

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

Vliv genderu na postavení žen na trhu práce

Anna Georgová

© 2011 ČZU v Praze

Zadání bak.prace

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 15. 2. 2011

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní JUDr. Daniele Světlíkové, za pomoc při zpracování bakalářské práce, děkuji za cenné rady a připomínky.

Vliv genderu na postavení žen na trhu práce

Gender effect on status of women in the labor market

Souhrn

Bakalářská práce poukazuje na problematiku rovnosti žen a mužů na trhu práce. Nejdříve se práce zaměřuje na přehled stěžejní mezinárodní právní úpravy, jde o předpisy Evropskou unie, Organizace spojených národů atd. Dále se práce zaměřuje na přehled a rozbor české právní úpravy, upozorňuje se na nejdůležitější právní normu v této oblasti, a to zákon č. 198/2009, Sb., antidiskriminační zákon. Zabývá se rovněž Listinou základních práv a svobod, zákoníkem práce, zákonem o zaměstnanosti, zákonem o platu, občanským zákoníkem a dalšími právními předpisy.

Kromě právního prostředí se práce především zaměřuje na rozbor gendrových statistik Českého statistického úřadu, které napomáhají k analýze zpracovaného výzkumu této bakalářské práce. Výzkum probíhal v období od 1. 3. 2010 do 1. 8. 2010 a oslovil 104 respondentů starších 18 let. Data byla zpracována s využitím zdrojových tabulek, které byly roztrženy dle dvou kritérií, a to pohlaví a věku, údaje byly dále zanalyzovány a převedeny do podoby grafů, které jsou komentovány. Zjištění z výzkumu jsou v závěru práce porovnávána s údaji z ČSÚ. Vzniklé závěry jsou následně využity k návrhu úpravy antidiskriminačního zákona a k případným další doporučením.

Summary

Bachelor's study points to the issue of gender equality in the labor market. First, the work focuses on an overview of major international legislation concerning the rules of the European Union, United Nations, etc. The thesis focuses on an overview and analysis of the Czech legislation, highlights the most important law in this area, namely Act No. 198 / 2009 Coll. antidiscrimination law. It also deals with the Charter of Fundamental Rights and Freedoms, Labour Code, Employment Act, the law on salaries, the Civil Code and other laws.

In addition to the regulatory environment, the work primarily focuses on the analysis of gender statistics of the Czech Statistical Office, which helps to analyze the research prepared this thesis. Research conducted in the period from 1 3rd 2010 and 1 8th 2010 and spoke to 104 respondents aged 18 years. The data were processed using the source tables, which were categorized according to two criteria, namely sex and age, data were analyzed and converted into graphs, which are commented. The findings of the research are at the end of work compared with data from the CSO. The resulting conclusions are then used to design modifications Anti-Discrimination Act and any other recommendations.

Klíčová slova: Gender, Diskriminace, Gendrové stereotypy, Gender mainstreaming, Rovnost v odměňování žen a mužů, Rovnost příležitostí žen a mužů

Keywords: Gender, Discrimination, Gender stereotypes, Gender mainstreaming, Gender pay gap between women and men, Equality of opportunity between men and women

Seznam zkratek

OSN- Organizace spojených národů

ES- Evropské společenství

EHS- Evropské hospodářské společenství

EU- Evropská unie

USA- United States of America, Spojené státy Americké

MPSV- Ministerstvo práce a sociálních věcí

MV- Ministerstvo vnitra

MOP- Mezinárodní organizace práce

č. - Číslo

čl. - Článek

sb. - Sbírka zákonů

odst. - Odstavec

JUDr. - Juris utriusque doctor, Doktor práv

RNDr. - Rerum naturalium doctor, doktor přírodních věd

ČOI- Česká obchodní inspekce

VOS- Veřejný ochránce práv

ČR- Česká republika

RVRP- Rada vlády pro rovné příležitosti

VOŠ-vyšší odborné školy

VŠ-vysoké školy

SŠ-střední školy

tj.-to je

např.- například

apod.- a podobně

atd.- a tak dále

GPG- Gender Pay Gap

OBSAH

1	ÚVOD	5
2	CÍL	5
3	METODIKA	6
4	PŘEHLED PRÁVNÍ ÚPRAVY	7
4.1	MEZINÁRODNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA	7
4.1.1	<i>Rada Evropy</i>	7
4.1.1.1	Evropská sociální charta	8
4.1.2	<i>Organizace spojených národů</i>	9
4.1.2.1	Všeobecná deklarace lidských práv	9
4.1.2.2	Charta OSN	9
4.1.3	<i>Mezinárodní organizace práce</i>	10
4.1.4	<i>Evropská unie</i>	10
4.1.4.1	Primární právo EU	10
4.1.4.2	Sekundární právo EU	11
4.2	ČESKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA	12
4.2.1	<i>Ústava a Listina základních práv a svobod</i>	12
4.2.2	<i>Zákoník práce</i>	12
4.2.3	<i>Zákon o zaměstnanosti</i>	13
4.2.4	<i>Zákon o platu</i>	14
4.2.5	<i>Občanský zákoník</i>	14
4.2.6	<i>Občanský soudní řád</i>	15
4.2.7	<i>Soudní řád správní</i>	15
5	ROZBOR PRÁVNÍ ÚPRAVY	15
5.2	VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ.....	15
5.2.1	<i>Gender</i>	15
5.2.1.1	Gendrové role	15
5.2.1.2	Gender mainstreaming	16
5.2.1.3	Gendrové stereotypy	16
5.2.2	<i>Feminismus</i>	16
5.2.3	<i>Diskriminace</i>	18

5.2.3.1	Přímá diskriminace	18
5.2.3.2	Nepřímá diskriminace	18
5.2.4	<i>Pojem rovnost</i>	19
5.2.4.1	Rovnost zacházení	19
5.2.5	<i>Další pojmy</i>	20
5.2.5.1	Obtěžování a sexuální obtěžování	20
5.3	ROZBOR ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY	20
5.3.1	<i>Možnosti ochrany diskriminované osoby</i>	21
5.3.1.1	Veřejný ochránce práv	21
5.3.1.2	Zmocněnec pro lidská a Rady vlády pro lidská práva	22
5.3.1.3	Rada vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů	23
5.3.1.4	Doporučení Evropské komise	23
5.3.2	<i>Antidiskriminační zákon</i>	24
6	VLASTNÍ PRÁCE – VÝZKUM	28
6.1	INFORMACE Z OBJEKTIVNÍCH ZDROJŮ	28
6.2	VÝZKUM	33
7	ZÁVĚR	70
8	PŘÍLOHY	73
	PŘÍLOHA Č.1	73
	PRŮMĚRNÉ HRUBÉ MĚSÍČNÍ MZDY A MEDIÁNY MEZD PODLE ODVĚTVÍ OKEČ (v Kč)	73
	PŘÍLOHA Č.2	74
	MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ PRŮMĚRNÝCH HODINOVÝCH MEZD Z ÚDAJŮ EUROSTAT ZE DNE 11. 8. 2009(EUR)	74
	PŘÍLOHA Č.3	75
	VÝVOJ EKONOMICKY AKTIVNÍ OBYVATELSTVO OD ROKU 2006 AŽ DO ROKU 2008(TIS. OSOB)..	75
	PŘÍLOHA Č.4	76
	VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI ŽEN A MUŽŮ OD ROKU 1993 DO ROKU 2008 PODLE VZDĚLÁNÍ (v TISÍC.OSOB)	76
	PŘÍLOHA Č.5	76
	ABSOLVENTI VŠ PODLE SKUPIN OBORŮ V AKADEMICKÉM ROCE 2007 A2008(%)	76
9	SEZNAM LITERATURY	77

1 ÚVOD

Bakalářská práce je zaměřena na vliv genderu na postavení žen na trhu práce. Z obecného hlediska gender pochází z řečtiny a znamená rod. V českém jazyce neexistuje adekvátní ekvivalent. Gender se v moderním pojetí vztahuje k sociálním rozdílům mezi muži a ženami, které jsou získané, měnitelné v čase a jsou rozdílné v jednotlivých kulturách. Tyto rozdíly vznikají na základě sociálních procesů. Genderové role jsou vytvářeny získaným chováním příslušné společnosti, které jsou závislé na věku, sociální třídě, rase, víře a apod. V dnešní době se role mužů a žen v jednotlivých společnostech velmi liší. Gender vždy však vychází z konceptu rovných příležitostí pro muže a ženy. Generová rovnost, tedy rovnost mezi muži a ženami, není jen ženskou záležitostí, týká se také mužů.

V roce 2003 Český statistický úřad přijal genderovou problematiku jako samostatné oddělení specifických statistik obyvatelstva. Nově vznikají takzvané generové analýzy, které se zabývají statistikami žen a mužů a jejich vazbami k sociálním, demografickým a ekonomickým oblastem. Generová analýza je pak nástrojem diagnostikujícím rozdíly mezi ženami a muži a tyto informace budou využity v této bakalářské práci k srovnání výzkumu s realitou.

Je důležité si uvědomit, že gender chce poukázat na určité formy diskriminace na základě pohlaví, ke kterým by nemělo na trhu práce docházet. V české právní úpravě se touto problematikou zabývá především antidiskriminační zákon, který upravuje komplexní ochranu před diskriminací. Znamená to, že tento zákon stanoví, co je a co není diskriminací, vymezuje okruh výjimek, určuje instituci, která se bude ochranou před diskriminací systematicky zabývat, a v neposlední řadě zakotví, čeho se jednotlivec, který se stal obětí diskriminačního jednání, může domáhat. Tento zákon tedy v první řadě zakotvuje právo na rovné zacházení, a to v souladu se zákonem č. 2/1993 Sb., Listinou základních práv a svobod a mezinárodněprávními závazky, kterými je Česká republika vázána.

2 CÍL

Cílem bakalářské práce je seznámit se s problematikou rovnosti žen a mužů a poukázat na gendrovou stránku problému, vysvětlit základní pojmy a souvislosti. Dále bude upozorněno na českou právní úpravu, a to Listinu základních práv a svobod, zákoník

práce, zákon o zaměstnanosti, zákon o platu, občanský zákoník, občanský soudní řád a soudní řád správní. Mezinárodní právní úprava je hlavně zaměřena na Evropskou unii, a na právo primární a sekundární právo, dále také úmluvy Rady Evropy a Organizace spojených národů apod.

Cílem je sdělit úvahy a srovnání s provedeným výzkumem a daty z této oblasti zpracovanými Českým statistickým úřadem. Cílem bakalářské práce je promítnout negativní zjištění z výzkumu a dat ČSÚ do návrhu případné úpravy stěžejního právního předpisu v této oblasti, a to do zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen antidiskriminační zákon) a upozornit na zajímavé údaje.

3 METODIKA

Metodika bakalářské práce je zpracovaná na základě výzkumu odhalujícího znalostí vzorku obyvatelstva v této problematice a případné zkušenosti s diskriminací na základě pohlaví, a zda dané předpisy, úmluvy a listiny platí v praxi.

Bakalářská práce je rozdělena do 7. kapitol. V třetí kapitole je přehled právních úprav, jako podkapitoly jsou přehled mezinárodní úpravy a přehled české právní úpravy. V čtvrté kapitole je rozbor právní úpravy, zde jsou podkapitoly rozbor základních pojmu a rozboru české právní úpravy. Pátá kapitola se věnuje výzkumu dané oblasti a výběr související statistických údajů.

Výzkum v této bakalářské práci probíhal v období od 1. 3. 2010 do 1. 8. 2010 a oslovil 104 respondentů starších 18 let a skládá se z 34 otázek. Na základě tohoto výzkumu byl zjištěn názor jednotlivých pohlaví. Na základě těchto zjištěných informací byly zpracovány zdrojové tabulky, které jsou rozříděny, zanalyzovány a prezentovány ve formě grafů. Dále tyto údaje byly srovnány s dostupnými objektivními zdroji. Jedním ze zdrojů byly internetové stránky Českého statistického úřadu, dále publikace Ženy a muži v datech, Stínová zpráva v o oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2008 a další. Tyto informace byly využity k objektivnímu srovnání výzkum a reality. V závěru bylo vytvořeno srovnání výzkumu této práce a objektivními zdroji.

4 PŘEHLED PRÁVNÍ ÚPRAVY

4.1 Mezinárodní právní úprava

4.1.1 Rada Evropy

Počátky mezinárodní právní úpravy se datují již kolem r. 1950. V této oblasti Rada Evropy přijala dne 4. listopadu 1950 v Římě např. čl. 14 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, která vešla v platnost v roce 1953. Tato úmluva uvádí seznam práv a svobod, kterými se musíme řídit. Úmluvou vznikly dvě nezávislé instituce k zajištění dodržování mezinárodních úmluv, a to Evropská komise pro lidská práva v roce 1954 a Evropský soud pro lidská práva v roce 1959 (26).

Následně bylo vypracováno 14. opčních protokolů, které rozpracovaly další oblasti práv a svobod. První tzv. dodatkový protokol, byl sjednanán v Paříži dne 20. března 1952 (23, s 1), a upravuje práva v oblasti ochrany vlastnictví, práva na vzdělání, právo na svobodné volby (23, s. 36). Tento dodatkový protokol byl platný od 18. května 1954 a pro ČSFR vstoupil v platnost na základě téhož článku dnem 18. března 1992 (23, s. 1).

Druhý opční protokol, byl sjednanán ve Štrasburku dne 6. května 1963, protokol č. 4, sjednaný ve Štrasburku dne 16. září 1963 (23, s 1), upravuje např. zákaz uvěznění pro dluh, svobodu pohybu, zákaz vyhoštění státních občanů, zákaz kolektivního vyhoštění cizinců (23, s 36). Tento protokol vstoupil v platnost dnem 2. května 1968 a pro ČSFR vstoupil v platnost dne 18. března 1992 (23, s. 1).

Protokol č. 3 vstoupil v platnost 21. září 1970 a Protokol č 5 vstoupil v platnost 20. prosince 1971 (24, s. 1).

Protokol č. 6, sjednaný ve Štrasburku dne 28. dubna 1983 (23, s. 1), vstoupil v platnost 1. března 1985 a pro ČSFR vstoupil v platnost 1. dubna 1992 (23, s 2). Tento protokol se z první strany zabývá problematikou zákazu trestu smrti, trestu smrti v době války, zákazu odstoupení, zákazu výhrad apod (23, s 21).

Protokol č. 7, sjednaný ve Štrasburku dne 22. listopadu 1984 (23, s 1) upravuje procesní záruky týkající se vyhoštění cizinců, práva na odvolání v trestních věcech, odškodnění za nezákonné odsouzení, práva nebýt souzen nebo trestán dvakrát za tentýž trestný čin, rovnosti mezi manžely (23, s 37). Protokol vstoupil v platnost dne 1. listopadu 1988 a pro ČSFR podle téhož článku odst. 2 vstoupil v platnost dnem 1. června 1992 (23, s. 2).

Protokol č. 8, který vstoupil v platnost 1. ledna 1990, vstoupil v platnost dne 21. září 1970, zahrnoval též text Protokolu č. 2, který byl nedílnou součástí Úmluvy (24, s. 1).

Protokol č. 9 vstoupil v platnost na základě svého článku 7 odst. 1 dnem 1. října 1994 a tímž dnem vstoupil v platnost i pro Českou republiku (26). Byl však zrušen (24, s. 1)

Protokol č. 10 již ztratil svůj význam (24, s. 1)

Všechna ustanovení, která byla novelizována, jsou nahrazena Protokolem č. 11, a to k 1. listopadu 1998, kdy tento Protokol vstoupil v platnost (24, s. 1).

Nejdůležitější je Protokol č. 12, který byl podepsán v Římě dne 4. listopadu 2000; ČR jej podepsala téhož dne. Protokol vstoupil v platnost dne 1. dubna 2005 (25). Tento Protokol č. 12 upravuje všeobecný zákaz diskriminace.

Ve svém odstavci 1. se uvádí *„Užívání každého práva přiznaného zákonem musí být zajištěno bez jakékoli diskriminace z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka a náboženství, politického či jiného smýšlení, národnostního či sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu či jiného postavení“*.

V odstavci 2. je upraveno *„Nikdo nesmí být diskriminován žádným orgánem veřejné moci z jakéhokoli důvodu, zejména z důvodů uvedených v odstavci“* (24, s. 18)

Protokol č. 13 byl podepsán dne 3. 5. 2002; ČR jej podepsala téhož dne. Protokol vstoupil v platnost dne 1. července 2003. ČR protokol ratifikovala dne 2. července 2004 a dne 1. listopadu 2004 vstoupil v platnost v rámci ČR (25). Tento protokol navazuje na protokol č. 6, tedy oblast zrušení trestu smrti atd. (24, s. 19)

Protokol č. 14 byl otevřen k podpisu dne 13. 5. 2004; ČR k němu zatím nepřistoupila. Protokol tedy dosud nenabyl platnosti (25).

4.1.1.1 Evropská sociální charta

Evropská sociální charta je dokument Rady Evropy, který byl dne 18. října 1961 ratifikován v italském Turínu. Česká a Slovenská Federativní Republika jej ratifikovala ve Štrasburku dne 27. května 1992 (14, s. 1).

V části I. Evropské sociální charty, v bodu v 4 je uvedeno, že všichni pracovníci mají právo na spravedlivou odměnu, která jim a jejich rodinám zajistí slušnou životní úroveň V 8. bodu je pak uvedeno, že zaměstnané ženy, v případě mateřství a ostatní zaměstnané ženy, pokud je to vhodné, mají právo na zvláštní ochranu ve své práci (14, s.

3). Revidovaná Evropská sociální charta (ETS 163), stanovuje také zákaz diskriminace a Česká republika ji podepsala 4. listopadu 2000, ale stále ji neratifikovala (12, s. 2).

4.1.2 Organizace spojených národů

Ochrana před diskriminací je také upravena mezinárodními úmluvami vypracovanými v rámci OSN, a to Mezinárodní úmluvou o odstranění všech forem rasové diskriminace New York, 21. 12. 1965, (27, s. 1), Úmluvou o odstranění všech forem diskriminace žen New York, 18. 12. 1979 (28, s. 1), Mezinárodním paktem o občanských a politických právech a Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech New York, 19. 12. 1966 (29, s. 1) a Úmluvou o právech dítěte New York, 20. listopadu 1989 (30, s. 1).

4.1.2.1 Všeobecná deklarace lidských práv

Velmi důležitým aktem je Všeobecná deklarace lidských práv, jde o dokument, vyhlášený dne 10. prosince 1948 Valným shromážděním OSN. Všechny členské státy Organizace spojených národů zveřejnily tento dokument a šířily jej (16). Důležitou myšlenkou vycházející z tohoto aktu je, že je nutné uznat přirozená lidská práva a základní svobody. Lidská práva je tedy třeba chránit zákonem, je rovněž zapotřebí rozvíjet přátelské vztahy mezi národy (22, s. 1).

4.1.2.2 Charta OSN

Charta Organizace spojených národů upravuje tuto problematiku v oblasti mezinárodního práva. Charta OSN byla podepsána dne 26. června 1945 v San Franciscu a vešla v platnost 24. října 1945 (17, s. 3).

Charta deklaruje, že „*Vynaloží sílu v to prohlásit znovu svou víru v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti, v rovná práva mužů i žen a národů velkých i malých*“ (17, s. 4). V článku 8 se Charta zavazuje, že: “*Organizace spojených národů nezavede žádná omezení, pokud jde o stejnou právní způsobilost mužů i žen zastávat jakoukoliv funkci v jejích hlavních i pomocných orgánech*” (17, s. 8).

4.1.3 Mezinárodní organizace práce

V oblasti pracovních podmínek na mezinárodní úrovni byla přijata **Úmluva MOP č 111**, o diskriminaci v zaměstnání a povolání. Tato Úmluva byla přijata dne 25. června 1958. Definuje zákaz diskriminace takto: „*Majíc na zřeteli, že Filadelfská deklarace prohlašuje, že všechny lidské bytosti, bez ohledu na rasu, vyznání nebo pohlaví, mají právo pečovat o své hmotné blaho a o svůj duchovní rozvoj v podmínkách svobody a důstojnosti, hospodářského zajištění a rovných příležitostí a majíc dále na zřeteli, že diskriminace zakládá porušení práv vyhlášených ve Všeobecné deklaraci lidských práv.*” (18, s. 1). Také se tohoto tématu týká **Úmluva č. 100**, o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (12, s. 3).

4.1.4 Evropská unie

EU zasahuje do právních vztahů v oblasti zaměstnání, přístupu k zaměstnání a povolání, samostatné výdělečné činnosti, odborného vzdělávání, poradenství a rekvalifikace, členství a účasti v organizacích pracovníků nebo zaměstnavatelů, v sociální ochraně včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociálních výhod a přístupu ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti a dalších (12, s. 6).

4.1.4.1 Primární právo EU

Primární právo EU vymezují zakládající smlouvy a protokoly k těmto smlouvám. Již v roce 1957 obsahovala Římská smlouva ustanovení zavádějící princip rovného odměňování pro ženy a muže. Základním cílem je odstranění nerovností pohlaví a podpora rovných příležitostí pro muže a ženy napříč Evropskou unií v souladu s články 2 a 3 Smlouvy o založení Evropského společenství. Článek 13 upravuje opatření proti diskriminaci mj. na základě pohlaví v oblasti zaměstnání a mimo něj, a rovněž článek 137 upravuje rovné zacházení na trhu práce a na pracovišti a článek 141 o rovné zacházení v otázkách odměňování. Pokud jde o strategické a programové dokumenty EU, základní rámec tvoří Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 - 2010 a Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (2006) (19, s. 1).

4.1.4.2 Sekundární právo EU

Sekundární právo ES představují nařízení, směrnice a rozhodnutí.

Směrnice 75/117/EHS, ze dne 10. února 1975, jedná o sblížení právních předpisů členských států týkající se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (4, s. 2822).

Směrnice Rady 76/207/EHS, ze dne 9. února 1976, upravuje zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovních podmínkách (4, s. 2822).

Směrnice Rady 79/7/EHS, ze dne 19. prosince 1978, jedná o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení (4, s. 2822).

Směrnice Rady 86/378/ES, ze dne 24. června 1986, zakotvuje zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení zaměstnanců (4, s. 2822).

Směrnice Rady 86/613/EHS, dne 11. prosince 1986, pojednává o uplatnění principu rovného zacházení s muži a ženami zapojenými do různých druhů činností, včetně zemědělství, jedná o ochraně samostatně výdělečně činných žen v těhotenství a mateřství (4, s. 2822).

Směrnice Rady č. 96/97/ES, ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění **směrnice Rady č. 86/378/ES** ze dne 24. června 1986, zakotvuje zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení zaměstnanců (4, s. 2822).

Směrnici Rady 97/80/ES, pojednává o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví (12, s. 20).

Směrnice Rady 2000/78/ES, ze dne 27. listopadu 2000, stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, a obecný rámec pro ochranu před diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace (4, s. 2822).

V roce 2002 přijal Evropský parlament a Rada **Směrnici 2002/73/ES**, ze dne 23. září 2002, kterou se mění **Směrnice Rady 76/207/EHS**, ze dne 9. února 1976, o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky (4, s. 2822).

Směrnice Rady 2004/113/ES, ze dne 5. července, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování (4, s. 2822).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, ze dne 5. července 2006, pojednává o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (4, s. 2822).

4.2 Česká právní úprava

4.2.1 Ústava a Listina základních práv a svobod

Ústava je nejvyšší právní normou státu, kterou se musí řídit každý občan České republiky. Součástí ústavního pořádku je Listina základních práv a svobod, ve které je obecně vymezen zákaz diskriminace. Tato Listina základních práv a svobod se do právního pořádku našeho státu dostala na základě Usnesení č. 2/1993 Sb., Předsednictva České národní rady dne 16. prosince 1992. V čl. 3 odst. 1, jsou zaručeny *“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”*(11, s. 17). Základní lidská práva upravená Listinou základních práv a svobod, jsou dále rozvedena v dalších právních normách.

4.2.2 Zákoník práce

Zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů platném znění, upravuje právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Ustanovení § 1, písmeno a) stanoví, že zákoník práce *„upravuje právní vztahy vznikající pro výkon závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními.“* a písmeno c) *„zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství.“*(6, s. 26).

Ustanovení § 3 vymezuje, že *„Závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle tohoto zákona, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.“*(6, s. 35).

Ustanovení § 13, odstavec 2, písmeno b) upravuje, že se *„musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakákoliv diskriminace zaměstnanců.“*, písmeno c) upravuje, že se *„Musí dodržovat zásada poskytování stejné mzdy nebo platu a*

jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.“ a písmeno d) stanoví „musí poskytovat zaměstnanci informace v pracovněprávních vztazích a zajišťovat pojednání s ním.“ (6, s. 47).

Zákoník práce, v § 14, odstavec 1 upravuje „Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.“ a odstavec 2 „Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem damáhá svých práv vyplývajících z pracovně právních vztahů.“ (6, s. 49).

4.2.3 Zákon o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti, č. 435/2004 Sb., v znění pozdějších předpisů, v ustanovení § 1 upravuje trend státní politiky zaměstnanosti „Tento zákon v souladu s právem Evropských společenství upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrany proto nezaměstnanosti.“ (6, s. 852).

V ustanovení § 2 písmeno j) upravuje „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.“ (6, s. 853).

Ustanovení § 4, odstavec 2. zakotvuje, že „Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů, diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.“ (6, s. 856).

Ustanovení § 4, odstavec 9 upravuje „*Obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.*“ (6, s. 857).

Odstavec 10 téhož § 4, stanoví „*Dojde-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat a) bylo upuštěno od tohoto porušování, b) byly odstraněny následky tohoto porušování a c) dáno přiměřené zadostiučinění.*“ (6, s. 857).

4.2.4 Zákon o platu

Zákon č. 143/1992 Sb., § 3, odst. 3, o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, přísluší mužům a ženám za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat (12, s. 4).

4.2.5 Občanský zákoník

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, v § 1, odstavec 1 stanoví „*Úprava občanskoprávních vztahů přispívá k naplňování občanských práv a svobod, zejména ochrany osobnosti a nedotknutelnosti vlastnictví.*“ (13, s. 164).

V § 1, odstavci 2 je upraveno, že „*Občanský zákoník upravuje majetkové vztahy fyzických a právnických osob, majetkové vztahy mezi těmito osobami a státem, jakož i vztahy vyplývající z práva na ochranu osob, pokud tyto občanskoprávní vztahy neupravují jiné zákony.*“ (13, s. 164)., § 11 stanoví „*Fyzická osoba má práva na ochranu své osobnosti zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí a svého jména a projevu osobní povahy*“. Paragraf 13 odst. 1. dále stanoví „*Fyzická osoba má právo se zejména domáhat, aby bylo upuštěno od neoprávněných zásahů do práva na ochranu její osobnosti, aby byly odstraněny následky těchto zásahů a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění*“ (13, s. 165).

4.2.6 Občanský soudní řád

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, upravuje přelom v důkazních podmínkách při občanskoprávním sporu, v § 133 je upraven přechod důkazního břemene z diskriminované osoby na druhou stranu (13, s. 255).

4.2.7 Soudní řád správní

Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů, § 35 odst. 4 zakotvuje možnost pevnějšího postavení diskriminované osoby, a to, aby diskriminovaná osoba ve věcech ochrany před diskriminací, byla zastupována právnickou osobou vzniklou na základě zvláštního zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, pokud k jeho činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana před diskriminací (13, s. 566).

5 ROZBOR PRÁVNÍ ÚPRAVY

5.2 Vymezení základních pojmů

5.2.1 Gender

Obecně základním ukazatelem genderu je pohlaví, jak již uvedeno krátce v úvodu, což jsou biologické rozdíly dané ženám a mužům od narození. Gender pochází z řečtiny a znamená rod. Používá se na pojmenování takových rozdílů mezi ženami a muži, které nejsou spojeny s biologickými rozdíly, ale jsou dány výchovou v určité společnosti či kultuře. Gender rozlišuje rozdíly sociálních a psychických oblastí, které se v čase proměňují a jsou odlišné v rozdílných kulturách (7, s. 5). Odsuzování člověka pouze na základě jeho pohlaví se nazývá sexismus (7, s. 23).

5.2.1.1 Gendrové role

Gendrové role jsou společenské role, které jsou osobám připisovány společností na základě jejich pohlaví a tradic. Tyto role jsou v každé společnosti a kultuře jiné a mění se v čase. Gendrové role jsou také způsoby chování, které jsou typické pro muže a ženy (7, s. 5).

5.2.1.2 Gender mainstreaming

S výše popsanými tématy se velmi blízce pojí pojem mainstreaming, což je to metoda, která udává postup, kterým je ve veřejně správních činnostech automaticky projektován jako požadavek, dbát na vytváření a zachování rovných příležitostí mužů a žen. Součástí této metody je provádění gendrových analýz (9, s. 9).

5.2.1.3 Gendrové stereotypy

Gendrové stereotypy jsou vymezeny jako stereotypní nahlížení, předsudky a představy o správném a přirozeném chování a posuzování jedinců obecně na základě jejich příslušnosti k určitému pohlaví bez toho, co je vrozené a co je získané výchovou. Například žena má předurčeno být matkou a starat se o rodinu (7, s. 6) a muži jsou spojováni se soutěživostí, průbojností, racionalitou atd. (7, s. 7).

Gendrové stereotypy se dají nalézt také například v jazyce. V české gramatice se objevuje v používání měkkého a tvrdého i/y, v koncovech sloves ve tvaru času minulého a maskulina. Maskulina jsou podstatná jména množného čísla, které je rodu mužského, ale označuje souhrnně muže a ženy například zaměstnanci, klienti, studenti, občané a obyvatelé. Tato slova mají ženský ekvivalent, ale používají spíše mužské ekvivalenty (7, s. 12).

Dnešní hnutí se snaží odstranit všechny formy diskriminace, ale k tomu se musí první odstranit gendrové stereotypy. Gendrové stereotypy mají vliv na diskriminaci žen na trhu práce, neúčast v mocenských a rozhodujících procesech a násilí páchaného na ženách. Ovšem tato oblast se týká také mužů například v pohledu na rodičovskou dovolenou či v profesích, které jsou takzvaně ženské profese (7, s. 11).

5.2.2 Feminismus

Feminismus prošel třemi vlnami. První vlna feminismu začala v poslední třetině 18. století (7, s. 8) a trvala do roku 1930, kdy byly feministické cíle dosaženy. V Československé republice byla tato vlna ukončena v roce 1918, kdy došlo k přiznání volebního práva ženám (7, s. 9). Toto století je spojováno s přechodem společnosti od tradiční k moderní. V této době práva a svobody naležely jen mužům, jelikož se muži ve společnosti nemuseli druhému pohlaví podřizovat. Na začátku 19. století se situace

zhoršila v tom smyslu, že se základním měřítkem bohatství staly peníze. Ženy neměly možnost získat osvědčení o získaném vzdělání v určité profesi, tím pádem z nich vyrostly převážně dělnice v továrnách, služky, kojné či prostitutky apod. Podřízenost žen vůči mužům byla poté zapracována do různých právních úprav. Ženy nevladnily majetek, pokud šly na úřady, musely být zastoupeny otcem či manželem. Díky této situaci se začaly ženy domáhat svých práv a svobod. K základním právům, o která ženy usilovaly, patřilo volební právo, právo na vzdělání, právo na vlastnění majetek (7, s. 8) apod.

První ženská hnutí, tedy hnutí, kde se bojovalo za postavení žen, bylo hnutí ve Francii a Anglii na přelomu 17. a 18. století. V těchto státech vznikl pojem sufražetky; mezi nejznámější jistě patřila spisovatelka Virginia Woolf, Mary Wollstonecraft a v Československé republice Františka Plamínková a také Charlotte Garrigue, která byla manželkou prvního prezidenta Tomáše Garrigue Masaryka (7, s. 9).

Druhá vlna feminismu vypukla v 60. letech 20. století v USA. Největším úspěchem v této době bylo, že ženy získaly možnost rozhodovat se samy za sebe, dále získaly právo na ukončení těhotenství a přístup vykonávat jakoukoliv profesi a další. V této době vzniklo mnoho knih od známých autorek, jako například Simone de Beauvoir, Betty Friedan a Germaine Greer, které se touto problematikou zabývaly.

Feministické hnutí se začalo v této době zabývat problémem feminismu i z vědeckého pohledu, vědecky se řešilo, kde vlastně vznikla nerovnost mezi pohlavími. Prošetřovala se psychologie mužské a ženské identity a chování jednotlivých pohlaví, čili rozdílnosti pohlaví. Tyto psychologické role se zkoumaly ovšem pouze rámci západní kultury. Východní kultury, byly pod komunistickým režimem (7, s. 10).

V současné době, tedy probíhá třetí vlna feminismu. Hlavními požadavky dnešních žen a feministek jsou např. v oblasti stejného odměňování za stejnou práci, rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnání a ve vzdělání, rovném zastoupení v politice, rodičovské doložené neboli společné péči o děti, právní a finanční nezávislosti všech žen, možnosti použití antikoncepce a interrupce, ukončení diskriminace lesbických žen, ochrany všech žen před jakýmkoli formami násilí a přeformulování zákonů a rovněž změna ve struktuře institucí, které zvýrazňují mužskou dominanci apod.

5.2.3 Diskriminace

Diskriminace je „*Nerovné a tím i nespravedlivé zacházení s částí obyvatelstva na základě rasové, kulturní a náboženské odlišnosti, popř. odlišnost pohlaví apod. Spočívá v záměrném znevýhodnění vytvářením nerovných hospodářských, politických nebo právních podmínek*“ (31, s. 250).

Diskriminací se označuje jednání, kdy je s jednou osobou zacházeno méně příznivě než s osobou jinou. Definice diskriminace vychází ze směrnic Evropské unie (19, s. 1). Je zakázána diskriminace na základě pohlaví, rasový, etnický původ a dále pak z důvodu sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství či víry. Za diskriminaci jsou dále označovány jevy jako obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci apod. (19, s. 2).

5.2.3.1 Přímá diskriminace

„*Přímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženské vyznání, víry či světového názoru*“ (4, s. 2823).

Dále definice ze směrnice 2002/73, vyplývá, že „*přímou diskriminací se rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.*“ (1, s. 78) Pokud jde o problematiku rovného odměňování, patří sem například rozdílný důchodový věk, kdy u žen se toto liší ještě podle počtu dětí. Dále nastavení pravidel v případě porodu či těhotenství. Jde též o rozdílné odměňování žen a mužů, při výkonu stejné práce při stejné hodnotě této práce (1, s. 79).

5.2.3.2 Nepřímá diskriminace

„*Nepřímá diskriminace je jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů*“ (4, s. 2823).

Dále čl.1 definice ze směrnice 2002/73, uvádí „pokud by se v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.“(1, s. 89)

V oblasti odměňování se nepřímá diskriminace projevuje stanovením určitých pravidel odměňování, jako například pro částečný pracovní úvazek nebo, když dvě osoby sdílí stejné pracovní místo za různých pracovních a platových podmínek. Musí se ovšem prokázat, že toto opatření znevýhodňuje určité pohlaví. Hlavně se dokazuje, že toto opatření nebylo dostatečně odůvodněné (1, s. 89).

5.2.4 Pojem rovnost

Pojem rovnosti práv, povinností a svobod mezi občany v české právní úpravě je zakotven v Ústavě České republiky, v Listině základních práv a svobod č. 2/1993 Sb., a dalších zákonech použitých v této bakalářské práci.

5.2.4.1 Rovnost zacházení

„Právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací je v právním řádu České republiky považováno za právo nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné, jedná se o základní lidské právo, kterému je právním řádem poskytována ochrana. Výjimka z práva na rovné zacházení může být stanovena pouze zákonem a v souladu s mezinárodními úmluvami o lidských právech a svobodách“(12, s. 10).

Rovné zacházení je snaha zakázat a odstranit jakoukoliv diskriminaci, ať jde o přímou diskriminaci, nepřímou diskriminaci, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování či navádění. Tuto problematiku upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v části první: Všeobecná ustanovení, Hlava IV: Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, (§ 16 a zde odst. 1., 2. a 3). Problematikou rovného zacházení se hlavně zabývá antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů a zákon 199/2009 Sb., apod. Všechny jsou popsány dále (7, s. 18)

5.2.5 Další pojmy

5.2.5.1 Obtěžování a sexuální obtěžování

Pojem obtěžování je vymezen takto „*Obtěžováním se rozumí jednání, jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí*“ (4, s. 2823).

Sexuálním obtěžováním je definováno jako „*jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí*“ (6, s. 857).

5.3 Rozbor české právní úpravy

Právní úprava této problematiky je stručně popsána výše v bakalářské práci, a to např. v Listině základních práv a svobod č. 2/1993 Sb., zákon č. 262/2006 Sb. zákoníku práce, v zákonu č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v zákonu č. 143/1992 Sb. o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech (12, s. 15).

Česká republika je vázaná mnoha mezinárodními úmluvami, nařízeními, směrnicemi a rozhodnutími k udržování prostředí bez diskriminace, a to například OSN, EU a další.

Úmluvy OSN popsané výše, jsou například Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace (vyhláška ministra zahraničních věcí č. 95/1974 Sb.), Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb.), Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb.) a Úmluva o právech dítěte (sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 104/1991 Sb.) (12, s. 2) a nařízení, směrnice a rozhodnutí ES jsou popsány výše v primárním a sekundárním právu ES.

Evropská komise může vůči členskému státu zahájit řízení pro porušení Smlouvy na základě čl. 226 Smlouvy o založení ES. Toto řízení se skládá ze tří fází, a to první je formální upozornění, druhé je odůvodněné stanovisko a třetí je žaloba podaná Soudnímu dvoru ES (12, s. 1). Jedním z těchto řízení vedených proti České republice je č. 2005/0284,

kdy Evropská komise namítá, že do právního řádu ČR nebyla transponována směrnice Rady 86/378/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (12, s. 2). České republice také hrozí žaloby ze strany Evropské komise z důvodu netransponování směrnic 78/2000/ES, 2000/43/ES, 86/378/ES a 96/97/ES (12, s. 7).

5.3.1 Možnosti ochrany diskriminované osoby

5.3.1.1 Veřejný ochránce práv

Veřejný ochránce práv (dále jen VOP) v České republice působí k ochraně osob před jednáním úřadů a dalších institucí, vykonávajících státní správu, pokud by bylo takové jednání v rozporu s právem, nebo by právu sice neodporovalo, ale jinak je nesprávné, čili neodpovídá principům demokratického právního státu a principům dobré správy a pokud jsou tyto orgány nečinné.

VOP může vést nezávislá šetření a to i ze své iniciativy, kterým může zjistit pochybení na straně úřadu či instituce. Na základě zjištění může požádat, aby byla zjednána náprava. VOP ovšem nesmí nahrazovat činnost orgánů státní správy. To znamená, že nemůže rušit nebo měnit jejich rozhodnutí. Výslovně nezasahuje do rozhodovacích pravomocí soudů, rozhodovací činnosti státních zastupitelství, parlamentu, prezidenta republiky, vlády, Nejvyššího kontrolního úřadu, zpravodajské služby České republiky, orgánů činné v trestním řízení (15).

“Ochránce je oprávněn zabývat se stížnostmi, které směřují proti činnosti:

- *ministerstev a jiných správních úřadů s působností pro celé území České republiky a správních úřadů jim podléhajících,*
- *orgánů územní samosprávy (tj. obce a kraje), ale pouze při výkonu státní správy, nikoli tam kde rozhodují ve vlastní působnosti (samospráva)*
- *České národní banky, pokud působí jako správní úřad,*
- *Rady pro rozhlasové a televizní vysílání,*
- *Policie České republiky s výjimkou vyšetřování, kdy působí v trestním řízení*
- *Armády České republiky a Hradní stráž,*
- *Vězeňské služby České republiky,*
- *zařízení, v nichž se vykonává vazba, trest odnětí svobody, ochranná nebo ústavní výchova a ochranné léčení,*

- *zdravotních pojišťoven,*
- *orgánů soudu a státního zastupitelství při výkonu státní správy (zejména otázka průtahů v řízení, nečinnosti soudů a nevhodného chování soudců), nikoliv proti samotnému rozhodnutí soudu nebo státního zástupce.“ (15)*

VOP od roku 2006 přibyla pravomoc, kdy vykonává dohled nad dodržováním práv osob omezených na svobodě. To se týká osob, které jsou drženy na základě rozhodnutí či příkazu orgánu veřejné moci či osob, které jsou závislé na poskytované péči například z důvodu věku a atd. VOP provádí systematické preventivní návštěvy zařízení, a to například policejních cel, věznic, azylových zařízení, léčeben dlouhodobě nemocných atd.

V roce 2008 VOP získal zvláštní oprávnění navrhopvat zahájení kárných řízení proti předsedům a místopředsedům soudu, a to v případě, že porušují povinnosti spojené s výkonem jejich funkcí. Nakonec VOP v roce 2009 se stal orgánem pomáhající obětem diskriminace a na základě schválení antidiskriminačního zákona. Pouze zde může na základě stížnosti na diskriminační jednání zasahovat do soukromoprávních vztahů. Nyní tuto funkci vykonává JUDr. Pavel Varvařovský (15).

5.3.1.2 Zmocněnec pro lidská a Rady vlády pro lidská práva

Další možnost ochrany před diskriminací poskytuje zmocněnec pro lidská práva (dále jen zmocněnec) ve spolupráci se sekretariátem Rady vlády pro lidská práva (dále jen Rada). Zmocněnec a Rada vypracovávají každoročně zprávu o stavu lidských práv v ČR, sledují, zda se dodržují mezinárodní smlouvy, které předkládají kontrolním orgánům OSN a Rady Evropy a EU zejména jde o nařízení ES a směrnice ES v oblasti lidských práv (3, s. 23). Na základě této zprávy zpracovávají pro vládu návrhy pro dlouhodobou ochranu lidských práv v ČR a případné opatření či návrhy zlepšení situace k dodržování lidských práv obecně a romské komunity (20).”

Zmocněnec je členem rady pro rovné příležitosti (3, s. 23), spolupracující s orgány veřejné správy, nevládními neziskovými organizacemi a odborníky na problematiku ochrany lidských práv a integrace romských komunit do společnosti (20).

5.3.1.3 Rada vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů

Rada vlády pro rovné příležitosti (dále jen RVRP) byla zřízena usnesením vlády ČR č. 1033 ze dne 10. října 2001. Zasedání RVRP se konají podle potřeby, ovšem minimálně třikrát ročně. Rada nemá pravomoc prošetřovat stížnosti občanů na porušování principů rovnosti žen a mužů.

RVRP připravuje návrhy směřující k prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. Projednává a doporučuje vládě základní koncepční směry postupů při prosazování rovných příležitostí. Dále identifikuje ve společnosti aktuální problémy v rovných příležitostech pro ženy a muže a hodnotí efektivitu plnění principu rovnosti žen a mužů.

Závěrem uvádím, že agenda rovných příležitostí žen a mužů přešla v současné době na předsedu vlády ČR RNDr. Petra Nečase, a to dnem podání demise ministra pro lidská práva Michela Kocába dne 29. 3. 2010(33).

5.3.1.4 Doporučení Evropské komise

Mezi nejvýznamnější doporučení Evropské komise patří, že by měla být zřízena nezávislá instituce, která by ochraňovala zájmy diskriminovaných občanů v této oblasti a která by měla být garantována zákonem a jejími pravomocemi. Měla by být umožněna tvorba a připomínkování zákonů a také by měla být možnost provádět studie pro analýzu skutečné úrovně diskriminace a rovného zacházení mezi pohlavími. Na základě studií by se měly být vytvářeny dlouhodobé plány v této oblasti. Tato instituce by měla zajišťovat pomoc obětem diskriminace a měla by být snadno dosažitelná a poskytována zdarma. Financována by měla být z fiskálního rozpočtu, aby byla zajištěna kontinuita a nezávislost (12, s. 11).

V oblasti diskriminace a rovného zacházení jsou v ČR určeny instituce, a to soudy, úřady práce, inspektoráty práce, veřejný ochránce práv a ČOI. Soudy rozhodují o právech a povinnostech. Inspektoráty práce a úřady práce provádějí kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů. ČOI působí v oblasti ochrany spotřebitele. (12, s. 9).

Pokud došlo k porušení práva v oblasti rovného zacházení nebo zákazu diskriminace, upravuje tuto problematiku zákon o zaměstnanosti č. 435/2004Sb., §4, odstavci 10 viz výše; antidiskriminační zákon č 198/2009Sb., ve znění později; občanský

zákoník, zákon č. 40/1964 Sb.; občanský soudní řád, zákon č. 99/1963 Sb., a soudní řád správní, zákon č. 150/2002 Sb.

5.3.2 Antidiskriminační zákon

Antidiskriminační zákon č. 198/2009, Sb, jak je již uvedeno výše, je zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací. Prezident České republiky vetoval návrh tohoto antidiskriminačního zákona dne 16. května 2008 a poté Poslanecká sněmovna dne 17. června 2009 přehlasovala veto prezidenta republiky 118 hlasy poslanců a tím schválila antidiskriminační zákon. Antidiskriminační zákon je publikován pod č. 198/2009 Sb. nabyt účinnosti dne 1. září 2009 (21). K tématu se vztahuje také zákon č. 199/2009 Sb. Poslanecké sněmovny k zákonu o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

Antidiskriminační zákon v § 1, odstavec 1 stanoví propojenost úpravy s EU, s mezinárodními smlouvami, platnými v této oblasti, a s odkazem na Listinu základních práv a svobod a stanoví okruhy problematiky upravené antidiskriminačním zákonem *„Tento zákon zpracovává předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech*

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

j) *přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování*“(4, s. 2823)

Zvláštní část důvodové zprávy k antidiskriminačnímu zákonu je rozdělena do sedmi částí. V první části v § 1 se zabývá Směrnicemi ES, které jsou popsány v bakalářské práci na straně 16. a 17. (12, s. 24). V § 2, odstavec 1, vymezuje, které jednání je považováno za diskriminaci. V odstavci 3 je definována přímá diskriminace, kdy se nepřipouští jen obecné odůvodnění rozdílného zacházení. V odstavci 4, se upravuje, že diskriminaci vzniká z důvodu pohlaví, ale i z důvodu těhotenství, mateřství a pohlavní identifikace. Diskriminací je míněn zákaz diskriminace z důvodu pohlaví, které se vztahuje i na osoby, které změnilly své pohlaví či se k tomu chystají (12, s. 26). V odstavci 5, se uvádí, že *„k diskriminaci dochází nikoliv na základě subjektivního vymezení osoby jako příslušníka určité skupiny, ale naopak na základě toho, že okolí osobě určitou vlastnost přisuzuje, pokládá ji za takovou bez ohledu na to, zda takový předpoklad souhlasí se skutečností nebo nikoliv“* (12, s. 26).

V § 3, odstavec 1, definuje znaky nepřímé diskriminace a odstavec 2 se zabývá nepřímou diskriminací na základě zdravotního postižení (12, s. 26).

V § 4, odstavce 1, 2 a 3, se definují další formy diskriminace, a to obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování jako. V odstavci 4 a 5 jsou definovány pokyny a navádění k diskriminaci. Složitě případy navádění nebo pokynů k diskriminaci mohou vznikát zejména v případě právnických osob, ale i podnikatelů - fyzických osob. Zpravidla budou k takovým praktikám zneužity osoby v závislém postavení (12, s. 27).

Ustanovení v § 5, odstavec 1, definuje pojem rovného odměňování, a to se nachází v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákoně č. 143/1992 Sb., o platu, kde v odstavci 2 a 3 se stanovuje rozsah povinností subjektů k zajištění rovného zacházení, tato oblast by měla mít také funkci motivační, aby se tedy subjekty zasazovaly o prosazování rovného zacházení (12, s. 28).

Další ustanovení § 6, odstavec 1, stanovuje výjimky rozdílného zacházení z důvodu věku. V odstavci 2, stanovuje *„výjimku pro rozdílné zacházení z důvodu pohlaví v souvislosti s nároky spojenými s rozdílně stanoveným důchodovým věkem pro muže a ženy, jak to vyplývá z ustanovení čl. 3 odst. 3 a čl. 6 odst. 2 směrnice 2000/78/ES*“(12, s. 29). Odstavec 3 stanovuje výjimku z rovného zacházení na základě povahy vykonávané práce. Odstavec 5 stanoví *„výjimku, jejímž cílem je ochrana žen, osob mladších 18 let a osob se*

zdravotním postižením. Směřuje k zachování výhod, specifického zacházení a využívání zařízení či služeb, které jsou jim v této souvislosti poskytovány“ (12, s. 30). V odstavci 7 se implementuje směrnice 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám (12, s. 30).

Ustanovení § 7, odstavec 1, definuje, že se „umožňuje, aby rozdílné bylo ve věcech 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 nebo poskytovány veřejnosti, věcně odůvodněno oprávněným účelem, pokud jsou prostředky k jeho dosažení přiměřené a nezbytné“.

V § 8 a 9 implementuje směrnici 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (12, s. 30).

V § 10 upravuje práva diskriminované osoby, poskytuje poškozené osobě soudní ochranu. Dále oběť se může domáhat osobních nároků jak je náprava, náhrada škody či nemajetkové újmy utrpěné v důsledku diskriminace (12, s. 31).

Dále v § 12, v rámci přechodných ustanovení, je upraven postup ve vztahu k právním předpisům, které se v zákoně o změně některých zákonů v souvislosti s přijetím zákona o rovném zacházení a ochraně před diskriminací (antidiskriminační zákon) navrhuje změnit (12, s. 31).

V druhé části, v § 13 pojednává o ustanovení resp. vytvoření nebo určení instituce, která by se zabývala rovným zacházením a ochranou před diskriminací (12, s. 31). Zmiňuje se o náplni práce VOP, tedy poskytování nezávislé pomoci obětem diskriminace, poradensko-informační a osvětový orgán (12, s. 32).

V třetí části, v § 14, odstavci 1 se upravuje oblast pracovního práva doplněná o informaci, že k přenosu důkazního břemene dochází ve věcech pracovních (dále také v případě diskriminace v jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, ve věcech týkajících se povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim). (12, s. 32).

V čtvrté části, v § 15 v zákoně o platu , je doplněno o vymezení diskriminačních důvodů (12, s. 32).

Pátá část, § 16, se zmiňuje o změnách v zásadách rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám v pojišťovnictví, (jsou reakcí na ustanovení čl. 5 směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004) (12, s. 32).

Šestá část, § 17 upravuje, že *„Pojišťovně se stanoví povinnost shromažďovat, pravidelně aktualizovat a předávat Ministerstvu financí dálkový přístup pojistně-matematické a statistické údaje týkající se použití pohlaví“* (12, s. 35).

A v poslední sedmé části, v § 18 je doporučeno přijetí navrhované právní úpravy tak, aby nabyla účinnosti co nejdříve, byl navržen termín 1. 1. 2008 (12, s. 35).

6 VLASTNÍ PRÁCE – VÝZKUM

6.1 Informace z objektivních zdrojů

Zajímavým dokumentem ke studiu této problematiky je Stínová zpráva v o oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů z roku 2008, která je již třetí zprávou v této oblasti (3, s. 7). Tento dokument je financován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem České republiky (3, s. 144) a slouží ke zmapování aktivit české vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů v letech 1998 až 2005 (3, s. 7). Česká republika patří mezi šestici zemí Evropské unie, jež iniciovaly přijetí Evropského paktu pro rovnost žen a mužů, který by měl napomáhat změnám (3, s. 18). Tento dokument je kritický k českému politickému a právnímu prostředí, ovšem také poskytuje konkrétní doporučení a identifikuje důležitá témata, která vláda ponechává stranou, ačkoli jsou zásadní z hlediska prosazování genderové rovnosti (3, s. 7). Ve zprávě z roku 2006 bylo upozorněno, že v České republice chybí indikátory, kterými se zjišťovalo, nakolik a jak se plní cíle v rovných příležitostech žen a mužů. Nedá se vyhodnotit, zda dochází k plnění úkolů této oblasti (3, s. 18). Závěrem této zprávy bylo, že od poslední zprávy se stav v České republice nezlepšil, a to hlavně díky nepřilíš velikému zajmu se stran politických elit (3, s. 139).

V této kapitole se pracuje s údaji z Českého statistického úřadu a jeho publikacemi, jako např. Zaostřeno na ženy a muže a Muži a ženy v datech, které jsou doplněny o data z internetových stránek. ČSÚ disponuje údaji v gendrové oblasti jen do roku 2008, jde o nejnovější publikaci je Zaostřeno na ženy a muže (2009). Tyto zdroje se zabývají gendrovou statistikou, která byla na základě usnesením vlády č. 540/2008 ze dne 14. května 2008 zdrojem sloužícím ke komentování údajů v Souhrnné zprávě plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů (2, s. 2). Gendrové statistiky poskytují data pro gendrovou analýzu, jak je již uvedeno v úvodu (2, s. 4).

Míra ekonomické aktivity představuje podíl počtu ekonomicky aktivních a všech osob, které jsou starší 15 let, patří sem zaměstnané osoby, pracující důchodci, pracující studenti, osoby na mateřské dovolené a nezaměstnaní (10, s. 1). Věkové kategorie jsou podstatným kritériem, například nejvýraznější rozdíly jsou v kategorii 15-19 let, kdy muži často ukončují vzdělání a začínají pracovat. V navazující kategorii 20-35 let ženy jsou

ovlivněné mateřstvím a rodičovskou dovolenou, zde jsou největší rozdíly mezi ekonomicky aktivními ženami a muži. Nejvíce vyrovnaná aktivita žen a mužů je v kategorii 40-54 let. Výrazné rozdíly v ekonomické aktivitě je u věkové kategorie 60 a více, kdy muži jsou často stále ekonomicky aktivní (2, s. 38).

Konkrétní údaje jsou uváděny v tisících ekonomicky aktivního obyvatelstva, kdy v roce 2007 bylo 2268,7 žen a 2929,7 mužů (8, s. 131) a v roce 2008 bylo 2266,5 žen a 2965,8 mužů (32). Dále je zajímavé, kolik bylo v roce 2007 zaměstnanců, a to 1886,5 žen a 2210,4 mužů (8, s. 134) a v roce 2008 bylo 1906,9 žen a 2,260,7 mužů (32). Podnikatelé jsou z velké většiny muži v roce 2007 v ČR 200 tisíc žen a 565 tisíc mužů (2, s. 44). Vývoje ekonomicky aktivního obyvatelstva naleznete v **příloze č.3**.

V roce 2007 z celkových 276,3 tisíc **nezaměstnaných osob** převažují ženy, a to 55,3%, jak se zřetelné z tabulky, ženy převyšují v celkových počtech ve všech kategoriích vzdělání kromě vysokoškolského vzdělání, kde muži mají vyšší nezaměstnanost. Nejvyšší nezaměstnanost jak u mužů, tak u žen je v kategorii vzdělání střední bez maturity, a to u žen 66 tisíc osob a mužů 60,6 tisíc osob.

Tabulka 4: Nezaměstnaní podle úrovně vzdělání a věku 2007 (v tis. osob)

věk	ženy				muži			
	max. základní	střední bez maturity	střední s maturitou	VŠ	max. základní	střední bez maturity	střední s maturitou	VŠ
+19	2,2	1,6	1,3	–	3,2	3,2	0,9	–
20–24	1,8	5,3	6,3	0,7	5,3	7,4	6,1	0,6
25–29	4,0	7,0	4,8	1,7	4,1	8,4	2,4	1,4
30–34	6,0	15,0	5,5	0,6	3,9	7,3	1,2	0,4
35–39	4,8	10,0	6,1	0,8	3,0	4,0	2,0	0,5
40–44	3,9	7,8	5,1	0,5	3,5	5,7	2,4	0,6
45–49	5,4	6,1	3,4	0,4	2,5	6,4	2,1	0,8
50–54	8,8	8,1	4,4	0,4	4,3	7,3	1,6	1,1
55–59	3,4	4,8	3,4	0,2	2,7	9,5	2,7	1,2
60+	0,4	0,2	0,5	0,2	0,7	1,4	1,2	0,5
Celkem	40,5	66,0	41,0	5,3	33,3	60,6	22,6	7,1

Zdroj: Český statistický úřad (2, s. 59)

U žen je nejvyšší nezaměstnanost v kategorii se základním vzděláním ve věku 50-54 let s hodnotou 8,8 tis. osob. V kategorii střední bez maturity je nejvyšší nezaměstnanost ve věku 30-34 let a to s hodnotou 15 tis. osob. V kategorii střední s maturitou je nejvyšší nezaměstnanost ve věku 20-24 let a to s hodnotou 6,3 tis. osob. V kategorii vysokoškolské je nejvyšší nezaměstnanost ve věku 35-39 let a to s hodnotou 0,8 tis. osob.

U mužů je nejvyšší nezaměstnanost v kategorii se základním vzděláním ve věku 20-24 let s hodnotou 5,3 tis. osob. V kategorii střední bez maturity je nejvyšší nezaměstnanost ve věku 55-59 let a to s hodnotou 9,5 tis. osob. V kategorii střední s maturitou je nejvyšší nezaměstnanost ve věku 20-24 let a to s hodnotou 6,1 tis. osob. V kategorii vysokoškolské je nejvyšší nezaměstnanost ve věku 45-49 let a to s hodnotou 0,8 tis. osob (2, s. 58).

Nezaměstnanosti žen a mužů v roce 2007 a 2008 podle věkových kategorií (v tis.osob).

Věková skupina:	2007 Ženy	2007 Muži	2008 Ženy	2008 Muži
15 - 19	5.1	7.3	5.5	6
20 - 24	14.1	19.4	11.4	18.4
25 - 29	17.5	16.2	12.8	12.8
30 - 34	27.1	12.8	23.4	12.5
35 - 39	21.7	9.5	17	8.5
40 - 44	17.3	12.2	12.6	8.6
45 - 49	15.3	11.8	15.9	9.6
50 - 54	21.7	14.4	15.9	10.3
55 - 59	11.7	16.1	11.1	12.6
60 +	1.2	3.8	1.6	3.4

Zdroj: Český statistický úřad vlastní zpracování (32) a (8, s. 155)

Z této tabulky vyplývá, že u žen stoupá nezaměstnanost ve věkových kategoriích 15-19 let, 45-49 let a 60 a více. U mužů u všech věkových kategorií nezaměstnanost klesá. V roce 2007 u žen je nejvyšší nezaměstnanost ve věkové kategorii 30-34 let a u mužů v kategorii 20-24 let a roce 2008 je nejvyšší nezaměstnanost ve stejných kategoriích. Vývoj nezaměstnanosti žen a mužů od roku 1993 do 2008 podle vzdělání můžete nalézt v příloze č.4.

Zaměstnanost žen a mužů ve vybraných odvětvích ukazuje na nerovnoměrnost v zastoupení pohlaví na trhu práce. V roce 2007 ženy jsou nejvíce zaměstnány ve službách 70,7%, což je v terciální sektor národního hospodářství, poté v průmyslu a stavebnictví 26,8% a v zemědělství 2,5%. Muži jsou zaměstnáni v průmyslu a stavebnictví 50,6%, tedy v sekundárním sektoru národního hospodářství, ve službách 45% a v zemědělství 4,4% (2, s. 38).

Srovnání zaměstnanosti žen a mužů ve vybraných odvětvích roku 2007 a 2008 v %.

Česká republika	Zemědělství		Průmysl		Služby	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
2007	2.5	4.2	25.5	47.8	72	48
2008	2.5	4.2	25.1	47.7	72.5	48.1

Zdroj: Český statistický úřad vlastní zpracování (8, s. 152) a (32)

V zemědělství v těchto dvou sledovaných rocích je stejné procentuální zastoupení žen a mužů. V průmyslu je zaznamenán mírný pokles u obou pohlaví, naopak v průmyslu je zaznamenán mírný růst.

Český statistický úřad se rovněž zabývá studiem **vzdělání v ČR**. Ze studie vyplývá, že ženy na vysokých školách ukončují vzdělání s bakalářským studiem. A muži mají převahu v ukončení doktorandských programů (2, s. 28). Zajímavostí je, že v roce 2007 bylo 63 473 absolventů a z toho 55,9% žen. Ženy mají vyšší podíl ve všech kategoriích kromě studií technických věd a přírodních věd. Dále ženy mají největší zastoupení v studiích zdravotnictví, lékařství, pedagogiky, humanitních věd a ekonomických věd (2, s. 31) více v **příloze č.5**.

Dalším zajímavými údaji ze ČSÚ jsou **průměrné měsíční mzdy a medián mezd** žen a mužů. Nejprve pár slov k významu popisné charakteristiky průměru a mediánu. Aritmetický průměr je střední hodnota kvantitativního statistického znaku, charakterizující střed polohy rozdělení jeho hodnot. Součet všech hodnot a dělený rozsahem souboru (34, s. 42). Medián je hodnota znaku prostřední jednotky souboru, ovšem musí být uspořádány podle velikosti. Pokud je soubor s lichým rozsahem, vyjde přesně jedna hodnota, u souboru se sudým rozsahem se z těchto dvou hodnot vypočítá aritmetický průměr (34, s. 47).

Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy a medián mezd v Kč

Ukazatel	2004	2005	2006	2007	2008
Ženy					
Průměrná mzda	17,256	18,221	19,305	20,684	21,939
Medián mezd	15,645	16,443	17,310	18,322	19,380
Muži					
Průměrná mzda	23,044	24,271	25,593	27,489	29,628
Medián mezd	19,329	20,265	21,185	22,850	24,447

Zdroj: Český statistický úřad vlastní zpracování (8, s. 171) a (32)

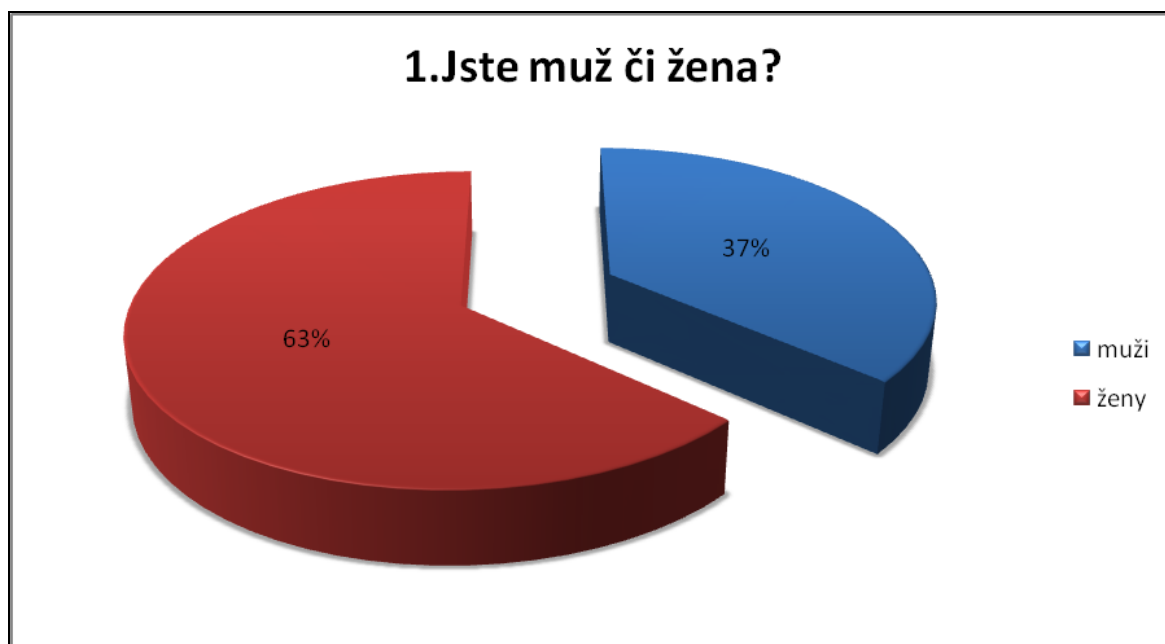
Z této tabulky jasně vyplývá, že ženy mají jak u průměrné mzdy jak u mediánu mezd v porovnání roku 2004-2008 nižší mzdy než muži. V roce 2008 byla průměrná mzda žen 21,939,-Kč a mužů 29,628,-Kč, z toho to vyplývá, že rozdíl je téměř 8000,-Kč. V příloze č. 1 jsou srovnány průměrné mzdy mužů a žen za roky 2007 a 2008 v kategoriích odvětvové klasifikace ekonomických činností. Předmětem odvětvové klasifikace ekonomických činností jsou všechny pracovní činnosti vykonávané ekonomickými subjekty. V podstatě se jedná o činnost danou kombinací práce, výrobní techniky, informační sítě, materiálů, výrobků, služeb atd. Každá položka klasifikace zahrnuje stejnorodé činnosti na příslušném stupni třídění (35, s. 1). Bližší údaje k jednotlivým kategoriím naleznete v **příloze č.1**.

Příloha č. 2, ukazuje srovnání členských států EU v rovném odměňování žen a mužů z Eurostatu ze dne 11. 8. 2009, vyplývá, že patříme k nejhorší v rovném odměňování žen a mužů. Nejlépe umístěna je Itálie a Matla a naopak nejhorší je Estonsko a Slovensko. Zde se nalézá Gender Pay Gap ,který vyjadřuje relativní rozdíl průměru či mediánu mzdy žen a mužů a uvádí se v procentech(8, s.126). Rozmezí nejhoršího a nejlepšího GPG je od 4.29% až do 30.32% a ČR má 23.45%.

6.2 Výzkum

K prověření tématu mé bakalářské práce byl vypracován výzkum obsahující 34 otázek. Tento výzkum probíhal od 1. 3. 2010 do 1. 8. 2010 a bylo osloveno 104 respondentů starších 18 let až po nejvyšší věkovou kategorii 51 a více let. Je tedy o malý vzorek obyvatel, který může přinést zkreslené výsledky. Ve výzkumu je nejméně respondentů v kategorii do 20 let, čili v komentářích budou vždy nejméně zastoupeni. Respondenti nebyli vybíráni na základě žádného znaku, pro výzkum byli osloveni lidé na ulicích, mí přátelé a známí, ale také lidé na úřadech, a to například na Ministerstvu vnitra, Českém statistickém úřadu, Ministerstvu kultury a úřadech práce atd. Data byla zpracována s využitím zdrojových tabulek. Tyto tabulky byly dále zanalyzovány a převedeny do podoby grafů, které na závěr komentovány. Grafy sledují dvě základní kritéria (hlediska) a to pohlaví respondentů a věkové kategorie. Poznatky z grafů z výzkumu porovnávám s oficiálními tabulkami z ČSÚ atd.

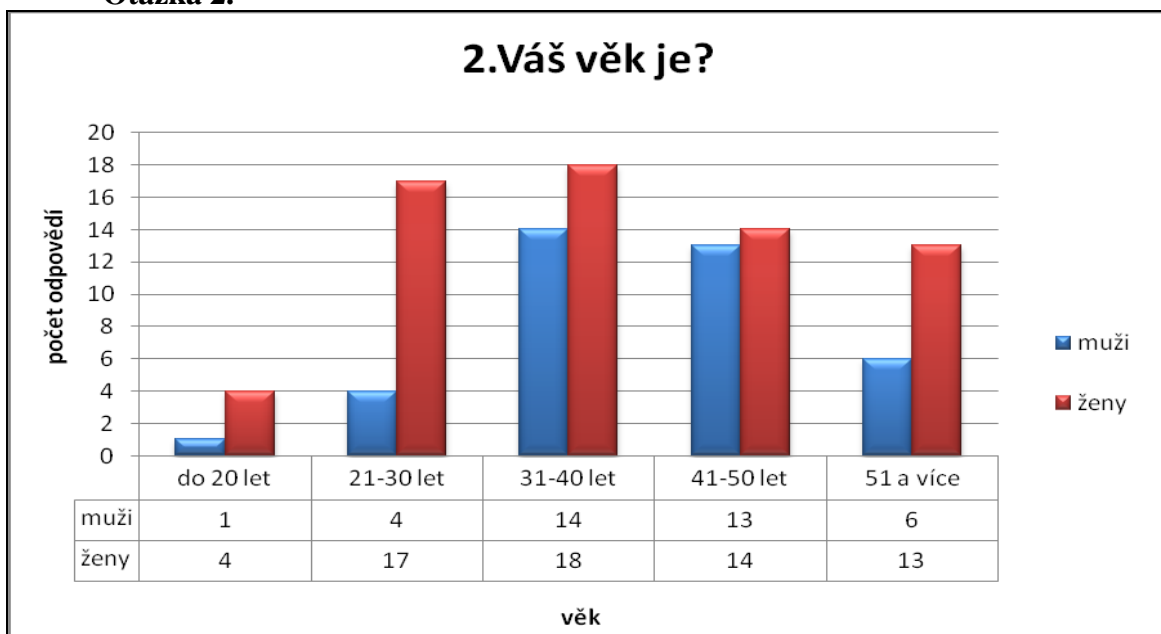
Otázka 1.



Zdroj: vlastní výzkum

Ve výzkumu bylo osloveno 104 respondentů. Z výzkumu vyplynulo, že se vzorek z výzkumu skládá z 37 % mužů, což je 38 mužů a 63% žen, což je 66 žen.

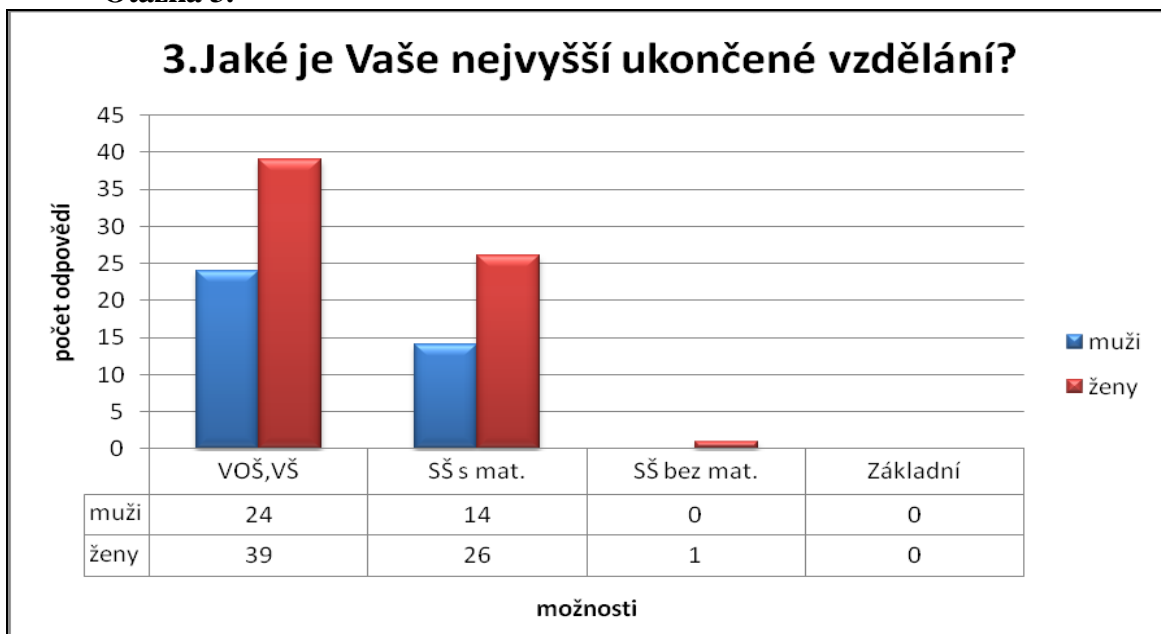
Otázka 2.



Zdroj: vlastní výzkum

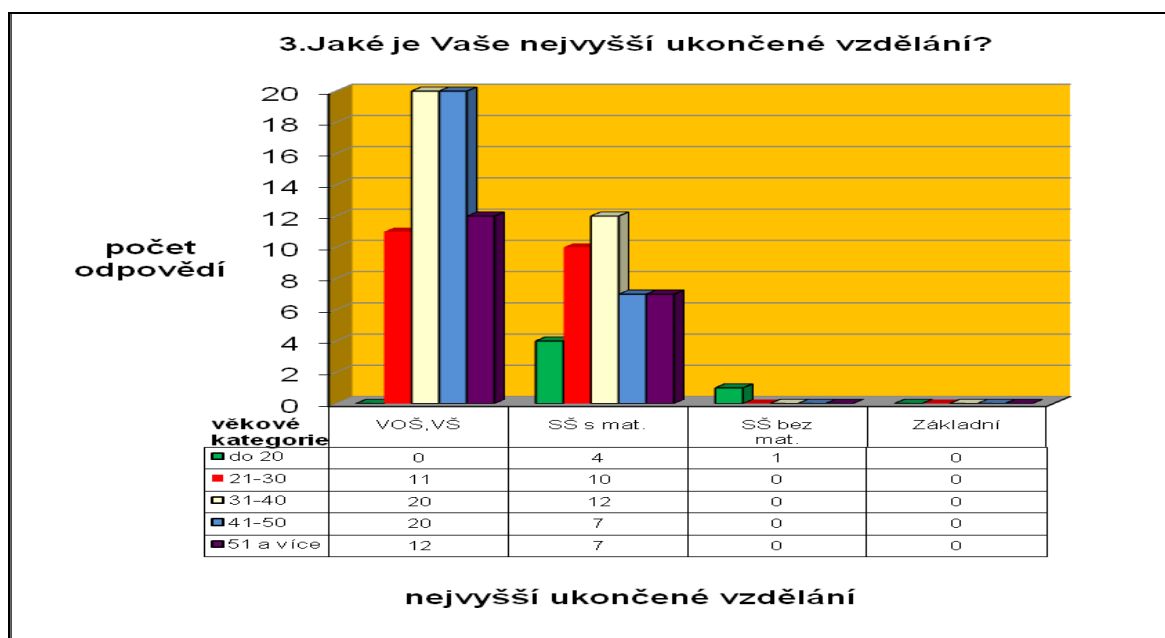
Nejvyšší zastoupení obou pohlaví je ve věkové kategorii 31-40 let, s toho 18 žen a 14 mužů. Naopak nejnižší zastoupení je v nejnižší věkové kategorii, tedy v kategorii do 20 let, zde byli jen 4 ženy a 1 muž. V kategorii 21-30 let je největší rozdíl v počtu odpovědí, a to i 13 žen více. V kategorii 41-50 let bylo zastoupení žen a mužů nejvyrovnanější. Odpovědi mužů v kategorii 31-40 let a 41-50 let téměř stejné. Stejně se dá pohlížet na ženy v kategorii 21-30 let a 31-40 let a dále kategorii 41-50 let a 51 a více let.

Otázka 3.



Zdroj: vlastní výzkum

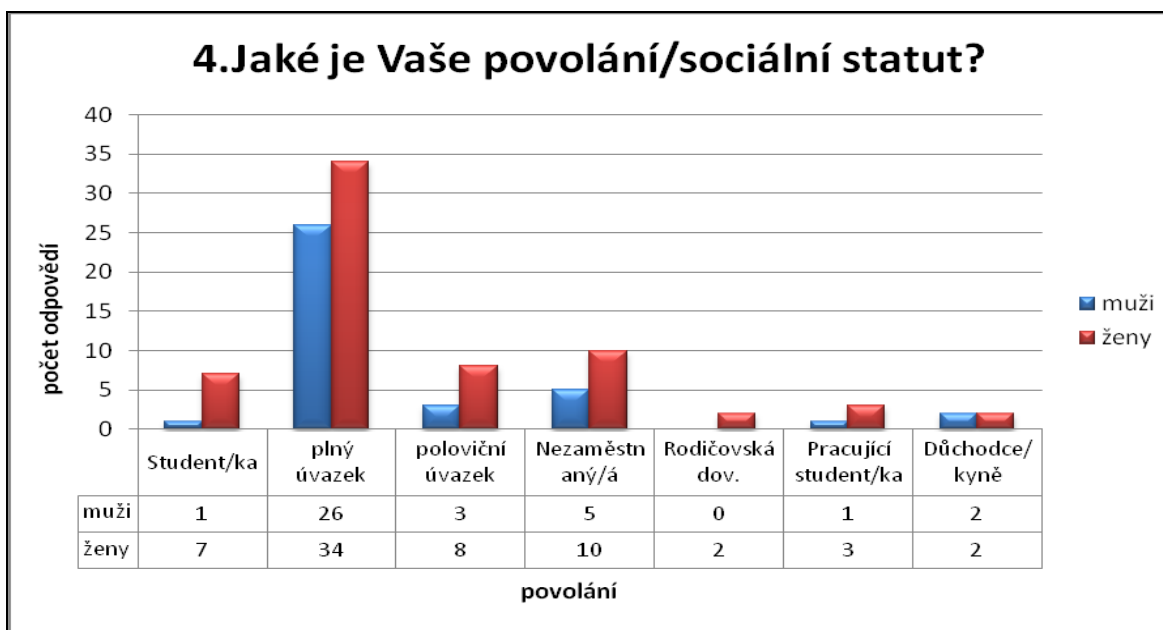
Ve výzkumu se nevyskytují žádní respondenti se základním vzděláním a jen jedna žena se střední školou bez maturity. Nejvíce oslovených bylo v kategorii vysokoškolské a vyššího odborného ukončeného vzdělání (dale jen VOŠ), a to přesně 24 mužů a 39 žen. V kategorii středoškolské s maturitou bylo 14 mužů a 26 žen.



Zdroj: vlastní výzkum

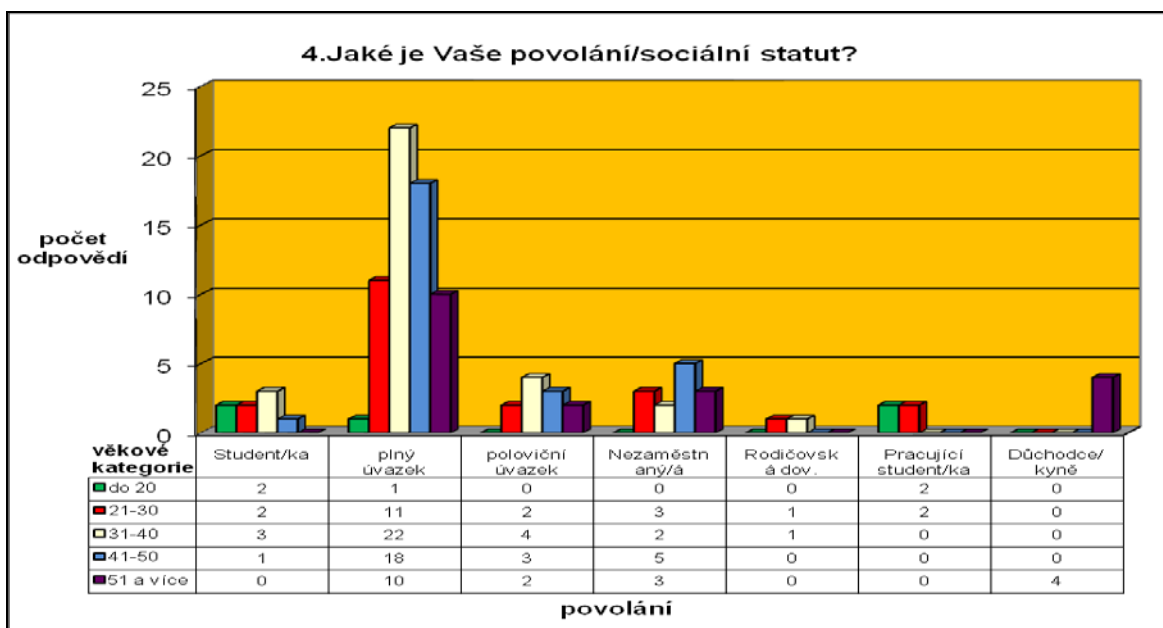
Z toho grafu vyplývá, že v kategorii VOŠ, VŠ jsou nejvíce vzděláni respondenti ve věkových kategoriích 21-30 let a 31-40 let, a to u obou kategorií s 20 respondenty, pochopitelně není zastoupena věková kategorie do 20 let, vzhledem k věku dokončení vysokoškolského vzdělání to není možné. V kategorii středoškolského vzdělání s maturitou je nejvíce zastoupena kategorie 31-40 let s 12 respondenty a nejméně v kategorii do 20 let s 4 respondenty. V anketě odpovídalo tedy nejvíce respondentů s VOS a VŠ.

Otázka 4.



Zdroj: vlastní výzkum

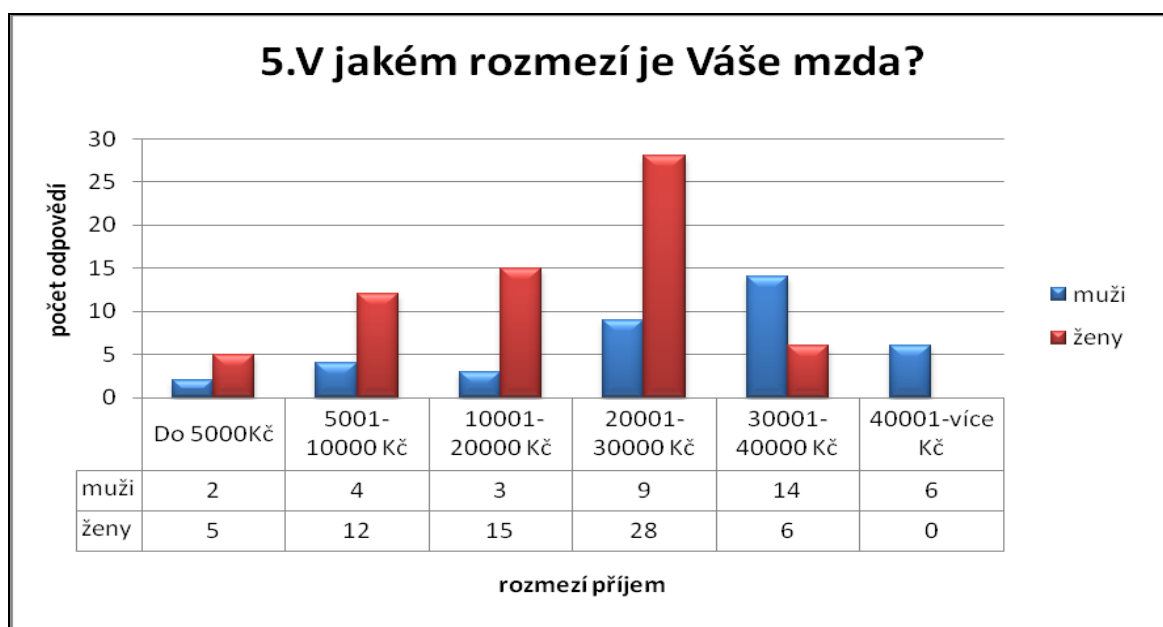
Bylo zjištěno, že nejvíce z tázaných je zaměstnaných na plný úvazek, zastoupení bylo 26 mužů a 34 žen. Respondenti jsou složeni z 8 studentů 1 muž a 7 žen. Pracujících na poloviční úvazek je 11 respondentů, a to 3 muži a 8 žen. Nezaměstnanými bylo 5 mužů a 10 žen a na rodičovské dovolené byly také 2 ženy. Pracujících studentů bylo 5 respondentů, a to 1 muž a 3 ženy. Důchodci byli 4 respondenti z toho 2 muži a 2 ženy. Studentů dohromady je 12, což je v podstatě 11,5% respondentů.



Zdroj: vlastní výzkum

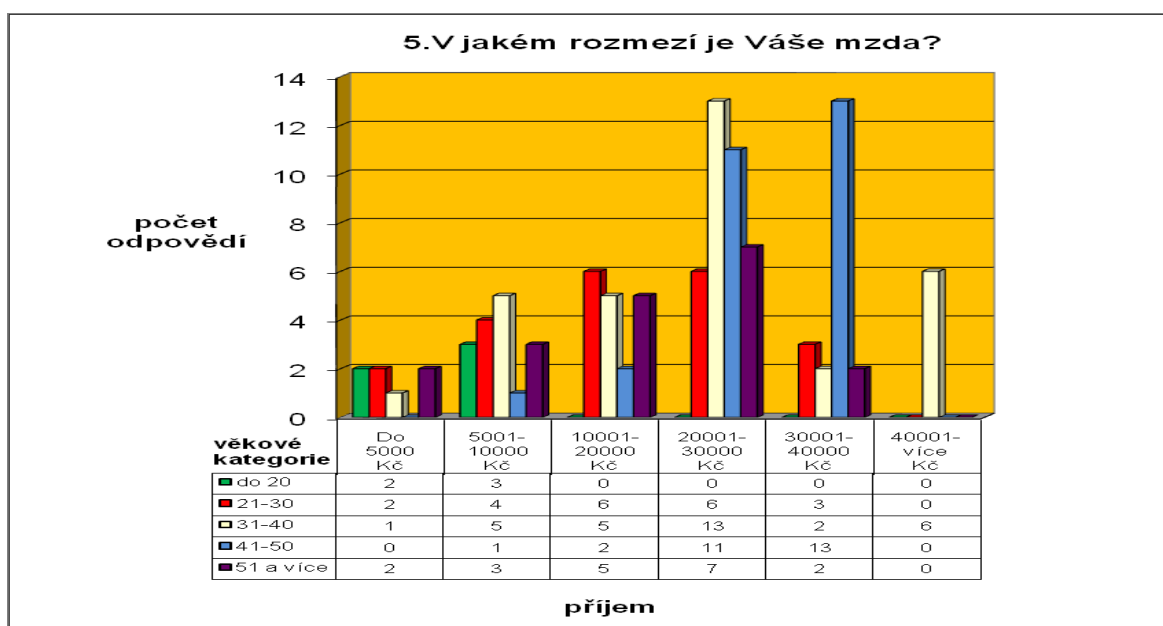
V nezastoupenější kategorií jsou pracující na plný úvazek je nejvíce respondentů z věkové kategorie 31-40 let s 22 respondenty a nejbližší se umístila poté kategorie 41-50 let s 18 respondenty, naopak nejméně je v kategorii do 20 let. Na poloviční úvazek jsou zaměstnaní respondenti ve všech kategoriích kromě osob do 20 let a nejvíce kategorie 31-40 let. Nezaměstnaní jsou druhou nejvíce zastoupenou kategorií, a nejvíce v kategorii 41-50 let, a poté se stejným počtem kategorie 21-30 let a 51 a více let. Rodičovskou dovolenou má jen jedna žena v kategorii 21-30 let a 31-41 let. V kategorii pracující student/ka jsou zastoupené kategorie do 20 let a 21-30 let. Bylo zjištěno, že si kromě kategorie 51 a více respondenti stále zvyšují vzdělání ve všech kategoriích a nejvíce v kategorii 31-40 let.

Otázka 5.



Zdroj: vlastní výzkum

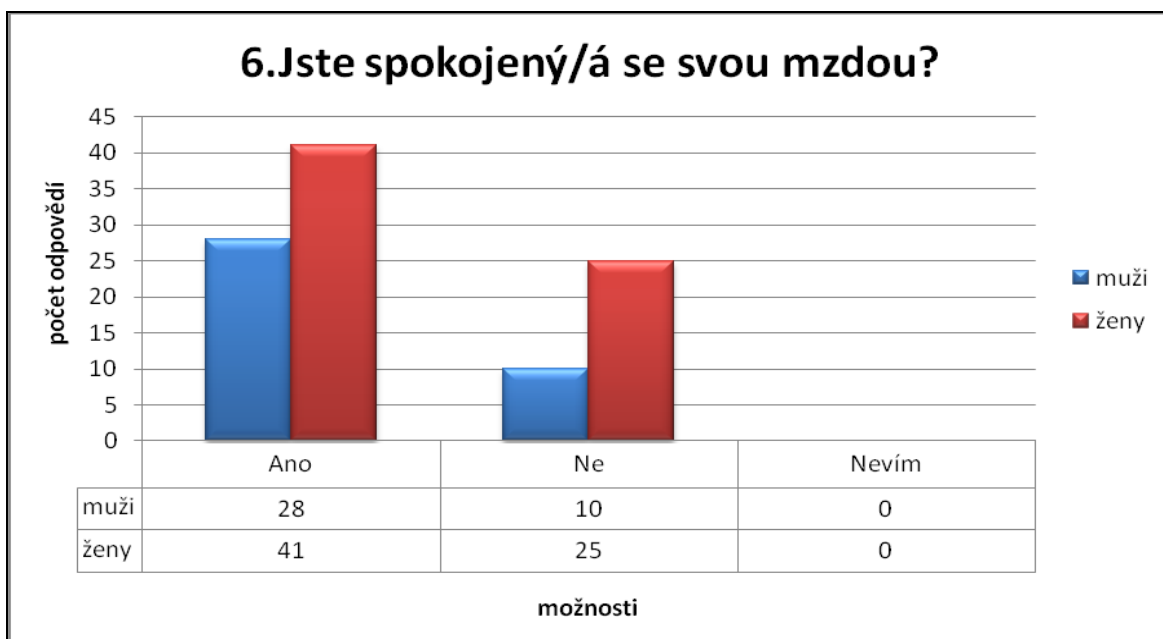
Zde je vidět, že četnost žen v jednotlivých platových kategoriích pomalu stoupá, až k nejvyšší četnosti je v platové kategorii 20001 - 30000 Kč, v této kategorii je také nejvyšší rozdíl počtu žen a mužů. Muži mají nejvyšší zastoupení v kategorii 30001 – 40001 Kč a 40001 a více Kč. Ženy mají výrazně nejvyšší zastoupení jen v kategorii 30001 – 40001 Kč. Muži mají v prvních třech nejnižších kategoriích 9,6 % četnost ze všech respondentů, oproti zastoupení žen, které je 30,8 % ze všech respondentů. V kategorii 10001 - 20000 Kč je 15 žen a 3 mužů. V kategorii 20001 - 30001 Kč je 28 žen a 9 mužů. V kategorii 30001 - 40001 Kč je 6 žen a 14 mužů. V poslední kategorii 40001 a více Kč je 6 mužů a žádné ženy.



Zdroj: vlastní výzkum

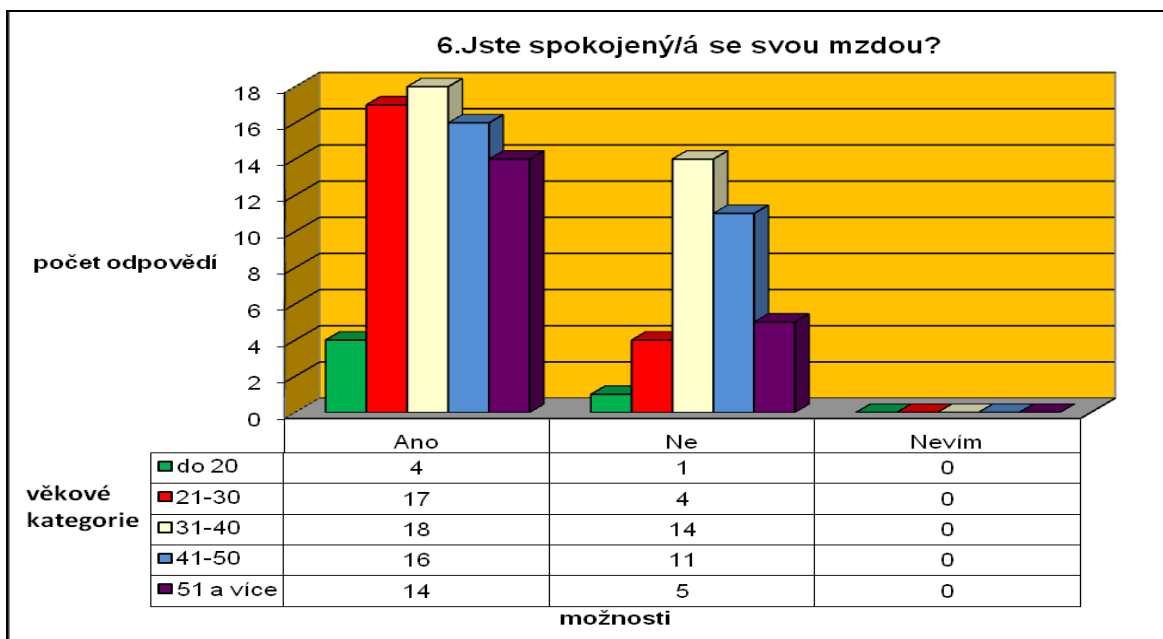
Pokud jde o výši mezd, mají v kategorii do 5 tisíc Kč vyrovnaný počet věkové kategorie do 20 let, 21-30 let a 51 a více. Nejmladší kategorie se vyskytuje je jen v prvních dvou platových třídách. Kategorie 21-30 let má nejvyšší zastoupení ve dvou kategoriích 10001 - 20000 Kč a 20001 - 30001 Kč. Kategorie 31-40 let má nejvyšší četnost v platové kategorii 20001 - 30001 Kč a dosahují jako jediní nejvyšší platové třídy a jsou to jen muži. Věková kategorie 41-50 let se nevyskytuje v první a poslední platové třídě, obrovský nárůst je v kategorii 20001 - 30001 Kč o 9 respondentů a nejvyšší výskyt je v následující platové třídě s 13 respondenty. V kategorii 51 a více je vidět, že počet odpovědí v platových třídách stoupá, až do třídy 20001 - 30001 Kč, kde je vrchol. V dvou nejlépe ohodnocených platových třídách se nejvíce zastoupena věková kategorie 31-40 let a 41-50 let. Ve dvou nejhůře ohodnocených platových třídách se nejvíce vyskytuje věkové kategorie 31-40 let a 21-30 let a poté samozřejmě do 20 let.

Otázka 6.



Zdroj: vlastní výzkum

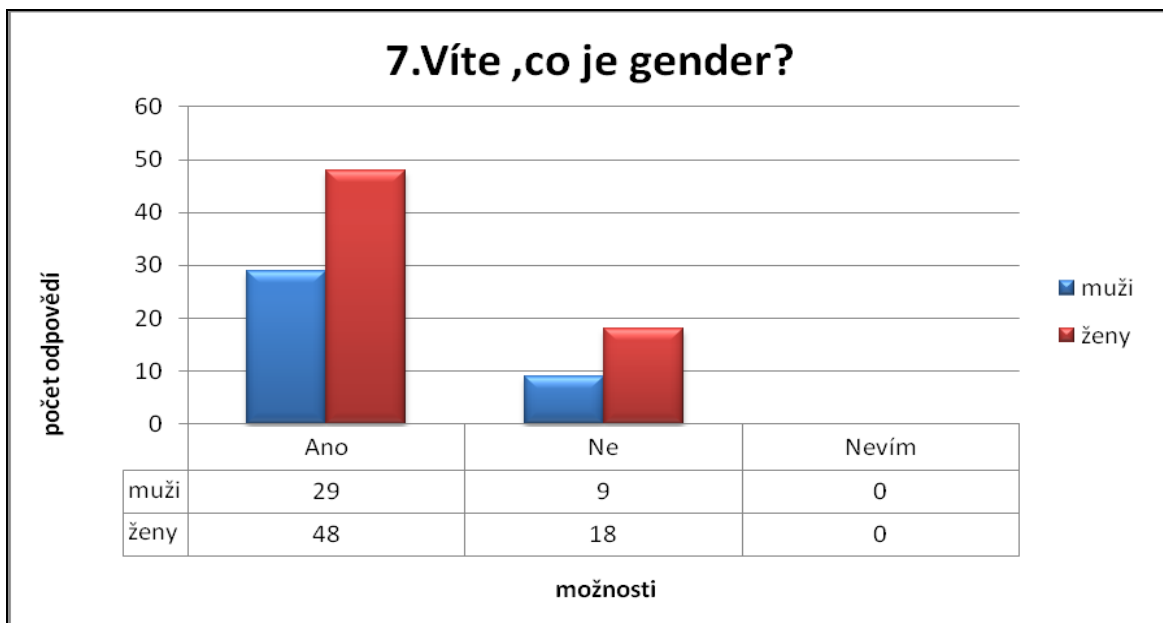
Většina respondentů je spokojena se svou mzdou, a to je 41 žen a 28 mužů. Nespokojeni se svou mzdou je 18 žen a 9 mužů.



Zdroj: vlastní výzkum

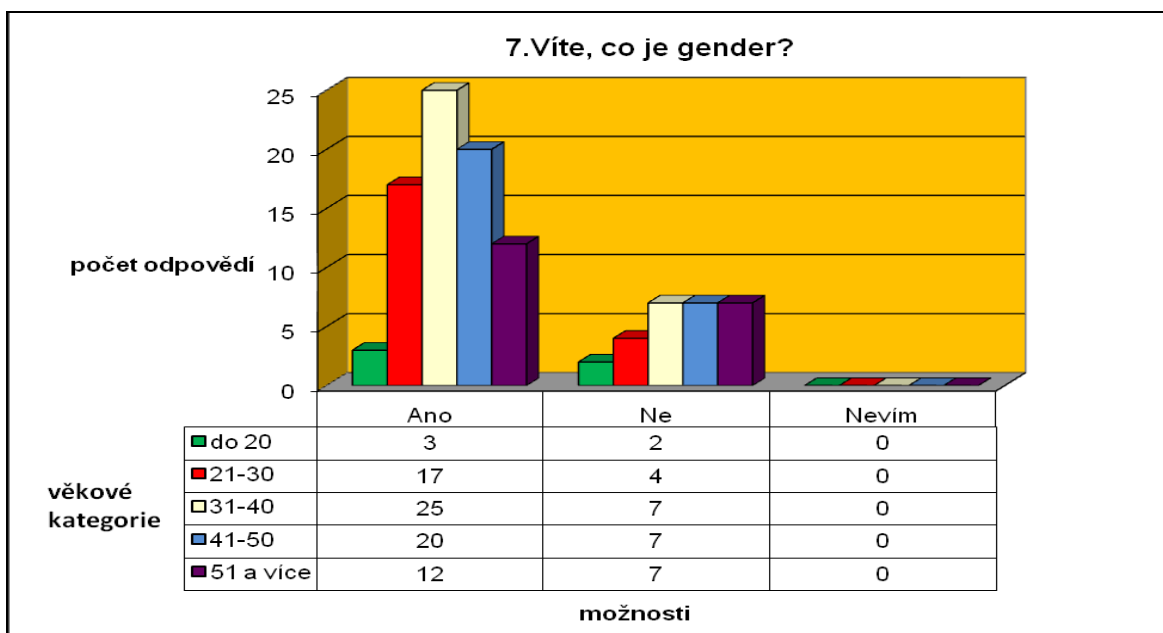
Ve všech kategoriích převyšuje spokojenost se mzdou nad nespokojeností. Nejvyšší spokojenost je v kategorii 31-40 let s počtem 18 respondentů. Nejnížší spokojenost se mzdou je v kategorii do 20 let. Nejvíce nespokojeni jsou respondenti v kategorii 31-40 let. Nejméně nespokojeni jsou v kategorii do 20 let.

Otázka 7.



Zdroj: vlastní výzkum

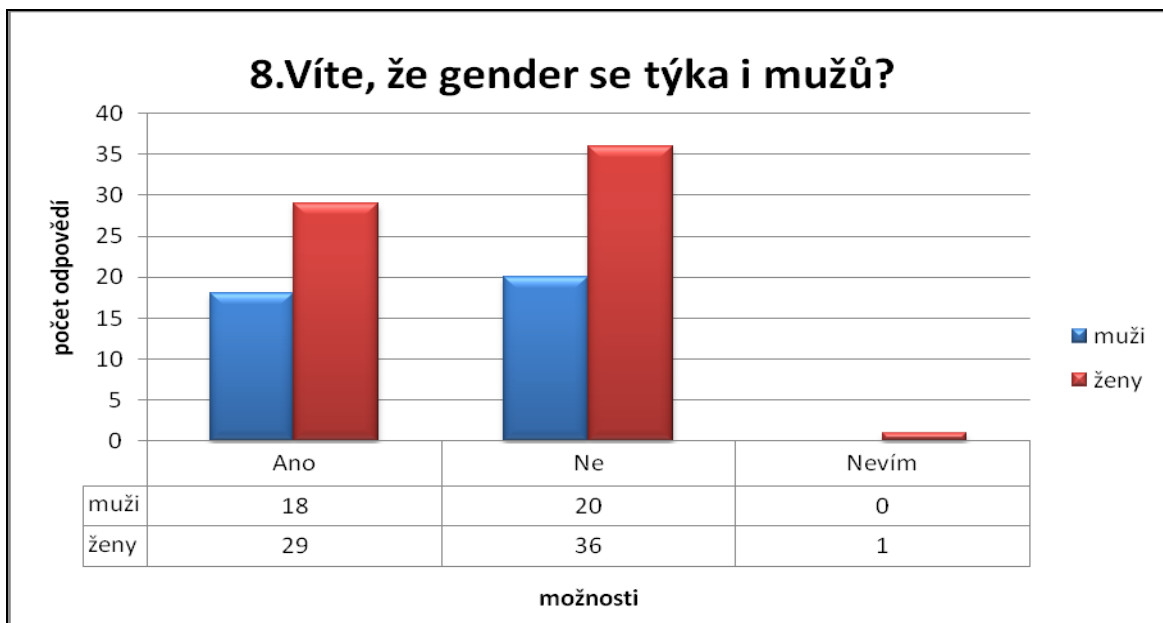
Co je gender vědělo 48 žen a 29 mužů. Jasně převyšuje povědomí o tom, co znamená gender. Je velmi překvapivé, že jen 1/3 tazatelů nevěděla, co je gender, a to 18 žen a 9 mužů.



Zdroj: vlastní výzkum

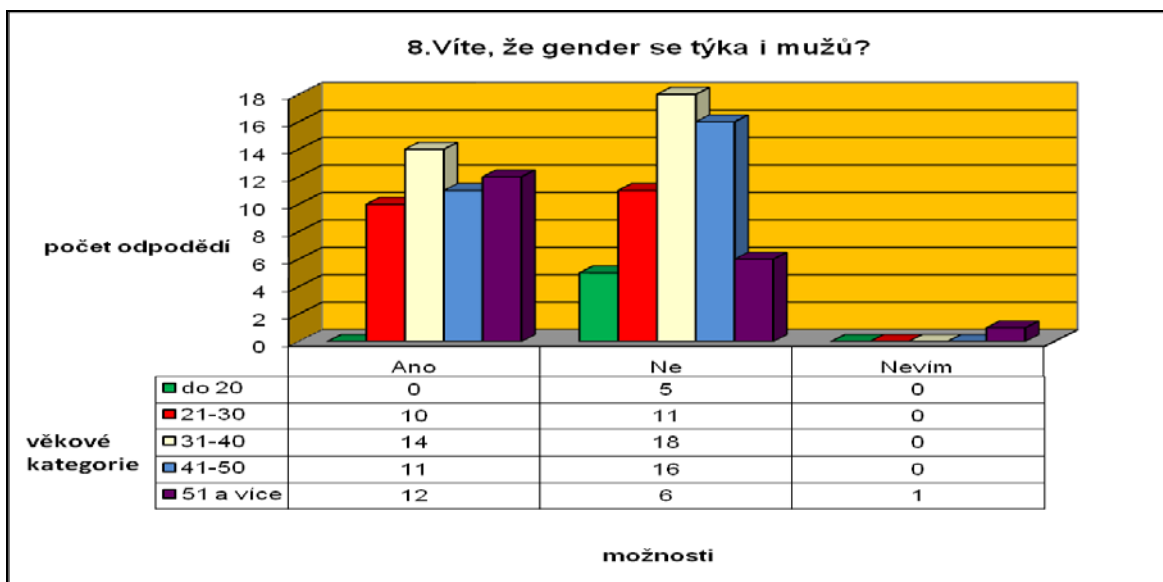
Nejvíce respondentů ví, co je gender, a to v kategorii 31-40let s počtem 25 respondentů, poté následuje kategorie 41-50 let a 21-30let. Respondentů, kteří nevědí, co je gender, a to v kategoriích 31-40 let, 41-50 let a 51 a více, a to 7 respondentů.

Otázka 8.



Zdroj: vlastní výzkum

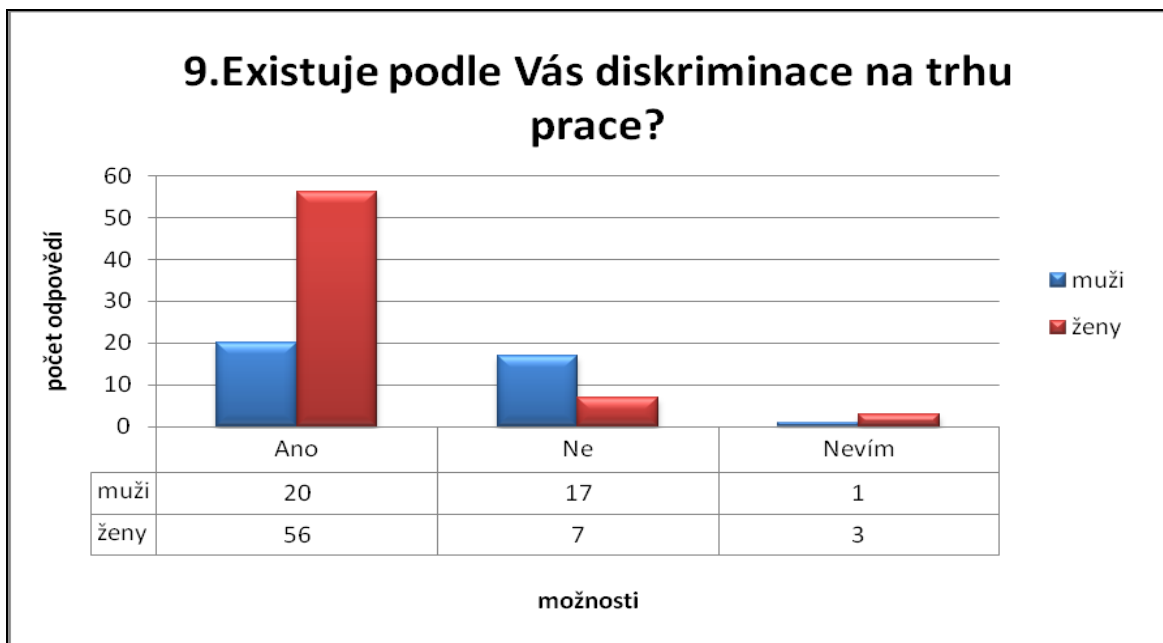
Na otázku víte, že se gender týká i mužů odpovědělo ANO 29 žen, 18 mužů, což je v obou pohlaví méně než odpověď NE, což bylo 36 žen a 20 mužů. Jedna žena odpověděla, že neví. Toto je předpokladaný jev, jelikož se gender nejvíce spojuje s ženským pohlavím, nicméně se týká také mužů.



Zdroj: vlastní výzkum

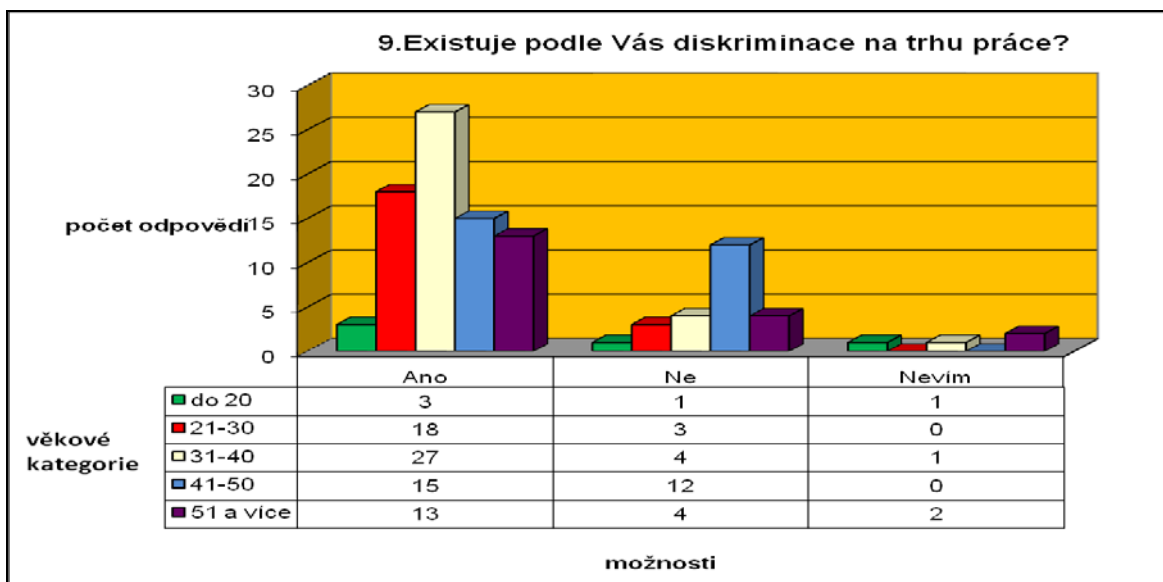
Nejvyšší četnost v obou odpovědích je v kategorii 31-40 let, a to v odpovědi ANO 14 odpovědí a NE 18 odpovědí. Nejmladší věková kategorie tuto skutečnost naprosto nevěděla. Jen nejstarší věkové kategorii bylo zastoupení ANO větší než NE.

Otázka 9.



Zdroj: vlastní výzkum

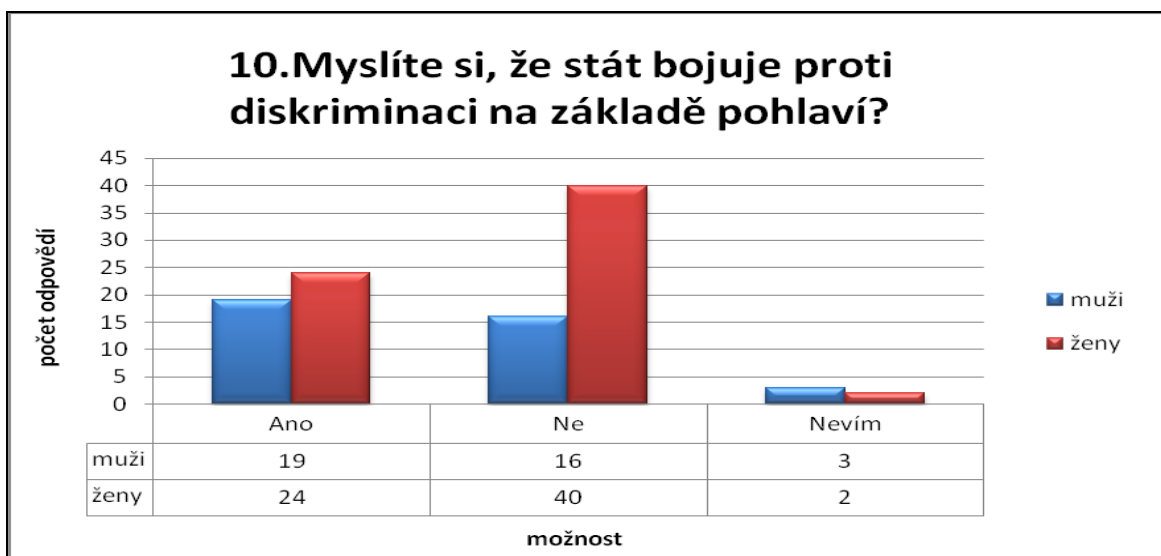
Většina žen si myslí, že je diskriminace na trhu práce. Názory mužů byly velice vyrovnané. Odpověď ANO vybralo 56 žen a 20 mužů a odpověď NE vybralo 7 žen a 17 mužů. Nevěděli odpověď 3 ženy a 1 muži, tedy vybrali odpověď NEVÍM.



Zdroj: vlastní výzkum

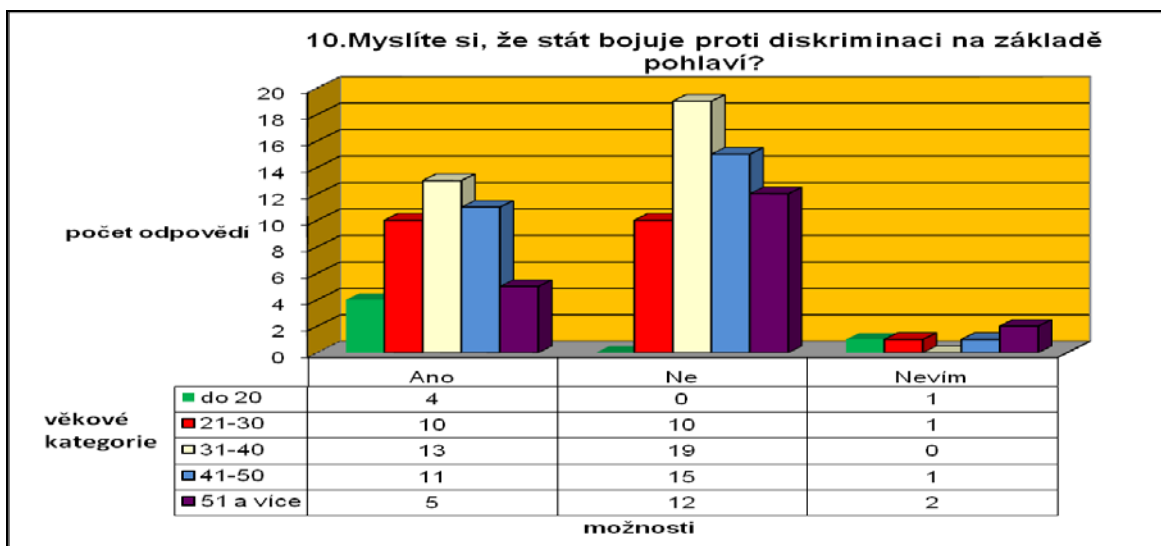
Odpověď ANO nejvíce vybrala kategorie 31-40 let. Odpověď NE nejvíce vybrala kategorie 41-50 let. Ve všech kategoriích převyšuje odpověď ANO nad odpovědí NE.

Otázka 10.



Zdroj: vlastní výzkum

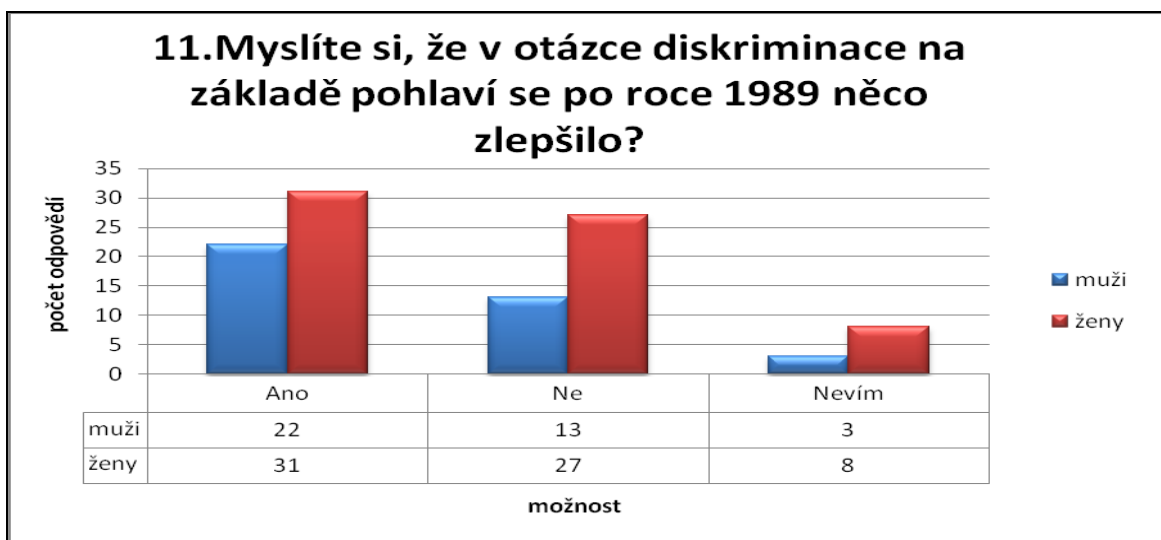
Na otázku, jestli stát bojuje proti diskriminaci na základě pohlaví si většina žen myslí, že stát proti diskriminaci nebojuje. Náзор mužů tedy ANO a NE byl velmi vyrovnaný. Celkově převyšuje odpověď, že stát nebojuje proti diskriminaci. Takto odpovědělo 40 žen a 16 mužů. ANO odpovědělo 24 žen a 19 mužů. Nevěděli odpověď 2 ženy a 3 muži, zvolili odpověď NEVÍM.



Zdroj: vlastní výzkum

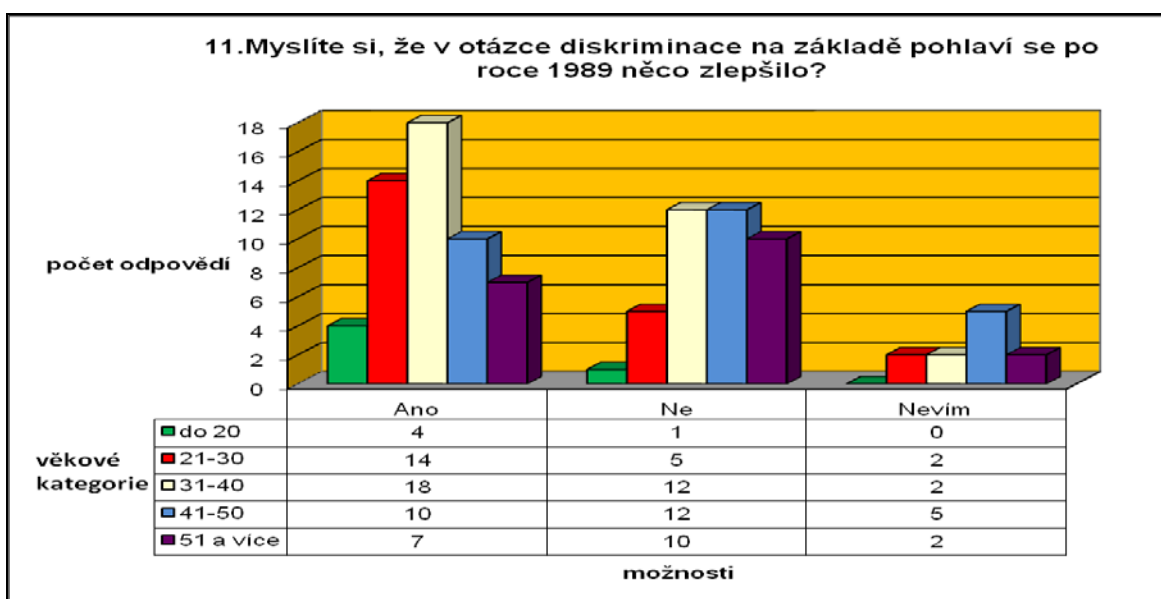
Jediná věková kategorie do 20 let si myslí, že stát bojuje proti diskriminaci. Kategorie 21-30let má stejný počet odpovědí u ANO a NE. Ostatní mají jasnou převahu odpovědí, že stát nebojuje proti diskriminaci. Nejvyšší zastoupení v odpovědi ANO má kategorie 31-40 let a poté 41-50 let. Nejvyšší zastoupení v odpovědi NE má znovu kategorie 31-40 let a poté 41-50 let.

Otázka 11.



Zdroj: vlastní výzkum

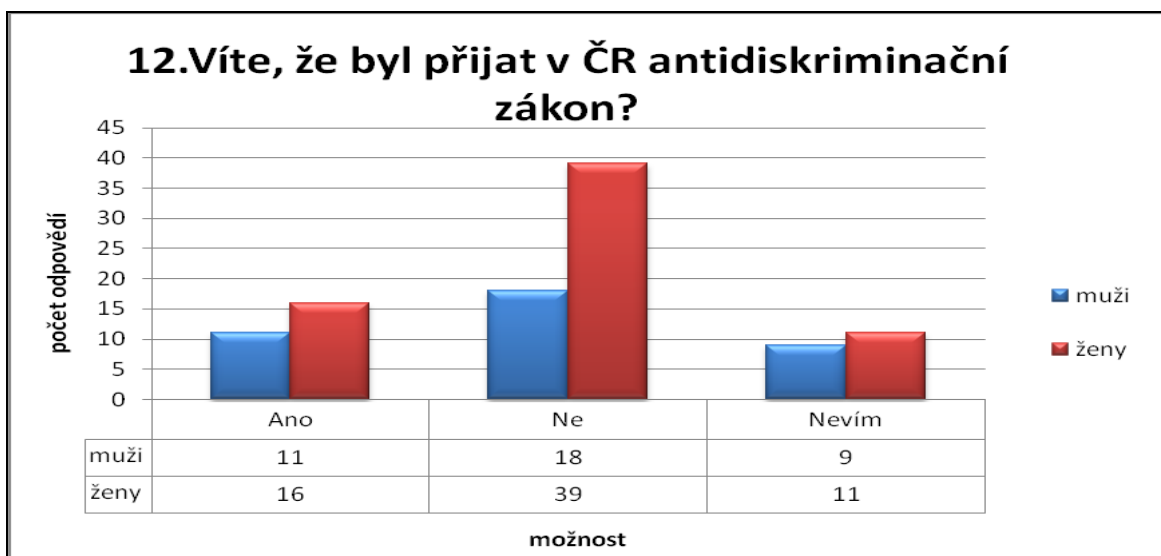
Více respondentů jak mužů tak žen, odpovědělo, že se po roce 1989 něco změnilo, tedy odpověděli ANO. ANO odpovědělo 31 žen a 22 mužů a NE 27 žen a 13 mužů. Nevěděli odpověď 8 žen a 3 muži, tedy odpověď NEVÍM.



Zdroj: vlastní výzkum

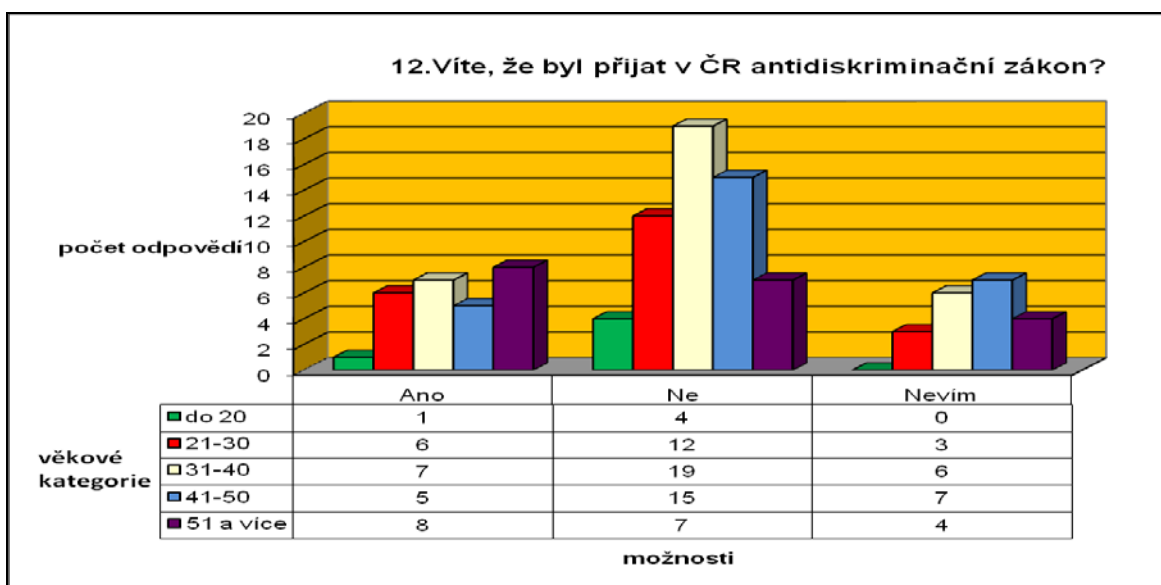
Odpověď ANO nejvíce vybrala kategorie 31-40 let. Odpověď NE nejvíce vybraly kategorie 31-40 let a 41-50 let. V kategoriích do 20 let, 21-30 let a 31-40 let převyšuje odpověď ANO nad odpovědí NE. V ostatních kategoriích si více respondentů myslí, že je se v otázce diskriminace nic nezlepšilo. V této otázce je velmi častá odpověď NEVÍM, nejvíce v kategorii 41-50 let.

Otázka 12.



Zdroj: vlastní výzkum

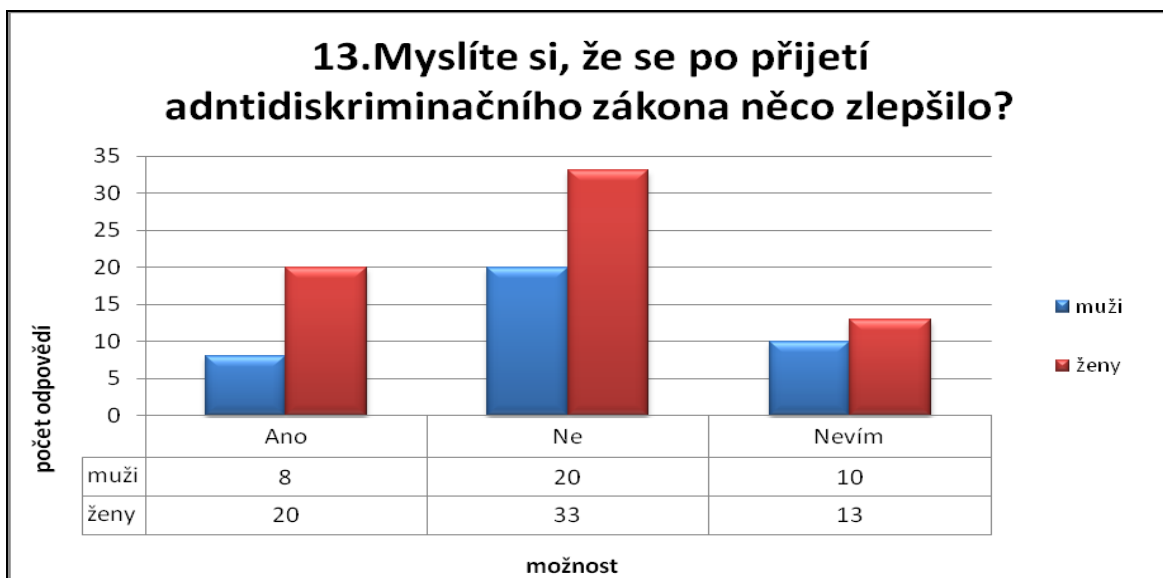
Na otázku, víte, že byl přijat v ČR antidiskriminační zákon, převyšuje odpověď NE u obou pohlaví. ANO odpovědělo 16 žen a 11 mužů a NE 39 žen a 18 mužů. Nevěděli odpověď 11 žen a 9 mužů, tedy odpověděli NEVÍM.



Zdroj: vlastní výzkum

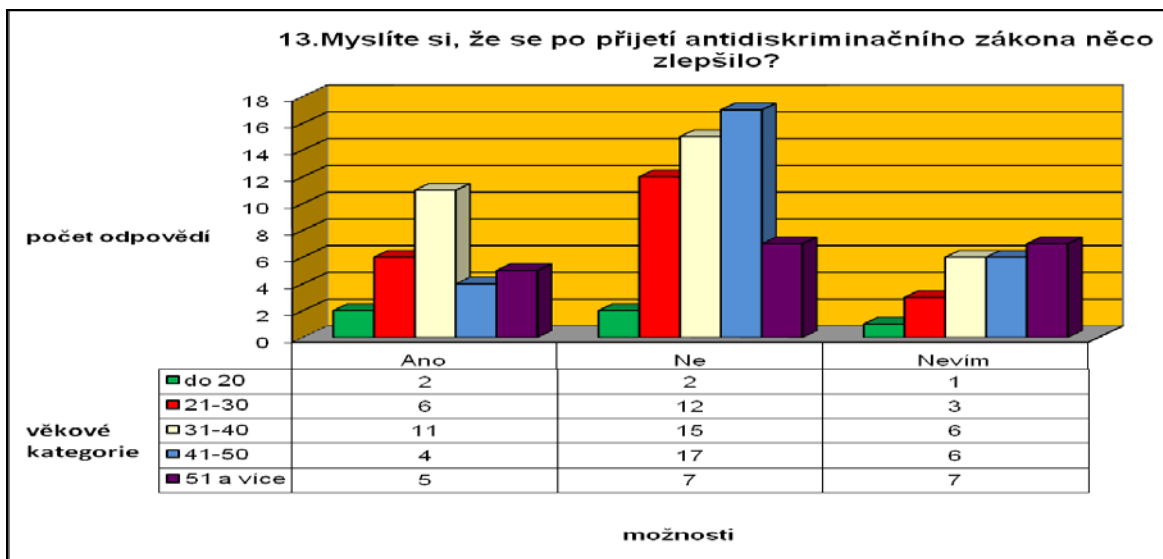
Odpověď ANO nejvíce vybrala kategorie respondentů 51 a více let. Odpověď NE nejvíce preferovali respondenti z kategorie 31-40 let a 41-50 let. V kategoriích do 20 let, 21-30 let 31-40 let a 41-50 let převyšuje odpověď NE nad odpovědí ANO. Jen v kategorii 51 a více si myslí, že vědí, že byl přijat antidiskriminační zákon. V této otázce je velmi častá odpověď NEVÍM, nejčastěji ve věkové kategorii 41-50 let.

Otázka 13.



Zdroj: vlastní výzkum

Na otázku, myslíte si, že se po přijetí antidiskriminačního zákona něco změnilo, většina odpověděla NE. U obou pohlaví převyšuje odpověď NE. ANO odpovědělo 20 žen a 8 mužů a NE 33 žen a 20 mužů. Nevěděli odpověď 13 žen a 10 mužů, tedy odpověď NEVÍM.



Zdroj: vlastní výzkum

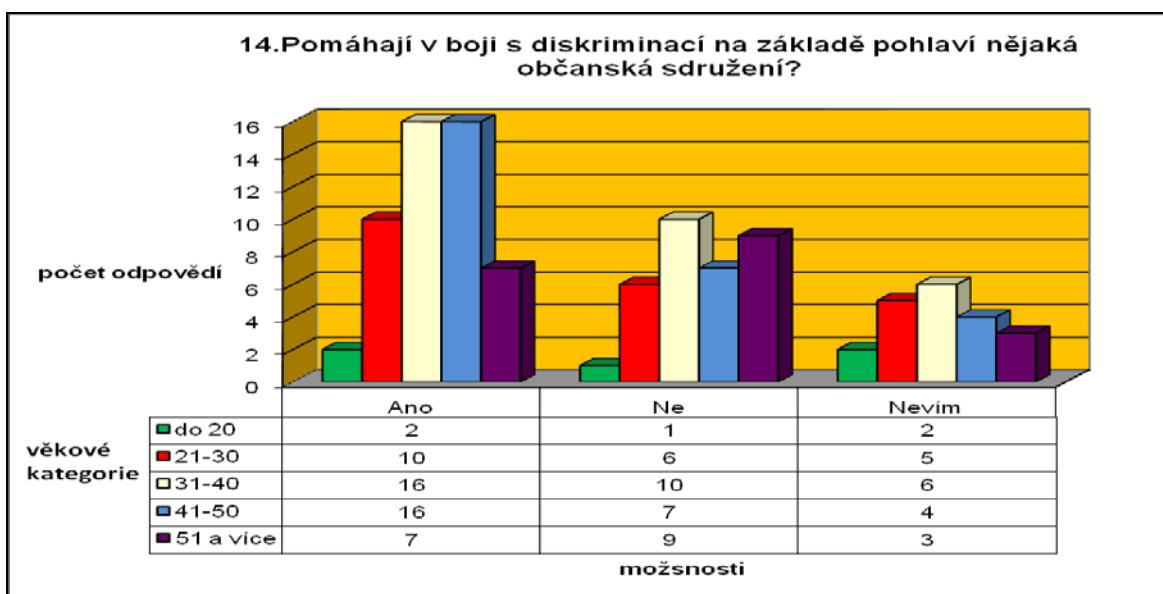
Odpověď ANO nejvíce vybrala kategorie 31-40 let. Odpověď NE nejvíce vybraly kategorie 41-50 let. V kategorii do 20 let je vyrovnaná četností odpovědí. V ostatních kategoriích převyšuje odpověď NE nad odpovědí ANO. Z celého výzkumu se v této odpovědi nejvíce vyskytuje odpověď NEVÍM, nejčastěji v kategorii 51 a více.

Otázka14.



Zdroj: vlastní výzkum

Na otázku, pomáhají v boji s diskriminací na základě pohlaví nějaká občanská sdružení, odpověděla většina ANO. ANO odpovědělo 33 žen a 18 mužů a NE 25 žen a 8 mužů. Nevěděli odpovědět 8 žen a 12 mužů, tedy odpověď NEVÍM.



Zdroj: vlastní výzkum

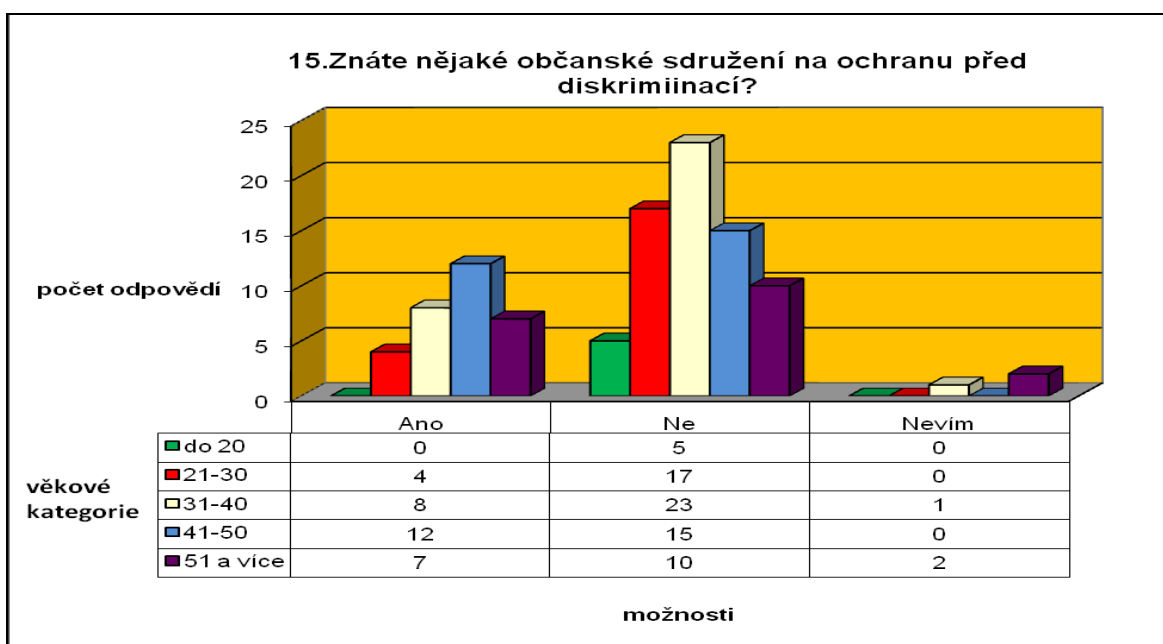
Odpověď ANO nejvíce vybraly kategorie 31-40 let a 41-50 let. Odpověď NE nejvíce vybrala kategorie 31-40 let. V kategoriích do 20 let, 21-30 let 31-40 let a 41-50 let převyšuje odpověď ANO nad odpovědí NE. Jen v kategorii 51 a více si spíše respondenti vybrali odpověď, že v diskriminaci na základě pohlaví nepomáhají žádná občanská sdružení. V této otázce je velmi častá odpověď NEVÍM, nejvíce v kategorii 31-40 let.

Otázka 15.



Zdroj: vlastní výzkum

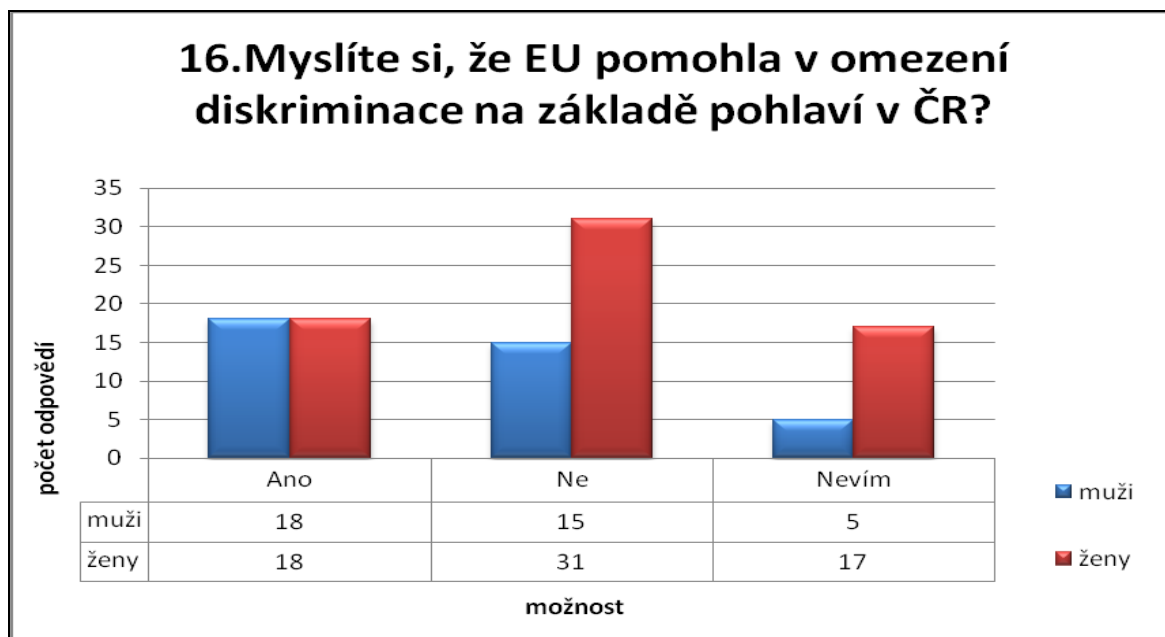
Na otázku, znáte nějaká občanská sdružení na ochranu před diskriminací, bylo překvapivé, že poprvní otázce týkající se občanských sdružení (předchozí otázka), kdy vyšlo, že respondenti si myslí, že v diskriminaci pomáhají nějaká občanská sdružení, zde v této otázce napostá většina odpověděla u obou pohlaví, že žádné sdružení nezná. Pokud zmínili nějaké sdružení, bylo to jen sdružení Gender studies. ANO odpovědělo ano 25 žen a 6 mužů a NE 40 žen a 30 mužů. Nevěděla odpověď 1 žena a 2 muži, tedy odpověď NEVÍM.



Zdroj: vlastní výzkum

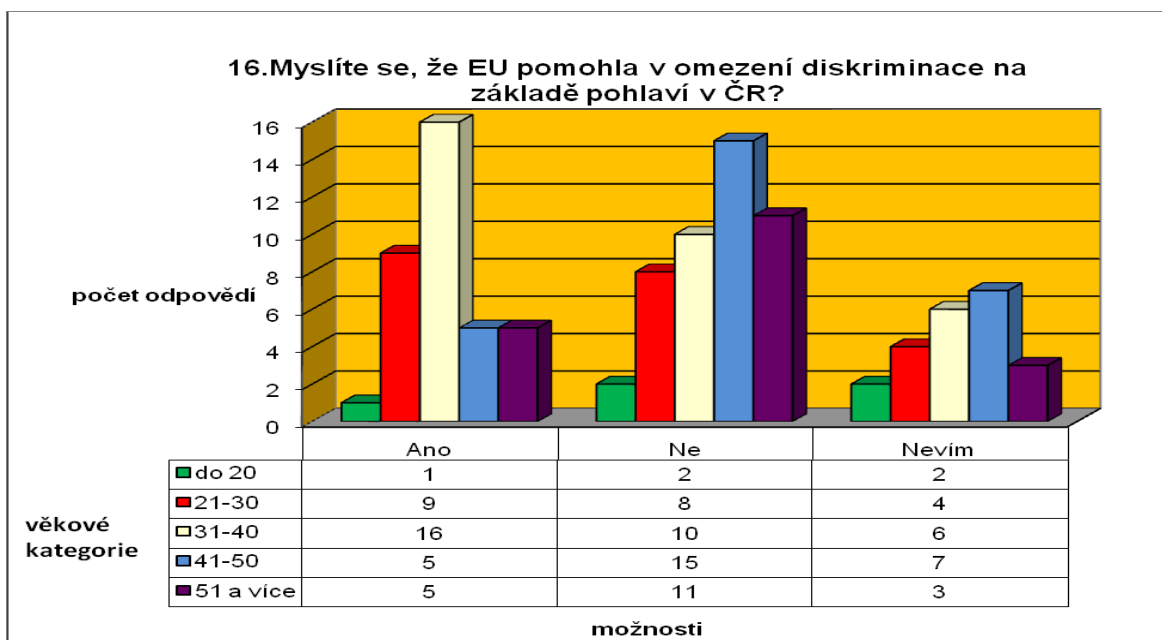
Odpověď ANO nejvíce vybrala kategorie 41-50 let. Odpověď NE nejvíce vybrala kategorie 31-40 let. Ve všech věkových kategoriích převyšuje odpověď NE nad odpovědí ANO. Všichni v kategorii do 20 let odpověděli NE. NEVÍM odpovědělo nejvíce respondentů v kategorii 51 a více.

Otázka 16.



Zdroj: vlastní výzkum

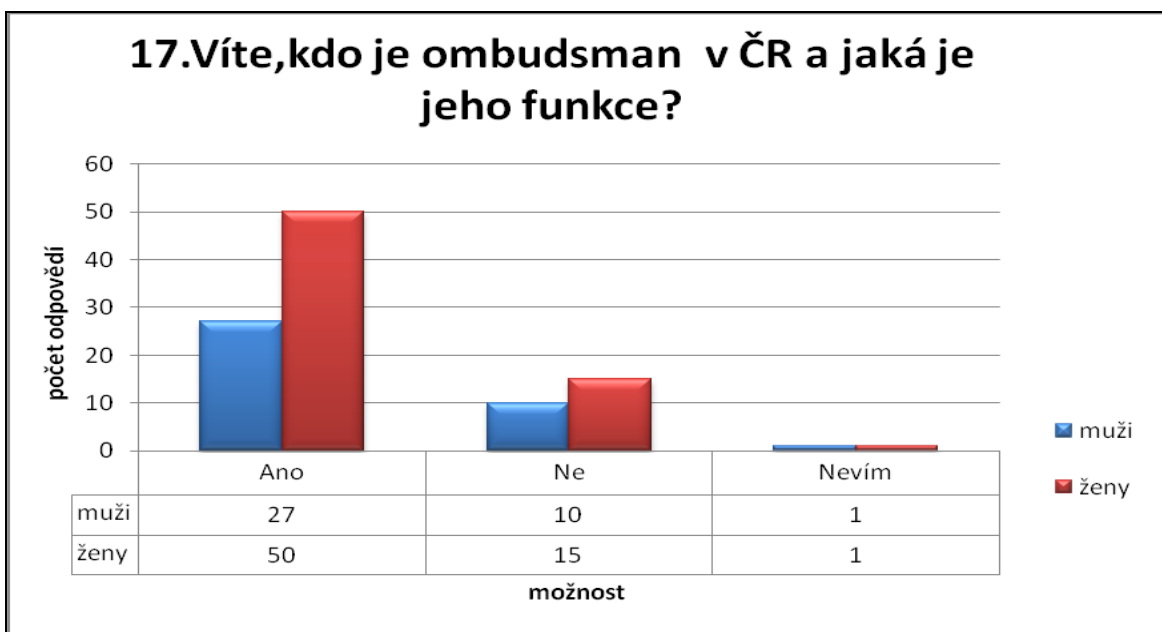
Na otázku, myslíte si, že EU pomohla v oblasti diskriminace na základě pohlaví v ČR, uvedlo odpověď ANO naprosto stejný počet respondentů, a to 18 u obou pohlaví. Muži odpověděli téměř stejným počtem odpovědí ANO a NE a ženy více odpověděly NE, ovšem celkově byla vyšší četnost odpovědi NE. ANO odpovědělo 18 žen a 18 mužů a NE 31 žen a 15 mužů. Nevěděli odpověď 17 žen a 5 mužů, tedy odpověď NEVÍM.



Zdroj: vlastní výzkum

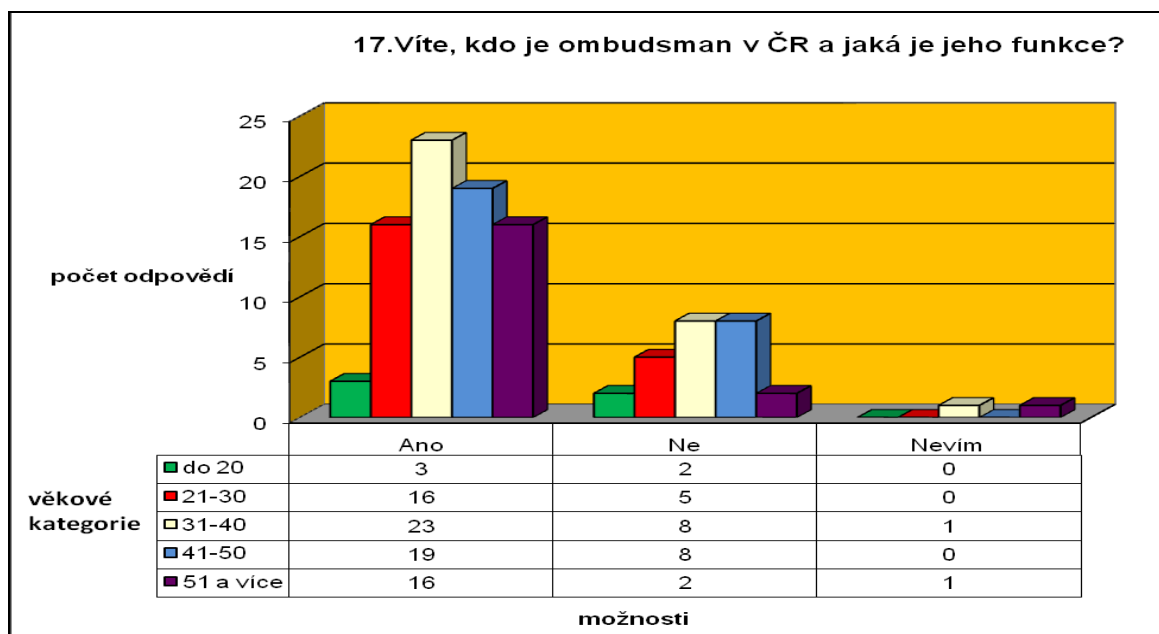
Odpověď ANO s obrovským nárůstem vybrala kategorie 31-40 let s počtem 16 respondentů. Odpověď NE nejvíce vybrala kategorie 41-50 let. V kategoriích 21-30 let a 31-40 let převyšuje odpověď ANO nad odpověď NE. V kategoriích do 20 let, 41-50 let a 51 a více si spíše vybrali respondenti odpověď, že EU nepomohla v oblasti diskriminace na základě pohlaví. V této otázce je velmi častá odpověď NEVÍM, nejvíce k kategorii 41-50 let.

Otázka 17.



Zdroj: vlastní výzkum

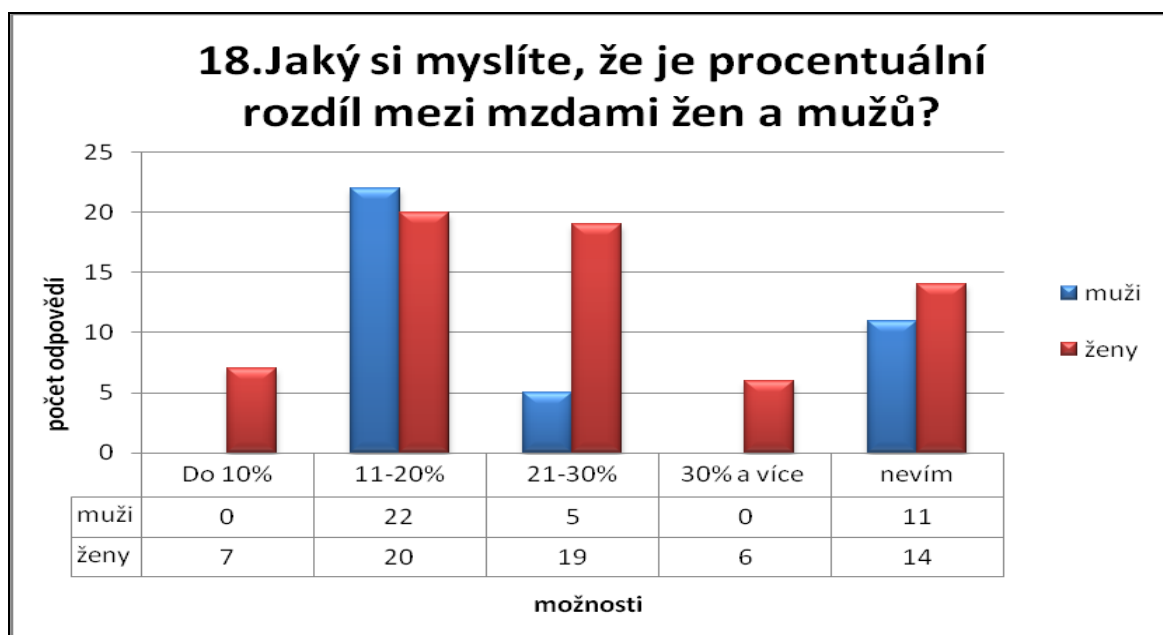
Na otázku, víte, kdo je ombudsman v ČR, drtivá většina odpověděla ANO. Odpověď ANO převyšuje u obou pohlaví. ANO odpovědělo 50 žen a 27 mužů a NE 15 žen a 10 mužů. Nevěděla odpovědět 1 žena a 1 muž, tedy zvolili odpověď NEVÍM.



Zdroj: vlastní výzkum

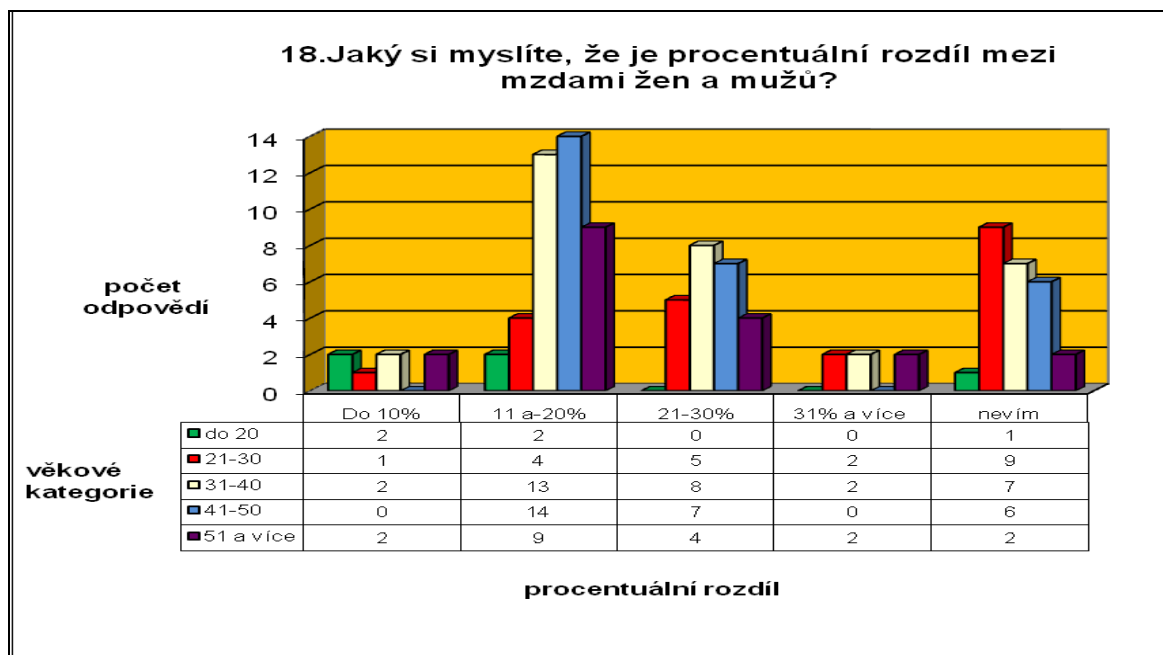
Odpověď ANO nejvíce vybrala kategorie 31-40 let. Odpověď NE nejvíce vybraly kategorie 31-40 let a 41-50 let. Ve všech kategoriích převyšuje odpověď ANO nad odpovědí NE.

Otázka 18.



Zdroj: vlastní výzkum

Na otázku, víte jaký je procentuální rozdíl mezi mzdami žen a mužů, do 10% odpovědělo 7 žen a žádný muž, 11-20% 20 žen a 22 mužů, 21-30% 19 žen a 5 mužů. 30% a více 6 žen a žádný muž. Nevěděli odpověď 14 žen a 11 mužů, tedy odpověď. Muži nejvíce odpověděli 11-20%, poté NEVÍM. Muži vůbec nevybrali kategorii do 10%, 30% a více. Ženy nejvíce vybraly 11-20% a poté 21-30% .



Zdroj: vlastní výzkum

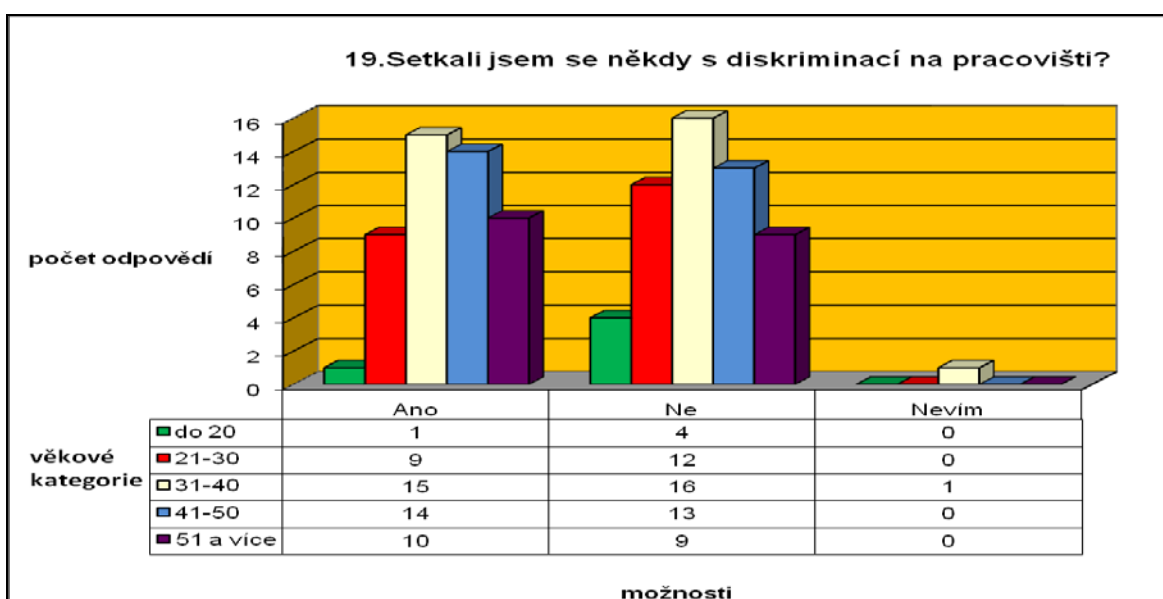
Procentuální rozdíl mezi mzdami žen a mužů do 10% nejvíce vybrali respondenti v kategoriích do 20 let, 31-40 let a 51 a více. Procentuální rozdíl 11-20% nejvíce vybrali v kategorii 41-50 let. Procentuální rozdíl 21-30% nejvíce vybrali v kategorii 31-40 let. Procentuální rozdíl 31% a více nejvíce vybrali v kategorii 21-30 let, 31-40 let a 51 a více. Vyskytlo se hodně odpovědí NEVÍM nejvíce v kategorii 21-30 let.

Otázka 19.



Zdroj: vlastní výzkum

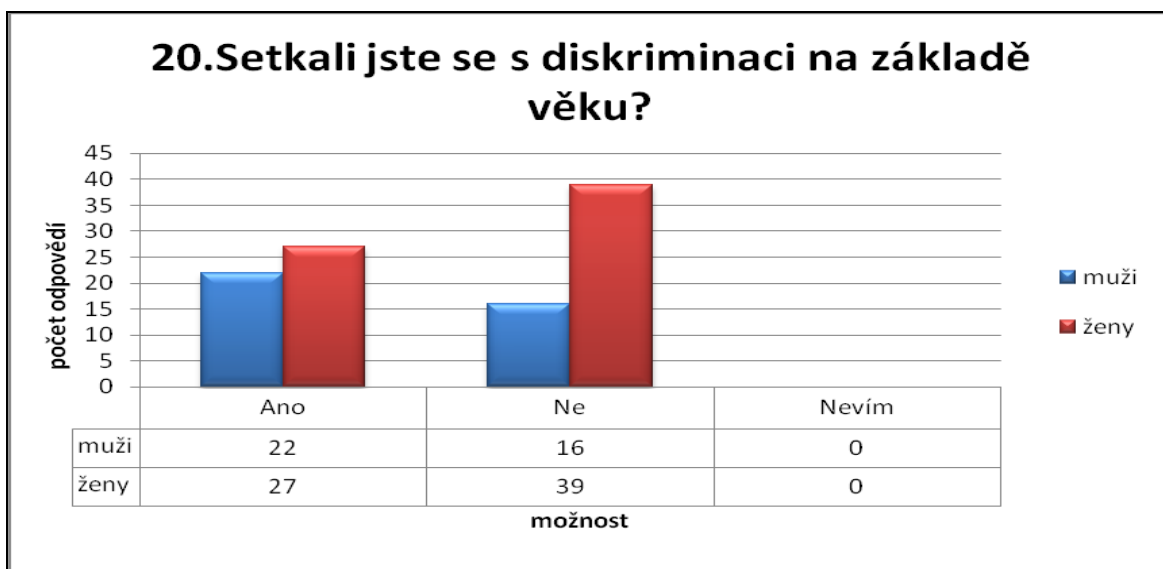
Na otázku, setkali jste se někdy s diskriminací na pracovišti, je z celkového pohledu velmi vyrovnané s ohledem k četnosti odpovědí. Ženy odpověděly výrazně více ANO a muži NE. ANO odpovědělo 37 žen a 12 mužů a NE 29 žen a 25 mužů. Nevěděl odpovědět 1 muž, tedy zvolil odpověď NEVÍM.



Zdroj: vlastní výzkum

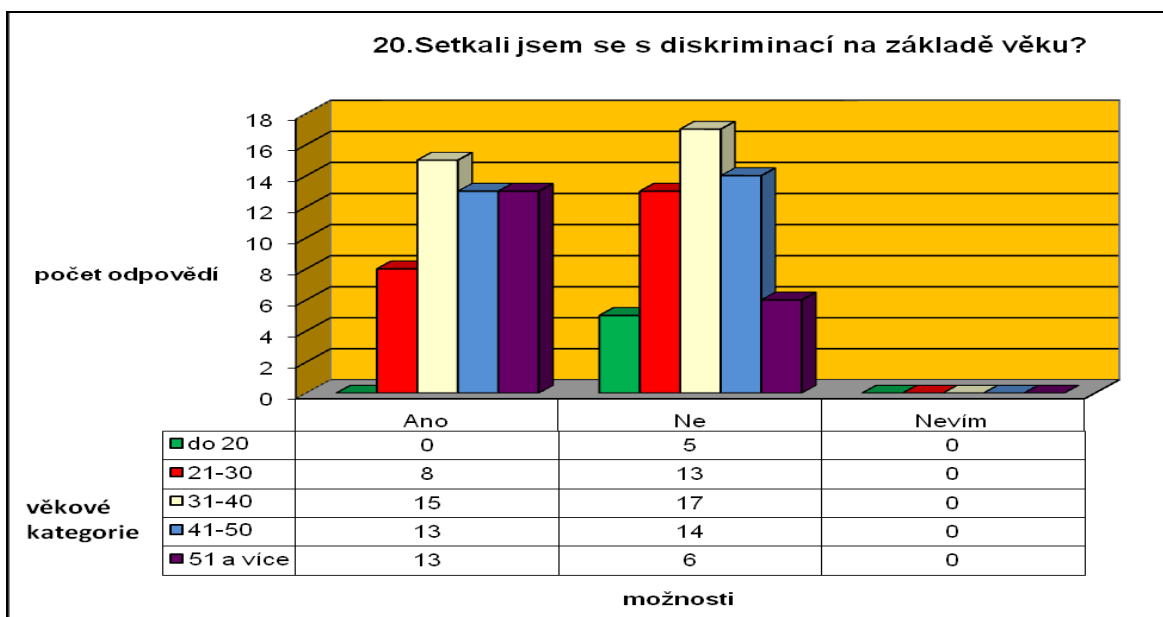
Odpověď ANO s vybrala nejvíce kategorie 31-40 let. Odpověď NE nejvíce vybrala také kategorie 31-40 let. V kategoriích 41-50 let a 51 a více převyšuje odpověď ANO nad odpovědí NE. V kategoriích do 20 let, 21-30 let a 31-40 let si spíše vybrali odpověď, že se nikdy neseťkali s diskriminací na pracovišti. Odpověď NEVÍM byla nejvíce v kategorii 31-40 let.

Otázka 20.



Zdroj: vlastní výzkum

Na otázku, setkali jste se někdy s diskriminací na základě věku, ženy odpověděly výrazně více NE a muži ANO. ANO odpovědělo 27 žen a 22 mužů a NE 39 žen a 16 mužů.



Zdroj: vlastní výzkum

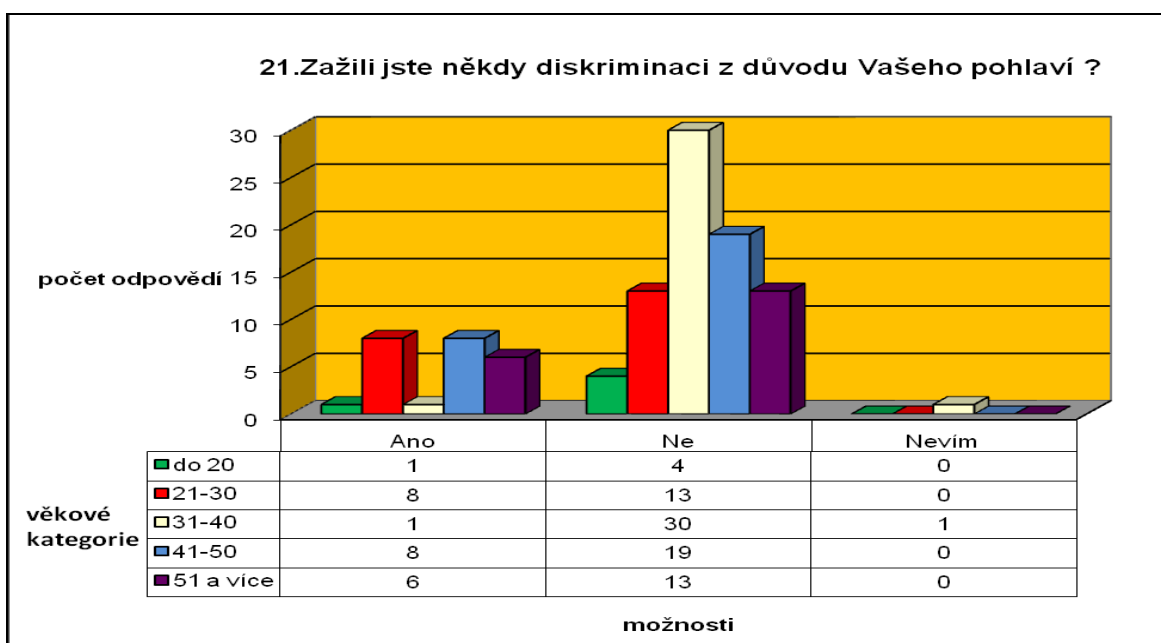
Odpověď ANO vybrala nejvíce kategorie 31-40 let. Odpověď NE nejvíce vybrala také kategorie 31-40 let. V kategoriích do 20 let, 21-30 let, 31-40 let a 41-50 let převyšuje odpověď ANO nad odpovědí NE. V kategoriích 51 a více let si spíše vybrali respondenti odpověď, že se nikdy nesetkali s diskriminací na základě věku.

Otázka 21.



Zdroj: vlastní výzkum

Na otázku zažili jste někdy diskriminaci z důvodu Vašeho pohlaví, odpověděla většina obou pohlaví odpověď NE. ANO odpovědělo 20 žen a 4 mužů a NE 46 žen a 33 mužů. Nevěděl odpověď 1 muž, tedy zvolil odpověď NEVÍM.



Zdroj: vlastní výzkum

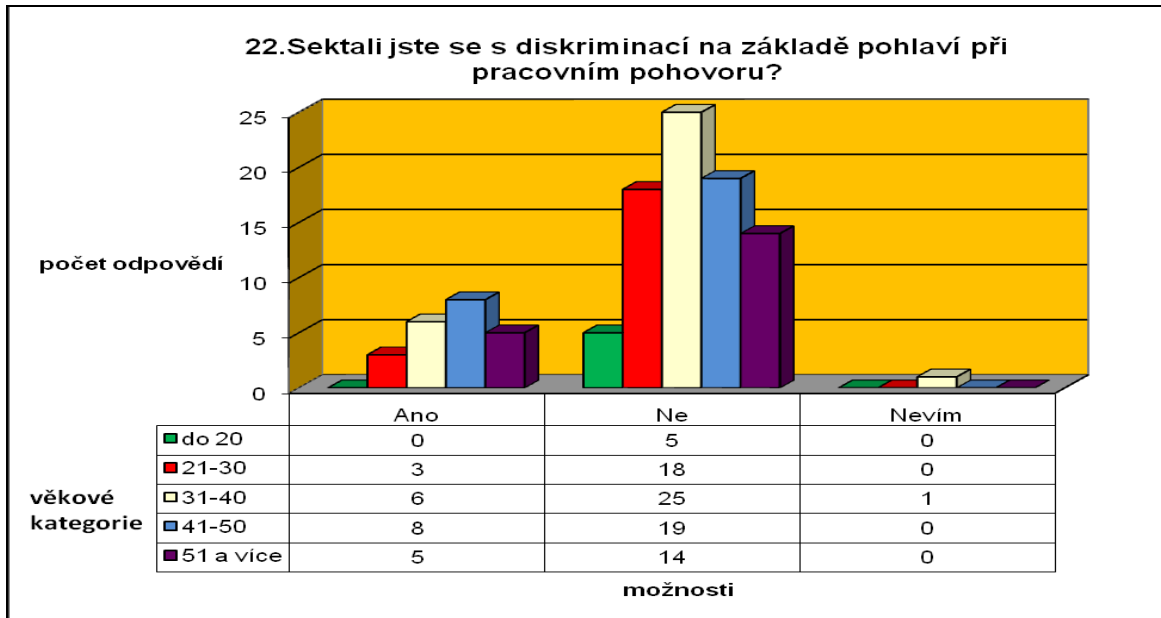
Odpověď ANO nejvíce vybrali respondenti ve věkových kategoriích 21-30 let a 41-50 let. Odpověď NE nejvíce vybrala téměř celá kategorie 31-40 let. Ve všech kategoriích převyšuje odpověď NE nad odpovědí ANO.

Otázka 22.



Zdroj: vlastní výzkum

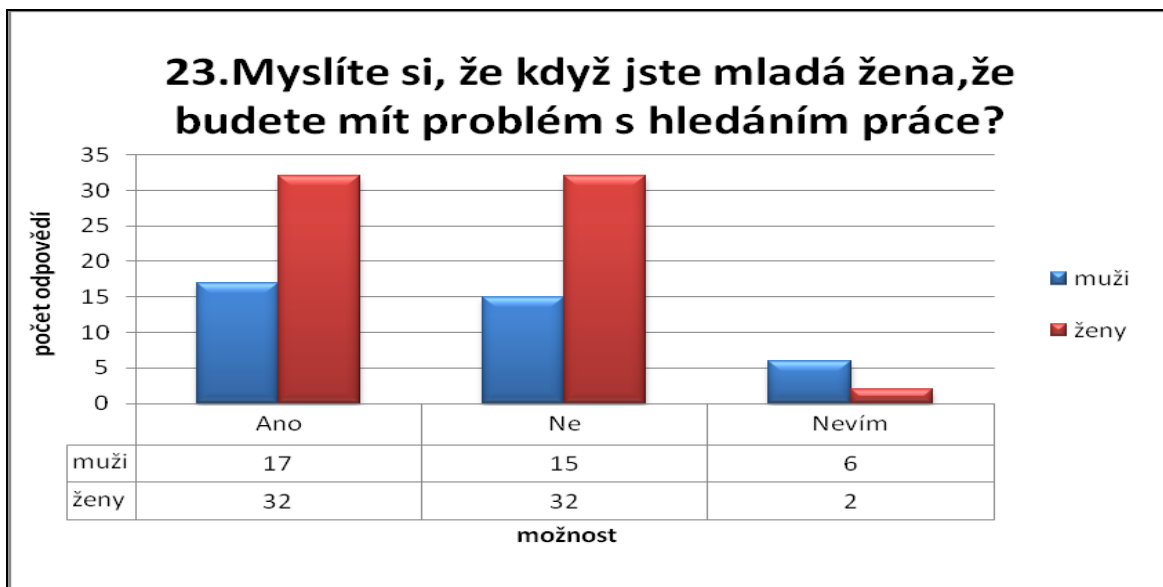
Na otázku, setkali jste se s diskriminací na základě pohlaví při pracovním pohovoru, odpověděla většina obou pohlaví odpověď NE. ANO odpovědělo 16 žen a 6 mužů a NE 49 žen a 32 mužů. Nevěděla odpověď 1 žena, tedy odpověď NEVÍM.



Zdroj: vlastní výzkum

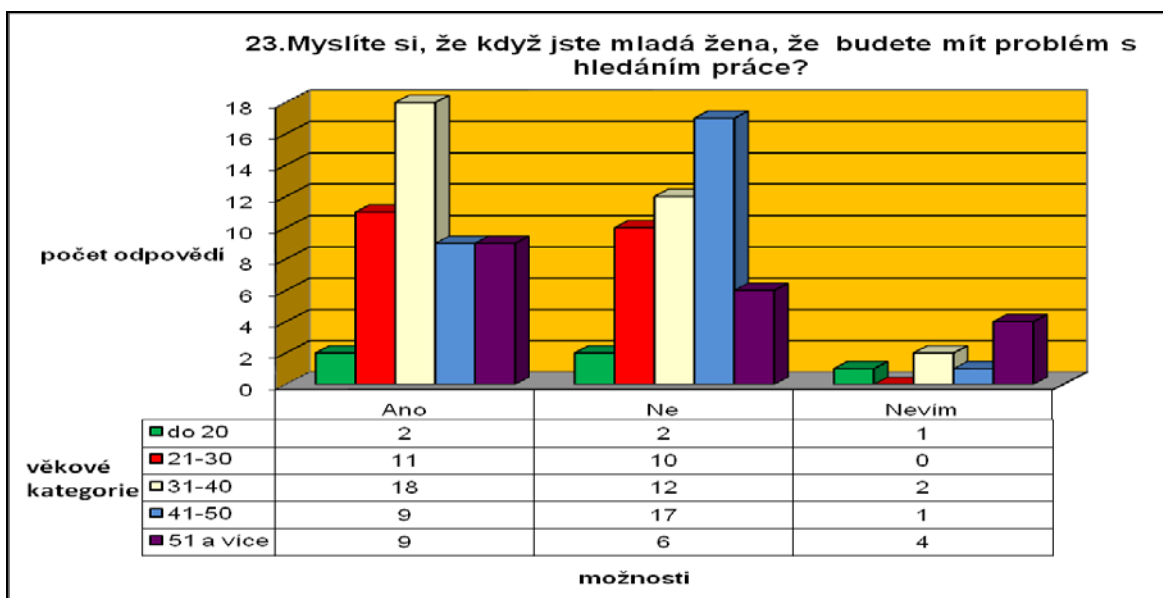
Odpověď ANO nejvíce vybrali v kategoriích 41-50 let. Odpověď NE nejvíce vybrala téměř většina kategorie 31-40 let a celá kategorie do 20 let vybrala odpověď NE. Ve všech kategoriích převyšuje odpověď NE nad odpovědí ANO.

Otázka 23.



Zdroj: vlastní výzkum

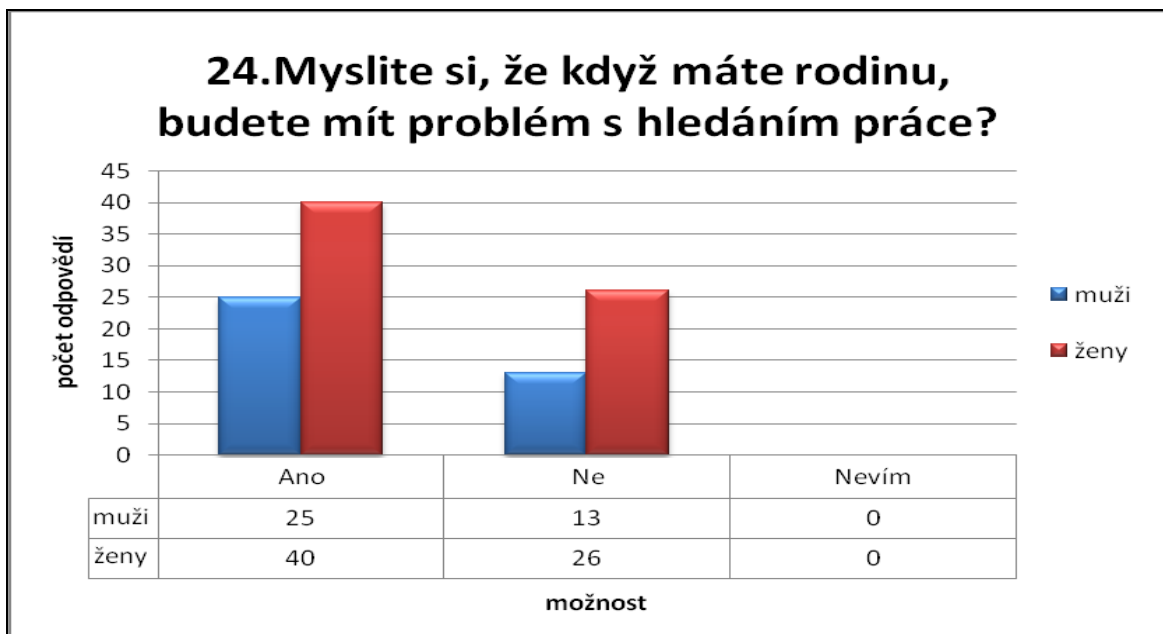
Na otázku, myslíte si, že když jste mladá žena, že budete mít problém s hledáním práce, ženy i muži téměř přesně rozdělili odpovědi mezi ANO a NE. ANO odpovědělo 32 žen a 17 mužů a NE 32 žen a 15 mužů. Nevěděli odpověď 2 ženy a 6 mužů, tedy odpověď NEVÍM.



Zdroj: vlastní výzkum

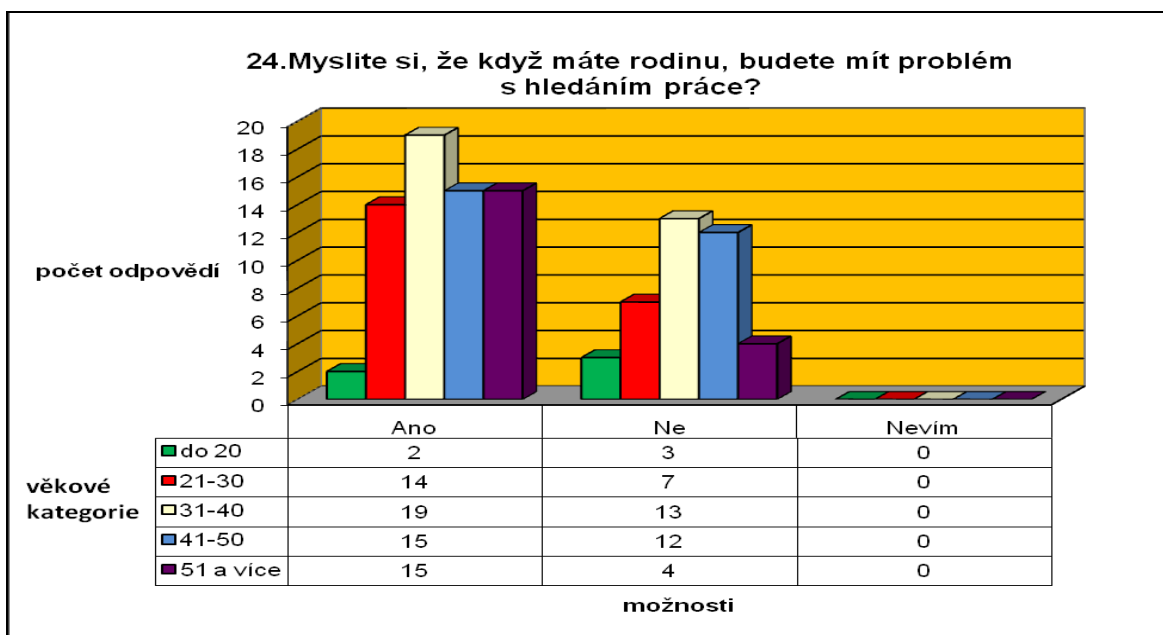
Odpověď ANO s obrovským náskokem vybrala kategorie 31-40 let. Odpověď NE nejvíce vybrala kategorie 41-50 let. V kategoriích 21-30 let, 31-40 let a 51 a více převyšuje odpověď ANO nad odpovědí NE. V kategorii 41-50 let byla spíše vybrána odpověď, že mladá žena nebude mít problém s hledáním práce. V kategorii do 20 let byly odpovědi vyvážené. Odpověď NEVÍM byla nejvíce v kategorii 51 a více.

Otázka 24.



Zdroj: vlastní výzkum

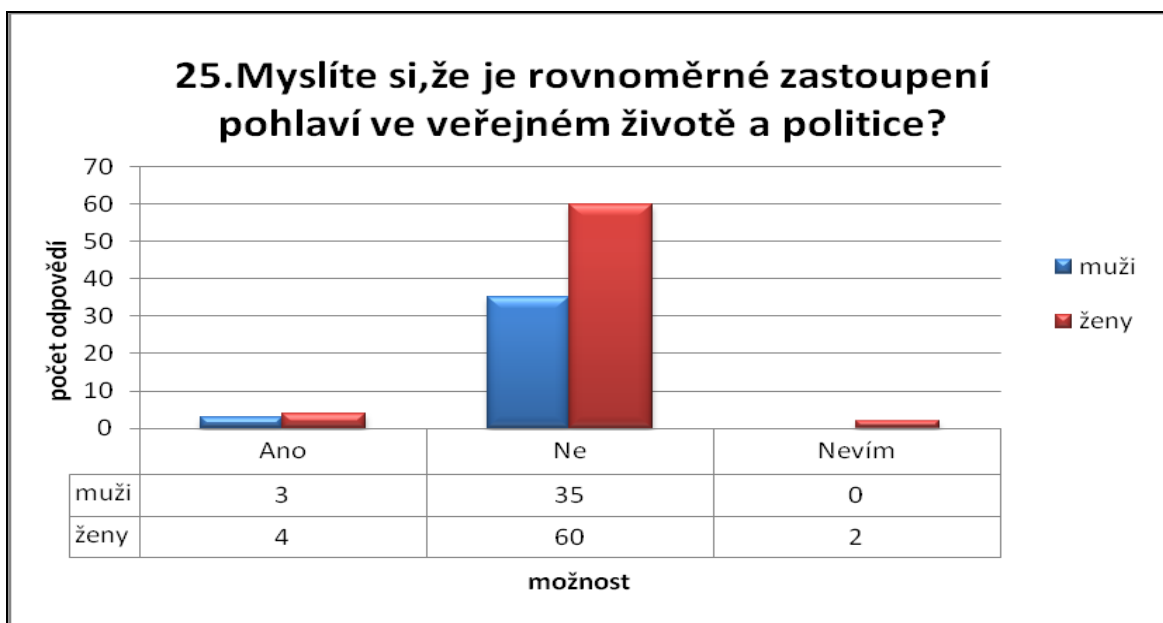
Na otázku, myslíte si, že když máte rodinu, budete mít problém s hledáním práce, v obou pohlavích si vybrali respondenti spíše odpověď ANO. ANO odpovědělo 40 žen a 25 mužů a NE 26 žen a 13 mužů.



Zdroj: vlastní výzkum

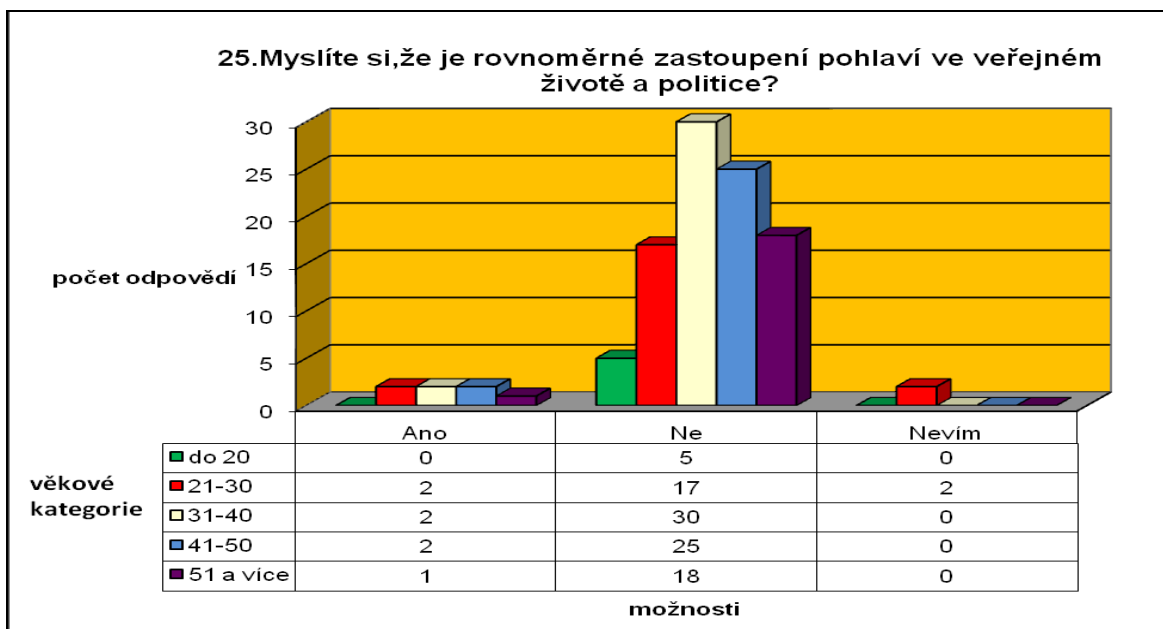
Odpověď ANO nejvíce vybrala kategorie 31-40 let. Odpověď NE nejvíce vybrala také kategorie 31-40 let. V kategoriích 21-30 let, 31-40 let, 41-50 let a 51 a více převyšuje odpověď ANO nad odpovědí NE. V kategorii do 20 let si spíše myslí, že nemůže vzniknout problém s hledáním práce pokud máte rodinu.

Otázka 25.



Zdroj: vlastní výzkum

Na otázku, myslíte si, že je rovnoměrné zastoupení pohlaví ve veřejném životě a politice, naprostá většina odpovědí obou pohlaví byla NE. ANO odpovědělo 4 žen a 3 mužů a NE 60 žen a 35 mužů. Nevěděla odpověď 1 žena, tedy odpověď NEVÍM.



Zdroj: vlastní výzkum

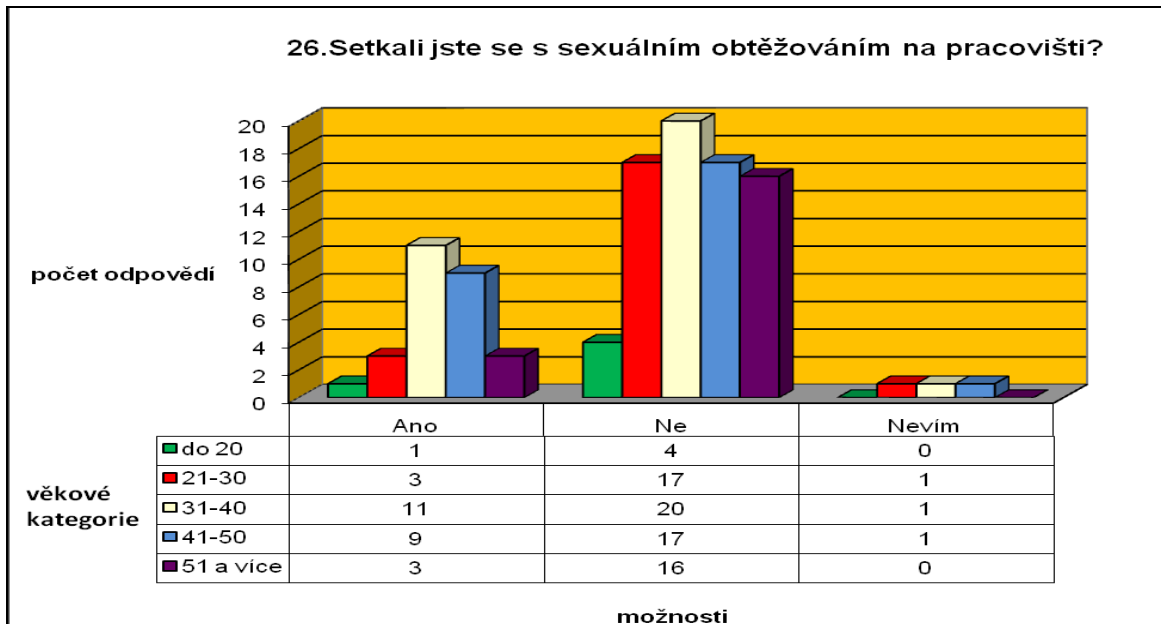
Odpověď ANO nejvíce vybrali v kategoriích 21-30 let, 31-40 let a 41-50 let. Odpověď NE nejvíce vybrala kategorie 31-40 let. Ve všech kategoriích převyšuje odpověď NE nad odpovědí ANO.

Otázka 26.



Zdroj: vlastní výzkum

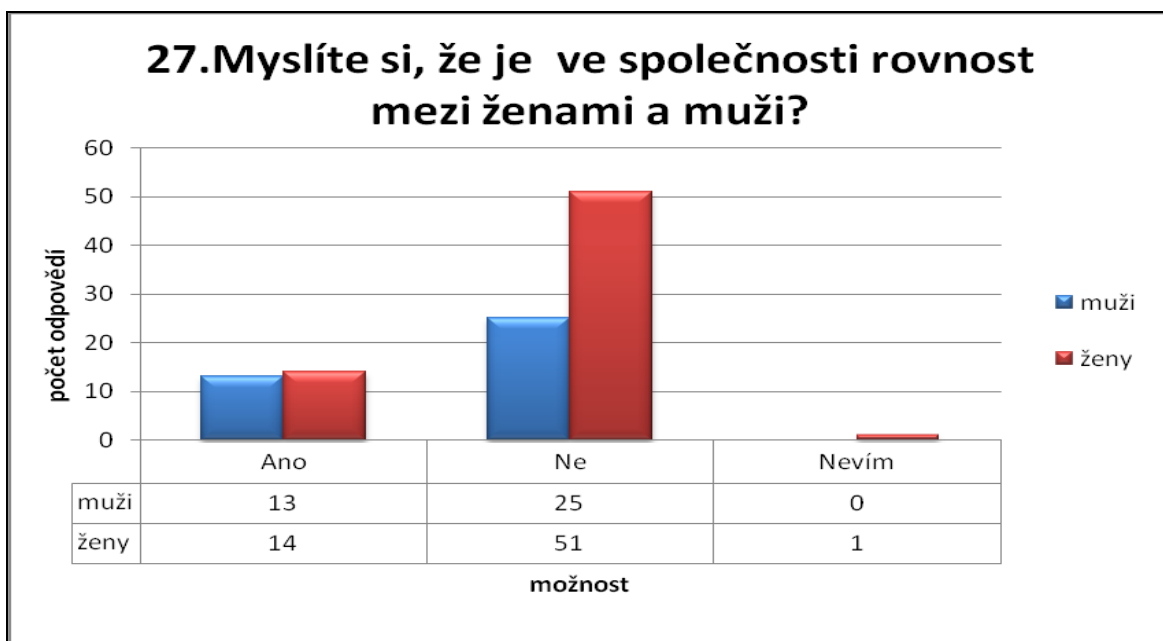
Na otázku, setkali jste se s sexuálním obtěžováním na pracovišti, většina obou pohlaví odpověděla NE. ANO odpovědělo 18 žen a 9 mužů a NE 46 žen a 28 mužů. Nevěděli odpověď 2 ženy a 1 muž, tedy odpověď NEVÍM.



Zdroj: vlastní výzkum

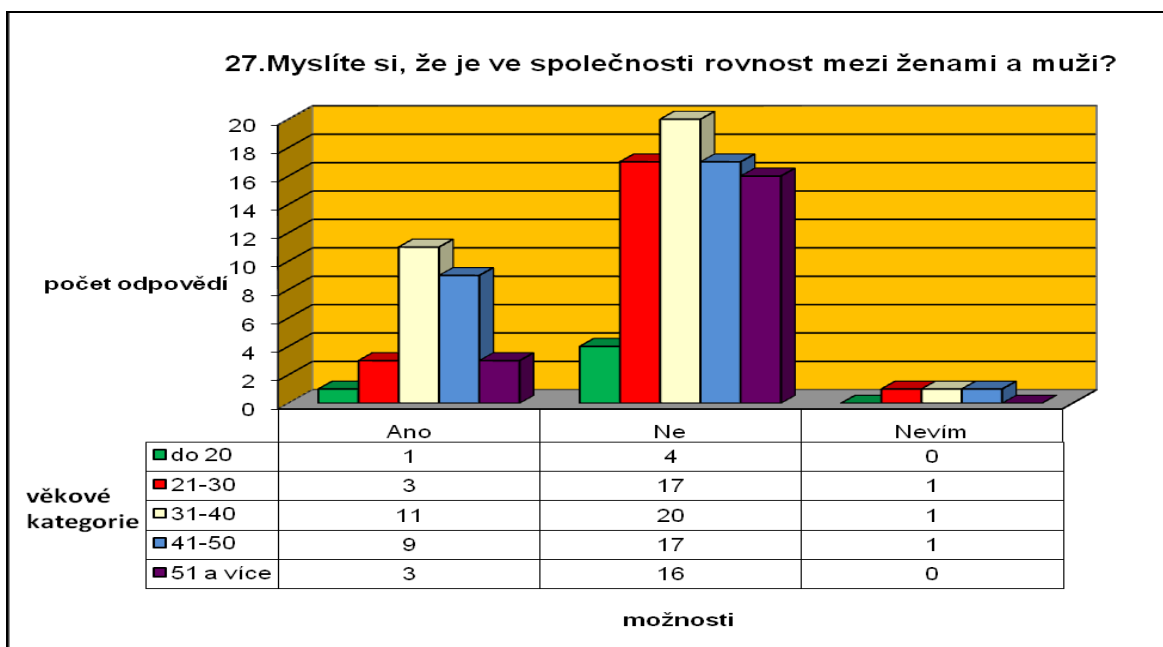
Odpověď ANO nejvíce vybrala kategorie 31-40 let. Odpověď NE nejvíce vybrala také kategorie 31-40 let. Ve všech věkové kategoriích převyšuje odpověď NE nad odpovědí ANO.

Otázka 27.



Zdroj: vlastní výzkum

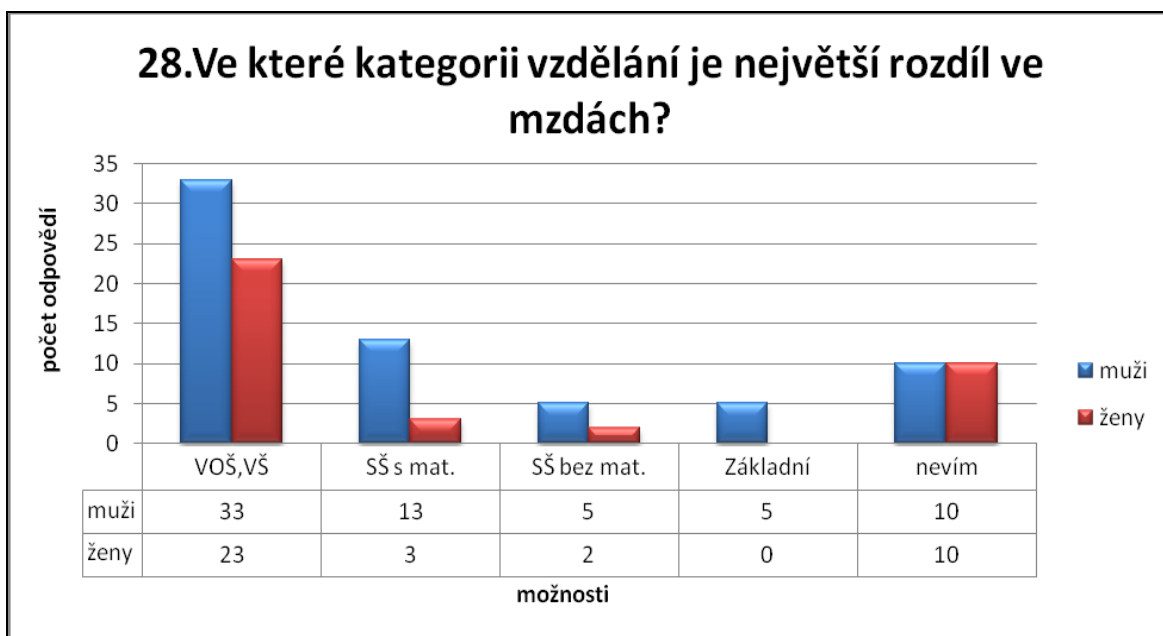
Na otázku myslíte si, že je ve společnosti rovnost mezi ženami a muži, většina odpověděla NE. U odpovědi ANO byl počet odpovědí u obou pohlaví vyrovnaný. ANO odpovědělo 14 žen a 13 mužů a NE 51 žen a 25 mužů. Nevěděla odpověď 1 žena, tedy odpověď NEVÍM.



Zdroj: vlastní výzkum

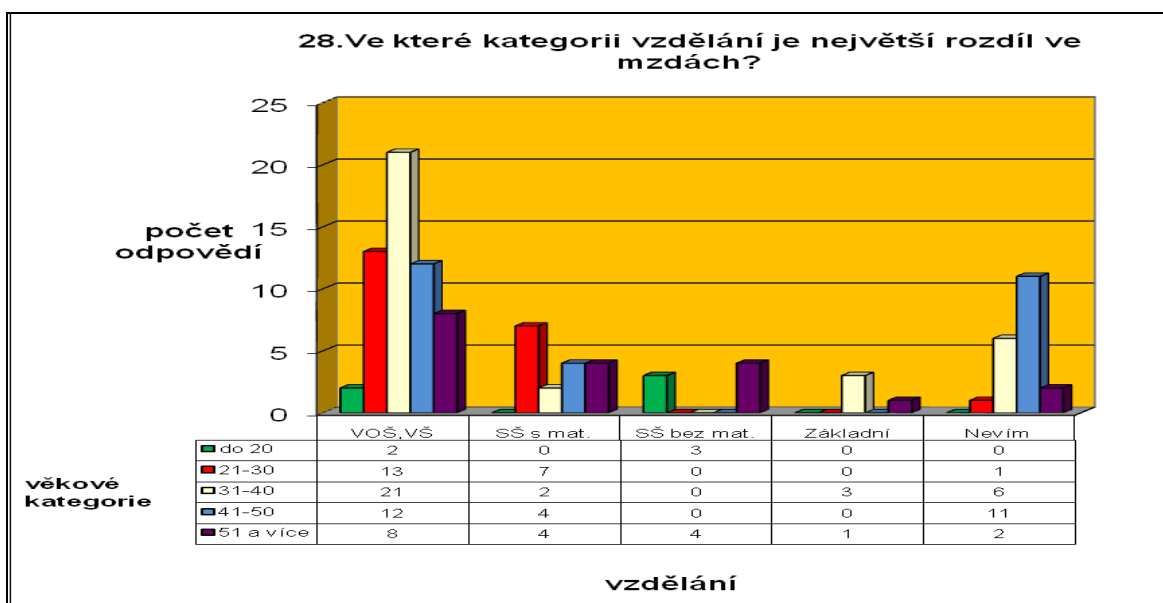
Odpověď ANO nejvíce vybrala kategorie 31-40 let. Odpověď NE nejvíce vybrala také kategorie 31-40 let. Ve všech kategoriích převyšuje odpověď NE nad odpovědí ANO.

Otázka 28.



Zdroj: vlastní výzkum

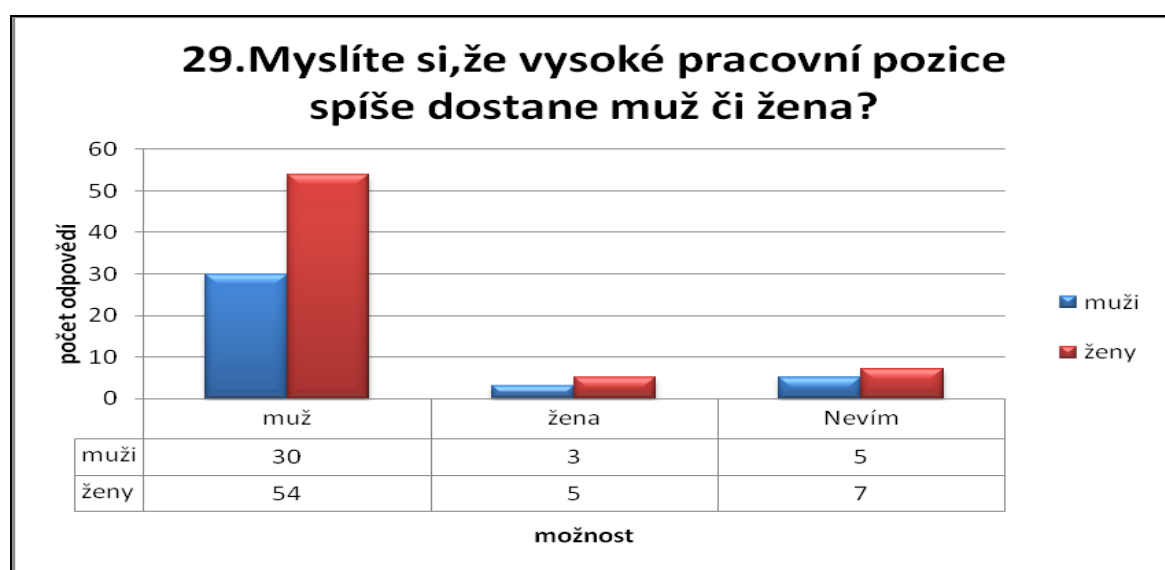
Na otázku, ve které kategorii vzdělání je největší rozdíl ve mzdách, většina odpovědí obou pohlaví byla se vzděláním vyšší odborné, vysokoškolské (VOŠ, VŠ). V celku zásadní zastoupení v odpovědích mužů měla odpověď SŠ s maturitou. V kategorii vzdělání vyšší odborné a vysokoškolské odpovědělo 23 žen a 33 mužů, v kategorii středoskolské s maturitou (SŠ s mat.) byla zastoupeny 3 ženy a 13 mužů. V kategorii středoškolské bez maturity (SŠ bez mat.) 2 ženy a 5 mužů a v kategorii se základním vzděláním 5 mužů. Nevědělo odpověď 10 žen a 10 mužů, tedy odpověď NEVÍM.



Zdroj: vlastní výzkum

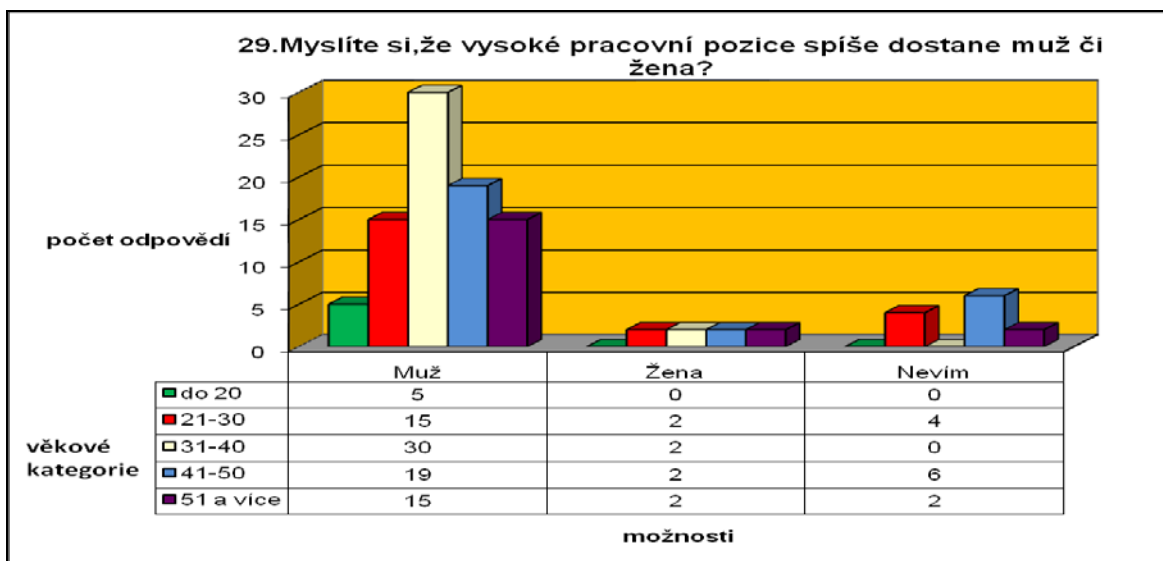
VOŠ, VŠ nejvíce vybrali respondenti v kategorii 31-40 let. SŠ s mat. nejvíce vybrali v kategorii 21-30 let. SŠ bez maturitou nejvíce vybrali v kategorii 51 a více. Základní nejvíce vybrali v kategorii 31-40 let. Nejvíce nevěděli v kategorii 41-50 let. Věková kategorii do 20 let hlavně vybrala VOŠ, VŠ a poté SŠ bez mat. Věková kategorii 21-30 let hlavně myslela VOŠ, VŠ a poté SŠ s mat. Věková kategorie 31-40 let hlavně myslela VOŠ, VŠ a poté nevěděli. Věková kategorii 41-50 let hlavně myslela VOŠ, VŠ a poté nevěděli. Věková kategorii 51 a více let hlavně myslela VOŠ, VŠ a poté SŠ bez mat.

Otázka 29.



Zdroj: vlastní výzkum

Na otázku, myslíte si, že vysoké pracovní pozice spíše dostane muž či žena, většina z obou pohlaví odpověděla muž. Odpověď MUŽ zvolilo 54 žen a 30 mužů a odpověď ŽENA zvolilo 5 žen a 3 mužů. Nevěděli odpověď 7 žen a 5 mužů, tedy odpověď NEVÍM.



Zdroj: vlastní výzkum

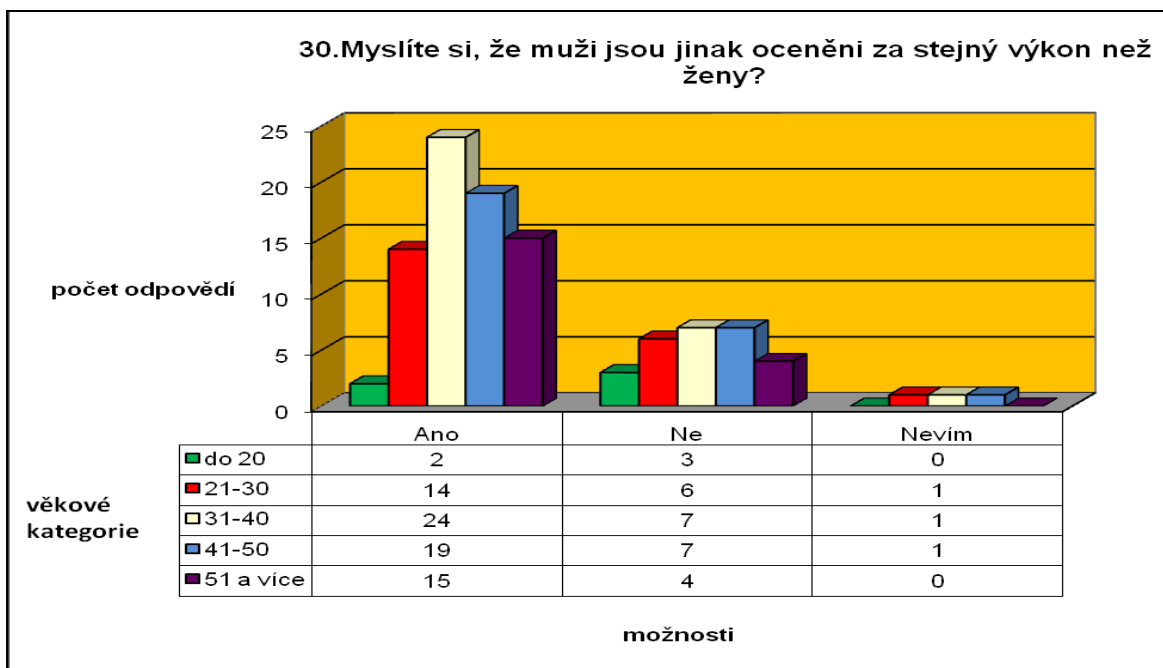
Odpověď ANO nejvíce vybrala kategorie 31-40 let. Odpověď NE měla nejvyšší četnost v několika kategoriích, a to 21-30 let, 31-40 let, 41-50 let, 51 a více let s odpovědí 2 respondentů. V kategoriích 21-30 let, 31-40 let, 41-50 let a 51 a více převyšuje odpověď muž nad odpověď žena. V kategorii do 20 let si všichni myslí, že vysoké pozice spíše dostane muž. NEVÍM nejvíce odpověděli v kategorii 41-50 let.

Otázka 30.



Zdroj: vlastní výzkum

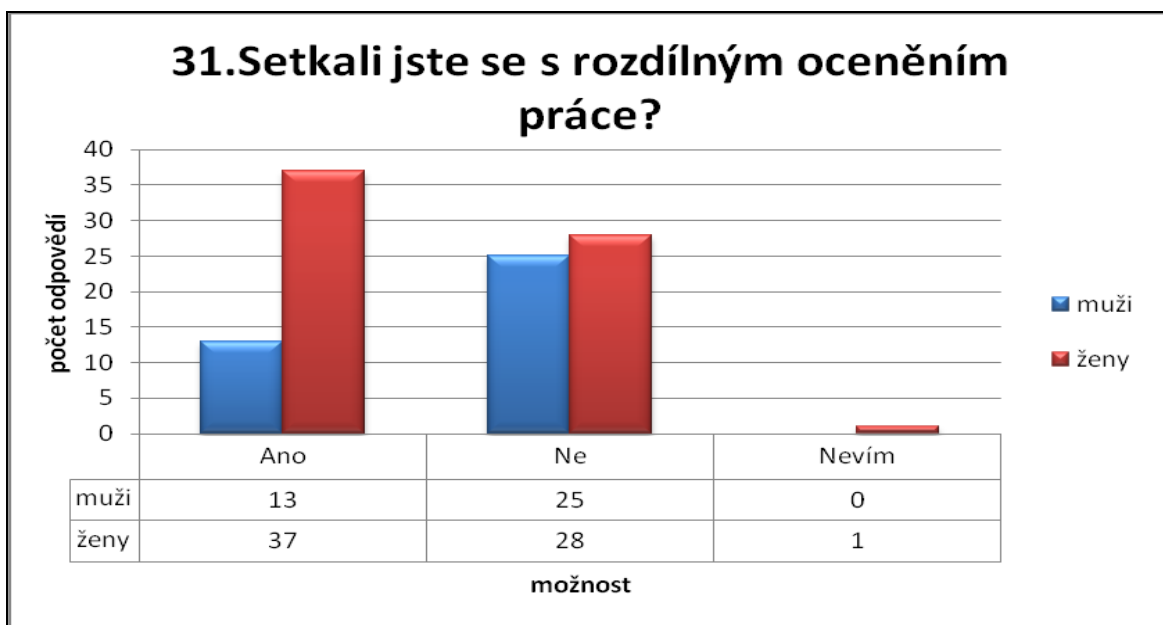
Na otázku, myslíte si, že muži jsou jinak oceněni za stejný výkon, většina obou pohlaví vybrala odpověď ANO. ANO odpovědělo 47 žen a 27 mužů a NE 16 žen a 11 mužů. Nevěděli odpověď 3 ženy a žádný muž, tedy zvolili odpověď NEVÍM.



Zdroj: vlastní výzkum

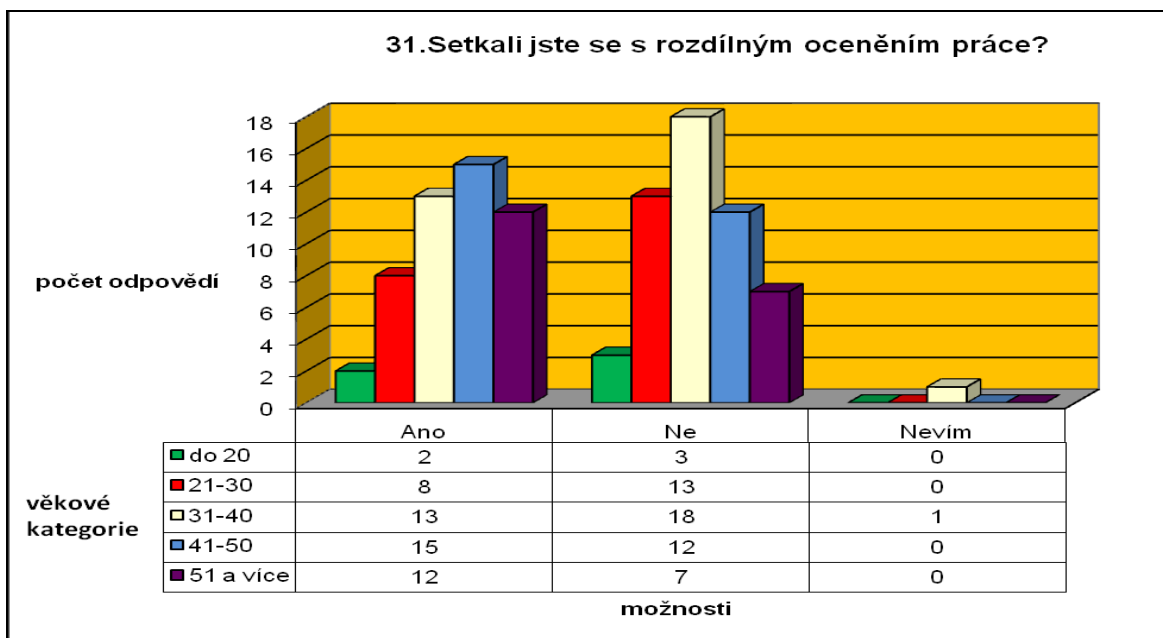
Odpověď ANO nejvíce vybrala kategorie 31-40 let. Odpověď NE měla nejvyšší četnost v několika kategoriích, a to 31-40 let a 41-50 let, a to s odpovědí 2 respondentů. V kategoriích 21-30 let, 31-40 let, 41-50 let a 51 a více převyšuje odpověď ANO nad odpovědí NE. V kategorii do 20 let si spíše myslí, že muži nejsou jinak oceněni za stejný výkon než ženy. NEVÍM nejvíce odpověděli v kategoriích 21-30 let, 31-40 let, 41-50 let.

Otázka 31.



Zdroj: vlastní výzkum

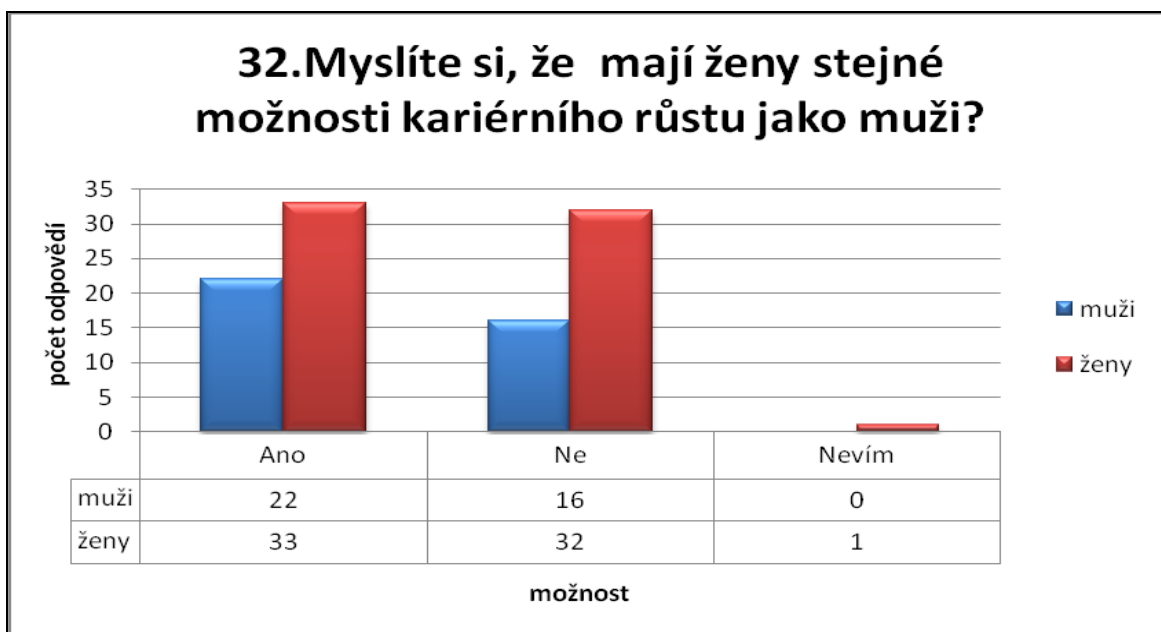
Na otázku, setkali jste se s rozdílným oceněním práce, ženy více odpověděly ANO a muži více odpověděli NE. ANO odpovědělo 37 žen a 13 mužů a NE 28 žen a 25 mužů. Nevěděl odpovědět 1 muž, tedy zvolil odpověď NEVÍM.



Zdroj: vlastní výzkum

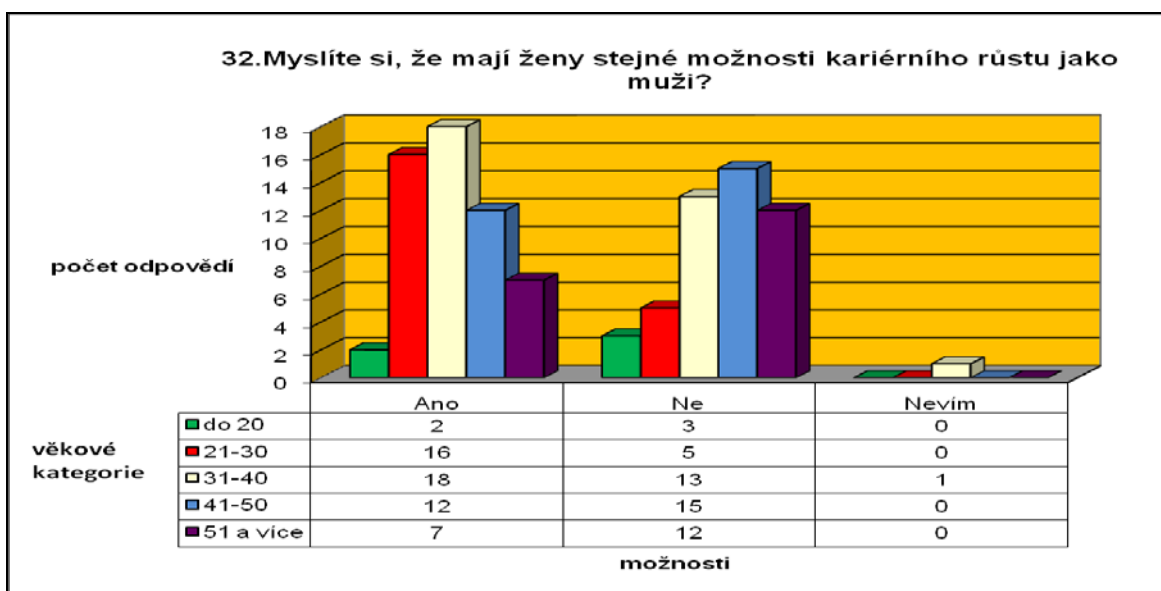
Odpověď ANO nejvíce vybrala kategorie 41-50 let. Odpověď NE nejvíce vybrala kategorie 31-40 let. V kategoriích do 20 let, 21-30 let a 31-40 let převyšuje odpověď NE nad odpovědí ANO. V kategorii do 41-50 let a 51 a více se setkali si rozdílným oceněním.

Otázka 32.



Zdroj: vlastní výzkum

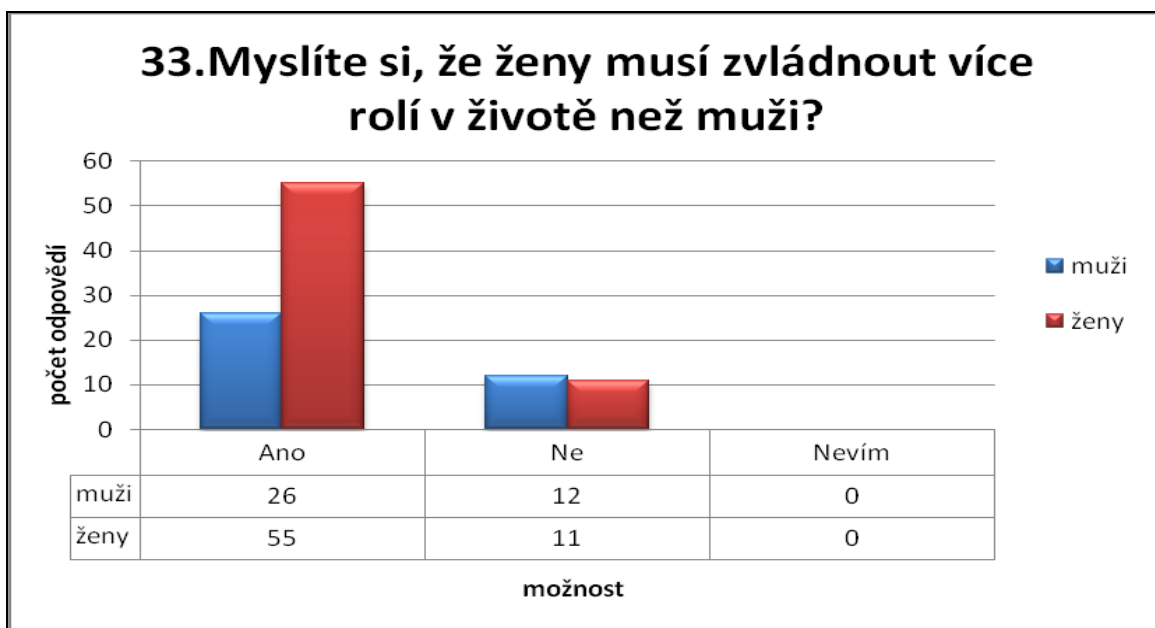
Na otázku, myslíte si, že mají ženy stejné možnosti kariérního růstu jako muži, ženy odpověděly velmi vyrovnaně zastoupení odpovědi ANO a NE. Větší početnost odpovědí má odpověď ANO. ANO odpovědělo 33 žen a 22 mužů a ne 32 žen a 16 mužů. Nevěděla odpověď 1 žena, tedy odpověď NEVÍM.



Zdroj: vlastní výzkum

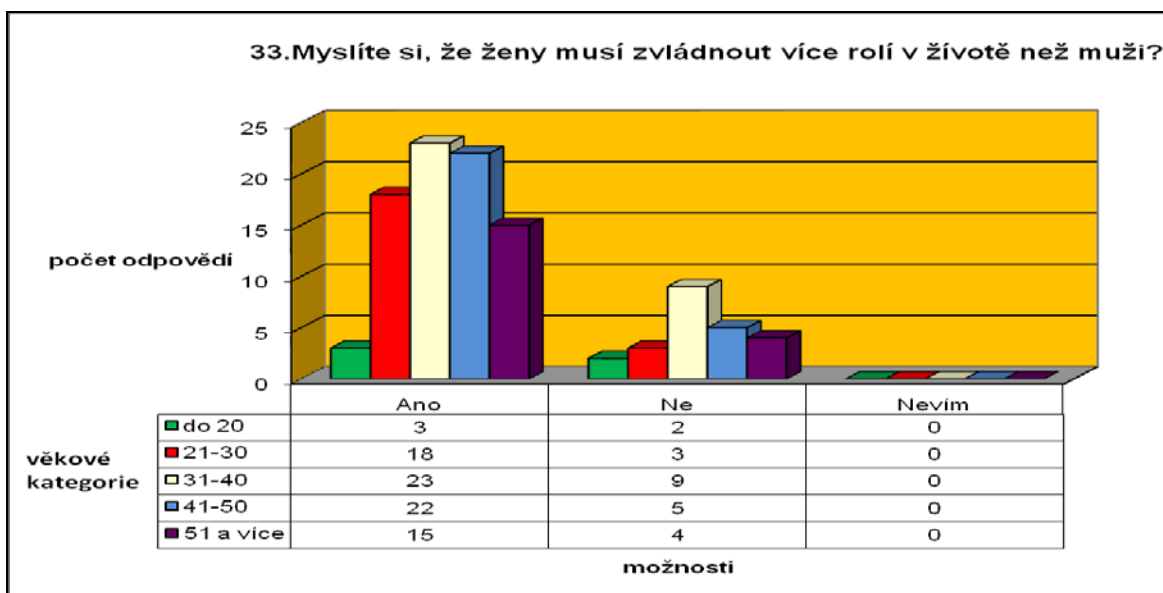
Odpověď ANO nejvíce vybrala kategorie 31-40 let. Odpověď NE nejvíce vybrala kategorie 41-50 let. V kategoriích 21-30 let a 31-40 let převyšuje odpověď ANO nad odpovědí NE. V kategorii do 20 let, 41-50 let a 51 a více převyšuje názor, že ženy nemají stejné možnosti kariérního růstu jako muži.

Otázka 33.



Zdroj: vlastní výzkum

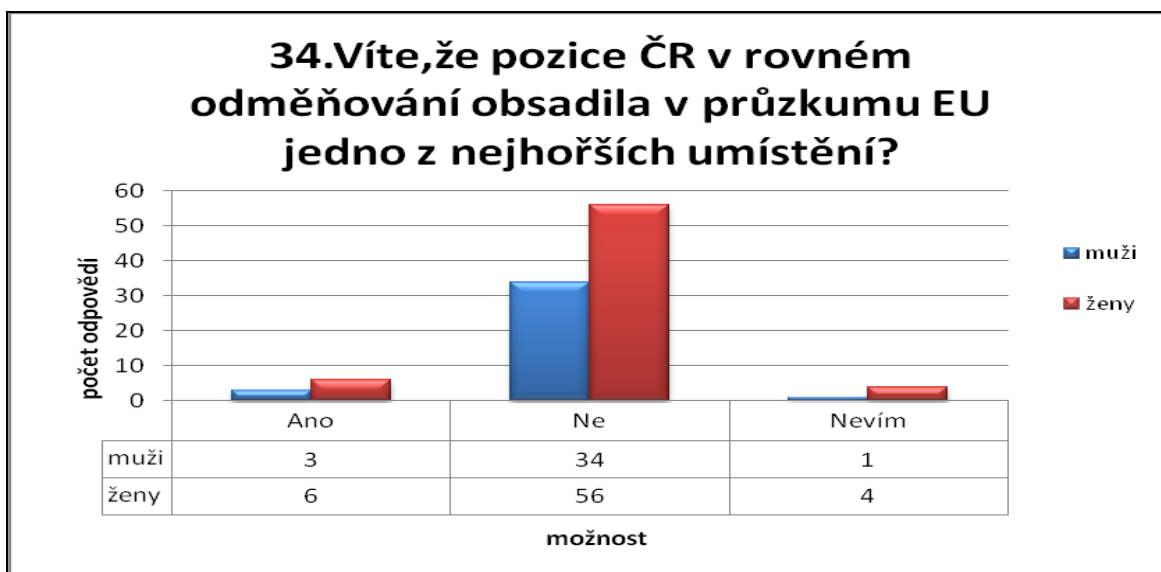
Na otázku, myslíte si, že ženy musí zvládnout více rolí v životě než muži, převyšovala u obou pohlaví odpověď ANO. Dokonce překvapivě i muži více odpověděli, že ženy toho musí zvládnout více. ANO odpovědělo 55 žen a 26 mužů a NE 11 žen a 12 mužů.



Zdroj: vlastní výzkum

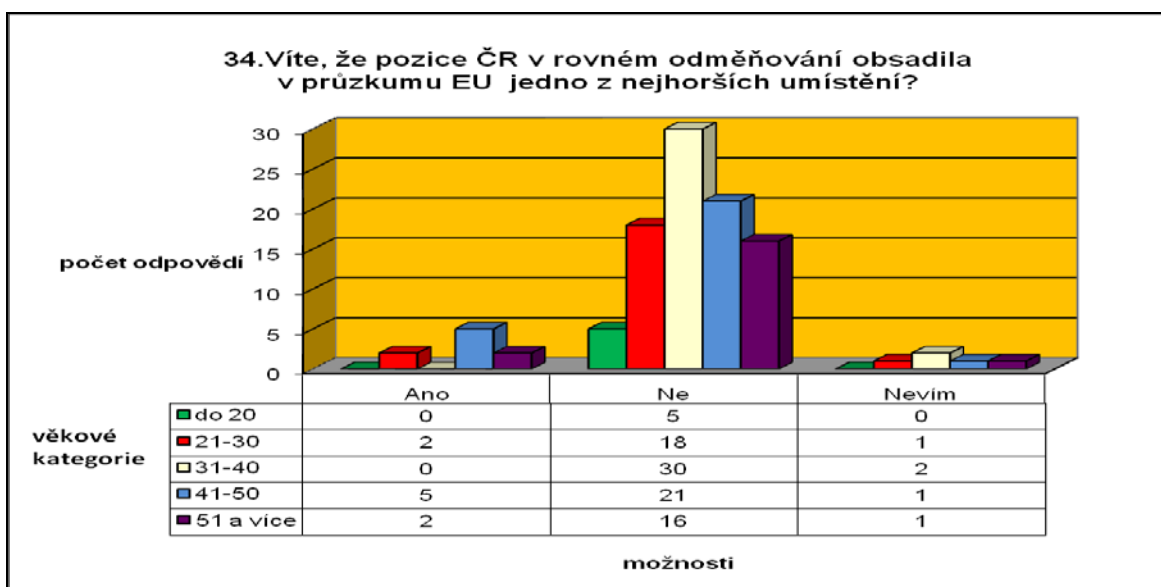
Odpověď ANO nejvíce vybrala kategorie 31-40 let. Odpověď NE nejvíce vybrala kategorie 31-40 let. Ve všech kategoriích převyšuje odpověď ANO nad odpovědí NE.

Otázka 34.



Zdroj: vlastní výzkum

Na otázku, víte, že pozice ČR v rovném odměňování obsadila v průzkumu EU jedno z nejhorší umístění, většina respondentů odpověděla NE. ANO odpovědělo 6 žen a 3 mužů a NE 56 žen a 34 mužů. Nevěděli odpověď 4 ženy a 1 muž, tedy odpověděli NEVÍM.



Zdroj: vlastní výzkum

Odpověď ANO nejvíce vybrala kategorie 41-50 let. Odpověď NE nejvíce vybrala kategorie 31-40 let. Ve všech kategoriích převyšuje odpověď NE nad odpovědí ANO.

7 ZÁVĚR

Závěrem této práce je srovnání výzkumu s ověřenými oficiálními zdroji, kdy statistické údaje mají zjistit a potvrdit reálná fakta. Oficiální statistické údaje přispívají k reálnému posouzení problémů a měly by sloužit jako objektivní údaj ke zlepšení situace.

Z všeobecného pohledu, ve výzkumu bylo nejvíce oslovených respondentů vysokoškolského a vyššího odborného vzdělání. Bylo zjištěno, že respondenti kromě věkové kategorie 51 a více let, si stále zvyšují kvalifikaci ve všech kategoriích, a to nejvíce v kategorii 31-40 let. Na otázku myslíte si, že je rovnost ve společnosti mezi ženami a muži, většina respondentů odpověděla, že není. Dále vyplývá, že muži získávají vysoké pracovní pozice spíše než ženy. Kromě toho lze konstatovat z výzkumu, že pokud máte rodinu, budete mít problém s hledáním práce. Výzkumem bylo potvrzeno, to co je všeobecně známým faktem, že není rovnoměrné zastoupení pohlaví ve veřejném životě a politice. Většina žen si myslí, že existuje diskriminace na trhu práce.

V oblasti české právní úpravy, většina respondentů neví, že byl přijat antidiskriminační zákon, a pokud o zákonu ví, myslí si, že se po přijetí antidiskriminačního zákona nic nezlepšilo. Také bylo z výzkumu zjištěno, že stát dostatečně nebojuje proti diskriminaci na základě pohlaví.

Z výzkumu vyplývá, že celkově naše populace se nejvíce pohybuje v rozmezí mezd 20001 - 30000 Kč. U mužů se nejvíce mzdy pohybují v rozmezí 30001 – 40001 Kč a jako jediní se vyskytují v nejvyšší kategorii odměňování 40001 a více Kč. Oproti mužům ženy mají mzdy nejvíce v rozmezí 20001 – 30001 Kč.

Dále výzkum položil otázku, zda víte, jaký je procentuální rozdíl mezi mzdami žen a mužů, nejvíce si respondenti myslí, že rozdíl ve mzdách se pohybuje mezi 11-20% , a to nejvíce ve věkové kategorii 41-50 let. Z výzkumu bylo zjištěno, že respondenti si myslí, že nejvyšší rozdíl ve mzdách je mezi občany s dosaženým vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním.

Také bylo zjištěno, že respondenti nevědí, že ČR v rovném odměňování obsadila jedno z nejhorších míst v průzkumu EU. Dále vyplývá, že muži jsou jinak oceněni za stejný výkon, avšak ženy se s rozdílným odměňováním setkali spíše než muži, a to hlavně ve věkové kategorii 41-50 let.

Český statistický úřad potvrzuje tuto skutečnost, že ženy mají nižší mzdy než muži, a to téměř o 8 000 Kč a také konstatuje, že jsme jedni z nejhorších v rovném odměňování

ve srovnání s 27 členskými státy EU, což vyplývá z výzkumu Eurostatu ze dne 11. 8. 2009, kde bylo zjištěno, že ČR má GPG 23.45%. Ovšem většina respondentů výzkumu je překvapivě spokojena se svou mzdou.

V oblasti nezaměstnanosti ve výzkumu bylo zjištěno, že opravdu převyšuje nezaměstnanost žen nad nezaměstnaností mužů, což potvrzuje ČSÚ. Z bakalářské práce se zjistilo, že nejvíce nezaměstnaných bylo ve věkové kategorii 41-50 let, poté druhá nejvyšší nezaměstnanost byla v kategoriích 21-30 let a 51 a více let. ČSÚ tuto oblast rozebírá na základě kombinací kritérií věku a pohlaví společně, ovšem výzkum této bakalářské práce tato kritéria oddělil, takže je sledováno samostatně pohlaví a věkové kategorie. Z toho vyplývá, že nelze srovnat výsledek výzkum této bakalářské práce s ČSÚ. Nicméně v roce 2008 ČSÚ uvádí, že ženy mají nejvyšší nezaměstnanost ve věkové kategorii 30-34 let a muži v kategorii 20-24 let.

Prvním poznatkem porovnání výzkumu s ČSÚ je, že česká právní úprava této oblasti je méně propracovaná než mezinárodní právní úprava. Nicméně z obecného hlediska obsahuje všechny základní sledované oblasti. Ale mezinárodní právní úprava v EU dává této oblasti daleko větší váhu.

Z výsledku této bakalářské práce, vyplývá, že je situace v této oblasti znepokojivá, dochází ke zdatelným rozdílům ve mzdách žen a mužů. Z tohoto titulu je potřebné rozšířit genderové statistiky, aby byly více vypovídající o reálném stavu problematiky, a to například hlubším rozbořením statistik v jednotlivých oborech činností mužů a žen. Zde se naráží na problém, že není možné porovnat platy všeobecně např. v zemědělství, jelikož každý obor činnosti je jinak ohodnocený a různě profesně členěny (např. dojička, traktorista, včelař, ovocnář atd.) stejně tak jako v jiných oborech činnosti.

Také bylo zjištěno, že je nedostatečná informovanost o stavu postavení žen a mužů na trhu práce, z tohoto titulu by měla být zakotvena u státních orgánů pravidelná vyhodnocování statistik a měly by být zveřejňovány příslušné výsledky, které jsou zpracovány v rámci ČSÚ, ovšem tyto výsledky by se měly dostat mezi laickou veřejnost. Tyto výsledky by se měly dostat mezi laickou veřejnost. Dále by měly tyto výsledky vést k příslušným opatření vlády a doporučením orgánů. Tuto situaci jde zajistit nebo usměrnit v rámci státního sektoru. Složitější situace (vyžadující si samostatnou úpravu v zákoně) je oblasti soukromého sektoru. Kontrola genderových statistik by neměla sloužit jen jako informativní zdroj, ale měla by napomoci orientaci a sloužit ke zlepšení situace.

Jak již výše uvedeno, jedním z nejvýznamnějších doporučení Evropské komise je, že by měla být zřízena nezávislá instituce, která by ochraňovala zájmy diskriminovaných občanů v této oblasti a která by měla být garantována zákonem. Měla by mít pravomoc připomínkovat zákony. S tímto souvisí, že by měly být zavedeny kontroly plnění úkolů i ve stání sféře.

K tomuto se váže, že by bylo dobré rozšířit pravomoci Rady vlády pro rovné příležitosti, aby tato rada mohla prošetřovat stížnosti občanů na porušování principů rovnosti žen a mužů.

V zákonu č.198/2009 Sb., antidiskriminační zákon není zakotvena dostatečně kontrola této oblasti a uveřejňování těchto statistik. V zákoně nejsou zakotveny mechanismy vedoucí k opatřením ke zlepšení této problematiky a případné sankce.

8 PŘÍLOHY

Příloha č.1

Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd podle odvětví OKEČ (v Kč)

Odvětví		Průměrné hrubé měsíční mzdy (Kč)					
		2007			2008		
		celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
A-O	Celkem	24,604	20,684	27,489	26,349	21,939	29,628
A+B	Zeměd. a mysliv., lesní hosp., rybolov, chov ryb	19,441	16,664	20,616	20,573	17,627	21,833
C	Dobývání nerostných sur.	27,993	22,118	29,110	(29,803)	(22,834)	(31,015)
D	Zpracovat. průmysl	23,001	17,987	25,841	24,854	19,373	27,931
E	Výroba a rozvod el., plynu, vody	28,212	24,927	29,307	32,075	27,605	33,495
C-E	Průmysl celkem	23,432	18,282	26,187	25,312	19,647	28,326
F	Stavebnictví	24,569	21,994	24,895	26,748	23,593	27,165
G	Obchod; opr. motor. vozidel a výrobků pro os. spotřebu	26,264	20,429	31,479	27,052	21,278	32,437
H	Ubytování a stravování	16,641	15,708	(17 953)	(17,572)	16,296	19,623
I	Doprava, skladování a spoje	25,230	22,144	26,698	27,553	24,778	28,815
J	Finanční zprostředkování,	44,668	33,857	65,053	46,266	35,635	66,351
K	Činnost v oblasti nemovitostí a pronájmu, podnikatelské čin.	28,586	22,941	32,073	31,311	24,549	35,677
L	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zab.	26,165	23,541	28,747	27,206	24,518	29,897
M	Vzdělávání	22,978	21,156	28,220	23,712	21,789	29,273
N	Zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti	22,316	20,806	28,526	23,589	21,824	30,666
O	Ostatní veřejné, sociál. a osob. služby	21,404	20,488	22,007	23,804	21,301	(25,611)

Zdroj: Český statistický úřad a vlastní zpracování (32) a (8, s. 173)

Příloha č.2

Mezinárodní srovnání průměrných hodinových mezd z údajů Eurostat ze dne 11. 8. 2009(EUR).

Země	Celkem	Ženy	Muži	GPG (v %)
Evropská unie	13.38	11.92	14.62	18.47
Belgie	17.45	16.44	18.16	9.47
Bulharsko	1.11	1.04	1.19	12.61
Česká republika	4.21	3.59	4.69	23.45
Dánsko	22.38	20.28	24.6	17.56
Německo	16.21	13.92	17.99	22.62
Estonsko	3.54	3.01	4.32	30.32
Irsko	20.83	18.89	22.82	17.22
Řecko	9.52	8.28	10.44	20.69
Španělsko	10.05	8.9	10.84	17.9
Francie	15.53	14.1	16.68	15.47
Itálie	13.5	13.16	13.75	4.29
Kypr	11.04	9.63	12.32	21.83
Lotyšsko	2.64	2.45	2.89	15.22
Litva	2.74	2.5	3.01	16.94
Lucemburk	19.19	17.82	19.95	10.68
Maďarsko	3.43	3.16	3.7	14.59
Malta	7.4	7.15	7.55	5.3
Nizozemsko	15.17	13.01	17.04	23.65
Rakousko	13.26	10.99	14.74	25.44
Polsko	4.12	3.95	4.27	7.49
Portugalsko	7	6.68	7.3	8.49
Rumunsko	1.87	1.79	1.94	7.73
Slovinsko	6.75	6.45	7.01	7.99
Slovensko	3.1	2.63	3.54	25.71
Finsko	15.52	13.75	17.46	21.25
Švédsko	16.04	14.63	17.53	16.54
Spojené království	19.47	16.79	22.17	24.27

Zdroj: Český statistický úřad (32)

Příloha č.3

Vývoj ekonomicky aktivní obyvatelstvo od roku 2006 až do roku 2008(tis. osob)

Ukazatel	2006	2006	2007	2007	2008	2008
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Celkem	2,288.4	2,911.0	2,268.7	2,929.7	2,266.5	2,965.8
věková skupina:						
15 - 19	21.7	33.2	17.3	28.8	19.6	27.6
20 – 24	169.9	226.8	158.1	223.6	150.8	220.3
25 – 29	270.4	399.5	262.4	385.8	256.5	372.8
30 - 34	306.5	438.7	306.4	456.8	301.8	465.5
35 - 39	289.6	349.2	292.2	359.3	298.9	385.8
40 – 44	314.2	342.9	314.0	347.5	315.4	351.3
45 – 49	302.8	317.3	294.6	312.2	295.8	311.4
50 - 54	342.8	345.0	334.9	343.8	327.1	337.6
55 - 59	205.6	315.2	211.6	307.1	219.5	316.2
60 – 64	42.9	104.8	52.4	122.6	55.5	133.6
65+	21.9	38.3	24.6	42.2	25.8	43.7

Zdroj: Český statistický úřad vlastní zpracování (8, s. 131)a (32)

Příloha č.4

Vývoj nezaměstnanosti žen a mužů od roku 1993 do roku 2008 podle vzdělání (v tisíc.osob)

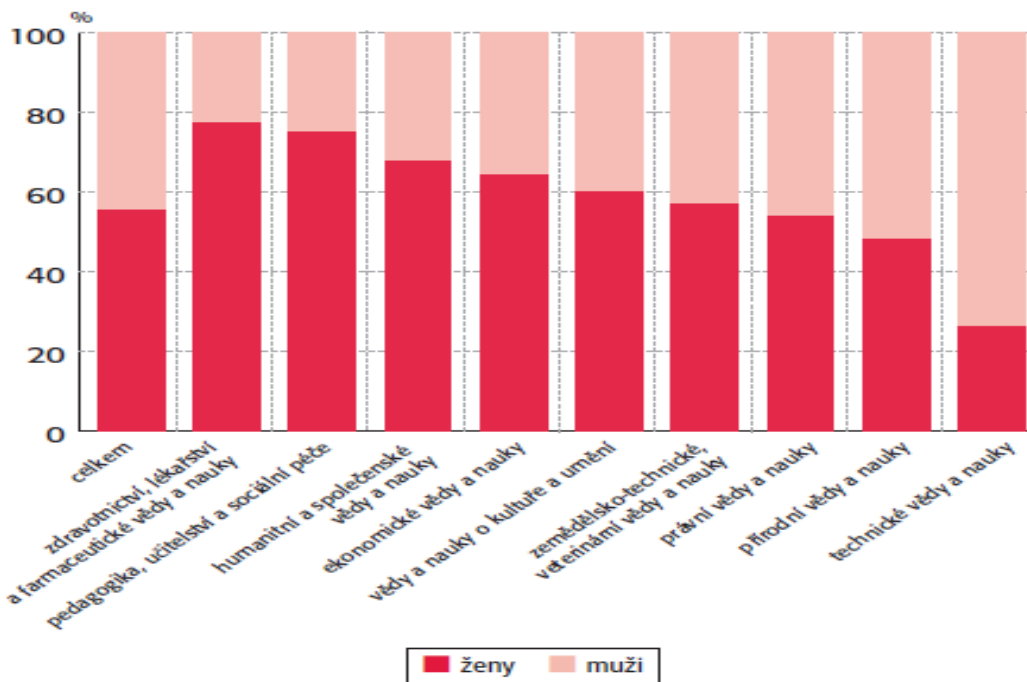
Roky	1993	1995	2000	2005	2006	2007	2008
Ženy							
základní, bez vzdělání	38.8	37.6	62.3	53.1	50.7	40.5	38.0
střední bez maturity	47.8	43.0	95.3	100.4	82.5	66.0	47.2
střední s maturitou	32.3	25.6	76.9	62.0	60.7	41.0	35.7
vysokoškolské	4.2	3.8	8.5	7.9	8.4	5.3	6.3
Muži							
základní, bez vzdělání	25.3	33.8	55.0	45.8	41.2	33.3	30.2
střední bez maturity	47.2	45.9	107.0	98.2	87.5	60.6	46.0
střední s maturitou	18.2	15.4	39.3	34.0	31.1	22.6	19.6
vysokoškolské	6.3	2.9	7.9	8.7	9.3	7.1	6.9

Zdroj: Český statistický úřad vlastní zpracování (32) a (8, s. 155)

Příloha č.5

Absolventi VŠ podle skupin oborů v akademickém roce 2007/08 (%)

Graf 13: Absolventi VŠ podle skupin oborů v akademickém roce 2007/08



Zdroj: Český statistický úřad (2, s. 31)

9 SEZNAM LITERATURY

1. HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vyd. Praha: Auditorium s.r.o, 2007, 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9 ,
2. Úřad vlády a ČSÚ. *Ženy a muži v datech 2008*, 90 s. ISBN 978-80-250-1854-5, kód publikace 1415-08,
3. PETR PAVLÍK, Petr, APPELTOVÁ, Michaela a kol. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2008*. Praha: Nadace Open Society Fund Praha a Otevřená společnost o.p.s, 2008, 144 s. ISBN 978-80-87110-09-6,
4. Sbírka zákonů České republiky, částka 58. Zákon č.198/2009 Sb., *Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*: Tiskárna Ministerstva vnitra, p. o, 29. června 2009, ISSN 1211-1244,
5. Sbírka zákonů České republiky, částka 58. Zákon č.199/2009 Sb., *Usnesení Poslanecké sněmovny k zákonu o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), přijatému Parlamentem dne 23. dubna 2008 a vrácenému prezidentem republiky dne 16. května 2008*: Tiskárna Ministerstva vnitra, p. o, 29. června 2009, ISSN 1211-1244,
6. JAKUBKA, J., HLOŠKOVÁ, P., HOFMANOVÁ, EVA a kol. *Zákoník práce s komentářem k 1. 1. 2009*, 3.vyd. Olomouc: Anag, s.r.o, 2009, 1094 s. ISBN 978-80-7263-496-5,
7. PLESKOVÁ, K., FRANK, P., BOSÁKOVÁ, M. a kol. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. Brno: NESEHNUTÍ Brno, 2008, 50s. ISBN 978-80-87217-01-6,
8. ING. BONDYOVÁ, Jana, BURKHARDOVÁ, Marie, PHDR. ČÁKIOVÁ, Eva a kol. *Zaostřeno na ženy, na muže*. Praha: Český statistický úřad, Úřad vlády ČR, 2008, 271 s. ISBN 978-80-250-1877-4,
9. HORSKÁ, S., *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1.vyd. 2000, 39s. ISBN 80-85529-83-1,
10. CZSO.cz : *Míra ekonomické aktivity* [online]. [cit. 2010-12-15]. Dostupné WWW: < [http://www.czso.cz/xs/edicniplan.nsf/t/C20042C574/\\$File/13-534007a308.pdf](http://www.czso.cz/xs/edicniplan.nsf/t/C20042C574/$File/13-534007a308.pdf) >.
11. SÚKENÍKOVÁ, Andrea. *Zákony v/2007*. Český Těšín: Poradce, s.r.o, 2007, 512 s. ISSN1214-245X, ISBN 80-7365-234-X,

12. Poslanecká sněmovna PČR, Vláda ČR. *Důvodová zpráva k zákonu č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon).*, 11. 6. 2007, 35 s. Identifikační číslo –(ASPI ID) : LIT32375CZ
13. RUDINSKÁ, Eva. *Zákony II/2007*. Český Těšín: Poradce, s.r.o, 2007, 880 s. ISSN1214-245X, ISBN 80-7365-230-7,
14. Ministerstva zahraničních věcí ČR: *14/2000 Sb.m.s. SDĚLENÍ Ministerstva zahraničních věcí*. [online]. [cit. 2010-05-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>>.
15. Ochrance.cz : *Veřejný ochránce práv* [online]. 2009 [cit. 2010-08-06]. Dostupné z WWW: < <http://www.ochrance.cz/verejny-ochrance-prav/pusobnost-verejneho-ochrance-prav/>>.
16. MZV.cz : *Všeobecná deklaráce lidských práv* [online]. 2010, 1. 7. 2010 [cit. 2010-08-04].. Dostupné z WWW: <http://www.mzv.cz/preview/774-1-MZV/cz/zahranicni_vztahy/lidska_prava/vseobecna_deklarace_lidskych_prav/index.html>
- .
17. Charter of the United Nations : *Charta Organizace spojených národů a Statut mezinárodního soudního dvora* [online]. 1945 [cit. 2010-07-05]. Dostupné z WWW: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/charta-organizace-spojonych-narodu-a-statut-mezinarodniho-soudniho-dvora.pdf>>.
18. Mezinárodní organizace práce : *Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958* [online]. 1958 [cit. 2010-06-25]. Dostupné z WWW: <http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/legislation/files/umluva_111.pdf>.
19. Otáhalová, Lucie, Čížinský, Pavel. *Antidiskriminační zákon v poločase*, 30. 11. 2006, 10 s. Identifikační číslo –(ASPI ID) : LIT36445CZ
20. Vlada.cz : *Zmocněnec pro lidská práva* [online]. [cit. 2010-08-07]. Dostupné z WWW: < <http://www.vlada.cz/cz/ppov/zmocnenec-vlady-pro-lidska-prava/zmocnenec-15656/> >.
21. MVCR.cz : *Sněmovna - antidiskriminační zákon bude vyhlášen* [online]. [cit. 2010-08-07]. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/snemovna-antidiskriminacni-zakon-bude-vyhlasen.aspx>>.

22. OSN.cz : *Všeobecná deklaráce lidských práv* [online]. [cit. 2010-10-20]. Dostupné z WWW: < <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>>.
23. NSSOUD.cz : *Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod* [online]. [cit. 2010-10-26]. Dostupné z WWW: < <http://www.nssoud.cz/historie/umluva.pdf>>.
24. ECHR.coe.int : *Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod ve znění Protokolů č. 11 a 14* [online]. [cit. 2010-10-26]. Dostupné z WWW: <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/82E3CE7F-5D3D-46EB-8C13-4F3262F9E20B/0/CZE_CONV.pdf>.
25. HELCOM.cz : *Evropská Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod* [online]. [cit. 2010-10-26].. Dostupné z WWW: <<http://www.helcom.cz/view.php?cislocianku=2005020107>>.
26. RADAEVROPY.cz : *Rada Evropy a lidská práva, 50 let od přijetí Evropské úmluvy o lidských právech* [online]. [cit. 2010-10-26]. Dostupné z WWW: <http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=43&Itemid=1>.
27. OSN.cz : *Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace* [online]. [cit. 2010-11-02]. Dostupné z WWW: < <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-ras.diskriminace.pdf>>.
28. OSN.cz : *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen* [online]. [cit. 2010-11-02]. Dostupné z WWW: < <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>>.
29. OSN.cz : *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech* [online]. [cit. 2010-11-02]. Dostupné z WWW: < <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>>.
30. OSN.cz : *Úmluva o právech dítěte* [online]. [cit. 2010-11-02]. Dostupné z WWW: < <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-pravech-ditete.pdf>>.
31. Diderot. *Všeobecná encyklopedie v o osmi svazcích 2 c/f.* , 2 vyd. Český Těšín: těšínská tiskárna, a.s., 2002, 534 s. ISBN 80-86613-02-X,

- 32.** CZSO.cz : *Zaostřeno na ženy a muže 2009-4.Práce a mzdy* [online]. [cit. 2010-12-12]. Dostupné z WWW: < <http://czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/1413-09-2009-14>>.
- 33.** VLADA.cz : *Rada vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů* [online]. [cit. 2011-01-11]. Dostupné z WWW: < <http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rada-pro-rovne-prilezitosti/uvod-29829/>>.
- 34.** JINDROVÁ, Andrea, PRÁŠILOVÁ, Marie, ZEIPPELT, Rudolf. *Statistika I*, 1 vyd. Česká zemědělská univerzita v Praze: Provozně ekonomická fakulta, 2008, 175 s. ISBN 977-80-213-1839-7,
- 35.** CZSO.cz : *Předmět klasifikace OKEČ* [online]. [cit. 2011-2-15]. Dostupné WWW: < http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/predmet_klasifikace >.