

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

Rovnost příležitostí na trhu práce

Bc. Dana Petráková

© 2015 ČZU v Praze

!!!

**Místo této strany vložíte zadání diplomové práce.
(Do jedné vazby originál a do druhé kopii)**

!!!

!!!

**Místo této strany vložíte zadání diplomové práce.
(Do jedné vazby originál a do druhé kopii)**

!!!

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 24.03.2015

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí práce JUDr. Daniele Světlíkové za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce. Dále děkuji všem svým blízkým za podporu a trpělivost. Děkuji také společnosti AAA AUTO, a. s., ve které mi byl poskytnut prostor pro výzkum pomocí dotazníkového šetření.

Rovnost příležitostí na trhu práce

Equal opportunities on the employment market

Souhrn

Diplomová práce se zabývá problematikou rovných příležitostí na trhu práce. Přestože je právní úprava rovných příležitostí velice obsáhlá a pokrývá značnou část problematiky, na trhu práce stále existuje diskriminace. Hlavním cílem práce je na základě zjištěných poznatků navrhnout taková opatření, která přispějí ke zlepšení postavení žen na trhu práce a budou nápomocná při harmonizaci rodinného a pracovního života. Práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretická část je věnována vývoji nerovného postavení mužů a žen, poukazuje na související ekonomické teorie, vymezuje základní pojmy, které jsou pro pochopení problematiky stěžejní, analyzuje právní předpisy a související dokumenty a charakterizuje postavení žen na trhu práce. Druhou, praktickou část tvoří výzkum, který je proveden formou dotazníkového šetření. Jsou stanoveny základní hypotézy. Na základě zjištěných údajů z dotazníkového průzkumu jsou pak tyto hypotézy potvrzeny nebo vyvráceny. Dotazovanými jsou zaměstnanci a zaměstnankyně společnosti, která působí v automobilovém průmyslu na českém trhu již 23 let. Mezi respondenty je větší zastoupení žen, které se cítí být touto problematikou více dotčené. Na základě zhodnocení výsledků jsou v závěru práce doporučena opatření ke zlepšení.

Klíčová slova: rovné příležitosti, trh práce, zaměstnanost, gender, genderové role, genderové stereotypy, diskriminace, skleněný strop, nápravná opatření

Summary

This dissertation deals with the issue of equal opportunities in the labor market. Although the legislation of equal opportunities is very extensive and covers a considerable part of the issue, discrimination at labor market still exists. The main objective of this dissertation is to suggest such measures which will contribute in improving the status of women in the labor market and will help with the harmonization of work and family life.

The dissertation is divided into two parts - theoretical and practical. The theoretical part is dedicated to the development of inequalities between men and women at the labor

market, refers to the related economic theory, defines the basic concepts that are crucial for understanding the problems, analyzes legislation and related documents and characterizes the position of women in the labor market. The second, practical part consists of research, which is conducted through a questionnaire survey, which defines the basic hypotheses. Based on the findings from the questionnaire survey these hypotheses are confirmed or disproved. Respondents are employees of a company, which operates in the pharmaceutical industry in the Czech market for 15 years. Among the respondents are more women who themselves consider being more concerned with this issue.

Based on the evaluation of the survey, recommended suggestions for improvement are at the conclusion of the dissertation.

Keywords: equal opportunities, labor market, employment, gender, gender roles, gender stereotypes, discrimination, glass ceiling, corrective actions

OBSAH

ÚVOD.....	11
1 CÍL PRÁCE A METODIKA.....	13
2 POSTAVENÍ MUŽŮ A ŽEN VE SPOLEČNOSTI	15
2.1 Původ a vývoj nerovnosti pohlaví.....	15
2.2 Postavení mužů a žen v ekonomických teoriích	18
2.2.1 Neoklasická teorie a teorie lidského kapitálu	18
2.2.2 Teorie diskriminace	19
2.2.3 Institucionální teorie a teorie duálního trhu práce	21
2.2.4 Feministické a Genderové teorie	21
2.3 Základní pojmy	22
3 PRÁVNÍ ÚPRAVA ROVNÉHO POSTAVENÍ MUŽŮ A ŽEN.....	27
3.1 Legislativní úprava Evropské unie.....	27
3.1.1 Dokumenty primárního práva.....	28
3.1.2 Dokumenty sekundárního práva	29
3.2 Legislativní úprava ČR	30
3.2.1 Ústava ČR a Listina základních práv a svobod	31
3.2.2 Zákon o zaměstnanosti.....	31
3.2.3 Zákoník práce	32
3.2.4 Antidiskriminační zákon.....	34
3.2.5 Občanský zákoník.....	37
3.2.6 Občanský soudní řád.....	38
3.2.7 Zákon o Veřejném ochránci práv.....	39
3.2.8 Zákon o inspekci práce	40
3.2.9 Speciální právní předpisy.....	41
3.3 Rovné příležitosti mužů a žen zakotvené v mezinárodních úmluvách	43
3.3.1 Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen	44
3.3.2 Pekingská akční platforma.....	44
3.3.3 Lisabonská strategie.....	45
3.3.4 Lucemburský proces	45
3.3.5 Evropská sociální charta a Charta základních sociálních práv	46
3.3.6 Zelená a Bílá kniha o evropské sociální politice	47
3.3.7 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech	47
3.4 Institucionální zabezpečení rovných příležitostí v EU.....	48

3.4.1	Poradní výbor pro rovné příležitosti mužů a žen.....	48
3.4.2	Evropský institut pro rovnost žen a mužů	48
3.4.3	Výbor pro ženská práva	49
3.4.4	Oddělení rovných příležitostí.....	49
3.4.5	Rada ministrů pro ženské záležitosti	49
3.5	Institucionální zabezpečení rovných příležitostí v ČR.....	49
3.5.1	Ministerstvo práce a sociálních věcí	49
3.5.2	Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.....	50
3.5.3	Výbor pro rovné příležitosti.....	51
3.5.4	Komise pro rovné příležitosti	51
3.5.5	Úřady práce.....	51
3.5.6	Český statistický úřad	51
3.6	Ostatní organizace	52
3.7	Finanční podpora institucí.....	52
4	POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE.....	53
4.1	Zaměstnanost v ČR a EU	53
4.1.1	Míra zaměstnanosti v ČR.....	54
4.1.2	Míra ekonomické aktivity	57
4.1.3	Míra nezaměstnanosti	58
4.2	Diskriminace žen v pracovním prostředí	59
4.2.1	Diskriminace platová	59
4.2.2	Diskriminace ve vzdělávání.....	61
4.2.3	Diskriminace při výběrovém řízení	62
4.2.4	Diskriminace v zaměstnání	63
4.3	Mzdové rozdíly a jejich příčiny	64
4.3.1	Ukazatel Gender Pay Gap (GPG)	65
4.3.2	Průměr mezd a medián mezd.....	65
5	ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI NA TRHU PRÁCE.....	66
5.1	Prosazování rovných příležitostí ve firmách.....	66
5.2	Opatření k dosažení rovných příležitostí.....	67
5.2.1	Pozitivní opatření	68
5.2.2	Gender mainstreaming	68
5.2.3	Benchmarking genderových vztahů.....	69
5.2.4	Společenská odpovědnost firem	69
5.2.5	Flexibilní formy zaměstnání	70
5.2.6	Ostatní opatření vedoucí k podpoře rovných příležitostí.....	70

5.3	Ocenění firem uplatňujících zásady rovnosti	71
6	ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI V PRAXI	73
6.1	Výsledky získané pomocí dotazníkového šetření	74
6.2	Vyhodnocení stanovených hypotéz.....	88
7	DISKUZE A DOPORUČENÍ	90
8	ZÁVĚR.....	92
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	94
	SEZNAM TABULEK	99
	SEZNAM GRAFŮ	100
	SEZNAM ZKRATEK	101
	SEZNAM PŘÍLOH	102

ÚVOD

Mezi základní podmínky udržitelného rozvoje patří stejná práva mužů a žen a jejich rovné postavení ve společnosti. Existuje však mnoho oblastí, ve kterých nejsou předpoklady pro dosažení rovnosti stále splněny.

V dnešní době je princip rovných příležitostí chápán převážně ve spojení rovnosti pohlaví. Snahou je dosáhnout lepšího postavení žen ve všech sférách společenského života, zvýšit podíl žen v rozhodovacích procesech a jejich práva zajistit fungující legislativou.

Diplomová práce, která se zabývá rovnými příležitostmi na trhu práce, je rozdělena do osmi hlavních kapitol.

První část práce se věnuje cíli, ke kterému práce směřuje a metodice. Jsou zde popsány metody, které byly v diplomové části použité.

Původ nerovnosti mezi muži a ženami, jak z pohledu ekonomických teorií, tak obecně, je náplní druhé kapitoly. V této kapitole jsou také představeny základní pojmy, které jsou s problematikou rovných příležitostí spojené a které jsou stěžejní pro pochopení celé práce.

Třetí kapitola je zaměřena na rozbor legislativy, která se problematice nerovnosti mezi muži a ženami věnuje. Pozornost je zde věnována jak vnitrostátnímu právu, tak evropskému i mezinárodnímu. Jsou zde také představeny instituce, které se o dodržování rovnosti prosazují.

Ve čtvrté kapitole se práce zabývá postavením žen na trhu práce. Role žen je znevýhodněna mateřství, protože role žen jako matek je nezastupitelná. Součástí kapitoly je také analýza základních statistických ukazatelů, údaje, které jsou v kapitole použity a komentovány byly většinou získány ze statistik uveřejněných na stránkách Českého statistického úřadu. Část kapitoly je také věnována diskriminaci žen na trhu práce.

Další, tedy pátá, kapitola se věnuje rovným příležitostem na trhu práce. Součástí kapitoly jsou opatření, která vedou ke zlepšení problematiky. Dále jsou zde popsány nástroje, pomocí kterých mohou firmy zavádění rovných příležitostí implementovat do své firemní kultury. Další část kapitoly je věnována projektu, který každoročně oceňuje firmy, které již mají princip rovných příležitostí zavedený a které svým počítáním inspirují další společnosti.

Šestá kapitola se zabývá rovnými příležitostmi v praxi. Na základě dotazníkového šetření, byli v rámci jedné konkrétní firmy, osloveni její zaměstnanci, kteří byli požádáni o zodpovězení otázek týkající se problematiky rovných příležitostí. Byly stanoveny čtyři hypotézy, na které se pomocí dotazování respondentů práce snaží najít odpovědi. Tyto hypotézy byly v závěrečném shrnutí buďto potvrzeny nebo vyvráceny. Pro lepší přehlednost byly odpovědi získané z dotazníkového šetření doplněny pomocí grafů nebo tabulkami.

Další část práce je věnována zhodnocení získaných výsledků, které byly na základě prostudované problematiky a výzkumu zjištěny, diskuzi a následným doporučením, které by mohly být pro zlepšení situace postavení žen na trhu práce nápomocné.

Závěrečné shrnutí práce tvoří osmou část.

1 CÍL PRÁCE A METODIKA

Cílem diplomové práce je čtenáře seznámit s problematikou spojenou s nerovným postavením mužů a žen na trhu práce a na základě zjištěných skutečností navrhnout opatření, která mohou přispět ke zlepšení situace na trhu práce a k harmonizaci rodinného a pracovního života. Práce je členěna na dvě části – část teoretickou a část praktickou.

Předmětem teoretické části práce je analýza zkoumané problematiky. Při shromažďování dat, které mapují problematiku nerovného zacházení žen, byly použity jak odborné knižní zdroje s genderovou problematikou, internetové zdroje, dostupné analýzy zpracované a zveřejňované Českým statistickým úřadem, tak informace získané z brožur a materiálů, které vydávají neziskové nevládní organizace, které se na prosazování rovných příležitostí podílejí.

Poznatky, které byly během studia literatury shromážděny, jsou v práci uspořádány systematicky, tak aby se čtenář v problematice dokázal zorientovat. První část práce se věnuje historickému vývoji nerovného postavení žen. Vymezuje také základní pojmy, které jsou pro pochopení problematiky důležité. Další teoretickou část tvoří podrobná analýza právních předpisů, které jsou na problematiku diskriminace a rovného zacházení na trhu práce zaměřené. Tato část práce je nejobsáhlejší. Navazuje část, která se věnuje postavení žen na trhu práce. Na základě údajů uveřejněných na stránkách Českého statistického úřadu byly vypracovány či převzaty doplňující grafy a tabulky, které jsou pro lepší přehlednost a vysvětlení problematiky uveřejněné přímo v textu. Poslední část teoretické práce je věnována rovnému postavení na trhu práce. Jsou zde charakterizována opatření, která se zásadním způsobem podílí na vytvoření přijatelných podmínek pro ženy v zaměstnavatelských subjektech.

Praktickou část diplomové práce tvoří výzkum. Pomocí dotazníkového šetření byl ve společnosti, která se zabývá prodejem ojetých vozů, zprostředkováním finančních služeb a rozvojem v oblasti ICT, proveden výzkum, který sleduje názory zaměstnanců a zaměstnankyň na genderovou problematiku v pracovním prostředí. Před započatím výzkumu byly sestaveny hlavní hypotézy, na základě zjištěných informací byly tyto hypotézy buďto potvrzeny nebo naopak vyvráceny. První z nich se zaměřovala na názor respondentů na existenci diskriminace na trhu práce v České republice. Druhá hypotéza byla založena na možnou existenci problémů s možností kariérního postupu žen. Další

hypotéza se zaměřila na obsazování řídicích funkcí dle pohlaví, zda mají dle respondentů lepší předpoklady na získání vrcholové funkce spíše muži či ženy. Poslední hypotéza byla zaměřena na pozici žen na trhu práce, konkrétně otázky směřovaly k tomu, zda mohou být ženy již při ucházení o zaměstnání nějak znevýhodněny. Přestože je hlavní činností společnosti prodej ojetých vozů, což je oblast spíše mužské působnosti, zastoupení žen ve společnosti je početné. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 142 žen z celkového počtu 212 respondentů. Dotazník byl po dobu dvou měsíců vyvěšen na intranetových stránkách společnosti, zaměstnanci byli formou interní komunikace požádáni o vyplnění. Dotazník neslouží jen potřebám diplomové práce, ale získané odpovědi budou dále sloužit jako podklad HR oddělení při plánování projektů a programů, které by mohly zlepšit pracovní prostředí.

Šetření bylo anonymní, respondenti byli rozděleni na základě dvou rozřazovacích otázek – podle pohlaví a podle dosaženého vzdělání. Zodpovězení všech otázek bylo povinné. Respondenti volili vždy pouze jednu odpověď, se kterou se nejvíce ztotožňovali. Část otázek použitých při dotazníkovém šetření bylo uzavřených, část polouzavřených, při této variantě odpovědi měli respondenti možnost rozvinout svůj názor k dané problematice, pokud se jejich odpověď neztotožňovala s žádnou z nabízených možností. Zodpovězení všech otázek bylo povinné. Některé otázky byly uzavřené a některé polouzavřené, v těchto případech měli respondenti možnost volby vlastní odpovědi, pokud se jejich názor neztotožňoval s žádnou z uvedených variant.

Zjištěné výsledky byly uspořádány do tabulek a grafů, jak v absolutním, tak procentuálním vyjádření. Okruhy otázek byly rozdělené do čtyř bloků. Každá tato část se vztahovala k jedné ze čtyř vyslovených hypotéz. Na základě nejčastějších odpovědí získaných z dotazníkového šetření byly zodpovězeny hypotézy.

2 POSTAVENÍ MUŽŮ A ŽEN VE SPOLEČNOSTI

Rovné příležitosti, nerovnost mezi muži a ženami je v současné době velmi diskutované téma, které je zmiňované v mnoha rovinách, nejen v českém společenském dění, ale i v právních diskuzích. Přibývá kauz diskriminace na základě pohlaví, které řeší jak české soudy, tak v další návaznosti judikatura Evropského soudního dvora či Evropského soudu pro lidská práva. Původ této nerovnosti není zcela zřejmý a příčiny vzniku prochází napříč mnoha teoriemi.

2.1 Původ a vývoj nerovnosti pohlaví

Představa většiny lidí je již od dětství taková, že muž a žena jsou dva protipóly s odlišnými úkoly a kompetencemi. Tyto rozdíly, které se jevíly jak v rodinném životě, tak i po pracovní stránce, byly však chápány jako přirozené a proto se o nich ani o případných genderových nerovnostech tolik nediskutovalo. Ženy - rodičky byly vždy považovány za pečovatelky a muži, kteří rodinu chránili a zajišťovali dostatek potravy, byli nadřazeni vůči ženám jak po stránce sociální, biologické, tak i ekonomické. Není možné zcela usoudit, zda nerovnosti mezi muži a ženami existují odjakživa nebo, zda nějaké skutečnosti tuto rozdílnost podnítily. Od počátku byly tyto rozdíly přirozené a tak nezadávaly k vytváření odlišností důvod. Společnost se postupně vyvíjela a s rostoucí vyspělostí se měnil i vztah mužů a žen.

Rovnost jako politický princip byla známá již v Řecku, v antických filozofických dílech a především díky Aristotelových pojednáních. Jeho filozofie se odráží i v současném uvažování o rovnosti jakožto právní kategorii, kdy se na Aristotela navazuje v posuzování tzv. formální rovnosti. Jeho princip „*se stejným zacházej stejně a s odlišným odlišně*“ je používán dodnes, jak v odborné literatuře, tak i v soudním rozhodování. Dojde-li k nerovnému zacházení, tedy, pokud je při tvorbě právního názoru posouzeno, že se stejným bylo zacházeno odlišně či s odlišným stejně, bývá zpravidla v daném případě identifikována diskriminace.¹

¹ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Překlad Tereza Kodíčková. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 3, 209 s. ISBN 978-802-5410-547.

Koldinská ve svém díle *Gender a sociální právo* uvádí, že „je třeba mít na paměti, že rovnost neznamena stejnost. Rovnost tak, jak je chápána v současné době, je výsledkem zrání společnosti, která po velmi dlouhé době dospívá k závěru (především pod vlivem přirozenoprávních teorií), že lidé jsou rozdílné bytosti, jež si nicméně jsou mezi sebou rovni v právech, kterými jsou ze své podstaty nadány. Respektování rovnosti nepopírá přirozenou rozdílnost lidských individuí. Každá lidská bytost je jedinečná a neopakovatelná. Nelze tedy rozhodně tvrdit, že vzhledem k tomu, že jsou si lidé rovni, jsou také stejní.“²

V Římské společnosti bylo například horší postavení žen než mužů. Bylo však možné, aby si žena vydobyla i lepší postavení, než které jí bylo přiznáno římských právem. Žena mohla před soudem zastupovat pouze sama sebe, ale z historie jsou známy případy, kdy ženy toto pravidlo porušily a úspěšně zastupovaly v soudních sporech i jiné účastníky.³

Na postavení žen a mužů ve společnosti mělo, mimo zmíněných historických souvislostí a zvyklostí, velkou měrou vliv také náboženství – především křesťanství a judaismus. Postavení žen bylo hodně odlišné, v některých kulturách dominantní, jinde naopak podřazené. Například v judaismu, kde je zrod ženy spojen s jejím původem z muže, je jejich postavení nižší. Rovnost lidí je možné dedukovat již z knih Starého zákona, kde je psáno, že Bůh stvořil člověka ke svému obrazu, jako muže a ženu. V Novém zákoně se zavádí princip, podle kterého jsou si všichni rovni, bez ohledu na svůj původ či společenské postavení.⁴

Dnešní chápání rovnosti vyplývá z přirozenoprávních koncepcí, které byly formulovány osvícenskými mysliteli. Osvícenství přispělo k tomu, že se o rovnosti začalo reálně uvažovat, to byl také první podnět k formování feministických a emancipačních hnutí, a také přispělo ke změnám, které vyplývaly z nástupu nových idejí, které položily základ moderních demokratických států. John Locke ve svém díle *Two treatises of*

² KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Vyd. 1. Překlad Tereza Kodíčková. Praha: C.H.Beck, 2010, 240 s. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-807-4003-431.

³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Vyd. 1. Překlad Tereza Kodíčková. Praha: C.H.Beck, 2010, 240 s. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-807-4003-431.

⁴ SKOBLÍK, Jiří. *Vztah žen k mužům dle EF 5*. [online]. 2008 [cit. 2015-10-02]. Dostupné z: <http://ktf.cuni.cz/~skoblik/studium/podrizeni_zeny.htm>

Government uvádí formulaci, že „*lidé jsou od přirozenosti všichni svobodní, rovní a nezávislí.*“⁵

Princip rovnosti v právech od začátku patří k základním stanovám demokratického právního státu. Francouzská revoluce, ve které byla jedním ze tří požadavků právě rovnost, vnesla tento princip – tedy princip rovnosti – do Jakobínské ústavy. V průběhu Velké francouzské revoluce byla vydána také Deklarace práv ženy a občanky. Rovnost je zakotvena také v dalším důležitém dokumentu a to v Deklaraci nezávislosti Spojených států, ve které se uvádí, že všichni lidé jsou stvořeni jako sobě rovní. V průběhu 19. století došlo k postupnému rušení otroctví, rušení omezení vlastnického práva, později také naopak k zavedení volebního práva pro ženy. Lze tedy říci, že rovnost se zakotvuje v právních řádech současně s nástupem demokracie jakožto moderního společenského zřízení.⁶

Od druhé poloviny 20. století se společně s tzv. druhou vlnou feminismu objevuje pojem gender. V českých humanitních vědách se objevuje až na začátku 90. let dvacátého století. Tedy v období, ve kterém procházel stát ekonomickou přeměnou a celkovou změnou zřízení. V té době však byla genderová rovnost pojímána jako „uměle vykonstruovaný problém a politický výmysl.“ Tato odmítavá póza je přisuzována komunistické minulosti a také předpojatostem, které jsou ve společnosti zakořeněny. Jednou z nich je i smyšlenka „přirozenosti“ odlišného postavení žen a mužů. Jedná se o mínění, dle kterého jsou muži posuzováni jako hlavní účastníci politického a ekonomického života a je pro ně typická zvláště nadřazenost a moc rozhodovat. Ženy jsou z tohoto hlediska vystihovány jako podružné a emotivní, které se raději obětují rodině a také činností, které s péčí o rodinu souvisí.

Kromě těchto skutečností má na tvorbu rozdílnosti značný vliv také přetrvávání stereotypů a četný vliv má také samotná kultura, tedy pravidla, hodnoty, zvyklosti, práva a etika.⁷

⁵ LOCKE, John. *Druhé pojednání o vládě*. Vyd. 1. Překlad Josef Král. Praha: Nakl. Československá akademie věd, 1965, 278 s. ISBN 80-903331-2-5.

⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Vyd. 1. Překlad Tereza Kodíčková. Praha: C.H.Beck, 2010, 240 s. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-807-4003-431.

⁷ KOLEKTIV AUTORŮ. *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Vyd. 1. Praha: Otevřená společnost, 2005, s. 26, 191 s. ISBN 80-903-3312-5.

2.2 Postavení mužů a žen v ekonomických teoriích

S rostoucím zájmem o problematiku odlišného postavení mužů a žen na trhu práce se postupně vytvářely různé ekonomické teorie, zabývající se odlišným zacházením na základě pohlaví. Prioritně byly soustředěné na odlišné mzdové ohodnocení, na rozdílnou participaci na trhu práce, na stupeň dosaženého vzdělání a na rozdíly v míře (ne)zaměstnanosti. Tyto teorie se zabývají zejména faktory, které vyvolávají genderové nerovnosti a které vycházejí z určitých předpokladů, ovlivňují rozdílný přístup zaměstnavatelů k diferenciovaným skupinám obyvatelstva a podávají tak vysvětlení nerovného přístupu.

2.2.1 Neoklasická teorie a teorie lidského kapitálu

Neoklasická teorie vychází ze skutečnosti, že zaměstnanci a zaměstnavatelé se chovají vesměs racionálně a že pracovní trhy fungují efektivně. Z těchto dvou předpokladů vychází veškeré další implikace. Efektivní tržní prostředí není slučitelné s defekty na trhu práce, a proto je diskriminace vysvětlena jako přirozený výsledek racionální volby zaměstnavatele.⁸

Na pracovním trhu se na straně nabídky střetávají pracovníci, kteří se snaží o maximalizaci užítku, tedy o vyhledání nejlépe placeného zaměstnání s ohledem na jejich vlohly (např. vzdělání a zkušenosti), omezení (např. péče o malé děti) a preference (např. pracovní prostředí, lokalita). Neoklasická teorie poukazuje na straně nabídky na nižší kapitál žen, které obvykle disponují menšími zkušenostmi a vzděláním než muži. Nižšího vzdělání dosahují ženy však svým racionálním chováním, kdy uplatňují své preference a maximalizují užitek. Není to otázka nerovného přístupu, ale čistě dobrovolné jednání ze strany žen, které si ve větším měřítku než muži volí po dokončení střední školy přechod do zaměstnaneckého poměru a nepokračují ve studiu na vysoké škole. V dalším ohledu jsou potom ženy omezeny péčí o děti. Důsledkem mateřství a starostí o domácnost je častější přerušování zaměstnání a ztráta praxe v oboru, která se nutně projevuje v menší míře nasbíraných zkušeností a odborných znalostí.

⁸ MILAN, Sojka. *Asymetrické informace a jejich důsledky pro metodologii ekonomie* [online]. 2002 [cit. 2015-10-05]. Dostupné z: <<http://cepin.cz/cze/prednaska.php?ID=241>>

Na straně poptávky jsou zaměstnavatelé, kteří se snaží o maximalizaci zisku a minimalizaci svých nákladů a zároveň o co nejvyšší úroveň produktivity. Ženy dle této teorie tedy dostávají nižší mzdu zcela oprávněně, protože jsou v očích zaměstnavatelů méně produktivní než muži. Firma se tedy většinou rozhodne zaměstnat ženu jen tehdy, pokud jí může nabídnout nižší mzdu. Snaží se vyrovnat cenu práce s mezní produktivitou pracovníka.

Dle této teorie tedy zaměstnavatel odměňuje ženu nižší mzdou z racionálních pohnutek, neboť ta pro něj představuje větší riziko (vyšší pravděpodobnost absencí, menší míra zainteresovanosti a zkušeností v daném oboru), které na sebe firmy, které je zaměstnávají, dobrovolně berou. Tato rizika mohou znamenat skryté náklady, které snižují celkový užitek z toho, že ženu zaměstná. Pokud přijmeme tvrzení, že se zaměstnavatel svobodně rozhoduje o struktuře svých zaměstnanců na základě racionální kalkulace nákladů a výnosů, musí být jasné, že neoklasická teorie není příznivcem regulace trhu práce v ohledu zaměstnanosti a odmítá zásahy státu, jako autority, do tohoto tržního prostředí.⁹

Teorie lidského kapitálu je příznačná pro chicagskou školu. O její rozvoj a rozšíření do povědomí se nejvíce zasloužil nositel Nobelovy ceny Gary Becker, který objasnil, že odlišnosti ve mzdách jsou úzce spojené s nerovným vzděláním.¹⁰ Lidé vkládají do svého vzdělání čas i peníze a proto předpokládají, že se jim tento náklad navrátí v podobě vyššího budoucího zisku. Také očekávají, že tento výdělek převýší finance, které do vzdělání vložili. Společnosti jsou naopak svolné zaplatit, takto vzdělaným pracovníkům větší měrou, protože učení pracovníci přináší vyšší mezní produkt. Různost mezd vzdělaného a méně vzdělaného pracovníka je v jádru jakousi reparací pokrývající náklady investované do vzdělání.¹¹

2.2.2 Teorie diskriminace

Teorii diskriminace rozvinul v roce 1957 Gary Becker ve své knize *Ekonomie diskriminace*, ve které se zabýval zejména diskriminací na trhu práce. Tento názor vychází

⁹ ANKER, Richard. *Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labour Office, 1998, 444 p. ISBN 92-210-9524-X.

¹⁰ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006, s. 26, 173 s. ISBN 80-245-1120-7.

¹¹ MANKIW, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 1999, s. 401, 763 s. ISBN 80-716-9891-1.

ze stavu, kdy jednotlivcům, kteří se odlišují rasou či pohlavím, náleží nestejně mzdové ocenění, třebaže je jejich výkon shodný. Z teorie vyplývá, že „pokud na trhu práce existuje mzdová diskriminace a stejně produktivní muži a ženy jsou placeni různým způsobem, pak ty firmy, které mají větší zastoupení žen, by měly mít lepší ekonomické výsledky, protože za stejně produktivní pracovní sílu platí méně. Podobně je zřejmé, že pokud diskriminující zaměstnavatelé najímají raději méně schopné muže než více produktivní ženy, pak budou hospodářsky méně úspěšní, obzvláště ve vysoce konkurenčním prostředí, kde soutěží s nediskriminujícími zaměstnavateli. To povede buď k omezení diskriminace u těchto firem, nebo k jejich ekonomickému útlumu.“¹²

Podle této teorie jsou zaměstnavatelé více nedůvěřiví vůči některým populačním skupinám, které vykazují viditelné odlišnosti, jako je například etnická příslušnost, tělesné postižení různého stupně a charakteru, věk nebo pohlaví. Podle G. Beckera se zaměstnavatelé chovají vesměs racionálně, protože tím, že provádějí tuto selekci určitých populačních skupin, zabraňují možnému snížení výdělku firmy.

Není však zcela zřejmé, jak by tento systém trvale fungoval v konkurenční ekonomice. Za předpokladu konkurenčního trhu by v důsledku nízké poptávky po určité skupině pracovníků klesla jejich mzda oproti ostatním pracovníkům. V takové situaci by zřejmě nezaujatý zaměstnavatel najal diskriminované pracovníky, což by mu zvýšilo jeho zisky. Zaměstnavatelé netrpící předsudky by tedy vydělávali mnohem více než zaujatí zaměstnavatelé. Žádný zaměstnavatel si na konkurenčních trzích nemůže zaujetí vůči některé skupině dovolit, díky konkurenci by byl z tohoto trhu vytlačen. Tím došel Becker k závěru, že na trhu práce nejsou zdrojem diskriminace zaměstnavatelé nýbrž spotřebitelé. Dalším problémem zde může být fakt, že obě pohlaví nebudou ekvivalentně zastoupena ve všech typech povolání. Vysvětlení této skutečnosti je možné pomocí trvalé existence určitých hluboce zakořeněných předsudků a stereotypů ve společnosti.¹³

¹² JURAJDA, Štěpán. *Relativní postavení žen na trhu práce v České republice: shrnutí výzkumu pro EQUAL* [online]. 2006 [cit. 2015-11-04]. Dostupné z: <<http://home.cerge-ei.cz/jurajda/Jurajda%20HR%20Forum%208-11-2006.pdf>>

¹³ ANKER, Richard. *Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labour Office, 1998, s. 20-21, 444 p. ISBN 92-210-9524-X.

2.2.3 Institucionální teorie a teorie duálního trhu práce

Teorie duálního trhu práce objasňuje odlišnosti na základě rozdělení trhu práce na sektor primární a sekundární. Činnost v primárním sektoru je relativně dobře ohodnocená, jsou zde možnosti pro kariérní postup a přijatelné pracovní podmínky, od pracovníků se ale předpokládá zvýšená kvalifikace a zkušenosti. Sekundární sektor je charakteristický pracovními posty, které nejsou tak dobře ohodnoceny, pracovníci nemusí být kvalifikovaní, tedy jsou lehce nahraditelní. Tento sektor je charakteristický také tím, že po pracovních místech je velká poptávka, která převyšuje nabídku. Různost pramení ze schopnosti společností poskytovat v primárním sektoru vyšší mzdy, což jim umožňuje zaměstnávat pracovníky s vyšší odborností. Většinou se jedná o muže, kteří jsou považováni za více vzdělané a také zkušenější.¹⁴

2.2.4 Feministické a Genderové teorie

Feministické a genderové teorie jsou zaměřeny především na pochopení proměnných, které nesouvisejí přímo s trhem práce a které jsou ekonomy považovány za dané. Genderové teorie vysvětlují neekonomické příčiny, které vyvolávají segregaci mužů a žen do určitých povolání a odvětví. Zaměřují se na vysvětlení nevýhodného postavení žen na trhu práce a jejich nedostatek v určitých sektorech. Diskriminace žen na trhu práce je dána jejich postavením ve společnosti s dominancí mužského vlivu, kdy stále přetrvává skutečnost, že hlavní ženskou povinností je péče o děti a domácnost, zatímco hlavní povinností muže je živit rodinu. Tyto společenské normy mají vliv na lidské chování a zásadním způsobem přispívají k genderové diskriminaci žen. Na základě různých charakteristik, které jsou ženám přisouzené, lze vymezit tři skupiny genderových stereotypů, které jsou hlavním faktorem segregace na trhu práce:

- Pozitivní stereotypy např. péče o někoho, dovednosti a zkušenosti s domácími pracemi, větší manuální zručnost, větší poctivost a atraktivní fyzický vzhled. Podle těchto stereotypů mohou ženy pracovat jako zdravotní sestry, sociální pracovníce, učitelky, kadeřnice, atd.

¹⁴ ANKER, Richard. *Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labour Office, 1998, s. 20-21, 444 p. ISBN 92-210-9524-X.

- Negativní stereotypy např. menší fyzická síla, menší ochota cestovat, menší ochota podstupovat fyzické nebezpečí. Tímto se ženy vyhýbají určitým povoláním, která se stávají typicky mužskými – hasič, vysoce postavený manager.
- Ostatní stereotypy např. ochota přijímat rozkazy, větší tolerance monotónní práce, větší ochota akceptovat nižší mzdy.

Pozitivní, negativní i ostatní zažitá stereotypy se pak projeví při samotné volbě povolání, stejně tak i při výběru zaměstnance zaměstnavatelem, kdy často dochází ke znevýhodnění jednoho pohlaví oproti druhému na základě biologických a sociálních charakteristik.¹⁵

Zmíněné ekonomické teorie jsou jen částečným výčtem, byly vybrány právě ty, které se vznikem nerovností mužů a žen zabývají nejvíce.

2.3 Základní pojmy

Vymezení základních pojmů je nezbytné pro správné porozumění velmi rozsáhlé problematice rovného postavení mužů a žen. Ve spojení s genderovou problematikou vznikají stále nová spojení a pojetí některých termínů tak nemusí být vždy jednoznačné. Tato podkapitola vymezuje definice základních pojmů, které jsou s problematikou spojené.

- Rovnost – s tímto pojmem jsou spojené dvě úrovně. Rovnost ve smyslu rovných příležitostí pro muže a ženy a rovné zacházení pro muže a ženy. Rovné příležitosti jsou způsoby jednání, ve kterých mohou ženy i muži více rozvíjet svoje nadání a ve kterých mají při tomto rozvoji stejné příležitosti. Neexistují zde překážky pro podíl na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví. Ve všech sférách života, veřejného i soukromého, označují stejnou viditelnost, totožné postavení a rovný podíl mužů i žen. Rovné zacházení je vymezeno jako situace, ve které neexistuje diskriminace kvůli odlišnosti pohlaví, s odvoláním především na manželský nebo rodinný stav.¹⁶

¹⁵ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Podmínky pro rovné zacházení a zlepšování kvality pracovního života* [online]. 2005 [cit. 2015-03-10]. Dostupné z: <kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/podminky_pro_rovne_zachazeni.doc>

¹⁶ MINISTERSTVO školství, mládeže a tělovýchovy. *Rovnost žen a mužů* [online]. 2005, 29.09.2010 [cit. 2014-11-10]. Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/dokumenty/rovnost-zen-a-muzu>>

- Diskriminace čili rozdílné zacházení s jednou osobou oproti jiné osobě ve srovnatelných situacích, přičemž důvod, který vede k odlišnému chování, je právním řádem zakázán. Diskriminaci rozlišujeme **přímou**, která je vymezena jako počínání, včetně opomenutí, kdy se s jedincem jedná méně příznivě než by se zacházelo s jinou osobou ve stejné situaci z důvodu, který zákon výslovně zakazuje a **nepřímou**, která je vymezena jako počínání, včetně opomenutí, kdy se s jedincem zachází méně příznivě než by se zacházelo s jinou osobou ve stejné situaci na základě i zdánlivě neutrálního kritéria. Každý má právo na rovné zacházení, tedy nebyť diskriminován z důvodu nějaké odlišnosti jako je např. rasa, etnický původ, národnost, pohlaví (kam spadá i těhotenství, mateřství, otcovství), sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženství, víra. Zákaz diskriminace z uvedených důvodů se vztahuje na zákonem vypočtené právní vztahy následovně:
 - přístupu k zaměstnání,
 - přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
 - pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
 - členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
 - členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
 - sociálního zabezpečení,
 - přiznání a poskytování sociálních výhod,
 - přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
 - přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
 - přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

Za diskriminaci je považováno i obtěžování (chování s úmyslem či následkem snížení lidské důstojnosti jedince a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí nebo také chování, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů, má-li sexuální povahu, jedná se o sexuální obtěžování), pronásledování (nepříznivé zacházení, znevýhodnění nebo postih v důsledku toho, že osoba uplatnila své právo dle

antidiskriminačního zákona), pokyn k diskriminaci (zneužití podřízeného k diskriminaci třetí osoby) a navádění k diskriminaci (přesvědčení nebo podněcování k diskriminaci jiné osoby).¹⁷

- Feminismus je souhrnné označení pro hnutí, které se začalo formovat v průběhu 19. století. V té době bylo cílem hnutí zajistit pro ženy stejná práva, jaká měli muži. Po dosažení prvních cílů se hnutí začalo soustředit více na boj s přetrvávající nerovností, která již více než s diskriminující legislativou souvisela s obecným fungováním společnosti jako takové. V minulosti byla práva žen vystavena tvrdému odporu, docházelo až k radikálnímu jednání některých žen, to vede bohužel i v dnešní době k přetrvávání mýtů a předsudků vůči feminismu. V současné době je hovořeno o třetí vlně feminismu, pro kterou je příznačné prosazování společného dialogu mezi pohlavím.¹⁸
- Gender je pojem, který je také nazýván sociálním pohlavím. Označuje modely přiřazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví a odkazuje na jejich sociální rozdíly. Vlivem kultury a společnosti vznikají sociální rozdíly, tedy odlišné vlastnosti a chování žen. Jsou zde utvářeny role, které se mění s časem a které se liší podle kultury národa a historické etapy vývoje společnosti. Tyto role se mění s časem a významně se liší podle kultury národa a dané historické etapy vývoje společnosti. Lze tedy říci, že dané rozdíly jsou dané dočasným vývojovým stupněm sociálních vztahů.
- Genderová role je soubor zjevných i skrytých pravidel (většinou nepsaných a neformálních), který definuje, jaké chování, myšlení, cítění, oblečení či forma partnerských vztahů je vhodná či nevhodná. Náplní ženské role je především péče o děti, rodinu a domácnost. Náplní mužské role je především materiální a finanční zabezpečení rodiny. Tyto role se utvářejí jak v rodinných vztazích, tak napříč celou společností (zaměstnání, vzdělávání).

¹⁷ PORADENSKÉ CENTRUM ČESKÝ HELSINSKÝ VÝBOR. *O diskriminaci v několika směrech* [online]. 2005, 29.05.2013 [cit. 2014-11-10]. Dostupné z: <<http://www.helcom.cz/cs/cislo-22005-o-diskriminaci-v-nekolika-smerech/>>

¹⁸ BENŠOVÁ, Diana. *Co je to vůbec feminismus?: Zamyšlení nad pojmem feminismus*. [online]. 2001 [cit. 2015-03-10]. Dostupné z: <<http://www.feminismus.cz/cz/clanky/co-je-to-vubec-feminismus>>

- Genderové stereotypy jsou zaujaté předpoklady týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání a rodině. Příkladem takového zažitého stereotypu o mužích je, že muži nikdy nepláčou. Oproti tomu ženám je přisuzována citlivost a empatie. Tyto stereotypy mužských a ženských vlastností mohou často vyústit k diskriminaci těch, kteří svými vlastnostmi, názory nebo chováním vybočují.
- Genderový kontrakt prezentuje sbírku implicitních a explicitních pravidel. Soubor se týká genderových vztahů, které ženám a mužům přiřkládají odlišnou práci, odlišné povinnosti a zodpovědnost. Tyto předpisy jsou definované ve třech oblastech: v rámci zvyklostí a hodnot společnosti, na institucionální úrovni v rámci např. pracovního, vzdělávacího a výchovného systému a na úrovni socializačního vývoje, zpravidla v rámci rodiny.
- Genderová rovnost, kde aspirace a potřeby žen jsou ve srovnání s mužskými považovány za stejné, měly by být tedy stejným způsobem ohodnoceny a podporovány.
- Genderový budgeting nebo také genderové rozpočtování je uplatněním genderového mainstreamingu v rozpočtovém procesu. Jde o hodnocení rozpočtů z hlediska genderu. Ve všech úrovních rozpočtového procesu se bere ohled na otázku pohlaví, cílem je dosažení spravedlivějšího přerozdělování finančních prostředků z hlediska rovného přístupu k čerpání finančních zdrojů, které společnost vytvořila na zabezpečování potřeb a zájmů jak žen, tak mužů. Při sestavování veřejných rozpočtů a přerozdělování finančních prostředků je použita genderová analýza. Posuzuje se dopad na ženy a muže s cílem zajistit přibližnou genderovou rovnost výdajů a příjmů rozpočtu.
- Genderový mainstreaming je metoda, která se používá k odstraňování nerovnosti mezi pohlavími. Při její přípravě i samotném provádění se jako jedno z hledisek využívá hodnocení pozitivního nebo negativního dopadu rozhodnutí na muže a na ženy (genderová analýza).
- Skleněný strop nebo také neviditelná bariéra je tradiční postoj, který brání posílení pozic žen v plné účasti na životě společnosti a na který ženy narážejí při svém profesním postupu. Tento výraz je metaforou toho, že žena díky svým dosaženým profesním kvalitám může dohlédnout na vysněnou pracovní pozici a dokáže si

představit působení v ní, ve chvíli, kdy začne vyvíjet snahu se na tuto pozici dostat, narazí na neviditelnou překážku mířenou proti jejímu postupu. Strop je tedy označení hranice, kam jsou ženy ve svém postupu vpuštěny. Příčinou těchto zažitých předpokladů je, že ženy jen zřídka dosahují nejvyšších politických, ekonomických, akademických a profesních pozic. Dá se říci, že se jedná o znemožňování přístupu k těmto pozicím, a to formálními i neoficiálními a skrytými způsoby.

- Kvóty jsou jednou z forem alternativních opatření, jejichž cílem je narovnat předchozí rozdílnost zpravidla ve vztahu k rozhodovacím pozicím. Nerovnost může být také v přístupu k zaměstnání, kde je pomocí kvót vymezena určitá část míst pro určitou skupinu. Využívají je například politické strany při sestavování kandidátních listin.¹⁹

¹⁹ Český statistický úřad. *Gender: Základní pojmy* [online]. [cit. 2015-28-11]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy>

3 PŘÁVNÍ ÚPRAVA ROVNÉHO POSTAVENÍ MUŽŮ A ŽEN

Rovné příležitosti pro muže a ženy je problematika, které je v rámci celé Evropské unie věnována velká pozornost. Pro všechny členské státy Evropské unie je evropská legislativa společná a má přednost před jejich vnitrostátním právem. Česká republika se vstupem do Evropské unie zavázala, stejně jako ostatní členské země, harmonizovat svoji legislativu s evropskou.

Existuje řada pohnutek, které vedou k uplatňování zásad rovných příležitostí, primárním důvodem k jejich dodržování je zákonná povinnost.

Všeobecná deklarace lidských práv, která byla přijata Valným shromážděním OSN²⁰ v roce 1948, je považována za výchozí ustanovení, které se zabývá zákazem diskriminace. V jejím čl. 7 se uvádí, že „*všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou zákonnou ochranu bez jakéhokoli rozlišování. Všichni mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci*“.²¹

3.1 Legislativní úprava Evropské unie

Evropská legislativa již od počátku evropské integrace upravuje postavení mužů a žen, také zákaz diskriminace na trhu práce a odstraňování nerovností v odměňování. V minulých letech nepatřila tato problematika mezi hlavní priority EU, ale postupem času se otázka rovných příležitostí stávala stále více diskutovaným a důležitějším tématem a vydobyla si své místo v právních dokumentech Evropského společenství. Evropské právo se dělí na komunitární a unijní. Komunitární právo je nadřazené vnitrostátním právním systémům všech členských zemí. Podle původu právních norem se komunitární právo dělí na primární a sekundární s platností obou na celém území Společenství. Případné problémy součinnosti účinku práva řeší Evropský soudní dvůr ve Štrasburku.

²⁰ OSN (Organizace spojených národů) je organizace, jejímž cílem je udržovat mezinárodní mír a bezpečnost, rozvíjet přátelské vztahy mezi národy a podporovat hospodářskou, kulturní a humanitní spolupráci.

²¹ usnesení č. DE01/48 Valného shromáždění Organizace spojených národů, Všeobecná deklarace lidských práv [online]. [cit. 2014-28-11]. Dostupné z: <<http://www.lidskaprava.cz/student/uvod-do-lidskych-prav/clanky/vseobecna-deklarace-lidskych-prav>>

3.1.1 Dokumenty primárního práva

Dokumenty primárního práva tvoří zejména mezinárodní smlouvy, které jsou pro svoji podobnou funkci nazývané ústavou. Tyto dokumenty jsou nadřazeny ostatním předpisům.

Primární právo je vrcholným stupněm práva EU. Mezi nejvýznamnější dokumenty patří především tyto mezinárodní smlouvy: Pařížská smlouva z roku 1951, která dala vznik Evropskému společenství uhlí a oceli (ESUO), dvě Římské smlouvy z roku 1957, kterými bylo založeno Evropské společenství (ES) a Evropské společenství pro atomovou energii (Euratom), Maastrichtská smlouva z roku 1992, která dala vznik Evropské unii (EU) a smlouva z Nice z roku 2000.

Římské smlouvy (Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství) z roku 1957 (s platností od 01. 01. 1958) je považována za základní rámec rovných příležitostí mužů a žen v pracovněprávních vztazích. Její čl. 119 ustanovuje, že *„každý členský stát zajistí v průběhu první etapy uplatnění zásady stejné odměny mužů a žena za stejnou práci a bude ji nadále dodržovat. Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená:*

- a) *že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby;*
- b) *že časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.“²²*

Dalším významným dokumentem primárního práva je Amsterodamská smlouva z roku 1992 (s platností od 01. 05. 1999), která novelizuje Smlouvu o ES i Smlouvu o EU. Právě tato smlouva potvrzuje důležitost rovného zacházení mužů a žen. Je zde mimo jiné zakotvena maximální podpora aktivit a snah členských států při prosazování rovnosti na trhu práce. Původní článek 119 je rozšířen a přečíslován na čl. 141. Smlouva také připojila nový čl. 13, který se zabývá opatřeními k potírání diskriminace z důvodů pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace. Dále je důležitý čl. 137 o zlepšování pracovního prostředí, minimálních

²² Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (1957), text tohoto dokumentu v českém znění byl publikován ve sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 44/2004 Sb. m. s.

požadavcích a sociálních jistotách, ten kromě jiného doplňuje činnost členských států v podpoře rovnosti mezi muži a ženami na trhu práce a v rovném zacházení v práci.²³

3.1.2 Dokumenty sekundárního práva

Dokumenty sekundárního práva představují druhotné, odvozené prameny práva, které vydává Společenství a na které členské státy přenesly pravomoc. Akty tohoto rázu mají tři základní formy, jedná se o právně závazná nařízení, směrnice a rozhodnutí. Které jsou zpravidla ještě doplněny akty bez právní závaznosti, které tvoří doporučení a stanoviska.

Dokumenty sekundárního práva se v problematice rovných příležitostí zabývají především rovným platovým ohodnocením, rovným zacházením, rovným přístupem k zaměstnání, rovných pracovních podmínek a také možnostem sladění rodinného a pracovního života, těchto dokumentů je několik desítek, níže jsou uvedeny některé z nich:

- Směrnice Rady 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení. Tato směrnice se týká právní úpravy zajišťující ochranu v případech jako nemoc, invalidita, stáří, pracovní úraz, nemoc z povolání a nezaměstnanost, přičemž každá členský stát má právo upravit si podmínky nároku na jednotlivé dávky.
- Směrnice Rady 2000/78/ES kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41EU o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.
- Směrnice č. 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o provádění opatření ke zlepšení zabezpečení a ochrany zdraví při práci těhotných žen, žen po porodu a kojících žen (opírající se o článek 118a Římské smlouvy). Směrnice sjednocuje základní pojmy, jako jsou těhotná pracovnice, pracovnice krátce po porodu či kojící pracovnice, a definuje základní pracovní podmínky, které by měly být pro tyto ženy zabezpečeny.

²³ Amsterodamská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii, smlouvy o založení Evropských společenství a některé související akty, text tohoto dokumentu v českém znění byl publikován ve sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 44/2004 Sb. m. s.

- Směrnice Rady 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi UNICE, CEEP a EKOS. Podstatou této směrnice je odstranění diskriminace pracovníků na částečný úvazek a vytvoření způsobu pracovní doby, který bude vycházet jak z potřeb zaměstnavatelů, tak pracovníků.
- Doporučení ze dne 31. 3. 1992 o péči o dítě, jehož cílem je podporovat sladění profesního a rodinného života. Tento dokument vymezuje iniciativy v následujících oblastech: služby jsou poskytovány, pokud rodiče pracují, vzdělávají se či hledají zaměstnání; pomoc spočívá také ve zvláštní dovolené pro pracující rodiče, kteří jsou odpovědní za dítě; prostředí a organizace práce by měla odpovídat potřebám zaměstnanců s dětmi a profesní, rodinné a výchovné povinnosti by měly být sdíleny jak muži, tak ženami.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, a další.

3.2 Legislativní úprava ČR

Právní řád je v České republice ovlivněn mezinárodními smlouvami, úmluvami a Evropským právem. Otázka diskriminace a rovného zacházení je kromě vnitrostátních právních předpisů ovlivněna tedy i závazky z mezinárodních smluv. Pro ČR bylo důležité přijetí antidiskriminační legislativy. Nezbytná úprava problematiky v otázkách diskriminace měla proběhnout ještě před přístupem ČR do Evropské unie. Mělo dojít k harmonizaci českého právního řádu s evropským. Úprava měla být realizována prostřednictvím zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tedy prostřednictvím tzv. antidiskriminačního zákona. Ten byl však několikrát zamítnut a k jeho konečnému přijetí došlo se značným zpožděním až v roce 2009.

Legislativa členských zemí EU má zabezpečovat ochranu před diskriminací tím, že ve svých právních předpisech nejen zakáže diskriminaci a vymezí pojmy s ní spojené (tj. definice diskriminace, navádění k diskriminaci, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování) a stanoví i prostředky právní ochrany před diskriminací. V České republice obsahují tyto náležitosti (nebo alespoň některé z nich) kromě antidiskriminačního zákona ještě další právní předpisy – zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a zákon o

služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů. Úlohou státu je dále zajistit, aby se tato legislativa rozšířila i do sociální sféry, do oblasti vzdělávání, v přístupu ke zboží a službám, v přístupu k bydlení, sféry zdravotní péče. Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod jsou hlavními dokumenty, které tuto oblast pokrývají.

3.2.1 Ústava ČR a Listina základních práv a svobod

Ústava České republiky ve svém čl. 3 vymezuje jako součást ústavního pořádku Listinu základních práv a svobod. Zde jsou k nalezení obecná ustanovení rovných příležitostí. Její čl. 1 zakotvuje, že „*všichni jsou si rovni v důstojnosti i v právech*“ a dále zaručuje „*základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení*“.²⁴

Listina rovnosti příležitostí pojímá očividně tak, že by měli mít všichni stejné zdroje na startovní čáře, neboť odlišné startovní pozice znemožňují dosažení materiální rovnosti. Zdůrazňuje však také osobní zodpovědnost jednotlivců; po vyrovnání startovních pozic jsou všichni posuzováni podle individuálních zásluh.

3.2.2 Zákon o zaměstnanosti

Cílem zákona o zaměstnanosti²⁵ je především dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Tomu má dopomoci státní politika zaměstnanosti, která mimo jiné dle § 2 odst. 1 písm. j) zákona zahrnuje „*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*“.

Rovným příležitostem je věnován celý § 4. Vymezuje povinnost rovného zacházení se všemi osobami, které uplatňují právo na zaměstnání a stanoví zákaz jakékoliv diskriminace. Přestože značná část původního znění tohoto ustanovení byla přesunuta do antidiskriminačního zákona a v současné podobě zákona zůstává jen lapidární zákaz

²⁴ usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, v platném znění

²⁵ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

diskriminace, lze nadále postihovat právnické i fyzické osoby za správní delikt, poruší-li zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení; kontrolní činnost v této oblasti vykonávají Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce.

Velký význam má i ustanovení § 8 písm. c), podle kterého *„generální ředitelství Úřadu práce přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob“*.

3.2.3 Zákoník práce

Aktuální zákoník práce²⁶ nabyl účinnosti dne 01. 01. 2007. Tento zákon nahradil téměř čtyřicet let starý zákon 65/1965 Sb. V první části je obsaženo všeobecné ustanovení. Za jedno ze základních ustanovení můžeme považovat vložené ustanovení § 1a tohoto zákona, které přineslo určité základní zásady pracovněprávních vztahů, tyto mají velice silnou vazbu na otázku diskriminace zaměstnance a jsou tedy garancí rovného zacházení na pracovišti. Dle odstavce 1 tohoto ustanovení *„smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména*

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,*
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,*
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace“*.

Tyto základní zásady jsou významným teoretickým východiskem při výkladu a použití dalších zvláštních ustanovení zákoníku práce i regulátorem použití ustanovení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Stejně tak je třeba z těchto zásad vyjít při realizaci principu *„co není zakázáno, je dovoleno“* a při posouzení, zda je možné se od daného ustanovení odchýlit. Povahu předmětného ustanovení je třeba posuzovat zejména z úhlu naplnění základních zásad pracovního práva. Předmětné zásady tak v žádném případě nelze považovat pouze za proklamativní věty, nýbrž mají klíčový význam pro výklad a aplikaci dalších ustanovení zákoníku práce a občanského zákoníku na pracovněprávní

²⁶ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

vztahy. Hlavní zásady vyplývají pro pracovní právo již z principu subsidiarity, zákoník práce v této souvislosti pouze stanoví zásady speciální pro pracovní právo. Tímto vymezením jsou modifikovány obecné zásady občanskoprávní (např. rovnost stran je modifikována zvýšenou ochranou postavení zaměstnance), ostatní přitom jakožto subsidiární jsou účinné i pro právo pracovní.

Hlava IV zákoníku práce nese název Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů v zásadě obsahuje následující normy, shrnuté do znění § 16:

1. Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.
2. V pracovně-právních vztazích je zakázána jakákoli diskriminace.
3. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, nebo pokud se zaměstnavatel snaží dosáhnout rovnoměrného zastoupení mužů a žen.

Šestá část zákoníku práce je věnována odměňování za práci. § 110 stanoví, že *„všem zaměstnancům za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší stejná mzda, plat nebo odměna z dohody, přičemž 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“*.

Důležitá je osmá část zákoníku práce, která se zabývá překážkami v práci, ať už na straně zaměstnance či zaměstnavatele. Ustanovení § 195 vymezuje *„mateřskou dovolenou, která trvá po dobu 28 týdnů, porodila-li zaměstnankyně jedno dítě; pokud zároveň dvě děti nebo více dětí, náleží jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou (§ 196). Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let“*.

Zákoník práce upravuje rodičovskou a mateřskou dovolenou i při převzetí dítěte. Právní regulace pravidel pro mateřskou i rodičovskou dovolenou je přitom důležitý nástroj

pro rovnost příležitostí na pracovišti, neboť ženám garantuje kontinuitu jejich zaměstnání i poté, co se navrátí do práce po době strávené na mateřské a rodičovské dovolené.

Desátá část zákoníku práce upravuje pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby. Je zde například omezení, že zaměstnankyně nesmějí vykovávat některé práce. Zákaz výkonu je stanoven vyhláškou Ministerstva zdravotnictví a je určen pro těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu. Dále nesmějí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství, či musejí být převedeny na jinou práci, je-li ohroženo jejich těhotenství. Povinností zaměstnavatele je přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Pokud zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který pečuje o dítě mladší než 15 let či těhotná zaměstnankyně, požádají o zkrácení pracovní doby nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti. Zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení, které se započítávají do pracovní doby.

Všechna výše uvedená pravidla, obsažená v zákoníku práce jsou významnými garanty na poli rovnosti příležitostí v zaměstnání mezi muži a ženami, protože zvýhodňují ženy tam, kde jsou (z pracovněprávního hlediska) jim jsou od přírody kladeny do cesty překážky k řádnému výkonu práce. Tato pravidla jsou tedy určitým legislativním vyvážením faktických disparit mezi muži a ženami na pracovišti.

3.2.4 Antidiskriminační zákon

Zákaz diskriminace, formulovaný v čl. 3 Listiny základních práv a svobod, který zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení, neumožňuje efektivní zajištění práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací v praxi. Listina stanoví obecný zákaz diskriminace, ale již nedefinuje pojmy s právem na rovné zacházení a ochranou před diskriminací spojené. Nestanoví, čeho a za jakých podmínek se mohou oběti diskriminace domáhat na základě svého práva – zda mají např. právo domáhat se upuštění od diskriminace, o odstranění následků diskriminace, přiměřeného zadostiučinění atd.

Podle § 17 zákoníku práce pak právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.²⁷ Tím se stal v podmínkách české legislativy zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění.

Při praktickém uplatňování práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace je největším problémem zaměňování „rovného zacházení“ a „rovnostářství“. O nerovný přístup či diskriminaci se v žádném případě nejedná, pokud důvody k rozlišování mezi jednotlivými zaměstnanci spočívají v jiných skutečnostech, než jsou zákonem vymezené diskriminační znaky (např. kvalifikace, délka praxe, pracovní pozice, dané pracovní podmínky, výsledky práce a jejich přínos pro zaměstnavatele).

Zákon stanoví možnost výjimek z obecného principu rovného zacházení se všemi zaměstnanci zaměstnavatele, které ovšem musí vyplývat buď z právního předpisu, nebo z věcného důvodu, který spočívá v povaze vykonávané práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný. Pouze těmito důvody mohou zaměstnavatelé zdůvodnit rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci nebo skupinami zaměstnanců, pokud jde o jejich pracovní podmínky, a to včetně odměňování práce a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty.

Rovným zacházením se tedy rozumí především zákaz diskriminace z důvodů, které stanoví zákon; tento zákaz diskriminace se týká všech pracovněprávních vztahů. Diskriminační důvody jsou vymezeny zcela kogentně, protože absolutní rovnosti (rovnostářství) lze dosáhnout jen teoreticky. Dva zaměstnanci, kteří vykonávají práci stejného druhu, mají např. samozřejmě nárok na stejnou odměnu za stejnou práci, ale odvedou skutečně absolutně stejné množství práce a ve stejné kvalitě? Pokud tomu tak není, má zaměstnavatel naprosto zákonný důvod k diferenciaci a rozlišování. Obdobně je tomu, pokud zaměstnanci zastávají různé pracovní pozice či funkce v zaměstnání, popřípadě pro zaměstnavatele odpracovali jím stanovený počet let (tzv. věrnostní princip).²⁸

²⁷ Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

²⁸ JAKUBKA, Jaroslav. Rovné zacházení a diskriminace v práci, *Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast.*, Praha: ASPI, a.s., 2009, č. 6, s. 36 ISBN 0032-6208.

Ačkoli je předmět úpravy antidiskriminačního zákona značně široký (týká se např. i diskriminace v oblasti sociálního zabezpečení, v přístupu ke zdravotní péči, vzdělání, zboží a službám včetně bydlení), představuje jeho důležitou součástí také právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech:

- práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů a profesních komorách, včetně výhod, které svým členům poskytují.

Právem na rovné zacházení rozumí antidiskriminační zákon právo nebyť diskriminován z důvodů v něm stanovených. Diskriminace se zde rozlišuje na přímou a nepřímou.

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání (včetně opomenutí), kdy se s jedincem nakládá méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou v obdobné situaci, a to kvůli odlišnosti rasy, národnosti, pohlaví, sexuální orientaci, etnického původu, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání či víry (§ 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona).

Nepřímou diskriminací je chápáno takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z výše uvedených důvodů (viz § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona) osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné (§ 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona).

Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace musí být respektován již při výběru zaměstnanců, kdy potenciální zaměstnavatel nesmí vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace a dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele (např. ohlašovací povinnost vůči příslušným orgánům sociálního zabezpečení). Za přestupky a správní delikty spočívající v porušení zákazu diskriminace

nebo nezajištění rovného zacházení při uplatňování práva na zaměstnání může úřad práce podle zákona o zaměstnanosti uložit pokutu.²⁹

Antidiskriminační zákon má ve vztahu k ostatním zákonům zapovídajícím diskriminaci povahu právního předpisu obecného. Další předpisy jsou proto k antidiskriminačnímu zákonu předpisy zvláštními (lex specialis). V případě rozporu mezi předpisem obecným a zvláštním se proto použije úprava ve zvláštním předpise.

Jak ve věcech diskriminačních žalob (žalob podle antidiskriminačního zákona), tak ve věcech ochrany osobnosti mohou postižené fyzické osoby uplatnit stejný žalobní petit obsahující negatorní, odstraňovací nebo satisfakční nárok.

Právo na rovné zacházení je zpravidla součástí konkrétního právního vztahu (např. pracovněprávního). V okamžiku porušení práva na rovné zacházení vzniká sekundární, nárokový právní vztah.

Nároky vzniklé z porušení práva na rovné zacházení nelze zaměňovat ani podřazovat pod nároky vyplývající z obecné ochrany osobnosti dle ust. § 13 občanského zákoníku. Zcela praktický dopad mají uvedené skutečnosti, tedy rozdílnost nároků vzniklých z obecné ochrany osobnosti a z porušení práva na rovné zacházení, na věcnou, a potažmo i místní, příslušnost soudu, k němuž má být žaloba pro diskriminaci podána (srov. dále). Dále je třeba vzít v potaz skutečnost, že právo na rovné zacházení protíná jak civilní, tak správní soudnictví.³⁰

3.2.5 Občanský zákoník

Jistou vazbu na rovnost příležitostí na trhu práce lze nalézt i v občanském zákoníku³¹, resp. v jeho ustanovení § 2957, dle kterého *„způsob a výše přiměřeného zadostiučinění musí být určeny tak, aby byly odčiněny i okolnosti zvláštního zřetele hodné. Jimi jsou úmyslné způsobení újmy, zvláště pak způsobení újmy s použitím lsti, pohrůžky, zneužitím závislosti poškozeného na škůdci, násobením účinků zásahu jeho uváděním ve veřejnou známost, nebo v důsledku diskriminace poškozeného se zřetelem na jeho pohlaví, zdravotní stav, etnický původ, víru nebo i jiné obdobně závažné důvody“*. Toto ustanovení

²⁹ VYSOKAJOVÁ Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích, *Právní fórum*, 2009, č. 8, s. 317-319

³⁰ ČERMÁK, Michal. *Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu*, Bulletin advokacie, 2010, č. 3, s. 20

³¹ zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění

nemá na první pohled přímou relaci k diskriminaci z důvodu pohlaví na pracovišti, neboť je součástí obecné – občanskoprávní – regulace odpovědnosti za škodu, nicméně je třeba s ním počítat i pro účely závislé práce, a to zejména s přihlédnutím ke znění ustanovení § 4 zákoník práce, podle kterého se „*pracovněprávní vztahy řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů*“. Jelikož speciální právní regulace odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích neobsahuje ustanovení o zákazu diskriminace v poskytování přiměřeného zadostiučinění, domnívám se, že se použije i ve vztahu na pracovišti uvedený § 2957 občanského zákoníku.

3.2.6 Občanský soudní řád

Dojde-li k porušení práv a povinností plynoucích z práva na rovné zacházení nebo k popírání práv, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu především domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky takového zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Jedná se tedy o právo domáhat se uvedených opatření žalobou, ve které je žalobce (zaměstnanec) povinen tvrdit a prokázat, že byl ze strany zaměstnavatele diskriminován. Dotčenému zaměstnanci pak § 133a občanského soudního řádu³² vypomáhá procesní konstrukcí, dle níž je zaměstnavatel povinen prokázat, že k diskriminaci z jeho strany nedošlo. Častým problémem zaměstnance v takových případech je složité dokazování tvrzených skutečností. V případě odměňování za práci je možné si opatřit důkazy celkem snadno, prokázat diskriminaci ohledně rozdílných pracovních podmínek nebo možnosti dosáhnout lepšího postavení v zaměstnání je však daleko komplikovanější.³³

Ustanovení § 133a písm. a) občanského soudního řádu totiž stanoví, že „*pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v*

³² zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění

³³ JANEČKOVÁ, Eva. Diskriminace v odměňování, *Daně a právo v praxi*, 2014, č. 7, s. 59

organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení“.

Impulzem k této úpravě konkrétní vyvratitelné domněnky byla povinnost transponovat směrnici Rady č. 97/80/ES, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. V článku 4 směrnice se hovoří o povinnosti odpůrce v těchto případech prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Spektrum důvodů diskriminace upravených v § 133a je však výrazně širší a celé se vztahuje na věci pracovní. Pro tyto věci lze nalézt v komunitární úpravě oporu také ve směrnici Rady č. 2000/78/ES o stanovení obecného antidiskriminačního rámce pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a jiných.

U přímé diskriminace pak bude žalovaný například tvrdit a prokazovat, že s žalobcem bylo zacházeno zásadně za shodných podmínek jako s jinou osobou ve srovnatelné situaci nebo že zavedl a dodržoval opatření pro předcházení diskriminace. U nepřímé diskriminace se obrana zpravidla soustředí na to, že použité ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněné legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Nelze však ani vyloučit, aby žalovaný vedl svoji obranu protidůkazem, že nedošlo ke skutečnostem, na jejichž základě má dojít k přesunu důkazního břemene. Obecně lze v diskriminačních sporech zdůraznit též význam statistických údajů, pozornost je však nutné věnovat tomu, aby byly hodnoceny pouze údaje relevantní.³⁴

3.2.7 Zákon o Veřejném ochránci práv

Zákon o Veřejném ochránci práv³⁵ pamatuje v základním ustanovení, vymezujícím okruh působnosti ombudsmana také na otázku diskriminace, když v § 1 odst. 5 uvádí, že *„ochránce vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací“* a přitom odkazuje na antidiskriminační zákon.

Na to navazuje zákon svým ustanovením § 21b, ve kterém jednotlivé pravomoci Veřejného ochránce právo konkretizuje následovně: *„ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ,*

³⁴ SVOBODA, Karel a kol. *Občanský soudní řád. Komentář*, 1. vydání, Praha, C. H. Beck, 2013, s. 466, ISBN 978-80-7400-506-0

³⁵ zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, v platném znění

národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem:

- a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace,*
- b) provádí výzkum,*
- c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,*
- d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty“.*

Je zřejmé, že jelikož zákon výslovně uvádí mezi jednotlivá kritéria také kritérium „pohlaví“, spadá pravomoc veřejného ochránce práv také do sféry rovných příležitostí v pracovněprávních vztazích.

3.2.8 Zákon o inspekci práce

Inspektoráty práce, laborující na základě zákon o inspekci práce³⁶, jsou represivními orgány na poli zaměstnanosti, které postihují mimo jiné také případy diskriminace na pracovišti, spočívající v nerovných pracovních příležitostech.

Lze to dovodit z ustanovení § 11 odst. 1 písem. a), b) a c) zákona o inspekci práce, dle nichž se „fyzická osoba dopustí přestupku na úseku rovného zacházení tím, že:

- a) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,*
- b) diskriminuje zaměstnance (§ 16 zákoníku práce),*
- c) postihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů“.*

Otázky diskriminace z hmotněprávního hlediska byly podrobně probrány výše. Pozastavme se ještě dodatečně u písm. a) zkoumaného ustanovení a připomeňme, že rovné zacházení se zaměstnanci v sobě zahrnuje kromě odměňování za vykonanou práci také rovnost v poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Tyto záležitosti mohou např. zahrnovat podíl na nárocích vyplývajících jednotlivým zaměstnancům z uzavřené kolektivní smlouvy při poskytování peněžitých plnění ze zisku vytvořeného zaměstnavatelem anebo z rozdělení fondu kulturních a sociálních potřeb (vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb). Plnění peněžité hodnoty představují

³⁶ zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění

taková plnění ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnancům, která se sice neposkytují přímo v penězích, avšak lze je peněžními prostředky ocenit. Například to může představovat vyslání zaměstnance na exkluzivní zahraniční pracovní cestu, jejíž odborný, ale i společenský přínos pro zaměstnance lze ocenit v penězích. Všichni zaměstnanci zaměstnavatele v pracovním poměru také musí mít - aby bylo vyloučeno nerovné zacházení s nimi - stejnou možnost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Nejde jen o to vytvářet možnosti k tomu, aby jen podle dosahovaných pracovních výsledků měli všichni zaměstnanci příležitost dosáhnout vyššího a lepšího pracovního zařazení na pracovní místa vedoucích zaměstnanců (vedoucí funkce), ale též o lépe placená pracovní místa řadových zaměstnanců. Za objektivní lze považovat obsazování pracovních míst výběrovým řízením.

Z dalšího znění zákona lze pak dovodit, že za tyto přestupky může zaměstnavateli inspektorát práce uložit pokuty až do výše 1 000 000 Kč.

3.2.9 Speciální právní předpisy

Jak vyplynulo z předchozích kapitol, je v českém pracovním právu předmět rovného zacházení a zákazu diskriminace relativně nové.

Do zákoníku práce (současného i předešlého), zákona o zaměstnanosti, ale i ostatních – speciálních - právních předpisů (např. služebního zákona, zákona o vojácích z povolání, zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů) byl v souvislosti s chystaným vstupem a následným členstvím České republiky v Evropské unii zapracován obsah řady směrnic Evropského společenství týkajících se především rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání, stejné ohodnocení za stejnou práci a zákazu diskriminace na základě vymezených důvodů.

Diskriminace vyskytující se ve vzájemném vztahu s pracovní činností byla v minulosti obvyklým fenoménem a lze shledat, že ani v té soudobé se ji přes veškerou snahu vyvíjenou mezinárodními organizacemi a legislativou jednotlivých států nepodařilo zcela eliminovat. Z této skutečnosti vyplynul požadavek, aby i české pracovní právo nejen deklarovalo nepřipustnost diskriminace, ale aby také vytvořilo efektivní systém obrany proti ní, včetně zanesení principu základu diskriminace do speciálních právních předpisů.

Tzv. služební zákon³⁷ v zásadě upravuje právní poměry státních zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu, organizační věci státní služby a služební vztahy státních zaměstnanců.

Zákon na zákaz diskriminace na pracovišti pamatuje v § 98, které má povahu odkazující právní normy, neboť v tomto ustanovení stanoví, že na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve služebním poměru se § 16 a 17 zákoníku práce použijí obdobně.

Zákon o vojácích z povolání³⁸ upravuje vznik, změnu, zánik a obsah služebních poměrů vojáků z povolání a v § 2 odst. 3 obsahuje právní úpravu zákazu diskriminace následovně: *„Služební orgány jsou povinny zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru (dále jen "uchazeč") a se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Je zakázána diskriminace uchazečů a vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. Je zakázáno i takové jednání služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod spočívající v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný.“*

Ve vztahu ke zkoumanému předmětu má význam zejména zákaz diskriminace z důvodu pohlaví, čímž je vyjádřeno zcela zřetelně, že také v armádě, která je tradičně spíše mužským povoláním, má mít žena v rámci pracovního uplatnění rovné podmínky.

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů³⁹ upravuje právní poměry fyzických osob, které v bezpečnostním sboru vykonávají službu, jejich odměňování, řízení ve věcech služebního poměru a organizační věci služby. Bezpečnostním sborem se rozumí Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace.

³⁷ zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platném znění

³⁸ zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, v platném znění

³⁹ zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění

Zákon obsahuje zákaz diskriminace z důvodu pohlaví v § 77 odst. 2 až 7, když stanoví, že „*ve služebním poměru je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví, sexuální orientace, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jiného smýšlení, členství v odborových organizacích a jiných sdruženích, majetku, rodu, rasy, barvy pleti, národnosti, etnického nebo sociálního původu, věku, těhotenství a mateřství, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině. Obtěžování a sexuální obtěžování se považuje za formu diskriminace; za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění anebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci*“.

Tento zákon má ze všech speciálních zákonů zjevně nejpropracovanější legislativní část týkající se diskriminace, když po vzoru antidiskriminačního zákona dále definuje přímou a nepřímou diskriminace, podává právní definici obtěžování a sexuálního obtěžování. Také uvádí, že za diskriminaci se nepovažuje postup, kdy bezpečnostní sbor prokáže věcný důvod spočívající v předpokladech nebo požadavcích na výkon služby, které jsou pro výkon této služby nezbytné, nebo zvláštní povaze služby, kterou má příslušník vykonávat; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

Za poněkud nadbytečnou, z hlediska výše uvedeného obecného právního zakotvení zákazu diskriminace, je možné považovat dikci ustanovení § 112 odst. 3 zákona, které konstatuje, že „*příslušník a příslušnice mají nárok na stejný služební příjem za stejnou službu nebo za službu stejné hodnoty a dále že za stejnou službu nebo službu stejné hodnoty se považuje služba stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti*“.⁴⁰

3.3 Rovné příležitosti mužů a žen zakotvené v mezinárodních úmluvách

Kromě legislativy evropského a vnitrostátního práva je Česká republika ovlivněna i povinnostmi respektovat mezinárodní úmluvy, ke kterým se postupně připojila a které do problematiky rovných příležitostí svým obsahem zasahují. Takových dokumentů je velké množství, v této kapitole jsou vzhledem k rozsahu práce uvedené jen některé z nich.

⁴⁰ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem*, 2. vydání, Praha, ANAG, 2012, s. 254, ISBN 978-80-7263-752-2

3.3.1 Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen

Úmluva OSN (CEDAW) je jedním z dokumentů, který upravuje rovné příležitosti. Tato dohoda byla podepsána 18. prosince 1979 v New Yorku. Pro Československou republiku vstoupila v platnost dne 18. března 1982.⁴¹ V průběhu působení se ukázalo, že důsledné vymáhání je z dlouhodobého hlediska prakticky neproveditelné, což vedlo k tomu, že státy k plnění vyplývajících závazků přistupovaly pouze formálně. V reakci na tento stav poskytla OSN jednotlivým ženám, případně skupinám žen, které pocházejí z členských států úmluvy možnost obrátit se na příslušné orgány v případě, že garantovaná práva nejsou v jejich zemi respektována, tím OSN posílila mezinárodní dohled nad plněním. Při prokázání nedodržení garantovaných práv státem a při prokázání porušení úmluvy zahájí orgány s příslušnými představiteli státu jednání. Detailní podmínky obsazuje dokument „Opční protokol k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen“.⁴²

3.3.2 Pekingská akční platforma

Na 4. Světové konferenci o posílení postavení žen v Pekingu byl v roce 1995 schválen dokument „Pekingská akční platforma“. Dokument byl přijat 197 zeměmi, včetně České republiky. Tento dokument zastřešuje rozsáhlé oblasti ženských práv a zlepšení postavení žen a dívek na celém světě. Platforma zakotvuje cíle genderové rovnosti, v jejím rámci byl vypracován program na podporu žen a byly vytýčeny kritické oblasti pro prioritní akce na jejich podporu. Dokument uznává, že ženy jsou na své cestě k rovnosti a ke zlepšení svého postavení ve společnosti v řadě věcí znevýhodněny (věk, etnický původ, kultura, náboženství, zdravotní postižení, postavení žen v rodině zejména spojené s mateřstvím, status uprchlíka).

Prvních výsledků bylo v ČR dosaženo až v roce 1998, kdy na základě doporučení vyplývajících z Pekingské konference a závěrům přijatým Výborem pro odstranění diskriminace žen předložil tehdejší Ministr práce a sociálních věcí Vládě dokument „Návrh priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“. Obsahem návrhu bylo

⁴¹ vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb., o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen

⁴² FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Vytvoření informační základy pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů*. [online]. [cit. 2015-01-01]. Praha: VÚPSV, 2003. s. 5-6. Dostupné z: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/drafis.pdf>>

vymezení priorit cílové oblasti, ve kterých nebyla práva a zájmy žen plně uspokojovány nebo ve kterých je jejich uspokojování ohroženo. Zároveň byla stanovena opatření, díky kterým mělo být cíle dosaženo, byl určen nositel odpovědnosti a termíny plnění. Každoročně je vypracovávána „Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“, která tyto priority hodnotí a aktualizuje.⁴³

3.3.3 Lisabonská strategie

V roce 2000 Rada Evropy na zvláštním zasedání v Lisabonu přijala tzv. Lisabonskou strategii. Výsledkem jednání bylo stanovení nové desetileté strategie k vytvoření dynamičtějšího a konkurenceschopnějšího prostředí. Předmětem jednání bylo i zvyšování investic do vzdělání obyvatelstva a členské státy byly vyzvány, aby navýšily investice do lidských zdrojů. Na konferenci se projednávaly čtyři oblasti zásadního významu:

1. Zvýšení zaměstnanosti a snížení kvalifikačních diskrepancí.
2. Větší důraz na celoživotní vzdělávání jako základní složku evropského sociálního modelu.
3. Zvyšování zaměstnanosti ve službách včetně služeb osobních, kde jsou značné nedostatky.
4. Podpora všech aspektů rovných příležitostí včetně omezování segregace v zaměstnání a většího sladování pracovní doby a rodinného života, zejména zavedením nového kritéria lepšího zajišťování péče o děti.

Cílem těchto opatření bylo během stanoveného období zvýšit míru zaměstnanosti a posílit podíl zaměstnaných žen.⁴⁴

3.3.4 Lucemburský proces

Lucemburský proces, který byl zahájen na mimořádně konferenci Evropské rady v roce 1997, spočívá v uplatňování koordinované strategie zaměstnanosti členských států. Byly zde stanoveny čtyři pilíře Evropské strategie zaměstnanosti:

⁴³ FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Vytvoření informační základy pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů*. [online]. [cit. 2015-01-01]. Praha: VÚPSV, 2003. s. 6-7. Dostupné z: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/drafis.pdf>>

⁴⁴ FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Vytvoření informační základy pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů*. [online]. [cit. 2015-01-01]. Praha: VÚPSV, 2003. s. 8-9. Dostupné z: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/drafis.pdf>>

1. Zaměstnanost – nezaměstnaní občané musí být motivováni k návratu do zaměstnání a musí mít odpovídající schopnosti. Cílem je podpora pracovního trhu určeného všem.
2. Podnikatelství – zlehčení zakládání nových podniků a usnadnění provozu. Cílem je podpora podnikatelské informovanosti, vytváření nových pracovních míst, tvorba příznivějšího daňového systému.
3. Adaptabilita – vlivem globalizace a rostoucího technologického pokroku musí být organizace práce a zaměstnanci flexibilní, tak aby byli schopni reagovat na změny. Směrnice spojené s tímto pilířem podporují modernizaci organizace práce a adaptabilitu v podnicích.
4. Rovné příležitosti mužů a žen – cílem je maximální podpora odstraňování jakékoli diskriminace v zacházení s muži a ženami v souvislosti s přístupem ke všem druhům práce i odměnou za tuto práci. V praxi napomáhá dosažení principu rovnosti gender mainstreaming a také pozitivní opatření. Mezi konkrétní opatření patří proškolení výchovných poradců na školách v problematice rovných příležitostí mužů a žen, kontrola dodržování principů stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty prováděná úřady práce, poradenství, podpora provozu zařízení určených pro péči o děti a potřebné členy rodiny. Nízká úroveň pochopení problematika, úplná neznalost problematiky nebo nezájem občanů je hlavním nedostatkem ve snaze dosáhnout stanovených cílů.

Lucemburský proces tedy vymezil základní instrukce v politice zaměstnanosti, které vedou ke zvýšení míry zaměstnanosti. Řada členských států začlenila základní principy procesu do Národních plánů zaměstnanosti, stejně tak i ČR.⁴⁵

3.3.5 Evropská sociální charta a Charta základních sociálních práv

Evropská sociální charta z roku 1965, která byla revidována v roce 1991, zakotvuje ochranu sociálních a hospodářských práv např. právo na spravedlivou odměnu, na spravedlivé pracovní podmínky, na zvláštní ochranu žen v mateřství a na rovné příležitosti v zaměstnání bez diskriminace podle pohlaví.

⁴⁵ FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů*. [online]. [cit. 2015-01-01]. Praha: VÚPSV, 2003. s. 8. Dostupné z: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/drafis.pdf>>

Charta základních sociálních práv pracujících Evropské unie z roku 1989 zahrnuje další sociální práva občanů členských států EU i právo na rovné zacházení s muži a ženami, obsahuje také ustanovení zohledňující sociální aspekty volného trhu.⁴⁶

3.3.6 Zelená a Bílá kniha o evropské sociální politice

Zelená kniha o evropské sociální politice vydaná v roce 1993 se zabývá vazbami sociální politiky a ekonomiky na úrovni členských států v interakci na vzrůstající míru nezaměstnanosti. Snahou bylo vytvoření předpokladů pro navýšení počtu pracovních míst.

Bílá kniha o evropské sociální politice vydaná v roce 1994 se zaměřením na sjednocení postupů v oblasti sociální politika ve snaze zachovat a více rozvinout evropský sociální model. V této knize je rovnému zacházení a rovným příležitostem věnována větší pozornost a to především na eliminaci rozdělení pracovního trhu a celkové posílení žen na trhu práce.⁴⁷

3.3.7 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech vstoupil v ČR v platnost 23. března 1967. Povinností každého státu, který tento pakt přijme, je respektování uznaných práv všem svým obyvatelům bez jakéhokoliv rozlišování. Je zde prohlášení, že všichni mají právo na stejnou ochranu bez jakéhokoli druhu diskriminace.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech byl přijat 16. prosince 1966, v platnost vstoupil v roce 1976. Státy, které tento pakt přijaly, se zavázaly k uznání práv každého člověka na spravedlivé pracovní podmínky, zejména v oblasti rovného postavení žen a mužů, tím je například stejná odměna za totožnou práci nebo stejné příležitosti k dosažení pracovního místa či povýšení.⁴⁸

⁴⁶ BUSINESSINFO.CZ, Oficiální portál pro podnikání a export. *Sociální politika v Evropské unii* [online]. 2009, 30.05.2009 [cit. 2015-01-01]. Dostupné z: <<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/socialni-politika-v-evropske-unii-5149.html>>

⁴⁷ FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Vytvoření informační základy pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů*. [online]. [cit. 2015-01-01]. Praha: VÚPSV, 2003. s. 5. Dostupné z: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/drafis.pdf>>

⁴⁸ vyhláška ministerstva zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

3.4 Institucionální zabezpečení rovných příležitostí v EU

Rovnost mužů a žen je základním právem zakotveným v Lisabonské smlouvě a prioritní politikou EU. Aby bylo dosaženo skutečné rovnosti žen a mužů v oblasti profesionálního a soukromého života, je třeba pokročit ještě dále. V rámci Evropské unie se problematikou rovných příležitostí zabývá několik institucí.

3.4.1 Poradní výbor pro rovné příležitosti mužů a žen

V roce 1982 vznikl Poradní výbor pro rovné příležitosti mužů a žen, který napomáhá při formulaci a provádění opatření Společenství zaměřené na podporu rovných příležitostí. Výbor má v současné době 68 členů, je složen z jednoho zástupce z každého členského státu, který je jmenován příslušnou vládou a z úředníků ministerstev nebo vládních útvarů, které jsou za prosazování rovných příležitostí odpovědné.

3.4.2 Evropský institut pro rovnost žen a mužů

Tento institut má pomáhat orgánům Společenství a členským státům prosazovat rovnost žen a mužů ve všech politikách Společenství a ve vnitrostátních politikách, jež z nich vycházejí. Dále má za úkol bojovat proti diskriminaci na základě pohlaví a má také zvyšovat informovanost občanů EU o tomto tématu. Evropský institut pro rovnost žen a mužů hraje významnou roli, protože poskytuje odbornost potřebnou pro přípravu opatření ve prospěch rovnosti žen a mužů v celé EU. Mezi hlavní úkoly tohoto institutu patří:

- prosazování a posílení rovnosti žen a mužů;
- začleňování otázek rovnosti žen a mužů do všech politik Společenství a do vnitrostátních politik, které z nich vycházejí;
- boj proti diskriminaci na základě pohlaví;
- zvyšování informovanosti občanů EU, zejména prostřednictvím konferencí a informačních kampaní.

Institut zakládá svou výzkumnou práci na objektivních, spolehlivých a srovnatelných údajích na evropské úrovni. Odpovídá za sběr, analýzu a šíření těchto údajů. Institut vykonává svou činnost nezávisle a transparentně. Spolupracuje zejména s Evropskou nadací pro zlepšení životních a pracovních podmínek, Evropskou agenturou pro

bezpečnost a zdraví při práci a Evropským střediskem pro rozvoj odborného vzdělávání. Sídlo institutu je ve Vilniusu v Litvě.

3.4.3 Výbor pro ženská práva

V roce 1984 vznikl v rámci Evropského parlamentu samostatný výbor – Výbor pro ženská práva, jehož členové prosazují zájmy žen, účastní se jednání o rozpočtu EU a vyjadřují se k různým opatřením a rozhodnutím, která se mohou přímo či nepřímo dotýkat žen.

3.4.4 Oddělení rovných příležitostí

Toto oddělení založila Evropská komise. Náplní činnosti je kontrola implementace směrnic EU jejími členskými státy a snaha o podporu žen při zavádění nových opatření, která mají pro ženy pozitivní význam.

3.4.5 Rada ministrů pro ženské záležitosti

Rada ministrů pro ženské záležitosti se schází od roku 1988. Její snahou je prosazování opatření usnadňující ženám kombinovat práci s rodinou.

3.5 Institucionální zabezpečení rovných příležitostí v ČR

Legislativní vymezení tvoří jen část celku při prosazování politiky rovnosti. K tomu, aby mohla být uplatněna a naplněna je nutné ve společnosti vytvořit mechanismus, který by zajišťoval její prosazování v praxi a také následnou kontrolu. U nás vychází tento mechanismus především z iniciativy státu.

3.5.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Od roku 1998 je v ČR koordinátorem politiky rovných příležitostí pro muže a ženy Ministerstvo práce a sociálních věcí. Ještě v tom samém roce byl ministerstvem předložen a následně vládou schválen programový dokument „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“. Plnění cílů, které z dokumentu vyplývá, je každoročně vyhodnocováno a aktualizováno.

Hlavním úkolem ministerstva v této oblasti je konkretizace dosud obecné povahy politiky a zvýšení povědomí veřejnosti o principu rovnosti mužů a žen, důležitých politických a právních dokumentech a aktérech, kteří mohou tuto oblast ovlivňovat. Kromě jiného je také zodpovědné za sladění vnitrostátní politiky související s postavením mužů a žen ve společnosti. Ostatní ministerstva jsou povinna poskytovat MPSV potřebnou součinnost, aby systematicky, cíleně a efektivně přispívala k rozvoji rovných příležitostí mužů a žen a aby spolupracovala s nevládními organizacemi žen.

3.5.2 Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů je stálým poradním orgánem vlády ČR v oblasti. Byla zřízena usnesením vlády ČR č. 1033 ze dne 10. října 2001. Hlavní náplní Rady je příprava návrhů, které směřují k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže, do této oblasti patří zejména:

- projednávání a doporučení vládě základní koncepční směry postupu vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže,
- koordinace základních směrů resortních koncepcí v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže,
- stanovení priorit pro projekty resortů na podporu realizace rovných příležitostí pro ženy a muže,
- identifikace aktuálních problémových oblastí v rovných příležitostech pro ženy a muže,
- hodnocení efektivity naplňování principu rovnosti žen a mužů.

Rada zasedá nejméně třikrát ročně, většinou však dle aktuální potřeby. Informace o působení Rady jsou přístupné veřejnosti na webových stránkách Úřadu vlády. Mezi pravomoc Rady nepatří prošetřování stížností občanů na porušování principů rovnosti žen a mužů. Sekretariát rady, který je organizační součástí Úřadu vlády, zajišťuje činnosti spojené s administrativou a se zveřejňováním informací o činnosti Rady. Funkci tohoto sekretariátu zajišťuje Oddělení rovných příležitostí žen a mužů. V Čele Rady stojí Předseda. Mimo Předsedy je Rada tvořena 3 místopředsedy / místopředsedkyněmi (v současné době jsou ve funkci 2 ženy a 1 muž) a dalšími 24 členy (v zastoupení 12 žen).

3.5.3 Výbor pro rovné příležitosti

V polovině roku 2001 vyzvali členové Českého svazu žen společně s Asociací pro rovné příležitosti a Uníí katolických žen vládu k založení tohoto výboru. Bylo tak učiněno na základě předchozího zasedání Rady vlády pro lidská práva, na kterém byla schválena doporučení podobného charakteru, tedy založit Výbor vlády pro rovné příležitosti mužů a žen s odůvodnění, že ve vyspělých západních zemích se v prosazování rovných příležitostí angažuje stát. Výbor je jedním z poradních a pracovních orgánů Rady vlády pro lidská práva, jehož hlavním posláním je ochrana a dodržování práv žen a mužů v ČR.

3.5.4 Komise pro rovné příležitosti

Dalším důležitým orgánem je Komise pro rovné příležitosti, je stálým orgánem Poslanecké sněmovny ČR. Komise vznikla oddělením z orgánu Stálé komise pro rodinu a rovné příležitosti. Činnost Komise není zaměřena pouze na rovné příležitosti, ale soustřeďuje se na boj s dalšími druhy diskriminace (diskriminace na základě rasy, věku, postižení, národnosti, etnického původu či sexuální orientace). Dále se zabývá legislativou dané oblasti a sleduje především zákonodárné aktivity Evropské komise.⁴⁹

3.5.5 Úřady práce

Hlavní rolí jednotlivých Úřadů práce je informativní a zprostředkovatelská činnost, jednak na straně uchazečů o zaměstnání, tak na straně zaměstnavatelů při kontrole dodržování předpisů genderové rovnosti. V případě zjištění neplnění jsou Úřady oprávněné stanovit sankce.⁵⁰

3.5.6 Český statistický úřad

Významnou úlohu v problematice rovných příležitostí má i Český statistický úřad, který od roku 2003 v oblasti genderové problematiky shromažďuje údaje a následně

⁴⁹ POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Stálá komise pro rovné příležitosti. [online]. [cit. 2015-02-23]. Dostupné z: <<http://www.psp.cz/sqw/hp.sqw?k=95&ido=810>>

⁵⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. O Úřadu práce české republiky. [online]. [cit. 2015-02-23]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>

zpracovává statistiky. Úřad také vymezuje základní pojmy a odkazuje na příslušné právní normy.

3.6 Ostatní organizace

Významnou roli dále představují i nevládní neziskové organizace, které ve formě občanských sdružení, neziskových a jiných organizací vydávají stále nové podněty a zasazují se tak o prosazování politiky rovného zacházení.

Jejich snahou je především upozornit na opomíjené problémy týkající se žen, spolupráce s dalšími subjekty a hledání nových možností řešení otázek rovnosti na krajské politické úrovni.⁵¹

3.7 Finanční podpora institucí

Financování je důležitou otázkou rovnosti mužů a žen, největší finanční podporu v této oblasti poskytuje Evropský sociální fond.

V omezené míře se na financování rovných příležitostí podílejí i další strukturální fondy EU, především Evropský fond regionálního rozvoje, Evropský zemědělský, záruční a garanční fond. Cílem fondů je přispět k vyrovnání mezi bohatými a méně rozvinutými regiony EU.⁵²

⁵¹ KOLEKTIV AUTORŮ. Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů, Gender Studies, s. 69. ISBN 80-86520-04-8.

⁵² FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Vytvoření informační základy pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů*. Praha: VÚPSV, 2003. s. 4 - 9. Dostupné z: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/drafis.pdf>>

4 POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE

Z krátkodobého i dlouhodobého hlediska je obsazení pracovního místa nejvhodnějším kandidátem náplní práce personalistů či samotných zaměstnavatelů. Výběr vhodných uchazečů je důležitý, protože činnost zaměstnance je zdrojem budoucího zisku. Při samotném výběru zaměstnavatel zohledňuje, jak povahu pracovního místa, tak vhodné vlastnosti kandidáta pro tuto pozici. Nelze přímo říci, které vlastnosti jsou typicky mužské nebo ženské, ve společnosti se však běžně používá rozdělení povahových rysů na základě pohlaví. Ženy jsou většinou charakterizovány jako emotivní a sociálně založené, je na ně ale také nahlíženo jako na osoby pečlivé, citlivé, pracovité a přizpůsobivé.

Ženy jsou zařazovány do skupiny znevýhodněných a obtížně integrovaných jedinců na trhu práce. Stále přetrvává názor, že zaměstnavatel bude v budoucnu vynakládat větší sumy, protože u bezdětné zaměstnankyně musí do budoucna počítat s příchodem potomků, nebo v případě zaměstnankyň – matek očekává větší množství absencí spojených s péčí o děti.

Postavení žen na trhu práce formuluje a odvíjí se od něj opatření, která jsou v souvislosti s rovnými příležitostmi uplatňována a která směřují ke zlepšení role ženy jako zaměstnance.

4.1 Zaměstnanost v ČR a EU

Po druhé světové válce se vývoj ekonomiky v západní Evropě ubíral odlišným směrem než v ČR, jistě i kvůli nastolení rozdílných politických režimů. Po skončení války až do 60. let minulého století docházelo v západní Evropě k přesunu ženské pracovní síly k zakládání rodin a péči o děti. Postupný ekonomický růst umožnil částečný návrat žen do zaměstnání. Ženy obsadili nejnižší pracovní místa a byly pouze pracovní zálohou a tak se v průběhu 70. a 80. let začaly orientovat především na vzdělání. V té době se také pod vlivem situace začaly objevovat první otázky rovných příležitostí a diskriminace.

Ekonomický růst provázela nízká intenzita zaměstnanosti s nedostatečnou tvorbou pracovních míst, to mělo v 90. letech za následek vysokou nezaměstnanost a vysoký nárůst dlouhodobé nezaměstnanosti.⁵³

Poválečný vývoj se na pracovním trhu v ČR nevyznačoval tak masivním odchodem žen, bylo tomu spíše naopak, protože ženy zde tvořily více než třetinu pracovních sil. Většina z nich neměla dostatečnou nebo dokonce žádnou kvalifikaci. Ekonomika se orientovala na industrializaci, extenzivní hospodářský vývoj a plnou zaměstnanost, proto se v průběhu 50. let zaměstnanost žen ještě více zvyšovala. Ženy zastávaly i zde povolání s nízkým postavením především v průmyslu a zemědělství. V dalším desetiletí postupně začaly pracovat v administrativně a ve sféře služeb a postupně docházelo k rozdělování povolání na základě pohlaví. Později na pracovní trh vstoupily ženy ve středoškolských a vysokoškolském vzdělání, které již obsadily pozice na základě své kvalifikace. Další vliv na utváření trhu práce měla změna politického režimu, tedy přechod od centrálně plánované ekonomiky k tržnímu hospodářství. Otevření ekonomiky světovým trhům zapříčinilo pokles poptávky po pracovní síle a také zvýšení nezaměstnanosti.⁵⁴

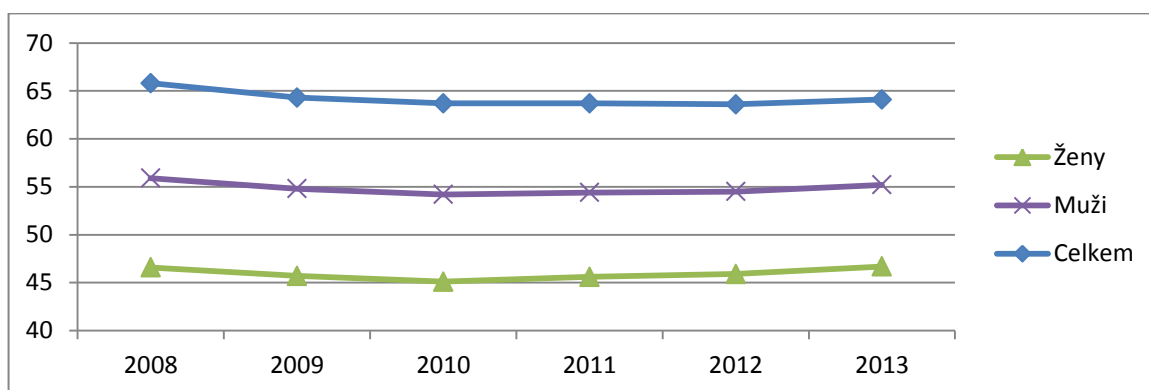
4.1.1 Míra zaměstnanosti v ČR

Míra zaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných na počtu všech osob 15letých a starších. Na grafu 1 je vývoj míry zaměstnanosti na území ČR v letech 2008 – 2013 dle pohlaví. Zaměstnanost žen na trhu práce je výrazně nižší než u mužů. V roce 2013 však míra zaměstnanosti dosáhla nejvyšší hodnoty 46,7 % za celé sledované období.

⁵³ FISCHLOVÁ, Drahomíra, *Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen – návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*, VÜPSV 2002, s. 13 – 15.

⁵⁴ FISCHLOVÁ, Drahomíra, *Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen – návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*, VÜPSV 2002, s. 13 – 15.

Graf 1: Vývoj míry zaměstnanosti v ČR



Zdroj: převzato z Českého statistického úřadu, *Zaostřeno na ženy a muže 2014*,

Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/300002-14-r_2014>

Následující tabulka zachycuje vývoj míry zaměstnanosti (celkem za obě pohlaví) v letech 2007 – 2013 ve vybraných zemích Evropské unie. Česká republika zaznamenala největší pokles v roce 2010, kdy míra zaměstnanosti klesla na 65 %. Naopak nejvyšší nárůst byl zaznamenán v roce 2013, kdy míra dosahovala 67,7 %.

Tabulka 1: Vývoj míry zaměstnanosti v EU, obyvatelstvo ve věku 15 - 64 let (v %)

Vybrané státy EU	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Česká republika	66,1	66,6	65,4	65,0	65,7	66,5	67,7
Dánsko	77,0	77,9	75,3	73,3	73,1	72,6	72,5
Kypr	71,0	70,9	69,0	68,9	67,6	64,6	61,7
Malta	55,0	55,5	55,3	56,2	57,9	59,1	60,8
Německo	69,0	70,1	70,3	71,1	72,5	72,8	73,3
Nizozemsko	76,0	77,2	77,0	74,7	74,9	75,1	74,3
Polsko	57,0	59,2	59,3	58,9	59,3	59,7	60,0
Rakousko	71,4	72,1	71,6	71,7	72,1	72,5	72,3
Slovensko	60,7	62,3	60,2	58,8	59,3	59,7	59,9
Švédsko	74,2	74,3	72,2	72,1	73,6	73,8	74,4
Island	85,1	83,6	78,3	78,2	78,5	79,7	81,1
Makedonie	40,7	41,9	43,3	43,5	43,9	44,0	46,0
Norsko	76,8	78,0	76,4	75,3	75,3	75,7	75,4
Švýcarsko	78,6	79,5	79,0	78,6	79,3	79,4	79,6
Turecko	44,6	44,9	44,3	46,3	48,4	48,9	49,5

Zdroj: převzato z Českého statistického úřadu, *Zaostřeno na ženy a muže 2014*,

Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/300002-14-r_2014>

Ke státům Evropské unie, kde byla trvale nejvyšší míra zaměstnanosti, patřily Island, Švýcarsko, Norsko, Švédsko a Nizozemsko. Nejnižší hodnoty byly naopak v Makedonii a Turecku. Nejvýraznější vývoj míry zaměstnanosti byl zaznamenán na Kypru, kde v porovnání s rokem 2007 klesla hodnota v roce 2013 o 9,3 % a nejvyšší nárůst od začátku sledovaného období v porovnání s rokem 2013 zaznamenala Malta, kde vývoj vzrostl o 5,8 %.

Z tabulky Vývoj míry zaměstnanosti v EU, která se vztahuje k aktivně pracujícím obyvatelům EU ve věku 15 – 64 let, vyplývá, že zaměstnanost mužů je ve všech věkových kategoriích výrazně vyšší než u žen.

Mezi ženami je za sledované období nejvyšší zaměstnanost ve věkové kategorii v rozmezí 45 – 49 let. Do věkové skupiny 20 – 24 zaměstnanost v průběhu let u žen klesala, z počátečních 41 % až na 34,9 % v porovnání s rokem 2013.

Tabulka 2: Míra zaměstnanosti podle věkových skupin (v %)

Věková skupiny	2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
15 - 19	4,5	6,6	4,2	6,0	3,2	5,1	2,9	4,8	2,8	4,2	2,5	4,2
20 - 24	41,0	55,7	37,4	53,1	35,6	50,5	33,8	49,2	35,2	48,9	34,9	49,5
25 - 29	63,1	87,8	61,2	84,6	60,3	83,8	61,1	85,4	60,3	83,6	64,1	84,5
30 - 34	60,9	94,2	59,3	92,4	58,3	94,2	59,9	93,1	58,4	92,7	59,9	92,3
35 - 39	75,4	95,4	74,1	93,8	74,7	93,9	75,3	93,9	74,9	93,6	73,9	93,8
40 - 44	87,3	94,1	86,6	92,7	84,2	92,6	84,8	93,1	85,1	93,7	84,4	93,4
45 - 49	87,6	91,7	86,2	91,6	86,1	90,5	86,3	91,3	88,2	91,4	88,7	92,1
50 - 54	83,4	88,9	83,0	87,5	82,0	86,7	82,2	87,2	83,6	89,0	84,2	89,5
55 - 59	52,9	81,4	54,2	78,9	55,9	78,9	59,2	79,9	62,1	80,8	65,3	82,0
60 +	6,2	18,6	6,5	18,2	6,5	17,3	6,7	17,1	6,9	17,5	7,7	18,5

Zdroj: převzato z Českého statistického úřadu, *Zaostřeno na ženy a muže 2014*,

Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/300002-14-r_2014>

Tabulka níže zachycuje míru zaměstnanosti mužů a žen podle dosaženého vzdělání ve sledovaném období 2008 – 2013. Dlouhodobě nejvyšší zaměstnanost je mužů i žen s vysokoškolským vzděláním.

Tabulka 3: Míra zaměstnanosti podle vzdělání

Dosažené vzdělání	2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
základní vzdělání nebo bez vzdělání	15,5	20,7	14,7	19,8	14,1	19,2	13,7	18,0	13,1	18,1	12,9	20,1
střední bez maturity	49,8	72,1	48,1	69,2	46,7	67,8	47,4	67,1	46,5	66,1	46,7	65,9
střední s maturitou	57,3	71,0	55,0	69,8	54,1	68,3	53,9	68,4	54,3	69,8	54,1	69,2
vysokoškolské	69,7	79,9	68,5	78,3	66,6	78,4	66,0	78,8	67,1	77,9	68,4	78,9

Zdroj: převzato z Českého statistického úřadu, *Zaostřeno na ženy a muže 2014*,

Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/300002-14-r_2014>

4.1.2 Míra ekonomické aktivity

Míra ekonomické aktivity vyjadřuje podíl pracovní síly (zaměstnaných a nezaměstnaných) na počtu všech osob starších 15 let. Vliv na ekonomicky aktivní obyvatelstvo má kromě ekonomických vlivů i komplex společenských i politických sil. Míra ekonomické aktivity žen, tedy podíl ekonomicky aktivních žen na celkovém počtu žen starších 15 let, od poloviny šedesátých let, kdy dosahovala hranice cca 40 %, výrazně vzrostla. Na konci 80. let to bylo již 55 %. Mění se společenské přístupy k úloze žen jako matek, hospodyň a zaměstnankyň tomuto nárůstu jistě přispěl.⁵⁵

V tabulce, která zachycuje vývoj ekonomické aktivity, jsou za sledované období neaktivnější ženy ve věkové kategorii 45 – 49 let. V roce 2013 byla hodnota 94,5 %.

Mezi nejčastější důvody ekonomické neaktivity u žen v roce 2013 patřila péče o děti či zdravotně postižené dospělé (17,2 %), studium či jiná příprava na výkon povolání (21,8 %) a odchod do důchodu (56,3 %). Přehledová tabulka Mezinárodní srovnání – důvody ekonomické neaktivity mužů a žen v zemích EU je přílohou č. 1 této práce.

⁵⁵ SAMUELSON, Paul Anthony. *Ekonomie*. Vyd. 2. Praha: Svoboda, 1995, 1011 s., s. 680. ISBN 80-205-0494-X.

Tabulka 4: Míra ekonomické aktivity v ČR (v %)

Věková skupina	2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
15 - 19	6,3	8,4	6,6	9,1	5,3	8,3	5,2	8,0	5,0	8,1	4,8	7,0
20 - 24	44,4	60,8	43,5	62,1	42,5	60,0	39,8	58,3	42,3	58,7	42,1	59,4
25 - 29	66,4	90,9	67,4	91,5	67,1	91,9	67,4	91,6	67,0	91,0	70,0	91,8
30 - 34	66,0	96,8	65,7	96,8	64,7	97,9	65,7	97,3	64,5	97,1	67,0	97,2
35 - 39	80,0	97,6	79,5	97,5	80,8	97,7	81,8	97,1	81,4	97,2	81,4	97,6
40 - 44	91,0	96,5	92,0	96,5	90,7	96,6	90,6	97,0	91,5	97,0	90,5	97,1
45 - 49	92,5	94,6	92,2	95,2	91,7	95,9	92,0	95,8	93,8	95,6	94,5	96,1
50 - 54	87,7	91,7	88,4	92,2	88,7	91,9	88,5	92,0	90,0	93,8	90,1	94,3
55 - 59	55,7	84,8	58,0	84,0	60,2	85,3	63,3	85,7	66,6	86,4	70,3	87,1
60 +	6,3	18,9	6,7	18,9	6,7	17,9	6,9	17,7	7,1	18,2	7,9	19,2

Zdroj: převzato z Českého statistického úřadu, *Zaostřeno na ženy a muže 2014*,

Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/300002-14-r_2014>

4.1.3 Míra nezaměstnanosti

Pojmy v oblasti trhu práce vymezuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Některé pojmy jsou však vymezeny podle metodik Mezinárodní organizace práce (ILO). Do října 2012 existovaly v České republice dva ukazatele nezaměstnanosti - míra registrované nezaměstnanosti a míra obecné nezaměstnanosti. Nový ukazatel nezaměstnanosti v ČR je nyní pod názvem podíl nezaměstnaných osob. Tento ukazatel vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel ve věku 15–64 let, zatímco dosavadní míra nezaměstnanosti poměřovala uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám takto:

1. Míru registrované nezaměstnanosti vykazovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí, které vycházelo ze statistik úřadů práce. Jako nezaměstnaní byli označeni ti, kteří se na úřadech práce jakožto nezaměstnaní zaregistrovali. Míra nezaměstnanosti byla podílem těch, kteří se jako nezaměstnaní zaregistrovali na disponibilní pracovní síle.

2. Míru obecné nezaměstnanosti zjišťoval Český statistický úřad, který každé čtvrtletí prováděl speciální šetření nazvané Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). Na základě šetření byla pak stanovena tzv. obecnou míru nezaměstnanosti.⁵⁶

4.2 Diskriminace žen v pracovním prostředí

Diskriminace je nejčastější podoba znevýhodňování na trhu práce. Zákaz diskriminace je zakotven v legislativě a rovnost všech občanů ČR je deklarována v Listině základních práv a svobod, přesto se i v dnešní době poměrně často s diskriminací, především při znevýhodňování žen vůči mužům, setkáváme. Mezi hlavní formy diskriminace patří nerovný přístup ke vzdělávání, nerovná rozdělení práv a povinností v rodině, nerovný podíl účasti v politice, diskriminace před vstupem do zaměstnání (např. formou diskriminačních inzerátů, diskriminací při přijímacím řízení), diskriminace v zaměstnání (nerovné pracovní podmínky, různé formy obtěžování, nerovnost v odměňování).⁵⁷

4.2.1 Diskriminace platová

Na trhu práce dochází k diskriminaci pohlaví, ve většině případů jsou však diskriminovány především ženy. Rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami se v Česku za poslední léta mírně snižují. V roce 2012 byl průměrný plat muže v ČR o 31,4 % vyšší než průměrný plat ženy. V roce 2013 již tento rozdíl klesl na 28,8 %. Největší rozdíl v platech je dle studie ve vrcholném managementu, kde je navíc žen obecně velmi málo. Další skupinou jsou ženy ve věku 35 až 44 let, kde podle dat berou ženy až o třetinu méně než muži.⁵⁸

V České republice jsou největší rozdíly v platech žen a mužů v Praze a Jihomoravském kraji, kde je tento rozdíl až 7 tisíc korun. Business analytik služby Platy.cz Zdeněk Němec vysvětluje, že do výsledků z moravských krajů se zřejmě prolíná tradiční

⁵⁶ SVOBODOVÁ, Hana. *Vybrané kapitoly ze socioekonomické geografie české republiky: Nezaměstnanost - základní pojmy*. [online]. 2013 [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: <http://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pdf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html>

⁵⁷ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*, 1. Vydání, Praha 2006, Oeconomica, s. 89. ISBN 80-245-1120-7.

⁵⁸ RICHTER, Jan. *Rozdíl v platech mezi muži a ženami se v Česku mírně snížil* [online]. 2013, [cit. 2015-02-05].

Dostupné z: http://www.rozhlas.cz/zpravy/domaciekonomika/_zprava/rozdil-v-platech-mezi-muzi-a-zenami-se-v-cesku-mirne-snizil--1248111

pojetí role ženy, oproti tomu ve výsledcích v Praze je zřejmě zohledněn vliv platů vysokých manažerů velkých firem. Tabulka níže zachycuje platové rozdíly mužů a žen dle jednotlivých krajů v ČR za 1. čtvrtletí 2014.

Tabulka 5: Mzdové rozdíly mužů a žen

Kraj v ČR	Průměrná mzda mužů v CZK	Průměrná mzda žen v CZK	Rozdíl muži a ženy (v %)	Míra nezaměstnanosti (v %)	Podíl na HDP (v %)
Středočeský kraj	26 587,00	21 279,00	125	7,52	10,8
Karlovarský kraj	22 812,00	18 109,00	126	10,84	2,1
Královéhradecký kraj	24 637,00	19 154,00	129	8,61	4,6
Ústecký kraj	24 094,00	18 712,00	129	14,02	6,3
Olomoucký kraj	23 737,00	18 334,00	129	11,86	4,7
Liberecký kraj	25 654,00	19 794,00	130	10,26	3,2
Pardubický kraj	24 499,00	18 872,00	130	9,16	4
Plzeňský kraj	26 275,00	20 193,00	130	7,31	4,9
Kraj Vysočina	23 948,00	18 344,00	131	10,23	4,1
Zlínský kraj	24 065,00	18 406,00	131	10,42	4,8
Praha	35 560,00	27 180,00	131	4,52	24,9
Jihočeský kraj	24 467,00	18 700,00	131	8,36	5,1
Jihomoravský kraj	27 586,00	20 906,00	132	10,42	10,4
Moravskoslezský kraj	24 765,00	18 609,00	133	12,34	10,2

Zdroj: převzato z Českého statistického úřadu, *Zaostřeno na ženy a muže 2014*,

Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/300002-14-r_2014>

Oproti tomu ve středních Čechách a na Karlovarsku jsou tyto rozdíly nejspravedlivější, rozdíly mezi mzdami žen a mužů jsou zde nejmenší, i když stále dosahují 126 % ve prospěch mužů. Mezi důvody proč tomu tak je, může být uvedena jak přítomnost národních technických koncernů, kde jsou mzdy stanovovány taxativně pro danou pozici (např. Škoda Mladá Boleslav, TPCA, nemocnice v kraji), tak i skutečnost, že část obyvatel středních Čech dojíždí za prací do hlavního města. V Karlovarském kraji může být jedním z důvodů to, že je zde existence drobných podniků, tradice lázeňství, zdravotnictví s tradičně vysokým zastoupením žen a nízkými platy. V Praze je dlouhodobě nejnižší nezaměstnanost v republice, naopak vyrovnanější platy jsou v Karlovarském kraji,

kde se nezaměstnanost pohybuje již několik let kolem 10 procent. Křivka poměru mezi platy žen a mužů koresponduje s podílem kraje na tvorbě HDP.

Platy obou pohlaví v různých krajích ČR porovnává Analýza služby Platy.cz, kde svůj příjem, zkušenosti a pracovní pozici anonymně svěřilo již více než 100 tisíc uživatelů.⁵⁹

V České republice je ze zákona zakázáno dávat za stejně vykonanou práci různé platové ohodnocení. Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, ze zákona o mzdě jasně vyplývá, že zaměstnancům, kteří vykonají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Tento zákon se v praxi bohužel například často obchází tím, že pracovní místo pro muže a pro ženu je jinak pojmenováno.

4.2.2 Diskriminace ve vzdělávání

Nerovnost mezi mužem a ženou se formuje již na prvních stupních vzdělávacího systému. Výzkumy poukazují na rozdílný přístup k chlapcům a dívkám při výchově a vzdělávání mimo rodinu. Dívky jsou směřovány k určitým povoláním např. učitelka, zdravotní sestra, švadlena, a navzdory individuálním předpokladům jsou zrazovány od tradičně mužských oborů, mezi které patří např. fyzik, IT zaměstnanec nebo třeba kominík.

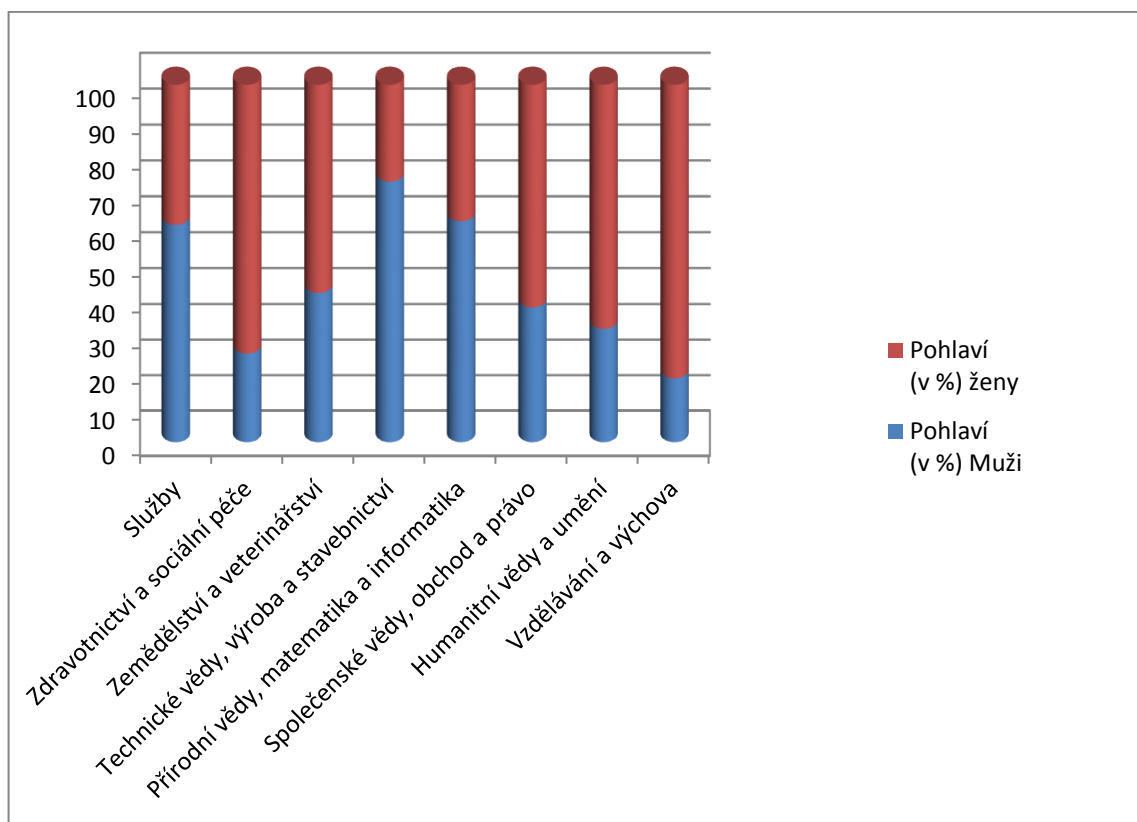
Velké rozdíly lze zaznamenat také ve výběru studia na vysokých školách. Muži si vybírají většinou obory technické, ženy častěji obory zaměřeném humanitním směrem. Nejvíce mužů a žen je zastoupeno při studiu oboru Společenské vědy, obchod a právo, rozdíl je v tom, jaký podíl mužů či žen tento obor studuje. V roce 2013 bylo v tomto oboru zapojeno 28 % všech studujících mužů a 36 % žen, u nich byl tedy tento obor dominantní.

Graf 2 je zaměřen na strukturu studentů jednotlivých oborů podle pohlaví. Nejvíce žen bylo ve sledovaném roce zastoupeno mezi studenty oborů Vzdělávání a výchova, kde studovalo 82 % žen a pouhých 18 % mužů.

Podobný podíl byl i mezi studenty oborů Zdravotnictví a sociální péče, kde studovalo 75 % žen. Ženy také převažují při studiu Humanitních věd a umění, kde jsou zastoupeny 68% účastí.

⁵⁹ NĚMEC, Zdeněk. Informace a analýzy: Rozdíl mezi platy mužů a žen v krajích [online]. 2014, [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: <<http://www.platy.cz/analyzy/rozdil-mezi-platy-muzu-a-zen-v-krajich-ctvrtina-vestrednich-cechach-tretina-v-praze/50131>>

Graf 2: Struktura vysokoškolských studentů podle pohlaví a oborů vzdělávání



Zdroj: převzato z Českého statistického úřadu, *Zaostřeno na ženy a muže 2014*,

Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/300002-14-r_2014>

Dominancí mužů jsou tedy obory Technické vědy, výroba a stavebnictví, kde bylo jejich zastoupení 73 %, dále byl velký podíl mužů v oboru Služby (61 %) a velká část mužů studovala obor Přírodních věd, matematicky informatiky, až 62 %.⁶⁰

4.2.3 Diskriminace při výběrovém řízení

S diskriminací je možné se setkat ještě před nástupem do zaměstnání, tedy v rámci výběrových řízení. Zaměstnavatelé se při výběru zaměstnanců zaměřují na to, že žena se na rozdíl od muže časem odebere na rodičovskou dovolenou, pokud už potomky má, je zde riziko spojené s péčí o nemocné dítě. Vliv zde má také stereotypní pohled na pracovní

⁶⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Studenti a absolventi vysokých škol v ČR. [online]. [cit. 2015-02-23]. Dostupné z: <www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/300002-14-r_2014>

schopnosti žen, kvůli kterým jsou diskriminovány, jak ve vzdělání, tak při ucházení o zaměstnání. Při samotném přijímacím pohovoru, kdy by měli být otázky směřující k potenciálnímu zaměstnanci zaměřeny spíše k jeho kvalifikaci a předchozí praxi, zaměstnavatel často zjišťuje věk, počet dětí, plány v soukromém životě. Tato zjištění ze soukromé ženy mohou vést k diskriminaci (např. představa, že žena ve věku 25 – 35 let se bude brzy chtít stát matkou a tím může způsobit zaměstnavateli problémy). Na druhou stranu takto zjištěné informace nejsou vždy jen zneužity k diskriminaci, zaměstnavateli poskytnou přehled například o zázemí uchazeče.

Diskriminace při výběrovém řízení je doprovázena pojmem diskriminační inzeráty. Jsou to takové inzeráty, kde se při nabídce zaměstnání inzerent obrací buď přímo na ženy, nebo na muže a tím diskriminuje druhé pohlaví. V současnosti se s přímou diskriminací již tolik nesetkáváme, některé inzeráty však obsahují formu nepřímou. Například: „požadujeme maximální časovou flexibilitu, nabízíme práci v mladém dynamickém kolektivu“, kde je z uvedeného inzerátu zřejmé, že se bude jednat o práci pro mladé muže bez závazků. Obranou proti takové diskriminaci je zde upozornění na příslušný Úřad práce, který zaměstnavateli, který takový inzerát používá, může udělit pokutu.

Je třeba zmínit, že za diskriminaci se nepovažuje „rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci IV, § 16, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.“⁶¹

4.2.4 Diskriminace v zaměstnání

Povinností zaměstnavatele je při úpravě pracovních podmínek, odměňování, péče o zaměstnance (např. u odborné přípravy nebo při povyšování zaměstnanců), ale také při propouštění zaměstnanců přihlížet k jejich pracovní výkonnosti, schopnostem a všem dalším okolnostem souvisejícím s výkonem práce.

Zaměstnavatel nesmí zaměstnance zvýhodňovat či znevýhodňovat pro rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru, světový názor, těhotenství, mateřství, otcovství, pohlavní identifikaci, barvu pleti, jazyk, sociální původ, majetek či jiné postavení nebo státní příslušnost.

⁶¹ Zákoník práce, § 16, Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Zákaz diskriminace je doplněn zákazem, který se týká shromažďování osobních údajů nesouvisejících s výkonem práce nebo vzniklého pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatel nemá právo bez zákonného opodstatnění získávat a dále zpracovávat údaje, které jsou či tvoří obsah diskriminačního znaku. Žena není např. povinna svému zaměstnavateli oznámit své těhotenství, a to ani tehdy, jestliže je přijímána na práci, o které již při pohovoru ví, že ji nebude moci v důsledku svého těhotenství vykonávat. K samotnému faktu, že je žena těhotná, se nesmí přihlížet nejen při uzavírání pracovní smlouvy, ale kdykoli během trvání pracovního poměru a samozřejmě ani při jeho skončení. Stal-li se zaměstnanec obětí diskriminace, má právo se domáhat, aby od ní bylo upuštěno, byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a bylo mu poskytnuto přiměřené zadostiučinění. Toto právo trvá však jen po dobu, po kterou je s ním zacházeno nerovně a nehraje zde roli, zda mu byla ze strany zaměstnavatele či třetí osoby způsobena škoda.⁶²

4.3 Mzdové rozdíly a jejich příčiny

Velikost výdělku je ovlivněna několika faktory. Na výši mzdy může mít vliv například druh vykonávaného zaměstnání. V průběhu 70. a 80. let postupně docházelo na pracovním trhu k diferenciaci povolání na základě pohlaví, tím se utvářela typicky ženská povolání třeba ve sféře školství a zdravotnictví, která jsou však mnohem hůře placená v porovnání například s informačními a technickými povoláními, kde dominují muži. Tyto rozdíly patří do horizontální segregace, naopak vertikální segregace znamená, že ženy mají z hlediska kariérního postupu odlišné šance než muži.

Dalším faktorem, který způsobuje rozdíly ve výdělku, může být vzdělání. Ve společnosti je stále ještě zakořeněn mýtus, že ženy dosahují nižšího vzdělání, jsou levnou pracovní silou, která vykonává práci jednodušší a méně významnou. Ve skutečnosti mají ženy výrazně lepší výsledky ve škole a větší procento jich také absolvuje vysokou školu. Přesto jsou ženy za svou práci hodnoceny nižší mzdou.

Na výši mzdy má také vliv věk. Platové nerovnosti jsou v jednotlivých věkových skupinách velmi rozdílné.

⁶² ÚSTAVA STÁTU A PRÁVA. Akademie věd České republiky. *Diskriminace v zaměstnání a obrana proti ní*. [online]. 2014, [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: <http://www.vedakolemnas.cz/sys/galerie-download/diskriminace-v-zamestnani-vkn_6_web.pdf?0.463537893478708>

4.3.1 Ukazatel Gender Pay Gap (GPG)

GPG, nebo-li nerovnoměrné finanční ohodnocení žen oproti mužům, je ukazatel definován Eurostatem jako poměr průměrů hrubých hodinových výdělků placených zaměstnanců ženského a mužského pohlaví ve věku 15 – 64 let, kteří pracují nejméně 15 hodin týdně, zahrnující všechny sektory a velikosti podniků. Je koncipován jako neupravený, jelikož nebyl upraven podle individuálních charakteristik, které mohou vysvětlit část výdělkových rozdílů. Individuálními charakteristikami se rozumí např. vzdělání, rozhodování mužů a žen ohledně kariéry, nerovnost v rozdělení odpovědnosti o rodinu, segregace trhu práce, atd. V rámci Evropské unie je zemí s nejvyšší hodnotou GPG Estonsko, jeho hodnoty se pohybují v průměru kolem 26 %. Mezi země, které mají dlouhodobě nejnižší rozdíl ve finančním ohodnocení žen proti mužům, spadají Itálie a také Slovinsko. GPG je jedním z faktorů segregace žen na pracovním trhu, která je úzce spojena s rozdělením pracovních pozic na typicky ženské a mužské.⁶³

4.3.2 Průměr mezd a medián mezd

Nejčastěji používaným ukazatelem úrovně mezd je průměr, není však ideálním ukazatelem, protože ovlivňuje extrémní hodnoty. Medián vyjadřuje takovou hodnotu, která dělí soubor dat vyrovnaný od nejnižší hodnoty po nejvyšší na dvě poloviny. Ačkoliv medián korektněji srovnává úroveň mezd, je náročné ho získat, protože ho nelze získat z podnikového výkaznictví. Medián je výsledkem strukturálního šetření, v němž se shromažďují data za jednotlivé zaměstnance.⁶⁴

⁶³ PRVNÍ KROK. Rovné příležitosti: Gender Pay Gap. [online]. [cit. 2015-02-06]. Dostupné z: <<http://toocanhelpeu/prvnikrok/?p=674>>

⁶⁴ NOVOTNÝ, Radovan. Bude Vaše mzda průměrná? [online]. 2006 [cit. 2015-02-06]. Dostupné z: <<http://www.mesec.cz/clanky/bude-vase-mzda-prumerna/>>

5 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI NA TRHU PRÁCE

Problematika rovných příležitostí je součástí nejen strategie zaměstnanosti jednotlivých států, zahraniční a rozvojové politiky, ale patří i mezi hlavní cíle Evropské unie. Snaha o prosperitu a zvýšení ekonomického růstu je jen jedním z řady důvodů, proč se tímto tématem EU zabývá.

Zakotvení principů rovnosti do právních norem a sladění se zásadami členských států je základním opatřením, jak dosáhnout zvýšení zaměstnanosti žen a podpořit ekonomický růst. Motivace firem, které by měly klást větší důraz například na odstranění překážek pro nestandardní pracovní úvazky, opatření, která by pomohla rodičům skloubit práci a rodinu a celoživotní vzdělávání a kariérní rozvoj, může být dalšími z nich.

5.1 Prosazování rovných příležitostí ve firmách

Jaké jsou vlastně důvody pro prosazování rovných příležitostí ve firmách? Kromě již zmíněných zákonných povinností, mohou být důvodem k uplatňování principů rovných příležitostí ve společnostech přínosy s tím spojené. Především zahraniční firmy, kde implementace programů, které pomáhají sladit soukromý a pracovní život a principů a zásad rovného zacházení má mnohem delší tradici než v ČR, jsou toho důkazem.

V České republice jsou rovné příležitosti ve firemní praxi typické především pro větší společnosti s účastí zahraničního kapitálu. Řada společností tomuto tématu však stále nevěnuje žádnou pozornost, důvodem může být představa, že zavádění takových opatření je zbytečné a také finančně náročné.

Proč tedy rovné příležitosti ve firmách zavádět, plynou z toho nějaké přínosy? Zavedení rovných příležitostí do praxe sice znamená pro společnost vyvinutí úsilí i větší náklady, ale výsledkem mohou být spokojenější, loajálnější a motivovanější pracovníci, od kterých se odvíjí vyšší pracovní nasazení. Na trhu práce je společnost pro potenciální pracovníky atraktivnější, rovné příležitosti znamenají prostředí bez omezování, diskriminace či sexuálního obtěžování. Vytvoření lepší firemní kultury a snížení stresového prostředí je další výhodou. Společnost má také výhodu v konkurenčním prostředí, protože se zlepšuje celková image, vylepšuje se mediální obraz. Dobré jméno

znamená zvýšení ceny na trhu práce a zvýšení přitažlivosti pro investory, klienty i zaměstnance.

Uplatňování rovných příležitostí ve firemním prostředí dává při výběru pracovníků vzniknout smíšeným pracovním týmům, muži a ženy mají různorodé nápady, zkušenosti, kreativitu a lidský potenciál. Rovné příležitosti jsou v dnešní době známkou moderně založené a fungující společnosti a principy rovnosti se stávají natolik atraktivní, že jsou na nich založené i celé reklamní kampaně. Ženy jsou pro společnosti významnou cílovou skupinou, k pochopení jejich potřeb vede i větší zastoupení žen ve firmách.⁶⁵

5.2 Opatření k dosažení rovných příležitostí

V České republice existují obecně dva typy organizací – genderově integrované, jejichž firemní kultura je založena na hodnotách, normách a praktikách prosazující principy genderové rovnosti a genderované organizace, ve kterých dochází k nejrůznějším způsobům jednostranného zvýhodňování příslušníků jednoho, zpravidla mužského, pohlaví.⁶⁶

Přechod organizací z genderované na genderově integrovanou zahrnuje několik kroků, je třeba si především připustit, že existuje nerovné zacházení a v genderové oblasti jsou nějaké problémy. Organizace by měla zhodnotit situaci a vymezit hlavní nedostatky (platového ohodnocení mužů a žen, kariérní postup, zastoupení mužů a žen na pracovních pozicích, věkové složení zaměstnanců). Na základě provedené analýzy se stanoví cíle, kterých chce společnost dosáhnout, následují návrhy opatření, které vymezí postoje firmy k rovným příležitostem. Dalším krokem je následná implementace opatření do firemní kultury.

Prvním krokem pro zavedení konkrétních opatření by mělo být vytvoření implementačního týmu, který bude informovat o postupu a výsledcích projektu. Dále začlenění pravidel rovných příležitostí do procesů společnosti a seznámení zaměstnanců se zavedením nových firemních pravidel například formou školení. Jedná se samozřejmě o dlouhodobý a náročný proces.

⁶⁵ GENDER STUDIES. Management genderových vztahů – postavení žen a mužů v organizaci. [online]. [cit. 2015-02-23]. Dostupné z: <<http://www.feminismus.cz/cz/clanky/management-genderovych-vztahu-postaveni-zen-a-muzu-v-organizaci>>

⁶⁶ KRÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K., Management genderových vztahů, 1. Vydání, Praha, Management press 2004, s. 29. ISBN 80-7261-117-8.

5.2.1 Pozitivní opatření

Jedním z nástrojů při prosazování rovných příležitostí bývají pozitivní opatření. Jedná se dočasné zvýhodnění diskriminované skupiny s cílem vyrovnat oblast znevýhodnění. Tento typ opatření má řadu odpůrců, kteří tvrdí, že tímto jednáním nedochází ke zlepšení situace a že tyto nástroje jsou pouze dalšími kroky vedoucí k diskriminaci. Pozitivní opatření jsou často nesprávně označována za pozitivní diskriminaci. Tyto akce odstraňují diskriminace právě tím, že umožňují rozdílné zacházení s muži a ženami.

Pozitivní akce se dělí na ochranná opatření, která jsou založena na biologických rozdílech mezi ženami a muži a která slouží výhradně pro zabezpečení žen v jistých situacích (období těhotenství, mateřství, péče o dítě), vyhrazená pracovní povolání, která vznikají při obsazování pracovního místa, pozitivní opatření na podporu rovnosti.

Pozitivní opatření na podporu rovnosti jsou určena především ženám při začleňování do pracovního života, dělí se do tří skupin:

- opatření vedoucí k závazným výsledkům, kterých je dosaženo tím, že kandidát znevýhodněného pohlaví dostane přednost;
- podpůrná opatření a pobídky k prosazení rovnosti, která jsou přijímána, aby zástupci znevýhodněného pohlaví dostali příležitost či patřičnou kvalifikaci;
- opatření, z nichž vyplývají postupy – v ČR je takovým opatřením Národní akční plán, ze kterého vyplývají příslušné postupy a který slouží k vyhodnocování dosaženého pokroku.⁶⁷

5.2.2 Gender mainstreaming

Gender mainstreaming je strategie zajišťování rovnosti, ochrany před diskriminací a vznikem nerovností v praxi. Byla představena na světové konferenci Spojených národů v Nairobi v roce 1985. Je to metoda, která přihlíží k biologickým odlišnostem mužů a žen a k jejich rozdílným společenským a životním podmínkám, a která se snaží vyvarovat

⁶⁷ KADLECOVÁ, Markéta. *Teorie genderu: Afirmativní akce/positivní opatření*. [online]. Fórum 50 %. 2006 [cit. 2015-02-23]. Dostupné z: <<http://padesatprocent.cz/cz/zpravodajstvi/teorie-genderu-afirmativni-akcepozitivni-opatreni>>

zjednodušování mužských a ženských rolí. Její principy byly již v roce 1986 akceptovány v každém dokumentu rozvojového plánování.⁶⁸

Gender mainstreaming je proces reorganizování, zlepšování, rozvíjení a vyhodnocování politických procesů tak, aby bylo na všech úrovních a ve všech stádiích zapracováno hledisko rovnosti mužů a žen, při zapojení všech aktérů, kteří jsou aktivní při politickém rozhodování.⁶⁹

5.2.3 Benchmarking genderových vztahů

Benchmarking znamená proces zvyšování konkurenceschopnosti na trhu práce pomocí systematickým krokům, které mají společnosti proměnit na genderově integrovanou. Podstatu této metody tvoří tři základní prvky:

- reflexe a výzkum stávající situace v organizaci,
- průzkum postupů a praktik uplatňovaných v jiných podnicích,
- implementace potřebných změn.⁷⁰

5.2.4 Společenská odpovědnost firem

Společenská odpovědnost firem (Corporate Social Responsibility, CSR) označuje způsob podnikání, při kterém se společnosti zaměřují nejen na ekonomická, ale také na environmentální, etická a sociální hlediska svého podnikání. Právě v rámci sociální úrovně je zahrnuta jako jedna z hlavních oblastí i politika rovných příležitostí, díky které k naplňování principu CSR dochází. Evropská unie definuje CSR jako dobrovolnou integraci sociálních a ekologických hledisek do každodenních operací firem a jejich interakci s okolím.⁷¹

⁶⁸ KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K., *Management genderových vztahů*, 1. Vydání, Praha, Management press 2004, s. 104. ISBN 80-7261-117-8.

⁶⁹ FERRAROVÁ, Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů*, Praha 2007, Gender Studies, s. 5. ISBN 976-80-86520-03-2.

⁷⁰ VELÍŠKOVÁ, Hana. *Rovné příležitosti jako konkurenční výhoda*, Gender Studies 20007, s. 50, ISBN 978-80-86520-19-3.

⁷¹ TRNKOVÁ, Jana. *Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem*, Gender Studies 2006, s. 5.

5.2.5 Flexibilní formy zaměstnání

Flexibilní formy zaměstnání představují řešení, která napomáhají sladit rodinný a pracovní život. Pro zaměstnavatele to znamená možnosti, jak oboustranně stanovit jasně daná pravidla a nejefektivněji využít schopnosti všech pracovních sil. Znamená to také zapojení většího okruhu žen do pracovního procesu.

Takové formy zaměstnání mají pozitivní ekonomický dopad, jednak vytvářejí produktivnější a efektivnější pracovní prostředí a také kladou větší důraz na zodpovědnost samotných zaměstnanců – proto se je snaží využívat stále více firem.

Nevýhodou je, že v mnohých případech dochází ke snižování pracovních podmínek a standardu. Na takovéto jednání je pohlíženo jako na sociální dumping, kterým rozumíme nepřijatelné snižování nákladu na pracovní sílu dosažené především obcházením příslušné právní úpravy.

Mezi nejčastější flexibilní formy zaměstnávání patří:

- flexibilní formy pracovní doby (klouzavá pracovní doba, pružná pracovní doba, zhuštěný pracovní týden, práce o víkendu, volná pracovní doba, termínová práce, úkolová, práce na směny, práce na kratší pracovní úvazek, částečný pracovní úvazek, atd.),
- flexibilní formy místa práce (práce na dálku, pohyblivé pracovní místo, práce z domova),
- flexibilní formy pracovní smlouvy (částečný úvazek, sdílení pracovního místa, dohoda o provedení práce, dohoda o provedení pracovní činnosti, práce na živnostenský list, smlouva na dobu určitou, atd.).⁷²

5.2.6 Ostatní opatření vedoucí k podpoře rovných příležitostí

Existuje řada dalších opatření, kterými firmy mohou podpořit rozvoj rovných příležitostí.

Znevýhodněné jsou především ženy, které odchází ze zaměstnání na rodičovskou dovolenou, protože tím, že opustí práci z důvodu mateřství a péče o dítě dochází k poklesu

⁷² JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, Alexandra. Flexibilita – výzva pro zaměstnané i zaměstnavatele. [online]. 2007 [cit. 2015-02-24]. Dostupné z: <<http://www.feminismus.cz/cz/clanky/flexibilita-vyzva-pro-zamestnane-i-zamestnavatele>>

jejího lidského kapitálu, zhoršují se také její pracovní příležitosti. V té době žena ztrácí pracovní zkušenosti a její dovednosti nejsou dále rozvíjeny a mohou se vzhledem k neustálým pokrokům stát zaostalými.

Snahou zaměstnavatelů, kteří podporují ve svých organizacích rovné zacházení je udržet si se zaměstnanci kontakt i po tuto dobu. Mohou toho dosáhnout pomocí různých forem programů, například:

- zasílání firemních informací či časopisu,
- pravidelná setkání (např. sportovní či společenské akce),
- zapojení žen do různých projektů (zástup za nemocné kolegy, příležitostná výpomoc),
- možnost vzdělávání i po dobu rodičovské dovolené,
- využívání různých benefitů,
- zařízení péče o děti na pracovišti, a další.

Cílem těchto akcí je usnadnit zaměstnancům rychlejší návrat po rodičovské dovolené, a hlavně neztratit potenciál již kvalifikovaných zaměstnanců.

5.3 Ocenění firem uplatňujících zásady rovnosti

Zpravodaj Rovné příležitosti do firem, který zastřešuje obecně prospěšná společnost Gender Studie, byl po několik let určen zejména čtenářům a čtenářkám z prostředí komerčních firem. Přinášel informace, které mohly firmy využít v personální oblasti, při rozvoji firemní kultury, managementu, styku s veřejností, filantropii a dalších oborech. V roce 2011 byl rozšířen okruh, tak aby byl zpravodaj užitečný všem, kteří se o problematiku rovných příležitostí na trhu práce zajímají.⁷³

Od roku 2004 uděluje Gender Studie cenu za rozvoj rovných příležitostí ve firmách. Cílem prvního ročníku soutěže „Soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi pro ženy a muže v ČR“ bylo zjistit, zda se budou chtít firmy do projektu zapojit. Projekt byl velice úspěšný a tak se v dalších ročnících hodnotilo například to, jakým způsobem firmy podporují kariérní růst žen nebo jak podporují sladování soukromého a profesního života.

⁷³ BOSNIČOVÁ, Nina. *Rovné příležitosti do firem*. [online]. [cit. 2015-02-25]. Dostupné z: <<http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/o-casopisu>>

V posledním ročníku se projekt zaměřil na oblast věkové diverzity a age managementu a soutěž byla přejmenována na „Rovné příležitosti z hlediska věku“:

Obdobné soutěže a ocenění pro zaměstnavatele pomáhají v rozvoji personální politiky a v oblasti rovných příležitostí. Ocenění pozitivně motivuje zaměstnavatele, protože zajistí publicitu a posílí dobrý obraz společnosti.

V doposud posledním ročníku soutěže byla na 1. místě vyhlášena společnost GE Money Bank, a. s., porota především ocenila firemní komplexní program na podporu sladování pracovního a osobního života pro všechny skupiny zaměstnanecké populace. Na druhém místě se umístila společnost Česká spořitelna, a. s. a na třetím místě Skupina RWE.

Projekt ocenění firem je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl. města Prahy.⁷⁴

⁷⁴ Rovné příležitosti: Firma roku. [online]. [cit. 2015-02-26]. Dostupné z: <<http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/index.shtml>>

6 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI V PRAXI

V praktické části se diplomová práce zabývá posouzením názoru vzorku respondentů na genderovou problematiku na pracovním trhu. Pro výzkum byla zvolena metoda dotazníkového šetření. Byly stanovené hlavní hypotézy, dotazováním respondentů byly tyto hypotézy buďto potvrzeny nebo vyvráceny. Šetření bylo zaměřeno pouze na aktivně pracující občany v rámci jedné konkrétní společnosti.

Dotazníkové šetření se uskutečnilo ve firmě, ve které pracuje okolo 1400 zaměstnanců. Tato společnost působí na českém trhu již 23 let. Během této doby expandovala i na zahraniční trhy. V současné době společnost působí na Slovensku, Maďarsku a Polsku. Společnost se zabývá prodejem ojetých vozů, zprostředkováním finančních služeb a rozvojem v oblasti ICT. Díky osvědčené a efektivní obchodní strategii se stala v průběhu let nejúspěšnější společností na trhu ojetých vozů ve střední i východní Evropě. Na území České republiky má společnost zastoupení ve 20 městech. Hlavní sídlo společnosti je v Praze. Na vedení společnosti se kromě sedmi mužů podílejí v současné době i tři ženy, na pozicích Chief Executive Officer, Group Head of Legal, Group HR Director. V loňském roce se stal většinovým vlastníkem firmy investiční fond Abris Capital Partners. Hlavní činností společnosti je prodej ojetých vozů, což je doménou spíše mužů, nicméně zastoupení žen na pracovních pozicích je zde značné.

Při sestavování dotazníku byly stanoveny čtyři hypotézy. První z nich se zaměřovala na názor respondentů na existenci diskriminace na trhu práce v České republice. Druhá hypotéza byla založena na možnou existenci problémů s možností kariérního postupu žen. Další hypotéza se zaměřila na obsazování řídicích funkcí dle pohlaví, zda mají dle respondentů lepší předpoklady na získání vrcholové funkce spíše muži či ženy. Poslední hypotéza byla zaměřena na pozici žen na trhu práce, konkrétně otázky směřovaly k tomu, zda mohou být ženy již při ucházení o zaměstnání nějak znevýhodněny.

Dotazník, který byl anonymní, obsahoval celkem 13 otázek. Byly zde obsaženy také dvě identifikační otázky, které sloužily ke zjištění pohlaví a nejvyššího dosaženého vzdělání. Zodpovězení všech otázek bylo povinné. Některé otázky byly uzavřené a některé polouzavřené, v těchto případech měli respondenti možnost volby vlastní odpovědi, pokud

se jejich názor neztotožňoval s žádnou z uvedených variant. Pro lepší přehlednost výsledků získaných z dotazníkového šetření jsou některé komentáře doplněny grafy či tabulkami.

Všichni zaměstnanci vybrané společnosti mají přístup na intranetové stránky společnosti, kde byl tento dotazník po dobu 2 měsíců vyvěšen. Ve spolupráci s HR oddělením byla zaměstnancům zaslána žádost o vyplnění tohoto dotazníku. Dotazník neslouží tedy jen pro potřeby diplomové práce, ale získané odpovědi budou dále sloužit jako podklad HR oddělení při plánování projektů a programů, které by mohly zlepšit pracovní prostředí.

6.1 Výsledky získané pomocí dotazníkového šetření

V anketním průzkumu tedy byli osloveni všichni zaměstnanci společnosti v ČR, ze všech oslovených vyplnilo dotazník 212 zaměstnanců.

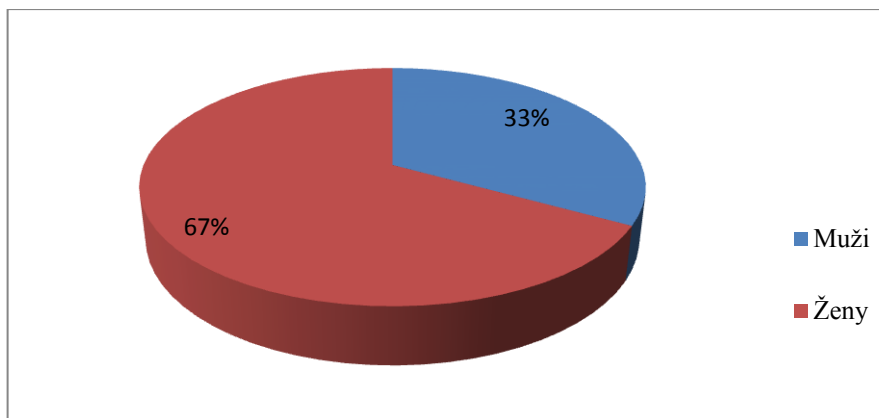
Dotazníkový formulář v takové podobě, ve které byl vyvěšen na interních stránkách společnosti, je přílohou č. 2 této diplomové práce.

Jak již bylo uvedeno, byly stanoveny čtyři základní hypotézy:

- Ve firmách se objevuje diskriminace (otázky 1 – 4)
- Ženy mají oproti mužům větší problémy spojené s kariérním růstem (otázky 5 – 7)
- Muži disponují lepšími předpoklady při získání vedoucí funkce než ženy (otázky 8 – 10)
- Matky s dětmi mají ve svém profesním životě zhoršenou pozici na trhu práce (otázky 11 – 13)

Z celkového počtu 212 respondentů, odpovědělo 142 žen a 70 mužů. Většina odpovědí tedy pokrývá názor žen, což je možné přisoudit i tomu, že se ženy cítí být s touto problematikou více spojované. Procentuální zastoupení mužů a žen je pro lepší přehlednost graficky znázorněno níže. Formulář tedy zodpovědělo 67 % žen a 33 % mužů z celkového počtu vyplněných.

Graf 3: Zastoupení mužů a žen v dotazníkovém šetření (v %)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření 01 – 02/2015

Respondenti byli dále rozdělení podle jejich nejvyššího dosaženého vzdělání do těchto skupin: základní, učební obor s výučním listem, učební obor s maturitou, středoškolské vzdělání, vysokoškolské vzdělání.

Z výsledků šetření vyplývá, že mezi respondentkami jsou nejvíce zastoupeny ty, které mají středoškolské vzdělání s maturitou a také zaměstnankyně s vysokoškolským titulem. Mezi muži je pak v největším počtu zastoupen učební obor s výučním listem a středoškolské vzdělání. Vzhledem k činnosti společnosti je to možné přisoudit tomu, že muži zde vykonávají technicky zaměřené povolání (mechanik, technik), tedy učební obory, oproti tomu ženy jsou ve velké míře zaměstnány na různých administrativních pozicích, kde je minimálně středoškolské vzdělání požadováno.

Tabulka 6: Rozdělení respondentů dle dosaženého vzdělání

Nejvyšší dosažené vzdělání	Ženy	Muži	Celkem
Základní	2	7	9
Učební obor s výučním listem	0	35	35
Učební obor s maturitou	15	2	17
Středoškolské vzdělání	73	20	93
Vysokoškolské vzdělání	52	6	58
Celkem	142	70	212

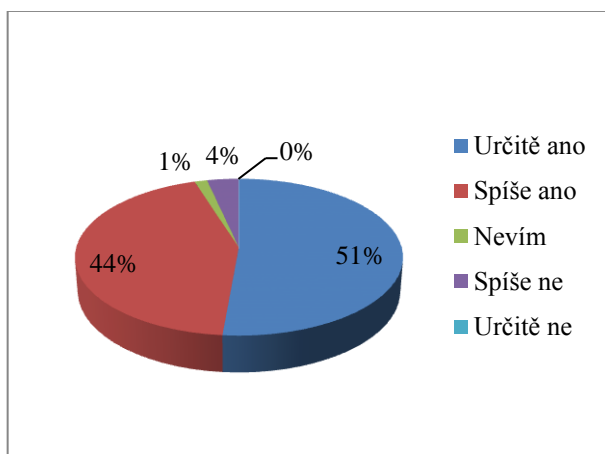
Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření 01 – 02/2015

Otázka č. 1

Existuje podle Vás na trhu práce v ČR diskriminace?

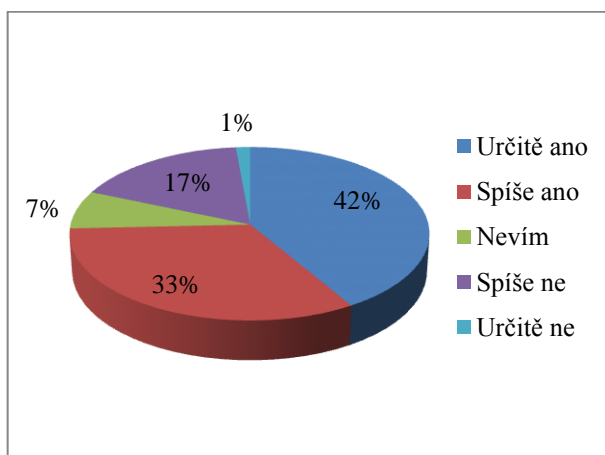
U této otázky měli respondenti na výběr z možností: určitě ano, spíše ano, nevím, spíše ne, určitě ne. Odpovědi žen a mužů jsou znázorněny graficky níže.

**Graf 4: Existence diskriminace na trhu práce v ČR
odpovědi žen (v %)**



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření 01 – 02/2015

**Graf 5: Existence diskriminace na trhu práce v ČR
odpovědi mužů (v %)**



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření 01 – 02/2015

Z grafického zobrazení je patrné, že názory mužů i žen se od sebe příliš neliší. Ženy mají na výskyt diskriminace na trhu práce v ČR lehce radikálnější názor, celých 44 %

dotazovaných žen uvedlo, že diskriminace se na trhu práce určitě objevuje. Obě pohlaví se tedy shodla na tom, že diskriminace v českém pracovním prostředí nepochybně existuje.

Otázka č. 2

Co považujete za největší nevýhodu při ucházení se o zaměstnání?

U této otázky byla kromě nabízených odpovědí, možnost také doplnit vlastní názor, v případě, že se respondent ani s jednou z nich neztotožnil. Data získaná z dotazníkového šetření je pro lepší přehlednost uspořádána do tabulky níže.

Při ucházení o zaměstnání zhodnotila obě pohlaví shodně jako nejčastější příčinu možné diskriminace věk. Ženy dále hodnotily jako další možnou překážku pohlaví, muži se přikláněli více k rasové odlišnosti či jiné národnosti. Dosažené vzdělání dle respondentů není téměř žádnou překážkou při získání zaměstnání.

Tabulka 7: Nevýhody při ucházení o zaměstnání

Nejčastější nevýhoda	Odpovědi respondentů dle pohlaví			
	počet		v %	
	muži	ženy	muži	ženy
Pohlaví	8	34	11,43	23,94
Věk	36	63	51,43	44,37
Jiná rasa či národnost	17	17	24,29	11,97
Dosažené vzdělání	5	9	7,14	6,34
Jiná odpověď	4	19	5,71	13,38

Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření 01 – 02/2015

Ženy využily v mnohem větší míře než muži možnost vlastního názoru, kde převažovaly odpovědi, že nabízená místa jsou obsazována z protekce, dále skutečnost, že ženy jsou znevýhodněny kvůli povinnosti ke svým dětem, nebo také zdravotní stav uchazeče a také podle nich hraje velkou roli celkový dojem uchazeče.

Z šetření vyplynulo, že muži i ženy se shodují v tom, že největším problémem při získání zaměstnání je věk uchazeče, dle žen je to dále nevýhoda kvůli pohlaví, muži vidí nevýhodu v rase či jiné národnosti.

Otázka č. 3

Jakou z uvedených skupin považujete za nejvíce znevýhodněnou na trhu práce?

Stejně jako u předchozí otázky měli i zde respondenti možnost odpovědi doplnit také vlastním názorem, pokud se s žádnou z nabízených odpovědí neshodovali. Získaná data jsou doplněna v tabulce níže, z odpovědí respondentů vyplývá, že muži i ženy shodně považují jako největší nevýhodu na trhu práce vyšší věk uchazeče o zaměstnání.

Velká část žen si ponechala prostor pro vlastní názor. Ze získaných odpovědí vyplývá, že dle žen, jsou na trhu práce znevýhodněny ve velké míře ženy bezdětné s věkem okolo třiceti let, a mladé ženy před mateřskou dovolenou.

Vlastní názor uvedl také jeden z mužů a jeho odpověď byla shodná s názorem většiny žen, tedy že znevýhodněnou skupinou jsou ženy bezdětné ve věku kolem 30 let.

Tabulka 8: Nejvíce znevýhodněné skupiny na trhu práce

Skupiny se znevýhodněním na trhu práce	Odpovědi respondentů dle pohlaví			
	počet		v %	
	muži	ženy	muži	ženy
Vyšší věk uchazeče	25	45	35,71	31,69
Absolventi středních nebo vysokých škol	8	6	11,43	4,23
Uchazeče s nízkým dosaženým vzděláním	5	14	7,14	9,86
Uchazeče patřící k etnické menšině	6	9	8,57	6,34
Uchazeče se zdravotním handicapem	3	7	4,29	4,93
Ženy po mateřské dovolené	12	18	17,14	12,68
Ženy s dětmi (před)školního věku	10	15	14,29	10,56
žádné skupiny nejsou znevýhodněny	0	0	0,00	0,00
Jiné skupiny	1	28	1,43	19,72

Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření 01 – 02/2015

Naopak většina dotazovaných, jak mužů, tak žen, nepovažuje jako nevýhodu při ucházení se o zaměstnání zdravotní handicap, ani příslušnost k etnické menšině.

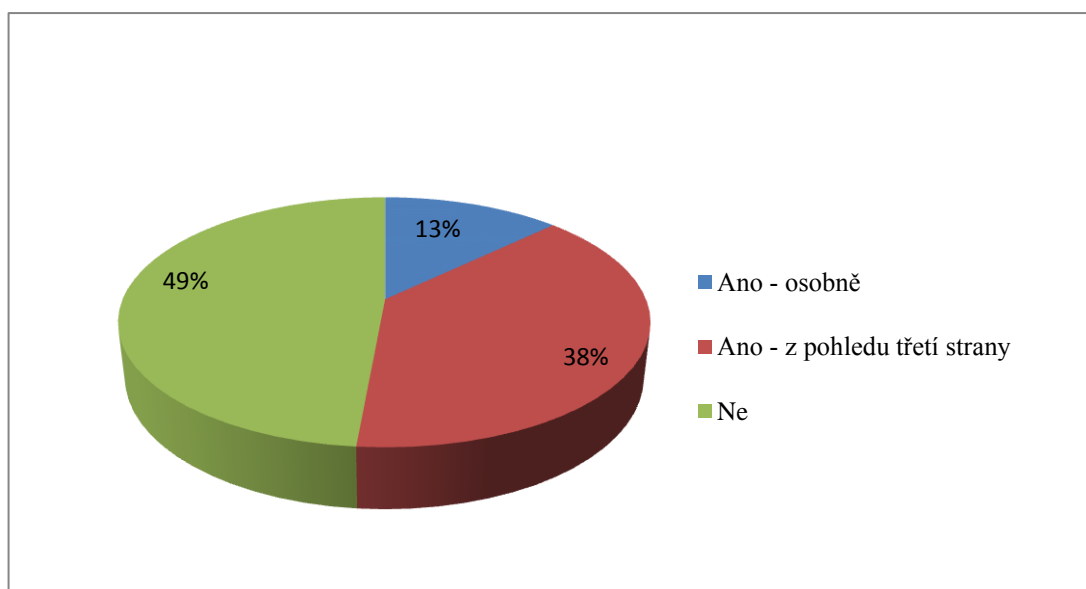
Otázka č. 4

Máte během svého pracovního života zkušenost s diskriminací? Setkali jste s diskriminací buďto Vy osobně nebo z pohledu třetí strany?

U této otázky měli dotazovaní na výběr z odpovědí: ano (osobně), ano (z pohledu třetí strany), ne.

Velká část mužů se v rámci své pracovní kariéry nesešla s diskriminací, ani osobně, ani jako třetí osoba. Ovšem celých 38 % se s diskriminací setkala z pohledu třetí strany, a 13 % mužů se s ní setkala dokonce osobně.

Graf 6: Zkušenost mužů s diskriminací

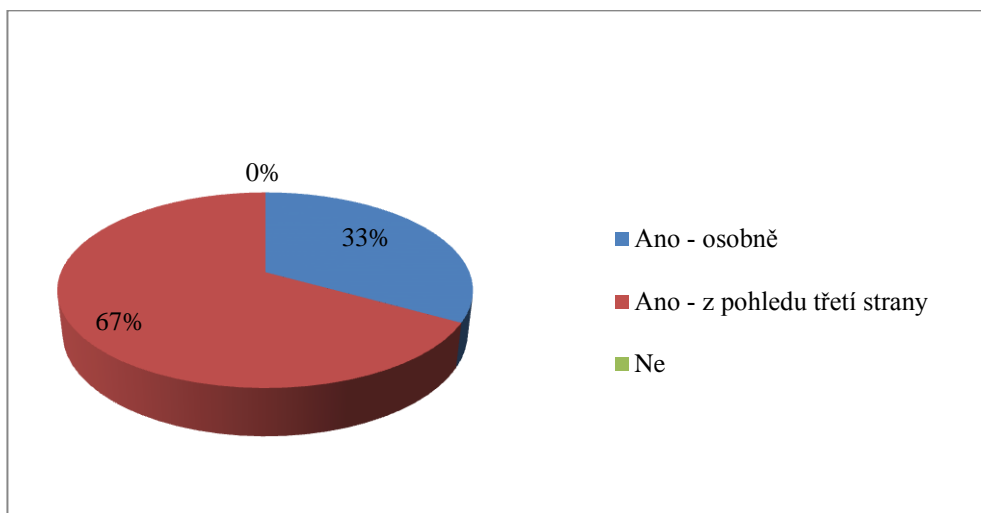


Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření 01 – 02/2015

Oproti tomu každá z dotazovaných žen se buďto osobně (kladně odpovědělo 47 respondentek) nebo z pohledu třetí strany (kladně odpovědělo 95 respondentek) setkala v pracovním životě s diskriminací.

Dle zjištěných skutečností tedy nemůže být pochyb, že se stále v českém pracovním prostředí znevýhodňování objevuje.

Graf 7: Zkušenost žen s diskriminací



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření 01 – 02/2015

Otázka č. 5

Domníváte se, že jsou ženy při výběrovém řízení znevýhodňovány oproti mužům?

K této otázce měli dotazovaní na výběr z možných odpovědí: určitě ano, spíše ano, nevím, spíše ne, určitě ne. 20 dotazovaných mužů odpovědělo na tuto otázku „nevím“. Další nejčastější odpovědí bylo „spíše ano“ a „spíše ne“. Mužské odpovědi se tedy v této problematice značně liší. Oproti tomu ženy, které z velké části odpověděly „spíše ano“ jsou oproti mužům v nahlížení na tento problém více sjednocené. Žádná z odpovědí žen nebyla striktní „určitě ne“. Všechny ženy se tedy domnívají, že při výběrovém řízení jsou ve větší či menší míře znevýhodňováni muži.

Tabulka 9: Znevýhodnění pohlaví při výběrovém řízení

Odpovědi	Odpovědi respondentů dle pohlaví			
	počet		v %	
	muži	ženy	muži	ženy
Určitě ano	11	26	15,71	18,31
Spíše ano	19	91	27,14	64,08
Nevím	20	12	28,57	8,45
Spíše ne	15	13	21,43	9,15
Určitě ne	5	0	7,14	0,00

Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření 01 – 02/2015

Otázka č. 6

Pokud jste u předchozí otázky zvolili odpověď ano, nebo spíše ano, uveďte prosím důvod, proč si myslíte, že jsou při přijímacích pohovorech muži zvýhodňováni?

Tato otázka je navazující otázkou na předchozí. Otevírá možnost rozvinout dále svůj názor těm respondentům, kteří zastávají názor, že jsou muži při ucházení o zaměstnání zvýhodněni oproti ženám. Na tuto otázku odpovědělo celkem 30 mužů a 117 žen, tedy všichni, kteří se domnívají, že jsou ženy vůči mužům při přijímacích pohovorech znevýhodněné.

U této odpovědi byli respondenti omezeni volnou pouze jedné z odpovědí, nebo mohli využít možnost rozvinout vlastní názor v případě, že se jejich odpověď na tuto problematiku s žádnou z uvedených neshoduje.

Tabulka 10: Důvody zvýhodnění mužů při přijímacích pohovorech

Možné důvody znevýhodnění žen	Odpovědi respondentů dle pohlaví			
	počet		v %	
	muži	ženy	muži	ženy
Vyšší pracovní nasazení u mužů	6	10	20,00	8,55
Větší míra analytického myšlení u mužů	3	12	10,00	10,26
Ženy jsou emotivní	1	4	3,33	3,42
Ženy zvládají hůře stresové situace	0	8	0,00	6,84
Očekávaná vyšší absence žen / matek	20	52	66,67	44,44
Jiná odpověď	0	31	0,00	26,50

Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření 01 – 02/2015

Ženy i muži se shodují na názoru, že překážkou žen při přijímacích pohovorech může být zvýšená očekávaná absence žen. Tuto odpověď uvedlo 20 mužů z celkového počtu 30 dotazovaných, tedy téměř 67 %.

Zatímco muži nevyužili možnost vyjádřit vlastní názor, ženy této možnosti využily. Se žádnou z předpřipravených odpovědí se neztotožnilo 31 žen.

Jako nejčastější důvod nevýhod žen uvedly předsudky a přetrvávající stereotypy o ženách. Dále, že se zaměstnavatelé při výběru kandidátů obávají odchodu žen, které budou chtít založit rodinu a také to, že se obávají toho, že ženy musí skloubit rodinu a práci, což není jednoduché.

Otázka č. 7

Co považujete dle Vašeho názoru za nejčastější příčinu, která způsobuje zpomalení kariérního růstu?

Stejně jako všechny ostatní uvedené otázky byla i tato pro respondenty povinná. Dotazovaní byli i při odpovídání na tuto otázku omezeni volbou jedné z odpovědí, ke které se nejvíce přiklánějí. Nebo mohli využít možnost rozvinout vlastní názor v případě, že se jejich odpověď na tuto problematiku s žádnou z uvedených neshoduje.

Tabulka 11: Příčiny zpomalení kariérního růstu žen

Důvody bránící ženám v kariérním postupu	Odpovědi respondentů dle pohlaví			
	počet		v %	
	muži	ženy	muži	ženy
Stereotypy společnosti a chápání ženských rolí	16	23	22,86	16,20
Nezájem a neaktivita žen	11	3	15,71	2,11
Ženám nic nebrání	2	1	2,86	0,70
Nemožnost sladění rodinného a pracovního života	28	46	40,00	32,39
Přerušování kariéry z důvodu mateřské dovolené	6	24	8,57	16,90
Nedostatečný respekt žen v řídicích funkcích	4	8	5,71	5,63
Skleněný strop	3	23	4,29	16,20
Jiná odpověď	0	14	0,00	9,86

Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření 01 – 02/2015

Odpovědi mužů i žen se opět shodli na skutečnosti, že ženám brání v jejich kariérním postupu v největší míře problém se sladěním rodinného a pracovního života. Jako druhá nejčastější odpověď u mužů byly stereotypy společnosti a celkové chápání ženských rolí. Ženy zvolily stereotypy také jakou druhou nejčastější odpověď a ve stejném

počtu zvolily také existenci skleněného stropu. Další častější odpovědi, kterou uvedlo celkem 11 mužů, byl nezáměr a neaktivita ze strany žen při možnosti kariérního růstu. Žádný z mužů nevyužil možnost vypsání vlastní důvod. Ženy této možnosti využily, mezi nejčastější vlastní odpovědi žen uvedly, že očekávají, že postup přijde dle jejich výsledků na popud nadřízeného a ne vlastní iniciativou, dále také to, že většina žen si natolik nedůvěřuje a podceňuje vlastní schopnosti a dovednosti.

Otázka č. 8

Je podle Vás v manažerské pozici větší autoritou muž nebo žena?

U této otázky měli respondenti tři formulované odpovědi: muž, žena, na pohlaví nezáleží (je to individuální).

Tabulka 12: Vyšší autorita v manažerské pozici

Vyšší autorita	Odpovědi respondentů dle pohlaví			
	počet		v %	
	muži	ženy	muži	ženy
Muž	6	32	8,57	22,54
Žena	2	5	2,86	3,52
Na pohlaví nezáleží	62	105	88,57	73,94

Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření 01 – 02/2015

Respondenti se v nadpoloviční většině odpovědí shodli na tom, že otázka pozice vyšší autority v manažerské pozici je zcela individuální a záleží tedy více na schopnostech vedoucích pracovníků než na pohlaví.

Odpověď, že větší autorita nezávisí na pohlaví jedince, uvedlo 62 mužů a 105 žen. Druhou nejčastější odpovědí u respondentů bylo, že větší autoritu má muž, tuto odpověď zvolilo 6 mužů a 32 dotazovaných žen. Pouze 2 muži a 5 žen zastávají názor, že ve společnosti má větší autoritu žena.

Otázka č. 9

Zvládá pracovní zátěž a práci ve stresovém prostředí lépe muž nebo žena?

U této otázky měli respondenti tři formulované odpovědi: muž, žena, na pohlaví nezáleží (je to individuální).

Tabulka 13: Zvládání zátěže ve stresovém pracovním prostředí

Práce ve stresovém prostředí	Odpovědi respondentů dle pohlaví			
	počet		v %	
	muži	ženy	muži	ženy
Muž	19	41	27,14	28,87
Žena	2	18	2,86	12,68
Na pohlaví nezáleží	49	83	70,00	58,45

Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření 01 – 02/2015

Respondenti se shodně vyjádřili i u této odpovědi, že záleží na individuálních vlastnostech řídicího pracovníka více než na pohlaví pracovníka. Tuto odpověď zvolila nadpoloviční většina obou pohlaví. Muži i ženy se dále shodují i v tom, že s prací ve stresovém prostředí a pod tlakem se lépe vyrovnávají muži, tuto možnost volby zvolilo 19 mužů a 41 žen.

Otázka č. 10

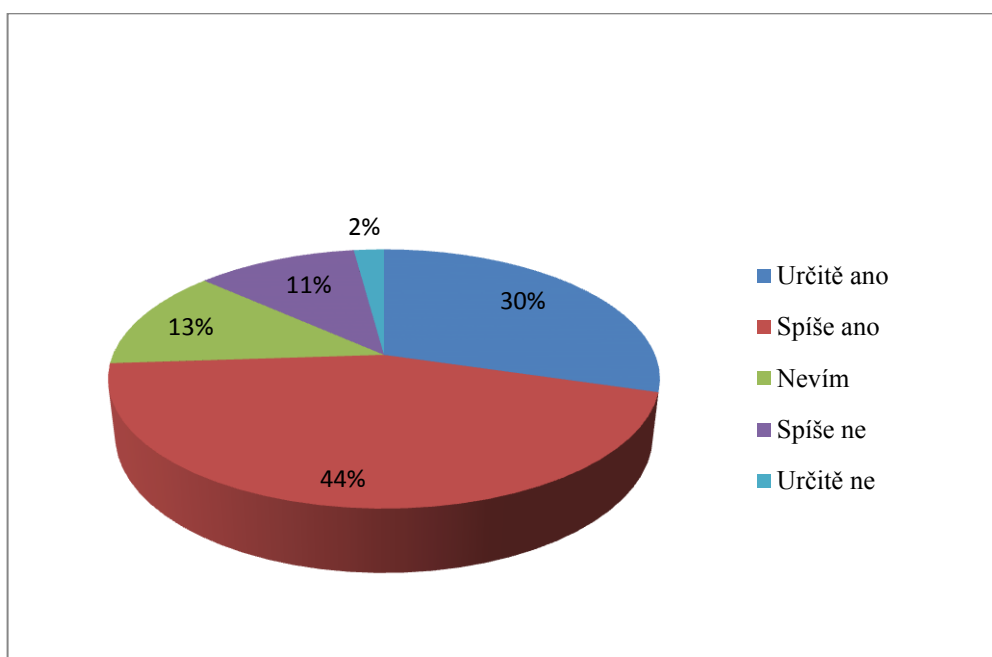
Myslíte si, že ženy zastávající „mužský styl chování“ mají vyšší šanci se na trhu práce prosadit?

K této otázce měli dotazovaní na výběr ze škály odpovědí: určitě ano, spíše ano, nevím, spíše ne, určitě ne.

Při zodpovězení této otázky se odpovědi mužů a žen výrazně liší. Zatímco ženy se ve velké míře shodují v tom, že žena zastávající tento styl chování má větší šanci se prosadit, muži zastávají opačný názor.

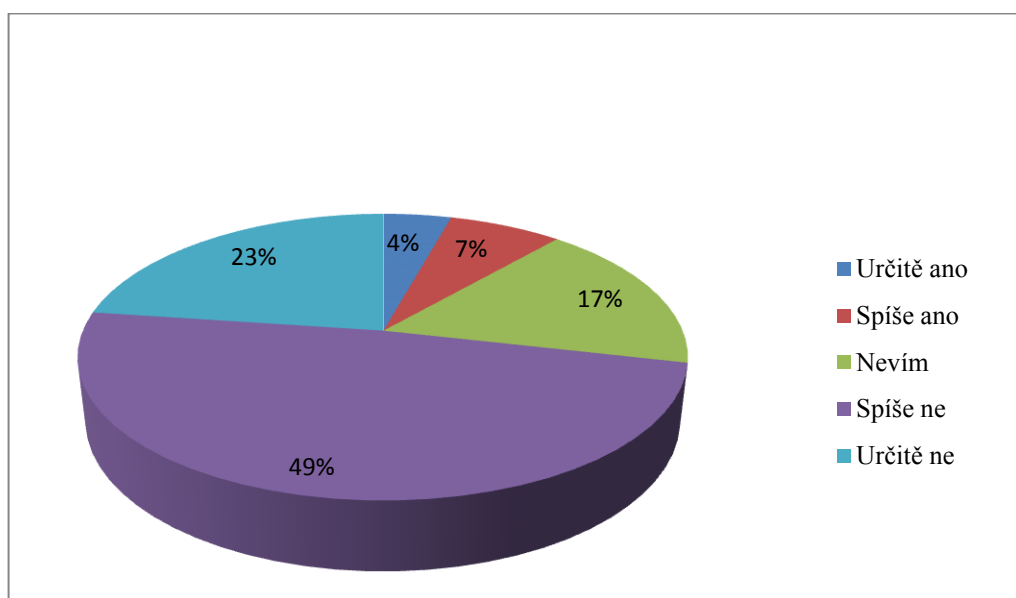
Odpovědi mužů a žen jsou znázorněny pro lepší přehlednost graficky.

**Graf 8: Mužský styl chování jako šance na lepší uplatnění na trhu práce
(odpovědi žen v %)**



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření 01 – 02/2015

**Graf 9: Mužský styl chování jako šance na lepší uplatnění na trhu práce
(odpovědi mužů v %)**



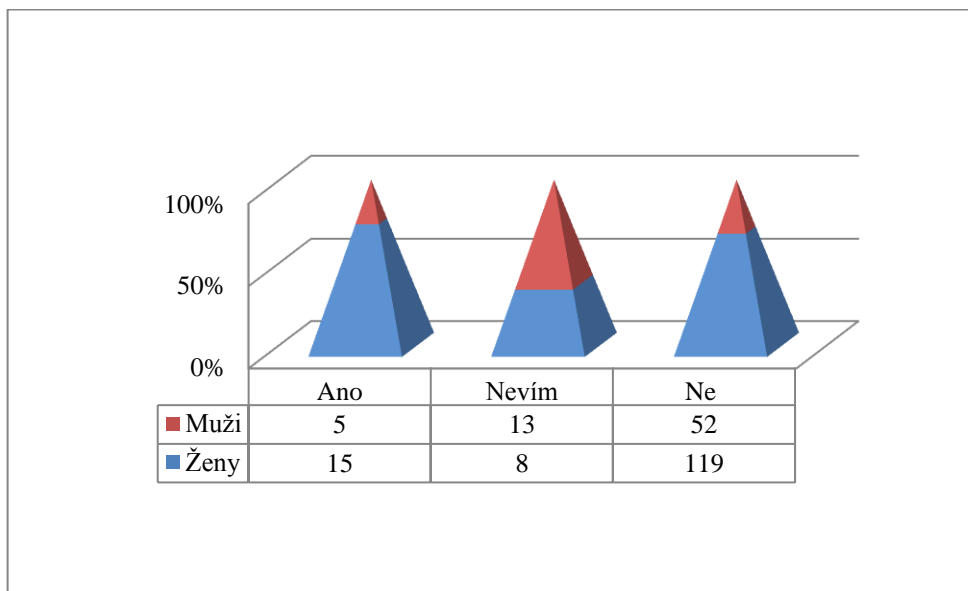
Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření 01 – 02/2015

Otázka č. 11

Myslíte si, že společnosti obecně, vytváří vhodné podmínky pro zaměstnankyně s dětmi, které chtějí pracovat?

U této otázky měli dotazovaní na výběr z předpřipravených odpovědí: ano, nevím, ne. Odpovědi respondentů jsou zpracovány graficky. Po dohodě s HR oddělením společnosti, ve které byl průzkum prováděn, byla tato otázka doplněna ještě doplňující otázkou pro ženy. Společnost tím chtěla zjistit, zda jsou ženy, které zde pracují spokojené s podmínkami, které jim vytváří (tato otázka nebyla zahrnuta do výsledků dotazníkového šetření a neměla tedy vliv na čtvrtou hypotézu – její zodpovězení je pouze informativního charakteru.

Graf 10: Dostatečnost vytváření vhodných podmínek pro ženy s dětmi



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření 01 – 02/2015

Doplňující podotázka pro ženy: Myslíte si, že společnost, ve které v současné době pracujete, dostatečné podmínky pro matky s dětmi vytváří?

Ženy se shodly na tom, že současný zaměstnavatel poskytuje vhodné podmínky pro pracující matky s dětmi. Svůj podíl na kladných odpovědích má určitě i fakt, že ve společnosti, kde byl tento výzkum prováděn, je pro rodiče s dětmi zřízen dětský koutek Autíčko, kam mají rodiče možnost dítě umístit, pokud nemají pro své děti hlídání. Zařízení nefunguje jako náhrada za mateřské školky, ale jako výpomoc při nenadálých situacích, při kterých by si jeden z rodičů například musel vzít dovolenou, aby se o dítě postaral. Dětský

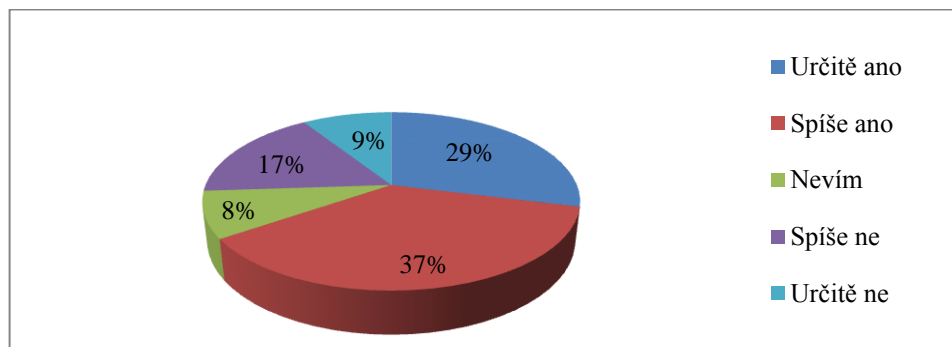
koutek má omezenou kapacitu, denně je zde možné takto umístit maximálně 15 dětí, které je potřeba den předem zaregistrovat, aby byl zajištěn dostatečný počet pečovatelek. Toto zařízení je jedním z benefitů, který firma svým zaměstnancům nabízí.

Otázka č. 12

Považujete skloubení profesního života s rodinným za problematické?

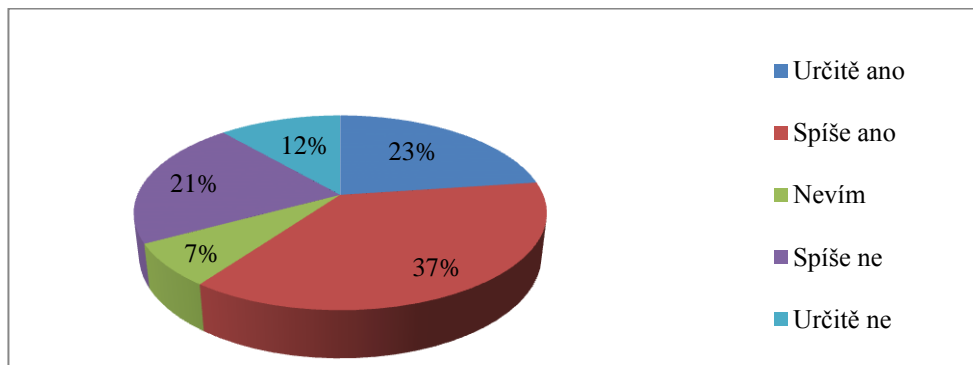
K této otázce měli dotazovaní na výběr ze škály odpovědí: určitě ano, spíše ano, nevím, spíše ne, určitě ne. Jak vyplývá z grafického znázornění odpovědí respondentů, považují skloubení rodinného a pracovního života za problematické.

**Graf 11: Problematika sladění profesního a rodinného života
(odpovědi žen)**



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření 01 – 02/2015

**Graf 12: Problematika sladění profesního a rodinného života
(odpovědi mužů)**



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření 01 – 02/2015

Respondenti se shodli na názoru, že považují za komplikované skloubit rodinu s kariérou. Variantu „spíše ano“ zvolilo stejné procento žen a mužů. Druhou nejčastější odpovědí bylo opět u mužů i žen „určitě ano“, tuto variantu vybralo 23 % mužů a 29 % žen. Na druhé straně poměrně vysoké procento žen, 17 %, odpovědělo, že skloubení rodiny a profesní dráhy nepovažuje za problém.

Otázka č. 13

Představte si, že máte možnost navrhnout opatření, která povedou ke zlepšení sladění Vašeho profesního a soukromého života. Která opatření to budou?

U této otázky měli respondenti možnost zvolit jednu z přednastavených odpovědí, pokud se však ani s jednou z nich neztotožnili, měli možnost uvést vlastní názor.

Tabulka 14: Návrhy na sladění profesního a soukromého života dle respondentů

Návrhy ke zlepšení	Odpovědi respondentů dle pohlaví			
	počet		v %	
	muži	ženy	muži	ženy
Práce na zkrácený úvazek	3	26	4,29	18,31
Flexibilní pracovní doba	29	48	41,43	33,80
Firemní školky	12	29	17,14	20,42
Práce z domova	18	22	25,71	15,49
Nevím	8	0	11,43	0,00
Jiná odpověď	0	17	0,00	11,97

Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření 01 – 02/2015

6.2 Vyhodnocení stanovených hypotéz

Informace získané z dotazníkového šetření měly hypotézy buďto potvrdit nebo naopak vyvrátit.

K první hypotéze, která byla zaměřena na zjištění, zda si respondenti myslí, že v českých firmách existuje diskriminace, směřovaly otázky č. 1 – 4. Rozbor těchto otázek tuto hypotézu jednoznačně potvrzuje.

Druhá hypotéza se pomocí otázek č. 5 – 7 zabývala problematikou kariérního růstu žen. Ze zjištěných odpovědí je patrné, že muži i ženy shodně potvrzují, že za hlavní příčinu, která ženám pracovní růst znemožňuje je péče o rodinu. Tuto hypotézu tedy mohu opět jednoznačně potvrdit.

Třetí hypotéza, ke které směřovaly otázky č. 8 – 10, byla zaměřena na názor respondentů, zda mají dle jejich názoru při obsazování manažerských pozic lepší předpoklady muži či ženy. Názory respondentů, tedy muži i žen se většinou shodují v tom, že záleží spíše na individuálních vlastnostech a dovednostech, než na pohlaví. V otázce, kdo podle nich zvládá lépe vypjaté situace a vyšší pracovní zátěž, opět shodně muži i ženy odpověděli, že záleží na individuálních vlastnostech. Pohlaví tedy nehraje takovou roli. V otázce č. 12 se ženy více přikláněly k názoru, že žena zastávající mužský styl chování má větší šanci na prosazení. Muži se s jejich odpovědí neshodovali a odpovídali zcela opačně. Vzhledem ke zjištěným odpovědím u otázky č. 8 a 9 tuto hypotézu vyvracím.

Poslední hypotéza, která byla zaměřena na zhoršenou pozici matek s dětmi na trhu práce, a ke které směřovaly otázky č. 11 - 13, byla na základě zjištěných odpovědí potvrzena. Respondenti, muži i ženy odpověděli shodně, že dle jejich názorů, české společnosti nevytváří vhodné podmínky pro matky s dětmi, které se chtějí zapojit do pracovního procesu. Většina dotazovaných se shodla i u odpovědi na otázku, zda je problematické v dnešní době skloubit pracovní a rodinný život.

7 DISKUZE A DOPORUČENÍ

Postavení žen ve společnosti prochází neustálým vývojem a změnami. Za posledních sto let získaly ženy volební právo, bylo jim umožněno rozvíjet své vzdělání, aktivně se účastnit politického dění a podílet se na rozhodovacích procesech. Přesto se soudobá společnost potýká s velkým množstvím stereotypů a trvajících předsudků, které brání rozvoji žen, jak v osobním, tak pracovním životě.

Jak by mohla vypadat společnost, ve které mají muži i ženy stejná práva i povinnosti? Jak by mohla vypadat rovná společnost? Jako společnost, kde neexistují rozdíly mezi pohlavím, tedy společnost, kde jsou muži i ženy ohodnoceni za stejnou práci stejnou mzdou, kde jejich profese má stejnou prestiž, společnost, která vytváří vhodné podmínky pro skloubení rodinného i pracovního života, společnost, ve které se ženy budou více zapojovat do politického dění, kde budou rovnoměrně zastoupeny ve vládě a parlamentu, společnost, ve které neexistuje diskriminace a násilí páchané na ženách.

Jak tedy přispět ke zlepšení situace? Hlavním aktérem by měl být stát, který může přijmout taková opatření, která umožní odstranit stereotypy ve vzdělávacím systému, zajistí důsledné dodržování principů rovného odměňování a bude vytvářet příznivé prostředí a podmínky pro rovné profesní uplatnění žen. Stát by měl také zajistit dostatečnou kapacitu předškolních zařízení a jeslí, jejich nedostatek má špatný vliv na ekonomickou situaci celých rodin. Ke zlepšení situace mohou také zásadně přispět flexibilní formy práce, které umožňují sladění rodinného a pracovního života. Ženy jsou během svého života také více ohroženy chudobou, zejména tím, že jsou znevýhodněné na trhu práce oproti mužům, mají nižší mzdy za stejnou práci a jsou více zapojené do péče o děti.

Dalším aktérem, který může výrazně přispět ke zlepšení rovného postavení žen, jsou společnosti působící na trhu práce. Zaměstnavatelské subjekty mohou přijmout taková opatření, která zajistí rovný kariérní postup ženám a která zvýší počet žen ve vedení společnosti.

K vytvoření rovné společnosti mohou přispět muži i ženy stejným dílem. Muži například tím, že se více zapojí do péče o děti a domácnost a tím podpoří ženy při budování jejich kariéry. Ženy mohou aktivně vystupovat proti boji s diskriminací a při

výchově svých dětí se mohou zasadit o to, aby budoucí generace vyrůstaly bez stereotypů a předsudků.

Velkou roli v problematice nerovného postavení hrají také neziskové organizace, které se zásadním způsobem podílejí na lepším postavení žen ve společnosti. Obecně prospěšná společnost Gender Studies, která slouží jako informační, konzultační a vzdělávací centrum je jednou z nich. Cílem této organizace je shromažďovat a dále zpracovávat a rozšiřovat informace související s genderovou tematikou. Společnost zajišťuje konzultace v oblasti sladování rodinného a pracovního života, zajišťuje vydávání a distribuce zpravodajů „Rovné příležitosti do firem a Rovné příležitosti ve strukturálních fondech“, pořádá přednášky, školení a semináře, stáže a brigády a poskytuje knihovnické a informační služby v oblasti genderové tematiky. V současné době se zabývá například projektem s názvem „Rozbít skleněný strop: podpora kariérního růstu žen“, jehož cílem je přispět k podpoře kariérního růstu žen a poskytnout právní poradenství ženám diskriminovaným z důvodu pohlaví na pracovním trhu.

Studiem právních předpisů, literatury a ostatních zdrojů jsem dospěla k názoru, že právní úprava problematiku rovných příležitostí pokrývá v celkem uspokojivé míře. Ke zlepšení rovného postavení žen na trhu práce však může dojít pouze při důsledném dodržování legislativy. Je také nezbytné, aby se zaměstnavatelské subjekty více zapojily a aktivně usilovaly o zavedení opatření, která napomáhají odstranění rozdílů.

Pro zlepšení rovného postavení žen na trhu práce navrhuji přísnější opatření a vyšší sankce v případě zjištění a prokázání nerovného zacházení a porušení legislativy a také častější namátkové kontroly zaměstnavatelských subjektů. Domnívám se, že je v České republice nedostatečná informovanost o problematice. O genderové problematice by měly být informovány děti již na základních školách, např. v rámci rodinné výchovy, taková osvěta může přispět k odstranění stereotypů a vychování generace bez předsudků. Velký problém také představuje nedostatek mateřských školek a jeslí. Řešení, které navrhuji, by mohlo výrazným způsobem přispět ke zlepšení. Společnostem, které pro potřeby svých zaměstnanců zřídí mateřské školky či jesličky, může stát přispívat na jejich provoz nebo jim může poskytnout slevy na daních. Společnosti budou mít kvalifikované, spokojené a loajální zaměstnance, bude mít lepší pozici na trhu práce, protože se zásadním způsobem podílí na zavedení rovného postavení mužů a žen, stát ušetří na nákladech, které jsou s provozem školek spojené.

8 ZÁVĚR

Nerovné postavení mužů a žen je v soudobé společnosti velmi diskutované téma. Původ nerovnosti mezi pohlavím není zcela zřejmý. Příčinám vzniku se zabývá mnoho ekonomických teorií, které se zaměřují především na odlišnou účast mužů a žen na trhu práce a na jejich nerovné mzdové ohodnocení. Na tvorbu nerovností má jistě vliv přetrvávání stereotypů, kultura a zvyky dané společností.

Otázka postavení žen ve společnosti není z historického hlediska v ČR příliš dlouhá. Větší pozornost byla problematice věnována až po roce 1989, kdy byla ale z části zastíněna problémy související s transformací a změnou politického režimu. Se vstupem do Evropské unie se musela Česká republika vyrovnat s řadou úkolů. Jednalo se především o harmonizaci vnitrostátní právní úpravy s legislativou Společenství. Během dalších let se politika rovných příležitostí rozvinula v aktivní evropskou politiku rovných příležitostí, která je podložena legislativou, dokumenty a programy spolupráce.

Základním předpokladem dodržování principů rovných příležitostí je vymezení legislativy. Za počáteční ustanovení, které se zabývá problematikou nerovného zacházení a zákazem diskriminace je považována Všeobecná deklarace lidských práv, která byla vyhlášena krátce po ukončení druhé světové války. Přestože otázka rovného zacházení nepatřila v minulých letech mezi hlavní priority EU, postupně si vydobyla podstatné místo v primárních i sekundárních právních dokumentech Evropského společenství. Prvotním dokumentem primárního práva, který upravuje rovné zacházení mužů a žen v pracovněprávních vztazích, je považována Smlouva o Evropském společenství. Dokumenty sekundárního práva, které představují druhotné, odvozené prameny práva jsou tvořeny závaznými směnicemi, nařízeními a rozhodnutími a akty bez právní závaznosti, jimiž jsou doporučení a stanoviska. V České republice je otázka diskriminace kromě vnitrostátních právních předpisů ovlivněna také závazky, které vyplývají z mezinárodních smluv. Mezi nejvýznamnější národní právní dokumenty, které řeší otázky nerovného zacházení, patří Ústava ČR a Listina základních práv a svobod, Zákon o zaměstnanosti, Zákoník práce, Antidiskriminační zákon a řada dalších. Mezinárodních smluv, ke kterým se Česká republika připojila, existuje mnoho – Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, Pekingská akční platforma, Evropská sociální charta a Charta základních sociálních práv, Zelená a Bílá kniha o evropské sociální politice a ostatní.

Vymezení legislativy je pouze prvním stupněm prosazování politiky rovnosti mužů a žen. V České republice je při zajišťování politiky rovnosti nejdůležitějším orgánem Ministerstvo práce a sociálních věcí, dále Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen, Výbor pro rovné příležitosti žen a mužů. Důležitou roli má také Český statistický úřad, který v oblasti genderové problematiky shromažďuje údaje a zpracovává statistiky.

Rozdíly mezi muži a ženami zasahují i na trh práce, kde má znevýhodnění většinou podobu diskriminace. V této oblasti se rozlišují čtyři podoby diskriminace – platová, ve vzdělání, při výběrovém řízení a zaměstnanecká. Znevýhodnění nejlépe charakterizují statistická data sestavovaná na základě pohlaví. Viditelné rozdíly lze pozorovat ve mzdovém ohodnocení, v míře zaměstnanosti a nezaměstnanosti, ve vzdělání, ale i v dalších oblastech.

V praxi existuje řada nástrojů, které napomáhají vyrovnat danou oblast znevýhodnění. Tato opatření, která do jisté míry dána právní úpravou, jsou však v rukou jednotlivých společností, které na trhu práce působí. Na českém pracovním trhu existují firmy, které pouze plní požadavky legislativy, ale také firmy, které kromě toho rozvíjí vlastní programy a opatření. Důvodem pro zavádění takových programů a inovací může být zlepšení image firmy, její konkurenceschopnosti na trhu práce, ale také lepší loajálnost zaměstnanců. K odstranění odlišného zacházení s muži a ženami je v první řadě nutné začlenit zásady rovného zacházení do firemní kultury a organizačních procesů, seznámení všech zaměstnanců s chystanými změnami, a následná kontrola dodržování. Mezi účinné nástroje pro zlepšení pozic žen na trhu práce patří podpora flexibilní pracovní doby, uplatnění zásad gender mainstreaming a pozitivních opatření, a další ustanovení, která napomáhají především sladit ženám pracovní kariéru s rodinným životem a dosáhnout tak tím rovnému zacházení. K celkovému zlepšení postavení žen nejen na trhu práce, ale i v dalších sférách společenského dění, přispívá změna postojů k odlišnostem života žen a mužů, zvýšená aktivita společností při prosazování rovnosti, důsledné dodržování legislativy, ale také neustálý rozvoj právního vědomí společnosti.

S ohledem na předepsaný rozsah diplomové práce bylo při zpracování vybráno to nejdůležitější ze sledované problematiky. Na základě získaných poznatků a výsledků dotazníkového šetření byly doporučeny návrhy pro zlepšení rovných příležitostí na trhu práce. Tyto návrhy byly podrobně popsány v předešlé kapitole. Tímto je stanovený cíl práce splněn.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Literární zdroje

1. ANKER, Richard. *Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labour Office, 1998, ISBN 92-210-9524-X.
2. BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006, ISBN 80-245-1120-7.
3. ČERMÁK, Michal. *Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu*, Bulletin advokacie, 2010.
4. FERRAROVÁ, Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů*, Praha 2007, Gender Studies, ISBN 976-80-86520-03-2.
5. FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Překlad Tereza Kodíčková. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, ISBN 978-802-5410-547.
6. JAKUBKA, Jaroslav. *Rovné zacházení a diskriminace v práci, Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast.*, Praha: ASPI, a.s., 2009, ISBN 0032-6208.
7. JANEČKOVÁ, Eva. *Diskriminace v odměňování, Daně a právo v praxi*, 2014
8. KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Vyd. 1. Překlad Tereza Kodíčková. Praha: C.H.Beck, 2010, Beckova edice právní instituty. ISBN 978-807-4003-431.
9. KOLEKTIV AUTORŮ. *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Vyd. 1. Praha: Otevřená společnost, 2005, ISBN 80-903-3312-5.
10. KOLEKTIV AUTORŮ. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*, Gender Studies, ISBN 80-86520-04-8.
11. KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K., *Management genderových vztahů*, 1. Vydání, Praha, Management press 2004, ISBN 80-7261-117-8.
12. LOCKE, John. *Druhé pojednání o vládě*. Vyd. 1. Překlad Josef Král. Praha: Nakl. Československá akademie věd, 1965, ISBN 80-903331-2-5.

13. MANKIW, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 1999, ISBN 80-716-9891-1.
14. SAMUELSON, Paul Anthony. *Ekonomie*. Vyd. 2. Praha: Svoboda, 1995, ISBN 80-205-0494-X.
15. SVOBODA, Karel a kol. *Občanský soudní řád. Komentář*, 1. vydání, Praha, C. H. Beck, 2013, ISBN 978-80-7400-506-0.
16. TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem*, 2. vydání, Praha, ANAG, 2012, ISBN 978-80-7263-752-2
17. TRNKOVÁ, Jana. *Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem*, Gender Studies 2006.
18. VELÍŠKOVÁ, Hana. *Rovné příležitosti jako konkurenční výhoda*, Gender Studies 20007, ISBN 978-80-86520-19-3.
19. VYSOKAJOVÁ Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích, *Právní fórum*, 2009.

Právní normy

1. Amsterodamská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii, smlouvy o založení Evropských společenství a některé související akty, text tohoto dokumentu v českém znění byl publikován ve sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 44/2004 Sb. m. s.
2. Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (1957), text tohoto dokumentu v českém znění byl publikován ve sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 44/2004 Sb. m. s.
3. Usnesení č. DE01/48 Valného shromáždění Organizace spojených národů, Všeobecná deklarace lidských práv. Dostupné z: <<http://www.lidskaprava.cz/student/uvod-do-lidskych-prav/clanky/vseobecna-deklarace-lidskych-prav>>
4. Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, v platném znění

5. Vyhláška ministerstva zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech
6. Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb., o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen
7. Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
8. Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, v platném znění
9. Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platném znění
10. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění
11. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
12. Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, v platném znění
13. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění
14. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění
15. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění
16. Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění
17. Zákoník práce, § 16, Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Elektronické zdroje

1. BENŠOVÁ, Diana. *Co je to vůbec feminismus?: Zamyšlení nad pojmem feminismus*. Dostupné z: <<http://www.feminismus.cz/cz/clanky/co-je-to-vubec-feminismus>>
2. BOSNIČOVÁ, Nina. *Rovné příležitosti do firem*. Dostupné z: <<http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/o-casopisu>>
3. BUSINESSINFO.CZ, Oficiální portál pro podnikání a export. *Sociální politika v Evropské unii*. Dostupné z: <<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/socialni-politika-v-evropske-unii-5149.html>>
4. Český statistický úřad. *Gender: Základní pojmy*. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy>

5. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Podmínky pro rovné zacházení a zlepšování kvality pracovního života*. Dostupné z:
<kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/podminky_pro_rovne_zachazeni.doc>
6. FISCHLOVÁ, Drahomíra, *Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen – návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*, VÚPSV 2002.
7. GENDER STUDIES. Management genderových vztahů – postavení žen a mužů v organizaci. Dostupné z: <<http://www.feminismus.cz/cz/clanky/management-genderovych-vztahu-postaveni-zen-a-muzu-v-organizaci>>
8. JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, Alexandra. Flexibilita – výzva pro zaměstnané i zaměstnavatele. Dostupné z: <<http://www.feminismus.cz/cz/clanky/flexibilita-vyzva-pro-zamestnane-i-zamestnavatele>>
9. JURAJDA, Štěpán. *Relativní postavení žen na trhu práce v České republice: shrnutí výzkumu pro EQUAL*. Dostupné z: <<http://home.cerge-ei.cz/jurajda/Jurajda%20HR%20Forum%208-11-2006.pdf>>
10. KADLECOVÁ, Markéta. *Teorie genderu: Afirmativní akce/pozitivní opatření*. [online]. Fórum 50 %. Dostupné z:
<<http://padesatprocent.cz/cz/zpravodajstvi/teorie-genderu-afirmativni-akcepozitivni-opatreni>>
11. MILAN, Sojka. *Asymetrické informace a jejich důsledky pro metodologii ekonomie*. Dostupné z: <<http://cepin.cz/cze/prednaska.php?ID=241>>
12. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. O Úřadu práce české republiky. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>
13. NĚMEC, Zdeněk. Informace a analýzy: Rozdíl mezi platy mužů a žen v krajích. Dostupné z: <<http://www.platy.cz/analyzy/rozdil-mezi-platy-muzu-a-zen-v-krajich-ctvrtina-ve-strednich-cechach-tretina-v-praze/50131>>
14. NOVOTNÝ, Radovan. Bude Vaše mzda průměrná?. Dostupné z:
<<http://www.mesec.cz/clanky/bude-vase-mzda-prumerna/>>
15. PORADENSKÉ CENTRUM ČESKÝ HELSINSKÝ VÝBOR. *O diskriminaci v několika směrech*. Dostupné z: <<http://www.helcom.cz/cs/cislo-22005-o-diskriminaci-v-nekolika-smerech/>>

16. POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Stálá komise pro rovné příležitosti. Dostupné z:
<<http://www.psp.cz/sqw/hp.sqw?k=95&ido=810>>
17. PRVNÍ KROK. Rovné příležitosti: Gender Pay Gap. Dostupné z:
<<http://toocanhelpeu/prvnikrok/?p=674>>
18. RICHTER, Jan. *Rozdíl v platech mezi muži a ženami se v Česku mírně snížil*. Dostupné z: <http://www.rozhlas.cz/zpravy/domaciekonomika/_zprava/rozdil-v-platech-mezi-muzi-a-zenami-se-v-cesku-mirne-snizil--1248111>
19. Rovné příležitosti: Firma roku. Dostupné z:
<<http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/index.shtml>>
20. SKOBLÍK, Jiří. *Vztah žen k mužům dle EF 5*. Dostupné z:
<http://ktf.cuni.cz/~skoblik/studium/podrizeni_zeny.htm>
21. SVOBODOVÁ, Hana. *Vybrané kapitoly ze socioekonomické geografie české republiky: Nezaměstnanost - základní pojmy*. Dostupné z:
<http://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pedf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html>
22. ÚSTAV STÁTU A PRÁVA. Akademie věd České republiky. *Diskriminace v zaměstnání a obrana proti ní..* Dostupné z:
<http://www.vedakolemnas.cz/sys/galerie-download/diskriminace-v-zamestnani-vkn_6_web.pdf?0.463537893478708>

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Vývoj míry zaměstnanosti v EU (v %)	55
Tabulka 2: Míra zaměstnanosti podle věkových skupin (v %)	56
Tabulka 3: Míra zaměstnanosti podle vzdělání	57
Tabulka 4: Míra ekonomické aktivity v ČR (v %)	58
Tabulka 5: Mzdové rozdíly mužů a žen	60
Tabulka 6: Rozdělení respondentů dle dosaženého vzdělání	75
Tabulka 7: Nevýhody při ucházení o zaměstnání	77
Tabulka 8: Nejvíce znevýhodněné skupiny na trhu práce	78
Tabulka 9: Znevýhodnění pohlaví při výběrovém řízení	80
Tabulka 10: Důvody zvýhodnění mužů při přijímacích pohovorech	81
Tabulka 11: Příčiny zpomalení kariérního růstu žen	82
Tabulka 12: Vyšší autorita v manažerské pozici	83
Tabulka 13: Zvládání zátěže ve stresovém pracovním prostředí	84
Tabulka 14: Návrhy na sladění profesního a soukromého života dle respondentů	88

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Vývoj míry zaměstnanosti v ČR	55
Graf 2: Struktura vysokoškolských studentů podle pohlaví a oborů vzdělávání.....	62
Graf 3: Zastoupení mužů a žen v dotazníkovém šetření (v %).....	75
Graf 4: Existence diskriminace na trhu práce v ČR.....	76
Graf 5: Existence diskriminace na trhu práce v ČR.....	76
Graf 6: Zkušenost mužů s diskriminací	79
Graf 7: Zkušenost žen s diskriminací	80
Graf 8: Mužský styl chování jako šance na lepší uplatnění na trhu práce	85
(odpovědi žen v %)	
Graf 9: Mužský styl chování jako šance na lepší uplatnění na trhu práce	85
(odpovědi mužů v %)	
Graf 10: Dostatečnost vytváření vhodných podmínek pro ženy s dětmi	86
Graf 11: Problematika sladění profesního a rodinného života	87
Graf 11: Problematika sladění profesního a rodinného života	87

SEZNAM ZKRATEK

CEDAW	=	Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen
CEEP	=	Evropské středisko veřejných podniků
CSR	=	Společenská odpovědnost firem
EHS	=	Evropské hospodářské společenství
EKOS	=	Evropská konfederace odborových svazů
ES	=	Evropské společenství
ESUO	=	Evropské společenství uhlí a oceli
EU	=	Evropská unie
GPG	=	Gender Pay Gap (nerovnoměrné finanční ohodnocení)
ILO	=	Mezinárodní organizace práce
MPSV	=	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSN	=	Organizace spojených národů
UNICE	=	Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Mezinárodní srovnání – důvody ekonomické neaktivity mužů a žen v zemích EU	103
Příloha č. 2: Dotazníkový formulář	104