 2012.

Při měření OECD byla zjištěna míra nezaměstnanosti v celosvětovém měřítku. V tomto zjišťování se umístila Česká republika, s genderovou mezerou mezi mírami nezaměstnanosti mezi muži a ženami cca 1,8 % na 30. místě mezi 35 zeměmi.¹²² Horší postavení mají v této oblasti už jen státy Slovinsko, Slovenská republika, Španělsko, Turecko a Řecko.

V České republice je míra nezaměstnanosti žen v roce 2015 6,1% a mužů 4,2%. Zde je znatelný rozdíl mezi nezaměstnanými muži a ženami. V roce 2015 je pro Českou republiku

¹¹⁹ tamtéž. s. 289

¹²⁰ HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie: středně pokročilý kurz*. Praha: C. H. Beck, 2002. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-737-5. s.

¹²¹ HOLÝ, Dalibor a Viktorie PLÍVOVÁ. Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. In: *Czso.cz* [online]. Praha, 2012 [cit. 2017-02-28]. Dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

¹²² příloha č. 3 Srovnání míry nezaměstnanosti mezi muži a ženami mezi zeměmi Evropy v roce 2015 (v %)

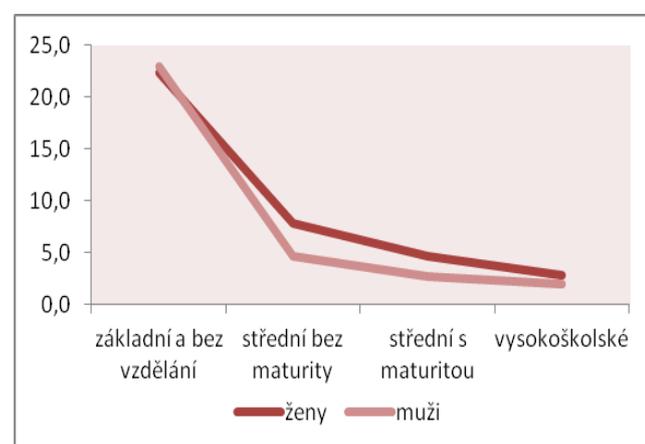
počítáno s obecnou míra nezaměstnanosti 5,0%.¹²³ Obecná míra nezaměstnanosti v České republice v roce 2015 rozdělena podle vzdělání má, od základního po vysokoškolské vzdělání, klesající charakter. Potvrzuje hypotézu, že čím vyšší je stupeň vzdělání, tím nižší je míra nezaměstnanosti. Mezi muži a ženami panuje rozdíl v míře nezaměstnanosti na všech stupních vzdělání. Ženy jsou vystavovány vyšší míře nezaměstnanosti na poli středně vzdělaných bez maturity, středně vzdělaných s maturitou a v neposlední řadě i u vysokoškolsky vzdělaných.

Tabulka 1 Míra nezaměstnanosti podle stupně vzdělání mezi muži a ženami v roce 2015 (v %)

stupeň vzdělání	Ženy	muži
základní a bez vzdělání	22,4	23,0
střední bez maturity	7,8	4,7
střední s maturitou	4,7	2,7
Vysokoškolské	2,8	2,0

Vlastní tvorba. Zdroj: *Zaostřeno na ženy muže*; Český statistický úřad, 2016

Graf 5 Míra nezaměstnanosti podle stupně vzdělání mezi muži a ženami v roce 2015 (v %)



Vlastní tvorba. Zdroj: *Zaostřeno na ženy muže*; Český statistický úřad, 2016

4.1.3 Mzdy

V teoretické části bylo vysvětleno, že pro zachování rovných příležitostí by měl zaměstnavatel zajišťovat rovnost v oblasti zajišťování odměn. "*Pojem „mzda“ můžeme jednoduše vysvětlit jako odměnu za práci v určitém pracovním poměru.*"¹²⁴

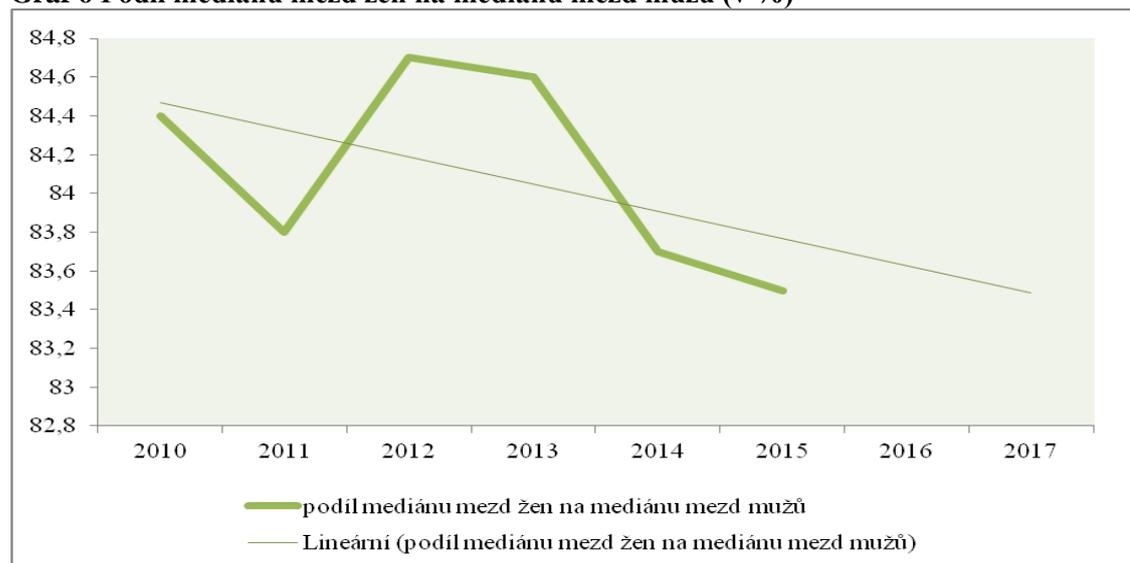
¹²³ Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let. *Český statistický úřad: Veřejná databáze*

¹²⁴ *Mzdy* [online]. 2014 [cit. 2017-03-01]. Dostupné z: http://www.ministerstvomfinanci.cz/detail-clanku/43_mzdy.html

V souvislosti s rozdílností odměňování se používá termín gender wage/pay gap (GPG). Volně přeloženo jako "genderová platová/mzdová mezera". Jedná se o ukazatel, který značí rozdílnost v odměňování mužů a žen na stejné pozici.

ČSÚ definuje GPG jako " *relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen (vztážený k mediánu, mzdy mužů)*. Vyjadřuje se v %. Vyšší GPG v některé z kategorií nemusí nutně znamenat existenci diskriminace. Z větší části lze rozdíl vysvětlit působením dalších faktorů s odlišnou strukturou u mužů a u žen (kromě vzdělání se jedná například o odvětví, zaměstnání, počet odpracovaných hodin, atd.)"¹²⁵ Eurostat oproti ČSÚ definuje GPG takto: neupravený gender pay gap“, který definuje jako "rozdíl mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem mužů a žen vyjádřený jako procento z průměrné hrubé hodinové mzdy mužů"¹²⁶.

Graf 6 Podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů (v %)

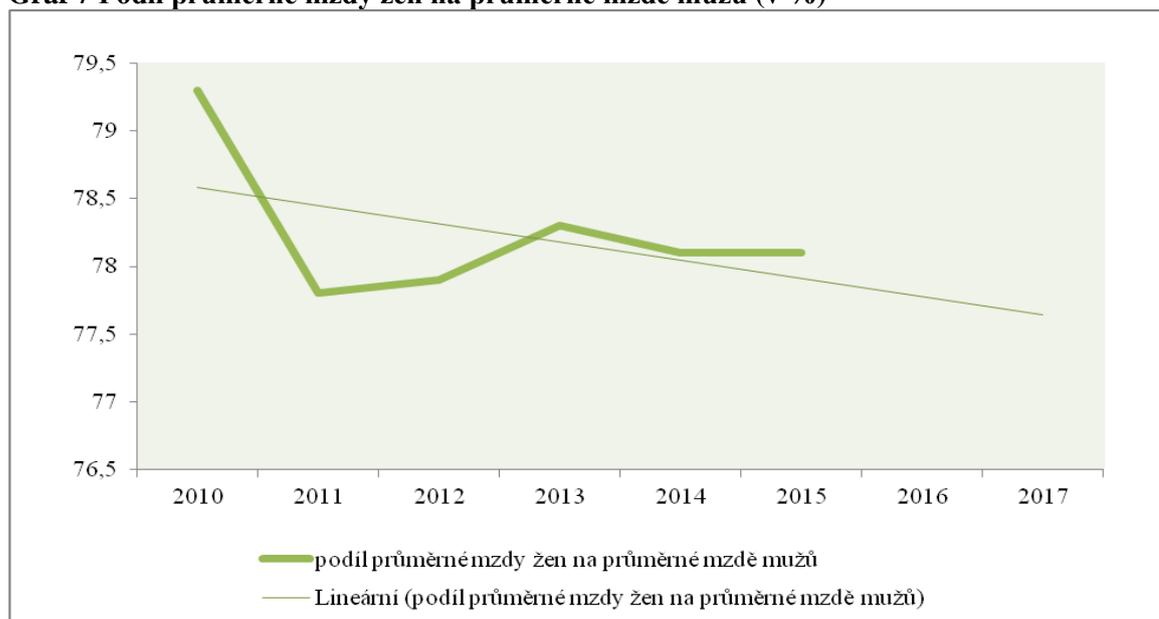


Vlastní tvorba. Zdroj: *Zaostřeno na ženy a muže*; Praha: Český statistický úřad, 2016.

¹²⁵ Gender: Práce a mzdy - Metodika. Český statistický úřad [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pracemzdy-metodika

¹²⁶ Glossary: Gender pay gap (GPG). Eurostat statistics explained [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_\(GPG\)](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_(GPG))

Graf 7 Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů (v %)

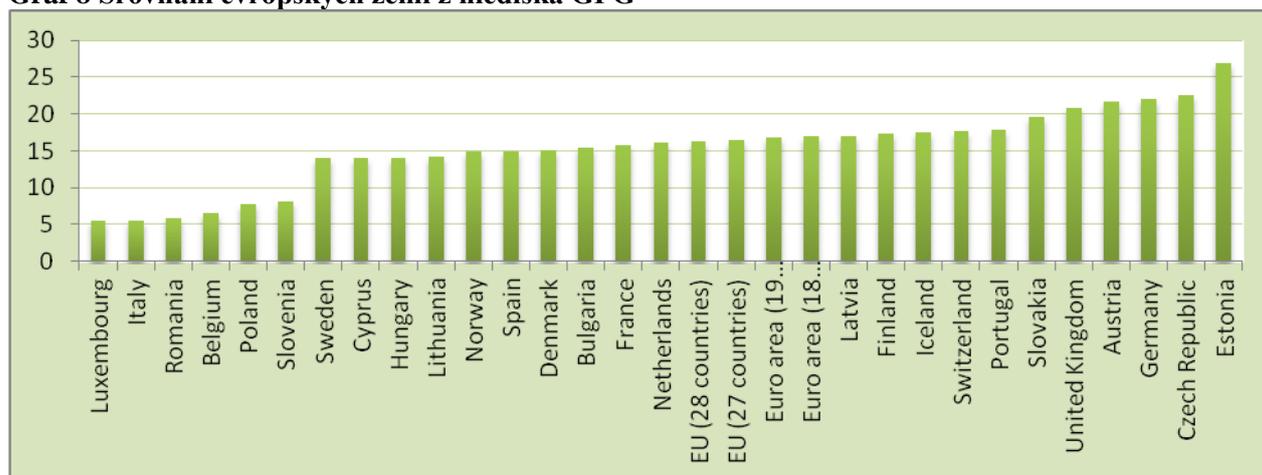


Vlastní tvorba. Zdroj: *Zaostřeno na ženy a muže*; Český statistický úřad, 2016.

V grafech 6 a 7 je uveden procentuální rozdíl mezi muži a ženami na poli finančního ohodnocení. Zřetelně vyplývá, že ženy dostávají za stejnou práci stejné hodnoty o 21,9 % (z hlediska průměrných mezd) méně než muži. V mediánovém pojetí jde o 16,5 %.

Výše podílu mezd žen na mužských mzdách z tohoto hlediska projevuje mírně klesající tendenci, co se týče i budoucích období, za která ještě v tuto chvíli nejsou data dostupná. Ale byla použita funkce LINTREND pro následující dva roky.

Graf 8 Srovnání evropských zemí z hlediska GPG



Vlastní tvorba. Zdroj: *Gender pay gap in unadjusted form*; Eurostat. 2016

V porovnání se zeměmi podléhající měření Eurostatu je Česká republika na druhém místě z hlediska výše gender pay gap. GPG se pro Českou republiku uvádí jako 22,5 %. Horší postavení z hlediska rozdílů mezd mužů a žen má v Evropě již jen Estonsko.

4.1.4 Sociální zázemí

V teoretické části bylo uvedeno, že v současné době stále platí, že ženy jsou na trhu práce vnímány především jako ženy-matky. Statisticky se tato skutečnost dá podložit vzhledem k poměru mezi počtem žen na rodičovské dovolené v kontrastu proti mužům.

Tabulka 2 Průměrný měsíční počet mužů a žen na rodičovské dovolené v ČR

rok	Ženy	Muži	Celkem	ženy v %	muži v %
2010	331514	5446	336960	98,38	1,62
2014	273510	5128	278638	98,16	1,84
2015	272257	5156	277413	98,14	1,86

Vlastní tvorba. Zdroj: *Zaostřeno na ženy a muže*; kód publikace: 290027-16. Praha: Český statistický úřad, 2016. ISBN 978-80-7440-163-3

Na mateřskou dovolenou odchází v současné době více jak 98 % žen, oproti tomu mužů průměrně měsíčně za rok 2015 bylo v České republice naměřeno pouze necelá 2 %. Procento mužů je oproti ženám naprosto mizivé.

4.2 Dotazníkové šetření

V rámci vlastního výzkumu bylo provedeno dotazníkové šetření. Dotazník s 22 otázkami byl vyplněn ženami i muži napříč věkovými kategoriemi i stupni dosaženého vzdělání. V konečném důsledku je vytvořen rozbor na základě 256 responsí. Respondenti pochází z různých koutů České republiky, nejčastěji ale z Mostu a Prahy.

V první fázi výzkumu byly stanoveny hypotézy vztahované k rovnosti příležitostí mužů a žen na trhu práce. Hypotézy byly definovány takto:

H1: Ženy a muži nemají rovné postavení na trhu práce v ČR z pohledu žen.

H2: Nejčastějším projevem diskriminace žen na trhu práce je neumožnění oprávněného kariérního postupu.

H3: Muži se častěji vyskytují na vyšších postech v pracovní hierarchické struktuře.

H4: Nadpoloviční většina žen se setkala s diskriminací v zaměstnání.

H5: Ženy ve většině případů diskriminační jednání neřeší žádnými dostupnými prostředky.

H6: Ženy mají povědomí o platné antidiskriminační legislativě.

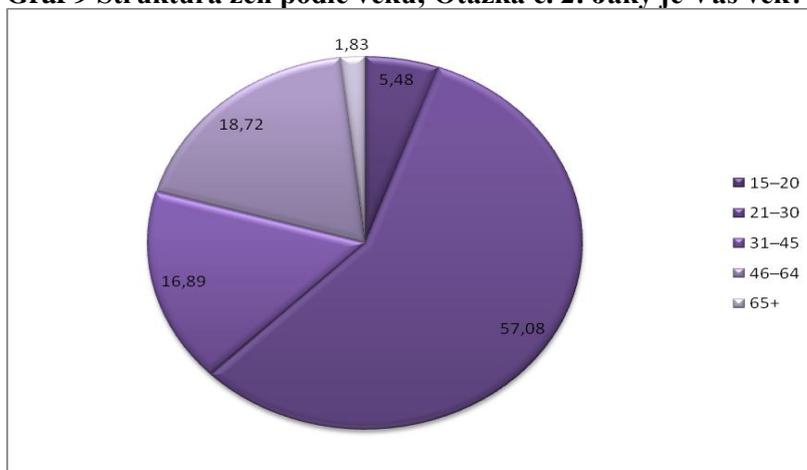
V hypotézách se zrcadlí oblasti zkoumání, především názory na diskriminaci a její projevy.

4.2.1 Rozbor zjištěných dat

Otázka č. 1: Jaké je Vaše pohlaví?

Dotazník byl koncipován primárně pro ženskou část populace, avšak někteří muži ho také vyplnili a nabízí tak pohled na problematiku také z mužské perspektivy. Z počtu finálně zaznamenaných odpovědí byli nashromážděny výsledky od 37 mužů a 219 žen. Veškeré odpovědi jsou rozebrány z ženského pohledu a v případě kdy byl výsledek mužských odpovědí výrazně odlišný od těch ženských je zde uvedeno i srovnání.

Graf 9 Struktura žen podle věku; Otázka č. 2: Jaký je Váš věk? (v %)

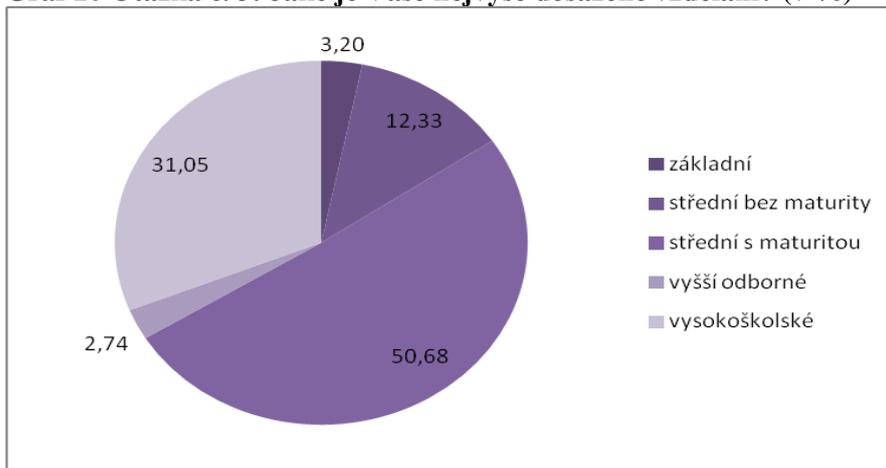


Vlastní tvorba. Zdroj: vlastní data.

Otázka č. 2: Jaký je Váš věk?

Respondentky byly dotázány na věk povinnou otázkou. Odpověď na tento dotaz přinesla možnost rozřazení respondentek podle věkových skupin. Je patrné, že nadpoloviční většinu dotázaných tvořily ženy ve věku 21–30 let. Následně s necelými 19 % se jednalo o věkovou kategorii 46–64 let.

Graf 10 Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání? (v %)

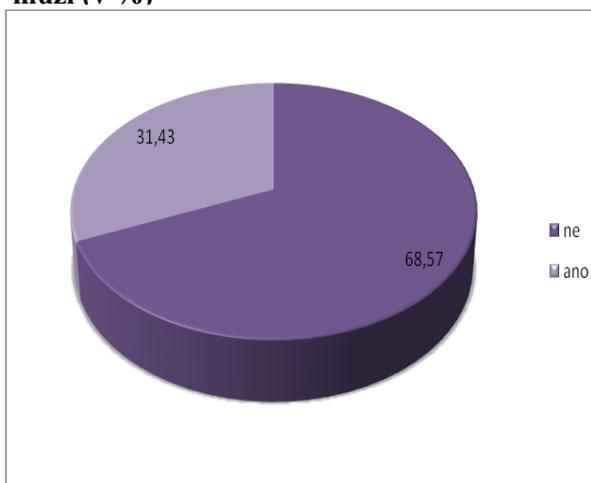


Vlastní tvorba. Zdroj: vlastní data.

Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?

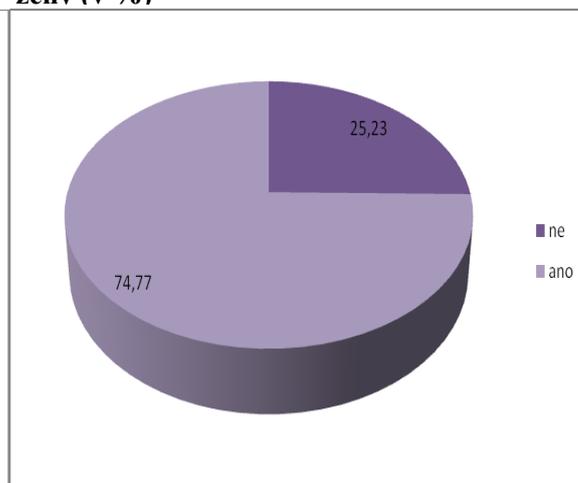
Další analytickou otázkou je otázka vztahena na vzdělání. Vztahuje se k nejvýše dosaženému vzdělání a je potřebná v souvislosti s rozbořením vztahu mezi vzděláním a názory a zkušenostmi s diskriminací na pracovním trhu.

Graf 12 Otázka č. 4: Myslíte si, že jsou ženy oproti mužům diskriminovány na trhu práce? muži (v %)



Vlastní tvorba. Zdroj: vlastní data.

Graf 11 Otázka č. 4: Myslíte si, že jsou ženy oproti mužům diskriminovány na trhu práce? ženy (v %)

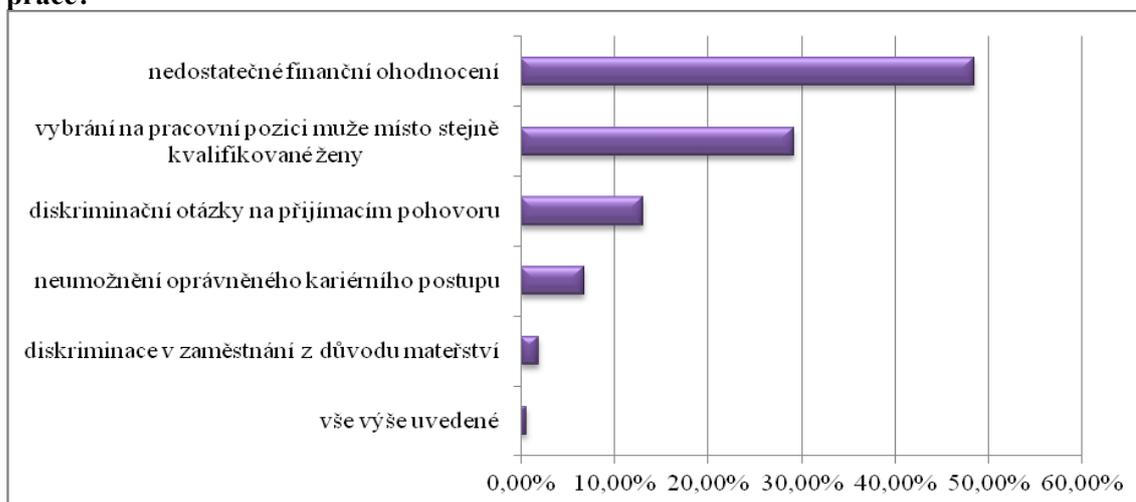


Vlastní tvorba. Zdroj: vlastní data.

Otázka č. 4: Myslíte si, že jsou ženy oproti mužům diskriminovány na trhu práce?

V této otázce je zkoumáno, jestli se ženy domnívají, že jsou oproti mužům na trhu práce diskriminovány. Otázka se tedy zaměřuje na první hypotézu: Ženy a muži nemají rovné postavení na trhu práce v ČR z pohledu žen. Diskriminace je vzata jako přirozený indikátor nerovnosti. V tomto případě je uvažována nejen perspektiva žen, ale i mužů, vzhledem k naprosto rozdílným výsledkům v této oblasti. Muži z 68,57 % nemají pocit, že by ženy byly na trhu práce diskriminovány. Ženy oproti tomu cítí diskriminaci ze strany mužů, odpověď "ano" vyjádřilo 74,77 % žen. Hypotézu o nerovném postavení žen na trhu z pohledu žen lze tedy potvrdit.

Graf 13 Otázka č. 5: Co podle Vás patří mezi nejčastější projevy diskriminace žen na trhu práce?



Vlastní tvorba. Zdroj: vlastní data.

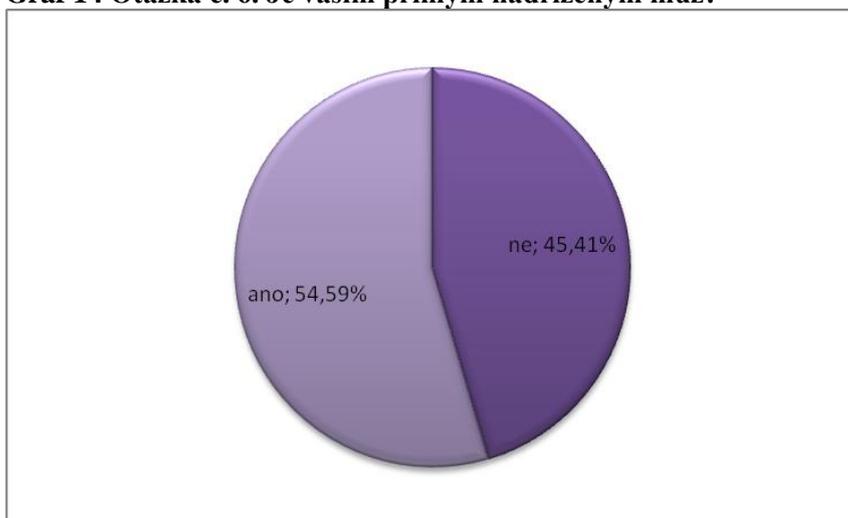
Otázka č. 5: Co podle Vás patří mezi nejčastější projevy diskriminace žen na trhu práce?

Dotaz č. 5 je vztážen k projevům diskriminace žen v zaměstnání. Vychází z odpovědí žen, které zodpověděli předchozí otázku "ano". Ženy dostaly možnost doplnění mimo nabízených odpovědí i svou vlastní odpověď. Tyto response se týkaly především projevů nerovnosti spojených s mateřstvím, byly tedy sdruženy do souhrnné oblasti "diskriminace v zaměstnání z důvodu mateřství". Byly zaměřeny především na projevy spojené s neochotou zaměstnavatele prodlužovat pracovní smlouvy zaměstnankyním po mateřské dovolené.

Nejvíce zásadním se stal podle vzorku žen projev diskriminace, pro který byl použit souhrnný název "nedostatečné finanční ohodnocení". S 48,45 % se umístil s naprostou převahou na prvním místě. Za ním se s 29,19 % umístilo "vybrání na pracovní pozici muže místo stejně kvalifikované ženy" a následovaly "diskriminační otázky na přijímacím pohovoru" s něco málo přes 13% účastí.

Tato otázka má závislou vazbu na H2, tedy hypotézu v následujícím znění: "Nejčastějším projevem diskriminace proti ženám je neumožnění oprávněného kariérního postupu." Respondentky v této oblasti hypotézu nepotvrdily a jsou přesvědčeny, že častěji dosahují ženy nižšího finančního ohodnocení. H2 se touto otázkou zamítá. Nejčastějším projevem diskriminace proti ženám není neumožnění oprávněného kariérního postupu.

Graf 14 Otázka č. 6. Je vaším přímým nadřízeným muž?

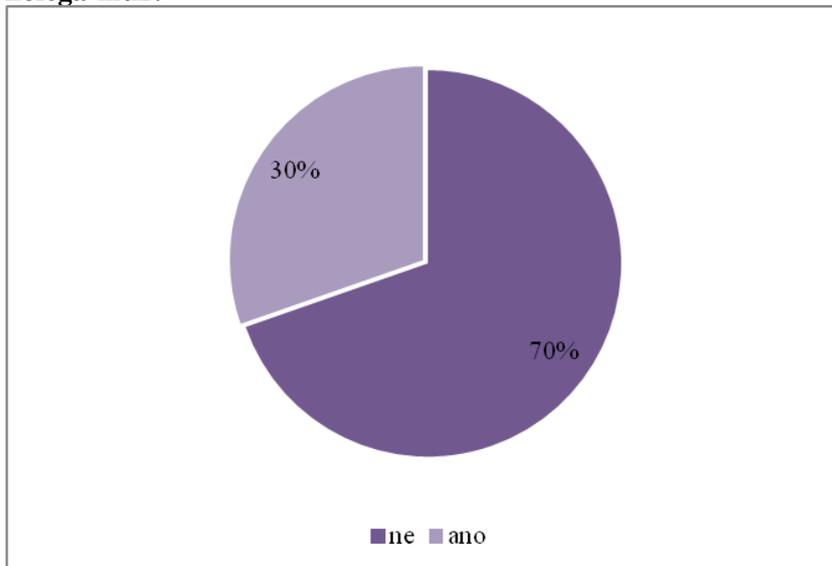


Vlastní tvorba. Zdroj: vlastní data.

Otázka č. 6. Je vaším přímým nadřízeným muž?

V otázce číslo 6 bylo zkoumáno, zda jsou ženy zaměstnány pod mužským nadřízeným a vztahuje se k H3: Muži se častěji vyskytují na vyšších postech v pracovní hierarchické struktuře. Ženy tuto hypotézu svými odpověďmi (z 54,59 %) potvrdily. Tato situace vypovídá o nestejném postavení na trhu z hlediska hierarchické struktury.

Graf 15 Otázka č. 8: Myslíte si, že byste byl/a povýšena spíše než Váš stejně kvalifikovaný kolega-muž?



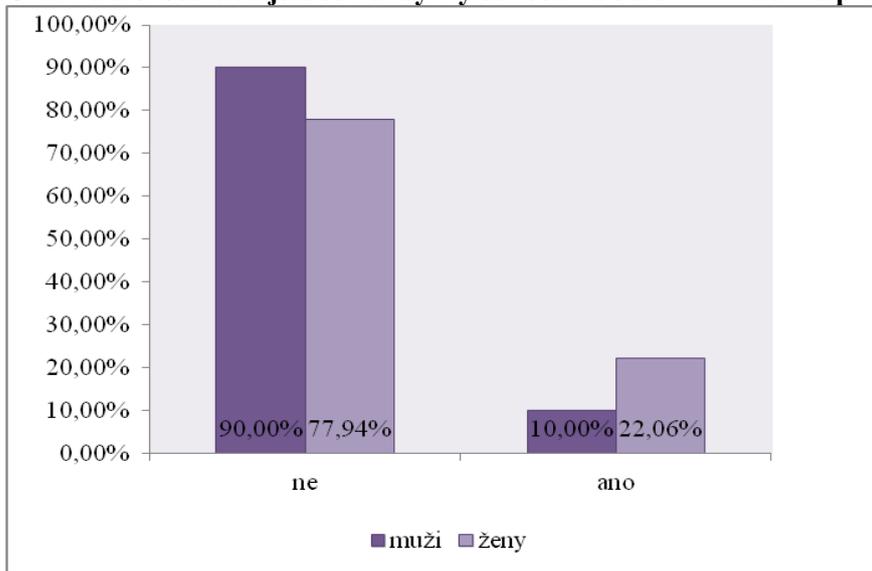
Vlastní tvorba. Zdroj: vlastní data.

Otázka č. 7: Máte v současném zaměstnání reálnou možnost kariérního postupu?

Otázka č. 8: V případě zodpovězení předchozí otázky "ano", myslíte si, že byste byl/a povýšena spíše než Váš stejně kvalifikovaný kolega-muž?

Otázky č. 7 a č. 8 spolu souvisí, proto jsou vyhodnoceny společně. Otázka č. 8 je přednější oproti otázce č. 7, která je pouze výchozí pro potřeby následující otázky. Muži byli z této části výzkumu vyčleněni. Ženy odpovídaly na otázku ze 70 % negativně. Valná většina tedy nenabývá dojmu, že by měly větší šanci na povýšení než jejich stejně kvalifikovaný kolega mužského pohlaví. Výsledný poznatek také svědčí o nedůvěře žen ve své vlastní schopnosti a potvrzuje teorii skleněného stropu.

Graf 16 č. 9 Setkal/a jste se někdy Vy sám/sama s diskriminací na pracovišti?

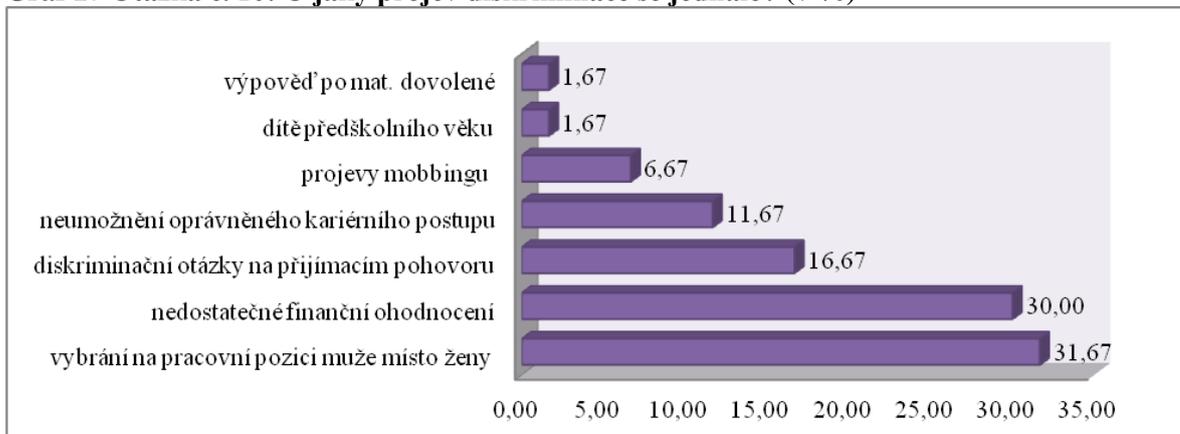


Vlastní tvorba. Zdroj: vlastní data.

Otázka č. 9 Setkal/a jste se někdy Vy sám/sama s diskriminací na pracovišti?

Velmi pozitivní výsledek přineslo sledování naměřených hodnot v oblasti vlastních zkušeností s diskriminací. Zde bylo učiněno rozhodnutí zaznamenat mužské i ženské odpovědi zvlášť a vytvořit tak srovnání mezi pohlavími. Velmi pozitivní je ovšem celkový výsledek, kdy pouze cca 22 % žen uvádí, že byly diskriminovány na trhu práce. Toto číslo není tak vysoké, ale je rozdílné oproti mužům o více jak 12 %. Je patrné, že se tedy ženy setkávají s diskriminací na trhu práce častěji než muži.

Graf 17 Otázka č. 10: O jaký projev diskriminace se jednalo? (v %)

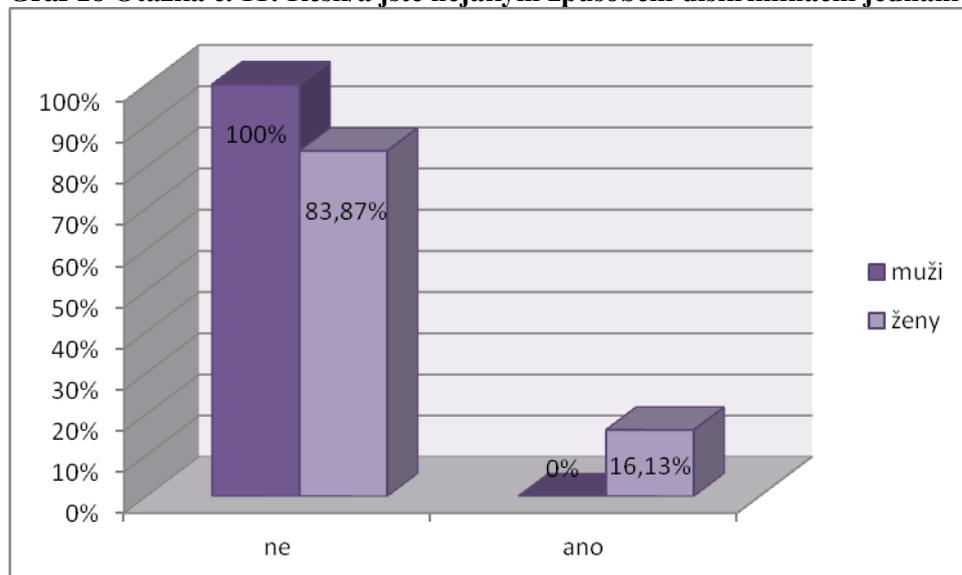


Vlastní tvorba. Zdroj: vlastní data

Otázka č. 10: O jaký projev diskriminace se jednalo?

Graf 14 se vztahuje k projevům diskriminace fakticky diskriminovaných žen. Na prvních dvou příčkách se nacházejí "vybrání na pracovní pozici muže místo stejně nebo více kvalifikované ženy" a "nedostateční finanční ohodnocení". Druhé z uvedených koresponduje se zjištěním, že se ženy domnívají, že nejpočetnějším projevem diskriminace obecně jsou mzdové rozdíly. Ženy, které byly v minulosti diskriminovány se nejčastěji setkaly s diskriminací typu upřednostnění stejně kvalifikovaného nebo méně kvalifikovaného muže. Hypotéza 2 je v tomto případě potvrzena.

Graf 18 Otázka č. 11: Řešil/a jste nějakým způsobem diskriminační jednání?

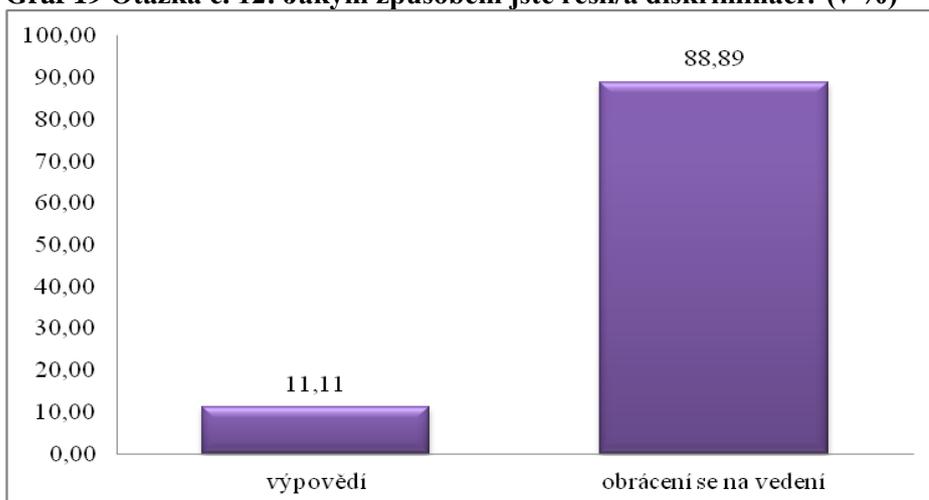


Vlastní tvorba. Zdroj: vlastní data

Otázka č. 11: Řešil/a jste nějakým způsobem diskriminační jednání?

Z 85 % respondentky, které přiznaly, že se v minulosti setkaly s diskriminací, tuto diskriminaci neřešily žádným z dostupných prostředků. Zbývající procento zodpovědělo tuto otázku kladně a to tedy, že jednaly proti diskriminačnímu jednání, které jim bylo způsobeno. Z celkového vzorku 7 mužů neřešil ani jeden z nich újmy způsobené diskriminací. Hypotéza, která se vztahuje k řešení diskriminačního jednání (H5: Ženy ve většině případů diskriminační jednání neřeší žádnými dostupnými prostředky.), se vyhodnocením této otázky přijímá.

Graf 19 Otázka č. 12: Jakým způsobem jste řešil/a diskriminaci? (v %)

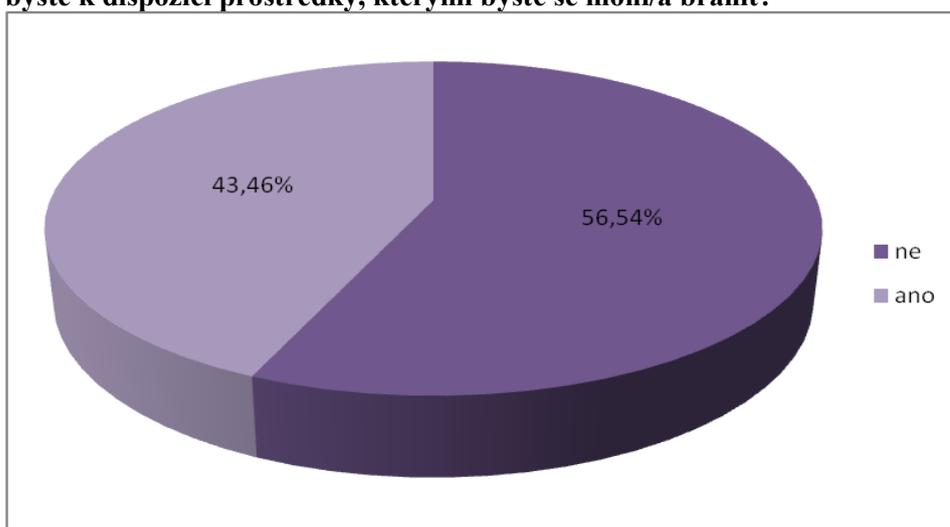


Vlastní tvorba. Zdroj: vlastní data.

Otázka č. 12: Jakým způsobem jste řešil/a diskriminaci?

Ženy, které zodpověděly kladně obě dvě předešlé otázky, měly možnost vyjádřit, jakým způsobem řešení v jejich případě probíhalo. Byl jim nabídnuty tyto možnosti: obrácení se na vedení, obrácení se na příslušný kontrolní či nadřízený orgán (např. úřad práce nebo inspektorát práce), soudní cesta, jiným způsobem. Z konečného vzorku 10 žen, které diskriminační jednání řešilo, uvedlo 11,11 %, že podaly v této situaci výpověď a 88,89 % se obrátilo na vedení v podniku.

Graf 20 Otázka č. 13: Myslíte si, že kdybyste byl/a v zaměstnání diskriminovaný/á, měl/a byste k dispozici prostředky, kterými byste se mohl/a bránit?

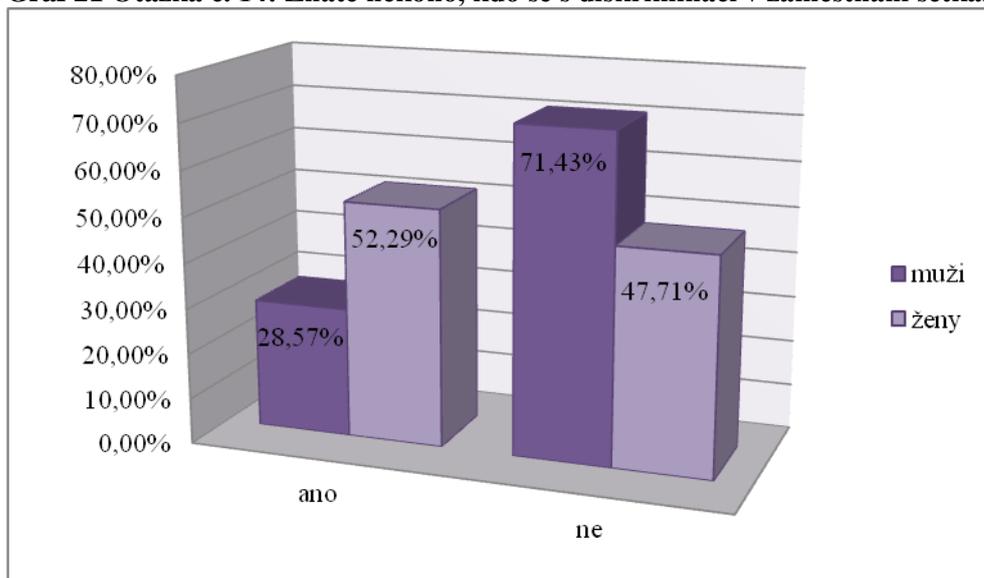


Vlastní tvorba. Zdroj: vlastní data.

Otázka č. 13: Myslíte si, že kdybyste byl/a v zaměstnání diskriminovaný/á, měl/a byste k dispozici prostředky, kterými byste se mohl/a bránit?

Dotaz byl položen pouze ženám, které odpověděly na otázku, zda byly diskriminovány, záporně. Respondentky z větší části proklamují, že v případě diskriminačního jednání v zaměstnání by neměly možnost se proti těmto akcím bránit a to z 56,54 %.

Graf 21 Otázka č. 14: Znáte někoho, kdo se s diskriminací v zaměstnání setkal?

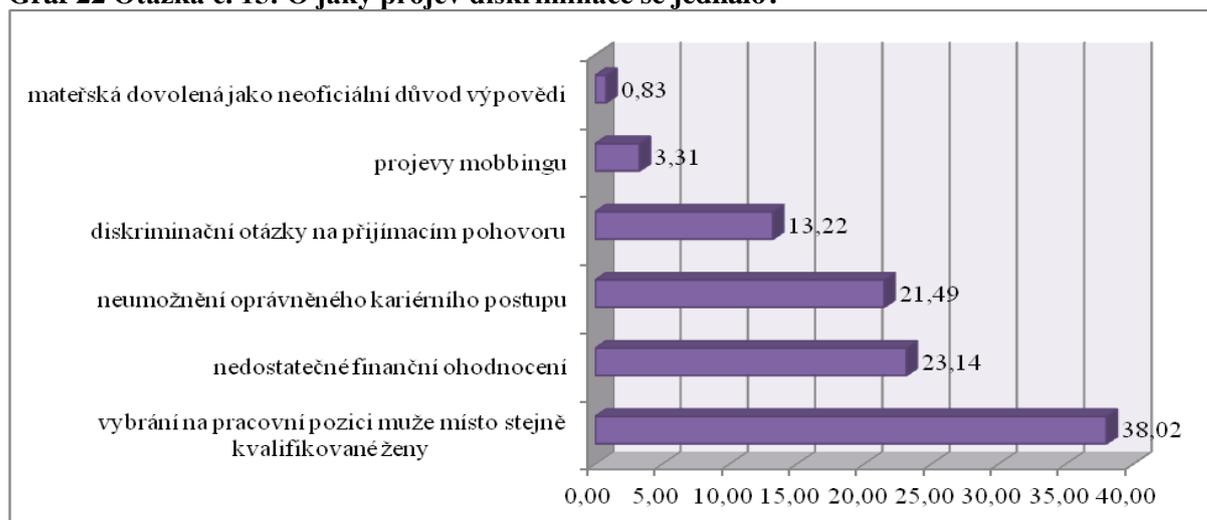


Vlastní tvorba. Zdroj: vlastní data

Otázka č. 14: Znáte někoho, kdo se s diskriminací v zaměstnání setkal?

Při dotazu o lidech v blízkém okolí respondentů, kteří měli zkušenosti s diskriminací, je zajímavý pohled mužů i žen. Zkušenosti jsou opačné. Muži většinou neznají nikoho, kdo se setkal s diskriminací (71,43%). Ženy na druhou stranu z 52,29% znají diskriminované osoby. Je více možných důvodů této nerovnosti. Jedním z důvodů, který se v této situaci nabízí je takový, že ženy, ač byly diskriminovány, nesvěřili se s tímto problémem mužům, ale osobám stejného pohlaví, proto nemají muži povědomí o problémech způsobených nerovnostmi na trhu.

Graf 22 Otázka č. 15: O jaký projev diskriminace se jednalo?



Vlastní tvorba. Zdroj: vlastní data

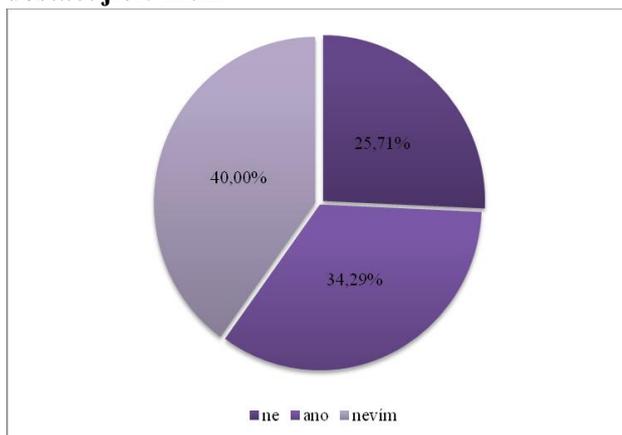
Otázka č. 15: O jaký projev diskriminace se jednalo?

Ti, kteří zodpověděli předchozí dotaz kladně, měli v následující otázce možnost upřesnit, jakým způsobem diskriminační jednání v rámci třetí osoby probíhalo. V oblasti projevy mobbingu jsou shrnuty vlastní odpovědi respondentek, které naznačovaly projevy šikany na pracovišti. Zajímavé a alarmující jsou například tyto odpovědi: "sexismus; jiný přístup k dané osobě na základě jejího pohlaví; podceňování pracovního výkonu na základě jejího pohlaví; osoba nechtěla řešit problém se ženou".

Nejčastěji se zde vyskytovalo "vybrání na pracovní pozici muže místo stejně kvalifikované ženy". Jednalo se o 38,02 %. Druhou nejvíce uváděnou odpovědí bylo "nedostatečné finanční ohodnocení" v 23,14 %. Za tímto projevem je "neumožnění oprávněného pracovního postupu" (21,49%).

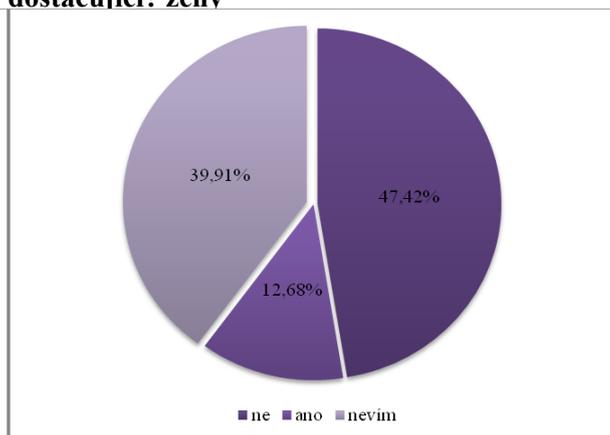
I v tomto případě se zamítá hypotéza 2: Nejčastějším projevem diskriminace proti ženám je neumožnění oprávněného kariérního postupu.

Graf 23 Otázka č. 16: Myslíte si, že je antidiskriminační legislativa z hlediska pohlaví dostačující? muži



Vlastní tvorba. Zdroj: vlastní data

Graf 24 Otázka č. 16: Myslíte si, že je antidiskriminační legislativa z hlediska pohlaví dostačující? ženy



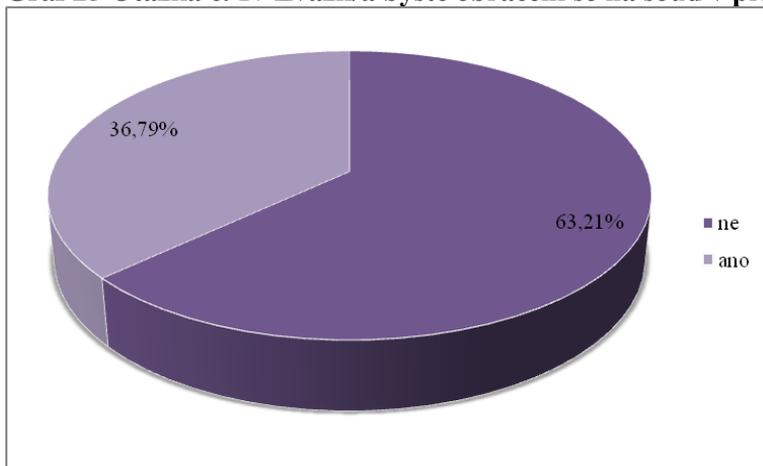
Vlastní tvorba. Zdroj: vlastní

Otázka č. 16: Myslíte si, že je antidiskriminační legislativa z hlediska pohlaví dostačující?

Byl zaznamenán pohled mužů i žen, jelikož byla dosažena značná rozdílnost názorů mezi pohlavími na toto téma. Muži si myslí, že je antidiskriminační legislativa v pořádku z 34,29%, největší část z nich ale o této legislativě nemá dostatečné informace a nedokázali určit, zda je dostatečná (40,00%). Ženy v 47,42% zaujímají stanovisko, že antidiskriminační legislativa není dostatečné a 39,91% žen nevědělo, zda zákony deklarují zákaz diskriminace dostatečně.

Poslední nadefinovaná hypotéza: "Ženy mají povědomí o platné antidiskriminační legislativě." je tedy potvrzena skutečností, že více žen se k legislativě vyjádřilo jako o problematice, která je/není dostatečně řešena.

Graf 25 Otázka č. 17 Zvážil/a byste obrácení se na soud v případě diskriminačního jednání?

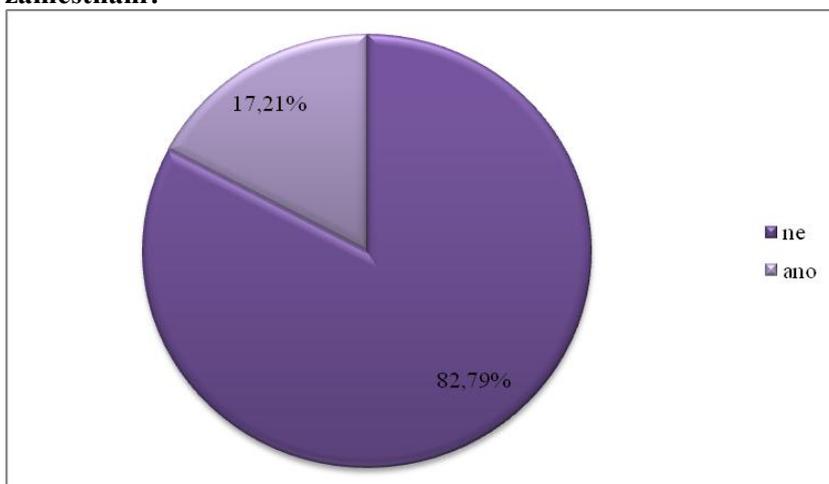


Vlastní tvorba. Zdroj: vlastní data

Otázka č. 17: Zvážil/a byste obrácení se na soud v případě diskriminačního jednání?

Ženy respondentky jsou přesvědčeny, že kdyby byly diskriminovány, nevyužily by možnosti vést soudní proces ani v hraniční situaci, a to 63,21% z nich. Na druhé straně 36,79% by tuto možnost zvážilo. Tato otázka úzce souvisí se znalostí antidiskriminační legislativy a pravděpodobně také určitou s nechtí vůči vedení soudních sporů obecně. Soudní spor by měl být rozhodné až krajním řešením, ale ženy by neměly mít pocit, že by neměly možnost diskriminaci soudní cestou řešit pravděpodobně s pocitem, že toto soudní jednání by nebylo úspěšné.

Graf 26 Otázka č. 18: Setkal/a jste se s obtěžováním, případně sexuálním obtěžováním, v zaměstnání?

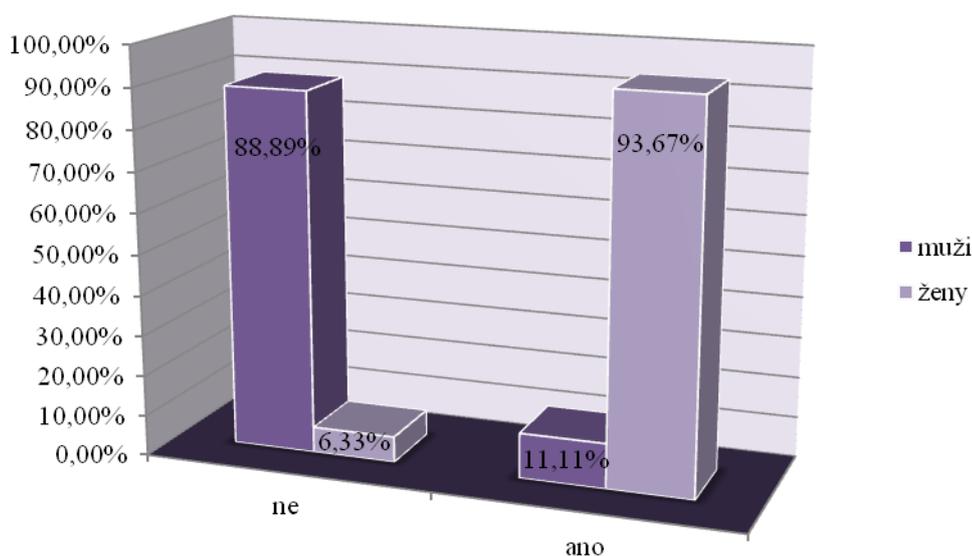


Vlastní tvorba. Zdroj: vlastní data

Otázka č. 18: Setkal/a jste se s obtěžováním, případně sexuálním obtěžováním, v zaměstnání?

Ženy byly dotázány, zda se v minulosti dostaly do kontaktu s obtěžováním nebo sexuálním obtěžováním na pracovišti nebo případně jestli znají jedince, kteří se s nějakou formou obtěžováním setkali. Pozitivním faktem se stává zjištění, že se s touto formou nerovností v zaměstnání nesetkávají ženy většinou. Oproti tomu má 17,21 % žen zkušenost s obtěžováním/sexuálním obtěžováním na pracovišti nebo někoho takového znají. Toto procento je v každém případě velmi vysoké. Znamená to, že každá šestá žena měla v minulosti tuto velice negativní zkušenost nebo zná někoho s touto negativní zkušeností.

Graf 27 Otázka č. 20: Byl/a jste s nimi na rodičovské dovolené vy?



Vlastní tvorba. Zdroj: vlastní data

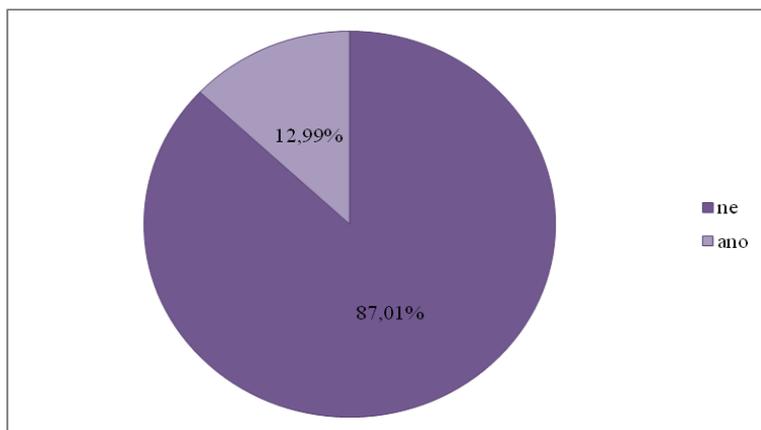
Otázka č. 19: Máte děti?

Otázka č. 20: Byl/a jste s nimi na rodičovské dovolené vy?

Následující otázky budou vždy souviset s odpovědí na otázku č. 19. Pokud byla odpověď kladná respondentky odpovídaly na další otázky, v případě záporné odpovědi se k nim většinou další otázky nevztahovaly. Z výsledků vyplývá, že procentu mužů, kteří chodí s

dětmi na mateřskou/rodičovskou dovolenou je ve vzorku respondentů naprosto mizivé a zanedbatelné. Ženy uvedly, že na rodičovské dovolené byl partner z 6 %. V případě mužů se jednalo o 11%, kteří byli z celkového počtu respondentů na rodičovské dovolené.

Graf 28 Otázka č. 21: Projevil Váš partner/ka ochotu jít s nimi na rodičovskou dovolenou?

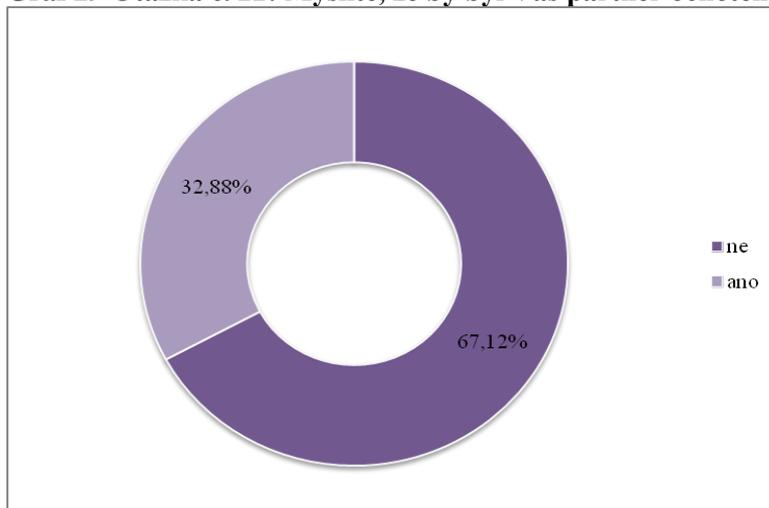


Vlastní tvorba. Zdroj: vlastní data

Otázka č. 21: Projevil Váš/Vaše partner/ka ochotu jít s nimi na rodičovskou dovolenou?

Tato otázka byla položena respondentkám, které odpověděly kladně na otázku spojenou s vlastnictvím potomků. 87 % žen odpovědělo, že jejich partner se při rozhodování, kdo z páru půjde na rodičovskou dovolenou, nevyjádřil, že by bylo možné, aby šel na rodičovskou dovolenou on.

Graf 29 Otázka č. 22: Myslíte, že by byl Váš partner ochoten jít na rodičovskou dovolenou?

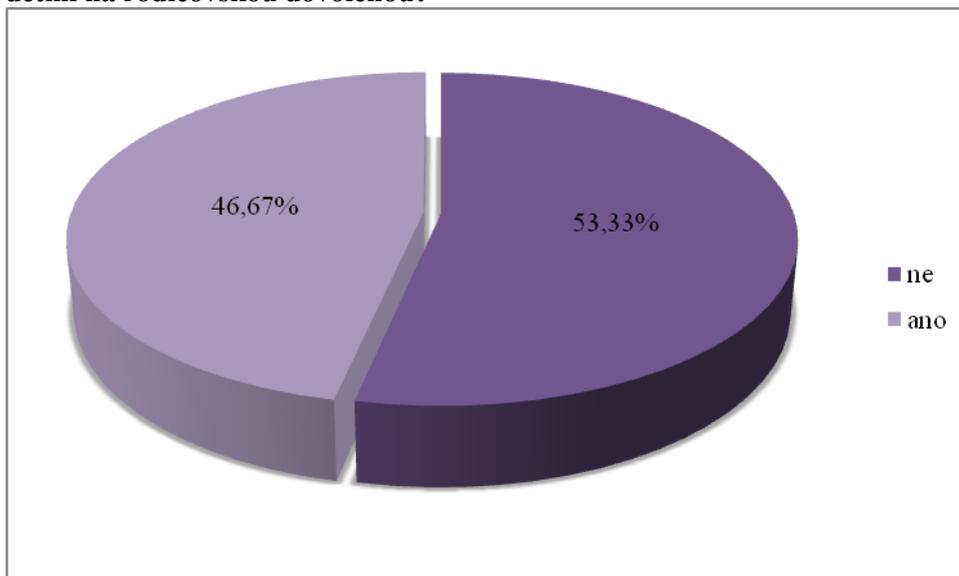


Vlastní tvorba. Zdroj: vlastní data

Otázka č. 22: Myslíte, že by byl Váš partner ochoten jít na rodičovskou dovolenou?

Dotaz byl položen pouze ženám s dětmi a partnerem. Mezitím co předchozí otázka se vztahovala k aktům, tato otázka je zaměřena čistě teoreticky. Týká se tedy domněnek, které mají ženy na základě názorů a postojů jejich partnerů. Ve valné většině (67,12%) je znatelná neochota mužské části populace v zůstávání na rodičovské dovolené i jen z teoretického hlediska.

Graf 30 Otázka č. 23: **Myslíte si, že by Váš současný partner byl ochoten jít s případnými dětmi na rodičovskou dovolenou?**



Vlastní tvorba. Zdroj: vlastní data

Otázka č. 23: Myslíte si, že by Váš současný partner byl ochoten jít s případnými dětmi na rodičovskou dovolenou?

Otázka číslo 23 byla položena pouze bezdětným ženám s partnerem. Tuto otázku zodpovídaly především ženy ve věkové kategorii 21-30 let. Většina (cca 53%) si nemyslí, že by byl jejich současný partner ochoten být s dětmi na rodičovské dovolené. Rozdíl mezi odpověďmi na tuto a předchozí otázku je znatelný. Možné odůvodnění se dá spatřit v souvislosti mezi věkovou kategorií respondentek, které otázky zodpovídaly. Ženy starší a s dětmi mají jiné a znatelnější zkušenosti.

5 Výsledky a diskuse

5.1 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření

Vzhledem ke skutečnosti, že výsledky šetření byly zjišťovány na vzorku 256 respondentů, je možné je interpretovat v obecnější rovině.

Ženy si nemyslí, že by měly rovné postavení na trhu práce oproti mužům, naopak muži jsou z větší části přesvědčeni, že diskriminace vůči ženám na trhu práce neprobíhá. V obecném měřítku právě toto neuvědomování si problému ze strany mužů, jako předních politických činitelů¹²⁷ může zapříčínovat slabší činnost ze strany vlády v rámci boji proti nerovnosti, která vzniká na trhu práce (již jen například z hlediska GPG).

Zajímavým zjištěním se jeví vztah mezi projevy diskriminace, o kterých se respondentky domnívají, že jsou nejčastějšími a projevy, které dotazované uvádějí jako reálné, které se jim nebo ženám v jejich okolí opravdu staly. Oproti domnělému nejčastějšímu projevu diskriminace: "nedostatečné finanční ohodnocení", se ženy nejčastěji setkávají s "vybráním na pracovní pozici muže místo stejně kvalifikované ženy". Tato skutečnost může být způsobena neumožněním zaměstnancům informovat se o výši mezd a odměn jejich kolegů.¹²⁸ Ženy tak jsou schopny určit, že nejčastějším projevem diskriminace je jejich nedostatečné finanční ohodnocení, ale ve většině případů je pro ně v praxi těžko určitelné, zda se jim tento případ stal, i protože v konečném důsledku neznají výši mezd kolegů.

V dalším okruhu otázek je patrné, že ženy nemají povědomí o antidiskriminační legislativě. V souvislosti s touto skutečností také uvádí, že by se neobrátily – v případě vykonávaného diskriminačního jednání zaměřeného na ně – na soud. Je patrné, že existuje formální rovnost, kterou je možno nalézt v legislativě, ale vzhledem k neznalosti této legislativy a evidentní nedůvěře žen k legislativě, je nutné zajistit i rovnost materiální.

¹²⁷ Muži zaujímají v současné době 79% většinu v poslanecké sněmovně a dokonce 91% většinu v senátu. (výpočet na základě počtu žen v těchto sektorech vlády, pozn. autora) Data z: Významné političky. *Fórum 50%* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/cz/politicky/databaze-politicek/vyznamne-politicky?jmeno=&strana=&uroven=Sen%C3%A1t&obdobi=sen%C3%A1t+2016-2022&button=vyhledej>

¹²⁸ Zákon č. 101/2000 Sb., (Zákon o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů)

V posledním okruhu se zrcadlí skutečnost, že ženy ve valné většině zůstávají na rodičovské dovolené s dětmi a nepociťují ochotu partnerů zastoupit je v této činnosti. Jako hlavní důvod i teoretické neochoty mužů zůstat s dětmi na rodičovské dovolené se nabízejí nadefinované genderové stereotypy.

Kladně se jeví vyhodnocení poslední otázky, kde je rozdíl mezi respondentkami, které si myslí, že by jejich partner nebyl ochotný jít na rodičovskou dovolenou poměrně menší oproti respondentkám s partnery, kteří by byli ochotni tuto úlohu převzít.

6 Závěr

Hlavním cílem práce bylo zjistit, zda existuje rovnost příležitostí mužů a žen na trhu práce v České republice. Ze statistických dat (GPG 22,5%) a z výsledků dotazníkového šetření (cca 69 % žen si myslí, že jsou ženy na trhu práce diskriminovány; cca 22 % diskriminovaných žen) je evidentní, že existuje materiální nerovnost na trhu práce.

Nechť jsou sektory, kde vzniká nerovnost příležitostí, určeny na základě vlastního výzkumu. Především se jedná o výši mezd, oblast hierarchické struktury firem a diskriminace při přijímání na pracovní pozice.

Projevy diskriminace byly zachyceny při dotazníkovém šetření a tvoří je podle vzorku respondentů především: nerovnost ve finančním odměňování mužů i žen, vybrání na pracovní pozici muže místo stejně kvalifikované ženy (úzce související s mateřstvím a očekávaným mateřstvím), neumožnění oprávněného kariérního postupu a diskriminační otázky na přijímacím pohovoru.

Možné příčiny diskriminace byly nastíněny již v teoretické části. Podle znalců, kteří se zabývají genderovou problematikou, se jedná o: genderové stereotypy (především ukotvené představy žena-matka), které se zrcadlí v jednání společnosti; segregace na trhu práce; skleněný strop a skleněný výtah. Autoři se také zmiňují o určitém podhodnocování schopností žen jimi samými. I výsledky dotazníkového šetření dokazují, že ženy nemají dostatečnou důvěru ve své schopnosti, například z hlediska nedostatečného sebevědomí při možnosti kariérního růstu. Odpovědi na otázku číslo 8 o kariérním postupu dále potvrzují existenci skleněného stropu a výtahu na trhu práce v České republice. Také při řešení diskriminačního jednání zůstávají pasivní, což může být způsobeno právě touto vlastností.

I přes českou a evropskou legislativu, která má jednoznačně antidiskriminační charakter a podporuje zásadu rovnosti, se v reálu na trhu práce ženy skutečně setkávají s nerovností příležitostí. Mezi formální a materiální rovností existuje určitý rozkol. Státní orgány mají funkci nejen zákonodárnou, ale také výkonnou, která je v tomto případě plněna nedostatečně. Chybí zde prostředky a mechanismy, které by dodržování rovnosti

zaručovaly. Na dodržování antidiskriminačního zákona má dohlížet ombudsmán, který má pouze tzv. měkké prostředky k řešení diskriminace. Jako nejvhodnější řešení se nabízí:

- Vytvoření samostatné nezávislé instituce, která by dohlížela na dodržování rovnosti na trhu práce a měla by k dispozici veškeré možné prostředky k podpoře rovnosti na trhu a perzekuování diskriminace. Měla by mít především pravomoc zastupovat oběť diskriminace při soudním řízení. Instituce tohoto typu by měla mít možnost se spolupodílet na legislativě po vzoru Mezinárodní organizace práce. Důležitá je také možnost pro jedince, aby mohli s touto institucí přímo komunikovat. V ideálním případě by bylo vytvořeno pracoviště minimálně v každém krajském městě.

Možných řešení problematiky jako celku se nabízí vícero druhů. Návrhy, jakými způsoby by se dala problematika nerovnosti příležitostí řešit, by mohly být následující:

- Povinné besedy ohledně projevů diskriminace na trhu práce pro studenty základních, středních a vysokých škol. Zásadní je informovanost budoucích participantů na trhu práce, kteří se mohou s diskriminací setkat již při prvním žádání o zaměstnání. V rámci přípravy na budoucí vykonávání zaměstnání by se mělo ošetřit, aby měli studenti povědomí o projevech diskriminace a především o možnostech řešení vzniklých situací. Studenti by měli mít dostatečné znalosti o institucích, na které je možné se obrátit v případě diskriminačního jednání.
- Školení pro zaměstnance ve firmách. V současné době se provádí povinně ve většině větších firem školení ohledně bezpečnosti práce. Ideální by bylo každoroční povinné školení o možných formách diskriminace na pracovišti a řešení těchto projevů.
- V souvislosti s předchozím bodem by měla být v každé firmě zavedena tzv. "horká linka", která by byla poskytnuta externím subjektem a na kterou by bylo možné zavolat, pokud by zaměstnanec pocítil diskriminační jednání ze strany kohokoli z jeho spolupracovníků. Externí subjekt by pak podle závažnosti diskriminace

vytvořila plán, jakým způsobem konkrétní projevy diskriminace řešit. Náhled externí firmy by mohl být důležitý v případě, kdy by se jednalo o diskriminaci způsobovanou především nadřízenými.

- V otázce diskriminace z hlediska mateřství by rozhodně pomohlo vytvoření zázemí pro děti zaměstnanců. Bylo by prospěšné zavedení firemních školek v rámci každého většího podniku, případně přetvoření firemního konceptu na tzv. "children friendly", kam se snaží v současné době posouvat moderní mezinárodní firmy.
- Jako jedním z nejvíce zásadních projevů diskriminace bylo určeno nedostatečné finanční ohodnocení. Tomuto by se dalo předcházet prostřednictvím povinností zaměstnavatelů poskytnout na požádání výši mezd každého zaměstnance podniku a mít povinnost případné rozdíly zdůvodnit objektivními podklady. Posledním návrhem v rámci zmíněné problematiky je nutnost změny stávající legislativy v případě zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů a také nutnost zákona nového vztahujícího se k zveřejňování mezd v rámci jedné firmy. Mohlo by k tomuto učinění dojít například po vzoru sousedního Německa, kde mají povinnost zveřejňovat mzdy zaměstnanců firmy, které mají více než 200 zaměstnanců, nebo například Irska a Finska, v těchto dvou zemích mají zaměstnavatelé povinnost ukázat, na vyžádání zaměstnanců, ostatním zaměstnancům výši mzdy.
- V rámci GPG by bylo také možné povinné sestavování ročních reportů firem z genderového hlediska a předkládání těchto výsledků inspektorátu, který by při výrazně velkých neodůvodněných rozdílech mezi odměnami mužů a žen učinil kroky, které by vedly k prošetření situace v těchto firmách. Jedná se tedy o genderovou statistiku nejen z globálního hlediska, ale prováděnou také lokálně a přímo mířenou konkrétně na podniky.

Seznam použitých zkratek

- CEDAW- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women-
Mezinárodní úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen
- EU, Unie- Evropská unie
- EÚLP- Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
- ESD- Evropský soudní dvůr
- ESLP- Evropský soud pro lidská práva
- GPG- Gender pay gap
- Listina- Listina základních práv EU
- MOP- Mezinárodní organizace práce
- OSN- Organizace spojených národů
- OSVČ- Osoba samostatně výdělečně činná
- SFEU- Konsolidovaném znění smlouvy o fungování Evropské unie
- Směrnice 75/117- Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy

Seznam použitých zdrojů

6.1 Tištěné zdroje

BENATAR, David. *The second sexism: discrimination against men and boys*. Malden, Mass.: Wiley-Blackwell, 2012

BENŮ, Pavel. *Šarmanční násilníci: antimobbingová příručka*. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0938-6

BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN (eds.). *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1§

FODOR, Éva. *Women at work: the status of women in the labour markets of the Czech Republic, Hungary and Poland*. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development, 2005. Occasional paper (United Nations Research Institute for Social Development), 2005, no. 3. ISBN 9290850515

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

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 2. preprac. a dopl. vyd. Praha: C.H.Beck, 2001. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-387-6.

HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie: středně pokročilý kurz*. Praha: C. H. Beck, 2002. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-737-5

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Time for equality at work: global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work ; report of the Director-General*. Geneva: International Labour Office, 2003. ISBN 9221128717

KOLDINSKÁ, Kristina. *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

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2011. Gender sondy, 8. ISBN 978-80-7330-192-7

KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-879-6

LUKÁŠEK, Libor. *Mezinárodní právo v komentovaných dokumentech*. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1898-2

SOKAČOVÁ, Linda (ed.). Kariéra, rodina, rovné příležitosti : výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Praha: Gender Studies, 2006, 25 s. ISBN 80-86520-12-9

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6

TREMBLAY, Manon. *Women and legislative representation: electoral systems, political parties, and sex quotas*. New York: Palgrave Macmillan, 2008. ISBN 9780230603783

6.2 Elektronické zdroje

BROWNE, M. Neil and Smith, Mary Allison, *Mobbing in the Workplace and Individualism: Antibullying Legislation in the United States, Europe and Canada* (2008). Economics Faculty Publications. Paper 5. [online]. [cit. 2016-11-13]. Dostupné z: http://scholarworks.bgsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1006&context=econ_pub

DRABEŠ, Zdeněk. Rovnost při práci. In: *Mpsv.cz* [online]. 2007 [cit. 2016-11-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4446>

Echo24.cz [online]. 2016 [cit. 2017-03-15]. Dostupné z: <http://echo24.cz/a/iSS3a/blbejsme-se-pochopili-zverejnovani-platu-ve-firmach-nechystam-vyvraci-marksova>

Facts and figures: Leadership and political participation: Women in parliaments. In: *Unwomen.org* [online]. 2016 [cit. 2017-01-01]. Dostupné z: <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures#notes>

Gender pay gap in unadjusted form. Eurostat [online]. 2016 [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc340>

Gender: Práce a mzdy - Metodika. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pracemzdy-metodika

Glossary: Gender pay gap (GPG). *Eurostat statistics explained* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_\(GPG\)](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_(GPG))

Historická statistická ročenka ČSSR. Praha: SNTL, 1985. Dostupné také z: <http://www.digitalniknihovna.cz/mzk/uuid/uuid:dffb98d0-b2ec-11e2-b6da-005056827e52>

HOLÝ, Dalibor a Viktorie PLÍVOVÁ. Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. In: *Czso.cz* [online]. Praha, 2012 [cit. 2017-02-28]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

Kancelář ombudsmana Ministerstva vnitra. In: *Mvcr.cz* [online]. [cit. 2016-11-13]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/sekce-a-kancelare-kancelar-ombudsmana-ministerstva-vnitra.aspx?q=Y2hudW09NQ%3D%3D>

LEYMANN, Heinz. The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 1996, 5.2: 165-184. Dostupné z: <http://www.mobbingportal.com/leymanh.html>

Mzdy [online]. 2014 [cit. 2017-03-01]. Dostupné z: http://www.ministerstvofinanci.cz/detail-clanku/43_mzdy.html

Pracovněprávní vztahy a inspekce práce. *Veřejný ochránce práva* [online]. 2016 [cit. 2017-03-15]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/chcete-si-stezovat/zivotni-situace-problemy-a-jejich-reseni/pracovnepravni-vztahy-a-inspekce-prace/>

Projekt 22 % K ROVNOSTI. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2017 [cit. 2017-03-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/28285>

SHEPPARD, Coleen a DECLARATION INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Multiple discrimination in the world of work*. Geneva: ILO, 2011. ISBN 9789221248828. . In: *Ilo.org* [online]. [cit. 2016-11-13] Dostupné z [www](http://www.ilo.org/declaration/whatsnew/WCMS_170018/lang--en/index.htm): http://www.ilo.org/declaration/whatsnew/WCMS_170018/lang--en/index.htm

Složitost antidiskriminačního práva i nejistota výsledku sporu lidí odrazuje od hájení svých práv. *Veřejný ochránce práv* [online]. 2013 [cit. 2017-03-13]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2013/slozitost-antidiskriminacniho-prava-i-nejistota-vysledku-sporu-lidi-odrazuje-od-hajeni-svych/>

Šikana na pracovišti: mobbing, bossing a diskriminace. *Veřejný ochránce práv* [online]. 2012 [cit. 2017-03-15]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/chcete-si-stezovat/zivotni-situace-problemy-a-jejich-reseni/sikana-na-pracovisti-mobbing-bossing-a-diskriminace/>

Terminologický slovník. In: *Mvcr.cz* [online]. [cit. 2016-11-12]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx?q=Y2hudW09Mg==>

TRNKOVÁ, Jana. Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem. In: [Http://genderstudies.cz/](http://genderstudies.cz/) [online]. 2016 [cit. 2016-11-12]. Dostupné z: http://www.feminismus.cz/download/rovne_prilezitosti_spolecenska_odpovednost_firem.pdf

Významné političky. *Fórum 50%* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/cz/politicky/databaze-politicek/vyznamne-politicky?jmeno=&strana=&uroven=Sen%C3%A1t&obdobi=sen%C3%A1t+2016-2022&button=vyhledej>

Women at Work: Trends 2016 [online]. Geneva: International Labour Organization 2016, 2016 [cit. 2017-01-02]. ISBN 978-92-2-130796-9. Dostupné z: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--->

Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2017 [cit. 2017-03-13]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413__VUZEMI__97__19,%20Z%C3%A1kladn%C3%AD%20charakteristiky%20ekonomick%C3%A9ho%20postaven%C3%AD%20obyvatelstva%20ve%20v%C4%9Bku%2015%20a%20v%C3%ADce%20let#w=

Zaostřeno na ženy a muže; kód publikace: 290027-16. Praha: Český statistický úřad, 2016. ISBN 978-80-7440-163-3, [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze>

6.3 Legislativní zdroje

EU. Charta základních práv Evropské unie, z 7. 12 2000, [online]. [cit. 20017-01-01]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>

EU. Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii, z 30. 3. 2010, [online]. [cit. 20017-01-01]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=OJ%3AC%3A2010%3A083%3ATOC>

Listiny základních práv a svobod ze dne 16. prosince 1996 (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.), [online]. [cit. 20017-01-01]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, dokument OSN, New York, 19. 12. 1966, [online]. [cit. 20017-01-01]. Dostupné z [www](http://www.osn.cz/knihovna/dokumenty/osn/): <http://www.osn.cz/knihovna/dokumenty/osn/>

EU. Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních, 2012/0299 (COD) [online]. [cit. 20017-01-01]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52012PC0614>

EU. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, [online]. [cit. 2016-11-12]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:sk:HTML>

EU. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, [online]. [cit. 2016-11-12]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:32006L0054>

EU. Směrnice Rady 79/7/EHS, ze dne 19. prosince 1978, o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení, [online]. [cit. 2016-11-12]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A31979L0007>

EU. Směrnice Rady 92/85/EHS, ze dne 19. října 1992, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS), [online]. [cit. 2016-11-12]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A31992L0085>

EU. Směrnice Rady 96/34/ES týkající se Rámcové smlouvy o rodičovském volnu uzavřené organizacemi UNICE, CEEP a ETUC, ve znění směrnice Rady 97/75/ES ze dne 15. prosince 1997, [online]. [cit. 2016-11-12]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/CS/TXT/?qid=1403812956256&uri=CELEX:31997L0075>.

EU. Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. [online]. [cit. 2016-11-12]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/CS/TXT/?qid=1403467786811&uri=CELEX:31997L0080>

EU. Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. [online]. [cit. 2016-11-12]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/CS/TXT/?qid=1403813492085&uri=CELEX:32000L0043>

EU. Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. [online]. [cit. 2016-11-12]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078&qid=1486557811403&from=EN>

EU. Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. [online]. [cit. 2016-11-12]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/CS/TXT/?qid=1403814736187&uri=CELEX:32004L0113>

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, dokument OSN, New York, 18. 12. 1979 [online]. 2016 [cit. 2016-11-12]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/knihovna/dokumenty/osn/>

EU. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod ve znění Protokolu č. 11 s Protokoly č. 1, 4, 6, 7, 12 a 13 [online]. [cit. 20017-01-01]. Dostupné z [www](https://www.euroskop.cz/199/sekce/umluvy/): <https://www.euroskop.cz/199/sekce/umluvy/>

Všeobecná deklaráce lidských práv. V Praze: Informační centrum OSN, 2014. ISBN 978-80-86348-24-7, str. 52, článek 25, Dostupné také z: <http://www.osn.cz/osn/hlavni-temata/lidska-prava/>

ČESKO. Zákon, kterým se mění a doplňují některá další ustanovení zákoníku práce (Zákon č. 20/1975 Sb.) [online]. [cit. 20017-01-01]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=20~2F1975&nr=20~2F1975&rpp=15#seznam>

ČESKO. Zákon, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (Zákon č. 155/2001 Sb.) [online]. [cit. 20017-01-01]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=20~2F1975~20Sb.&nr=155~2F2000&rpp=15#seznam>

ČESKO. Zákoník práce (Zákona č. 262/2006 Sb.) [online]. [cit. 20017-01-01]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_6

ČESKO. Zákoník práce (Zákon č. 65/1965 Sb.) [online]. [cit. 20017-01-01]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z65_1965o

ČESKO. Zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku (Zákon č. 1/1992 Sb.) [online]. [cit. 20017-01-01]. Dostupné z [www](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z1_1992):

ČESKO. Zákon o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů (Zákon č. 101/2000 Sb.) [online]. [cit. 20017-01-01]. Dostupné z [www](http://www.oou.cz/pravnipredpisy/zakon101200):

ČESKO. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) (Zákona č. 198/2009 Sb.) [online]. [cit. 20017-01-01]. Dostupné z [www](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009): http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009
Zákon č. 435/2004 Sb. (Zákon o zaměstnanosti) [online]. [cit. 20017-01-01]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=435~2F2004&rpp=15#seznam>

7 Přílohy

Příloha 1 Vysokoškolsky vzdělané ženy v České republice mezi lety 1995-2025 (v %)	86
Příloha 2 Vysokoškolsky vzdělaní muži v České republice mezi lety 1995-2025 (v %)	86
Příloha 3 Srovnání míry nezaměstnanosti mezi muži a ženami mezi zeměmi světa v roce 2015 (v %)	87
Příloha 4 Dotazník- Rovnost příležitostí mužů a žen na trhu práce	88

Příloha 1 Vysokoškolsky vzdělané ženy v České republice mezi lety 1995-2025

Příloha 1 Vysokoškolsky vzdělané ženy v České republice mezi lety 1995-2025 (v %)

Ženy	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2025
vysokoškolsky vzdělané	5,7	6,8	8,8	12,7	17,8	19,4	22,4
celkem žen	4372,1	4452,1	4506	4621,8	4579,3	4681,49	4739,9

Vlastní tvorba. Zdroj: *Zaostřeno na ženy a muže*; kód publikace: 290027-16. Praha: Český statistický úřad, 2016. ISBN 978-80-7440-163-3

Příloha 2 Vysokoškolsky vzdělaní muži v České republice mezi lety 1995-2025

Příloha 2 Vysokoškolsky vzdělaní muži v České republice mezi lety 1995-2025 (v %)

Muži	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2025
vysokoškolsky vzdělaní	9,3	9,8	12,1	14,8	17,8	19,3	21,5
celkem mužů	4372,1	4452,1	4210,1	4392,3	4355,0	4328,12	4318,72

Vlastní tvorba. Zdroj: *Zaostřeno na ženy a muže*; kód publikace: 290027-16. Praha: Český statistický úřad, 2016. ISBN 978-80-7440-163-3

Příloha 3 Srovnání míry nezaměstnanosti mezi muži a ženami mezi zeměmi světa

Příloha 3 Srovnání míry nezaměstnanosti mezi muži a ženami mezi zeměmi světa v roce 2015 (v %)

	celkem	ženy	muži	rozdíl mezi muži a ženami
1 Ireland	9,4	7,6	10,8	-3,2
2 <u>Latvia</u>	9,9	8,6	11,1	-2,4
3 Belgium	8,5	7,8	9,1	-1,3
4 Canada	6,9	6,3	7,5	-1,2
5 Finland	9,4	8,8	9,9	-1,0
6 France	10,4	9,9	10,8	-0,9
7 Austria	5,7	5,3	6,1	-0,8
8 <u>Germany</u>	4,6	4,2	5,0	-0,8
9 Norway	4,3	4,0	4,6	-0,6
10 Japan	3,4	3,1	3,6	-0,5
11 United Kingdom	5,3	5,1	5,5	-0,3
12 Sweden	7,4	7,3	7,6	-0,3
13 United States	5,3	5,2	5,4	-0,2
14 Korea	3,6	3,6	3,7	-0,1
15 Estonia	6,2	6,1	6,2	-0,1
16 Australia	6,1	6,1	6,1	0,0
17 Iceland	4,0	4,0	3,9	0,1
18 Switzerland	4,5	4,6	4,5	0,1
19 OECD - Total	6,8	6,9	6,7	0,2
20 European Union (28 countries)	9,4	9,5	9,3	0,2
21 Mexico	4,3	4,5	4,3	0,2
22 <u>Israel</u>	5,2	5,4	5,1	0,3
23 Euro area (19 countries)	10,8	11,0	10,7	0,3
24 Poland	7,5	7,7	7,3	0,4
25 Hungary	6,8	7,0	6,6	0,4
26 Denmark	6,2	6,4	5,9	0,5
27 Portugal	12,4	12,7	12,2	0,6
28 Netherlands	6,9	7,3	6,5	0,7
29 New Zealand	5,4	5,9	4,9	1,0
30 Chile	6,2	6,8	5,8	1,1
31 Luxembourg	6,7	7,3	6,1	1,2
32 Italy	11,9	12,7	11,3	1,4
33 Czech Republic	5,0	6,1	4,2	1,8
34 Slovenia	9,0	10,0	8,1	2,0
35 Slovak Republic	11,5	12,9	10,3	2,6
36 Spain	22,1	23,5	20,8	2,8
37 Turkey	10,2	12,6	9,2	3,4
38 Greece	24,9	28,9	21,7	7,1

Zdroj: OECD (2015), *How's Life? 2015: Measuring Well-being*, OECD Publishing, Paris.

http://dx.doi.org/10.1787/how_life-2015-en

Příloha 4 Rovnost příležitostí mužů a žen na trhu práce

Příloha 4 Dotazník- Rovnost příležitostí mužů a žen na trhu práce

Dotazník- Rovnost příležitostí mužů a žen na trhu práce

Vážená paní, vážený pane,

dovolte mi obrátit se na Vás s prosbou ohledně vyplnění dotazníku, jehož cílem je zjistit, zda je dodržována rovnost příležitostí na tuzemském trhu práce.

Dotazník je naprosto anonymní a všechny poskytnuté informace budou využity pouze pro potřeby mé bakalářské práce na téma Rovnost příležitostí mužů a žen na trhu práce v České republice.

Vámi vybranou odpověď prosím zakroužkujte.

Velice děkuji za Vaši ochotu a za Vámi strávený čas vyplňováním dotazníku

1. Jaké je Vaše pohlaví?

- a) žena
- b) muž

2. Jaký je Váš věk?

- a) 15–20
- b) 21–30
- c) 31–45
- d) 46–64
- e) 64+

3. Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?

- a) základní
- b) střední bez maturity
- c) střední s maturitou
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské

4. Myslíte si, že jsou ženy oproti mužům diskriminovány na trhu práce?

- a) ano
- b) ne

5. Co podle Vás patří mezi nejčastější projevy diskriminace žen na trhu práce?

- a) diskriminační otázky na přijímacím pohovoru

- b) nedostatečné finanční ohodnocení
- c) neumožnění oprávněného kariérního postupu
- d) vybrání na pracovní pozici muže místo stejně kvalifikované ženy
- e) jiné:

6. Je vaším přímým nadřízeným muž?

- a) ano
- b) ne

7. Máte v současném zaměstnání reálnou možnost kariérního postupu?

- a) ano
- b) ne

8. V případě zodpovězení předchozí otázky "ano", myslíte si, že byste byl/a povýšena spíše než Váš stejně kvalifikovaný kolega-muž?

pozn.: Jestliže jste muž tuto otázku prosím nevyplňujte.

- a) ano
- b) ne

9. Setkal/a jste se někdy Vy sám/sama s diskriminací na pracovišti?

- a) ano
- b) ne

10. V případě zodpovězení předchozí otázky "ano", o jaký projev se jednalo?

pozn.: Zaškrtněte libovolný počet odpovědí.

- a) diskriminační otázky na přijímacím pohovoru
- b) nedostatečné finanční ohodnocení
- c) neumožnění oprávněného kariérního postupu
- d) vybrání na pracovní pozici muže místo stejně nebo více kvalifikované ženy
- e) jiný:

11. V případě zodpovězení otázky č. 9 "ano", řešil/a jste nějakým způsobem diskriminační jednání?

- a) ano
- b) ne

12. V případě zodpovězení předchozí otázky "ano", jakým způsobem jste řešil/a diskriminaci?

pozn.: Zaškrtněte libovolný počet odpovědí.

- a) obrácení se na vedení
- b) obrácení se na příslušný kontrolní či nadřízený orgán (např. úřad práce nebo inspektorát práce)

- c) soudní cesta
- d) jiným způsobem:

13. V případě zodpovězení předchozí otázky č. 9 "ne", myslíte si, že kdybyste byl/a v zaměstnání diskriminovaný/á, měl/a byste k dispozici prostředky, kterými byste se mohl/a bránit?

- a) ano
- b) ne

14. Znáte někoho, kdo se s diskriminací v zaměstnání setkal?

- a) ano
- b) ne

15. V případě zodpovězení předchozí otázky "ano", o jaký projev se jednalo?
pozn.: Zaškrtněte libovolný počet odpovědí.

- a) diskriminační otázky na přijímacím pohovoru
- b) nedostatečné finanční ohodnocení
- c) neumožnění oprávněného kariérního postupu
- d) vybrání na pracovní pozici muže místo stejně kvalifikované ženy
- e) jiný:

16. Myslíte si, že je antidiskriminační legislativa z hlediska pohlaví dostačující?

- a) ano
- b) nevím
- c) ne

17. Zvážil/a byste obrácení se na soud v případě diskriminačního jednání?

- a) ano
- b) ne

18. Setkal/a jste se s obtěžováním případně sexuálním obtěžováním v zaměstnání?
pozn.: Jedná se o případy, kdy jste byl/a obětí Vy sám/sama nebo někdo z Vašeho okolí.

- a) ano
- b) ne

19. Máte děti?

- a) ano
- b) ne

20. V případě zodpovězení předchozí otázky "ano", byl/a jste s nimi na rodičovské dovolené vy?

- a) ano

b) ne

21. V případě zodpovězení předchozí otázky "ano", projevili Váš partner ochotu jít s nimi na rodičovskou dovolenou?

pozn.: Jestliže jste muž tuto otázku prosím nevyplňujte.

a) ano

b) ne

22. V případě zodpovězení otázky č. 19 "ne", myslíte, že by byl Váš partner ochoten jít na rodičovskou dovolenou?

pozn.: Jestliže jste muž, nebo žena bez partnera, tuto otázku prosím nevyplňujte.

a) ano

b) ne