

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

**Postavení žen na trhu práce po přijetí
antidiskriminačního zákona**

Zpracovala: Veronika Tománková

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Daniela Světlíková

© 2011 ČZU v Praze

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Postavení žen na trhu práce po přijetí antidiskriminačního zákona" 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 _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr.Daniele Světlíkové za cenné rady a připomínky při vedení této práce.

Dále děkuji všem, kteří mi přispěli svými radami k napsání této práce.

Postavení žen na trhu práce po přijetí antidiskriminačního zákona

**The situation of women in the labour force after the adoption of the Anti-
Discrimination Act**

Souhrn

Tato bakalářská práce se věnuje problematice postavení žen na trhu práce po přijetí antidiskriminačního zákona. První část se zabývá rozborem platné právní úpravy, jak vnitrostátními předpisy, tak mezinárodními smlouvami. V České republice byl přijat antidiskriminační zákon, který má prohloubit stávající právní úpravu, která je obsažena v Listině základních práv a svobod, v zákoníku práce a v zákoně o mzdě a o zaměstnanosti.

Teoretická část se týká popisu postavení žen na trhu práce, příčinami vzniku diskriminace a jejími projevy, kterými jsou především diskriminační inzeráty, nižší platové ohodnocení, nebo kladení osobních otázek u pohovoru. Zároveň se na ženy pohlíží především jako na matky, což je způsobeno stereotypním vnímáním žen.

Praktická část se zabývá dotazníkovým výzkumem, kdy byly zjišťovány názory a osobní zkušenosti žen s danou problematikou. Cílem bylo především zjistit, jaký mají ženy pohled na finanční ohodnocení mužů a žen na stejné pracovní pozici, na kariérní růst a zda se i osobně setkaly s projevy diskriminace. Poslední část výzkumu se zaměřuje na to, jaké je povědomí o existenci antidiskriminačního zákona a názory na možnost zlepšení situace.

Klíčová slova : diskriminace

postavení žen

antidiskriminační zákon

trh práce

genderový stereotyp

rovnost

Summary

This bachelor's thesis is dedicated to the question of women situation on the labour market after the Anti-Discrimination Act adoption. The first part deals with an analysis of the relevant legislation, including national enactment as well as international treaties. The Anti-Discrimination Act adopted in the Czech Republic shall deepen the existing legislation, which is included in the Charter of Fundamental Rights and Freedoms, the Labour Code and in the Wages and Employment Act.

The theoretical part contains the description of women situation on the labour market, causes of discrimination and its badges, what can be in particular discriminatory advertisements, lower wages or asking private questions during a job interview. At the same time women are primarily regarded as mothers, what is caused by stereotypical perception of women.

The practical part consists of the questionnaire survey, through which the women personal experiences in these issues have been acquired. The goal of this survey was to find out in particular the women view on the men and women financial valuation at the same position, on the career growth and whether they have personally experienced the badges of discrimination. The last part of the survey is focused on the awareness of the Anti-Discrimination Act existence and on the opinions on possible improvement of the situation.

Key words: discrimination
women situation
Anti-Discrimination Act
labour market
gender stereotype
equality

Obsah

1. Úvod.....	10
2. Cíl práce a metodika	11
3. Přehled a rozbor platné právní úpravy.....	12
3.1. Právní úprava.....	12
3.1.1. Právní úprava v České republice.....	12
3.1.2. Mezinárodní smlouvy.....	14
3.1.3. Antidiskriminační zákon	19
3.2. Teoretická část	22
3.2.1. Vznik diskriminace	22
3.2.2. Diskriminační důvody.....	23
3.2.3. Projevy diskriminace	24
3.2.4. Skloubení rodinného a pracovního života	27
3.2.5. Obrana proti diskriminaci	28
4. Vlastní práce	30
4.1. Rozbor jednotlivých otázek dotazníku	30
4.2. Porovnání závislosti věku a vzdělání	38
4.3. Shrnutí výzkumu	40
4.4. Návrh na řešení	41
5. Závěr.....	42
6. Seznam použitých zdrojů	44
7. Příloha	46

1. Úvod

Tato práce se zabývá postavením žen na trhu práce, což je stále velmi diskutované téma. Je otázkou, proč i v dnešní době neustále dochází k nerovnému postavení dvou pohlaví.

Odpověď se dá hledat v dávné minulosti. Již v lovecko-sběračské společnosti docházelo k rozdělení rolí na základě pohlaví. Muži vyráželi na lov a ženy sbíraly potravu a staraly se o děti. Na tom ovšem nebylo nic divného, když vezmeme v úvahu, že muži rychleji běhají a fyzicky jsou jinak vybaveni než ženy. Tento trend ale stále přetrvával i ve společnostech, ve kterých již fyzická vybavenost nehrála tak důležitou roli. Například ve středověku bylo na ženu nahlíženo jako na podřadnou bytost, která neměla mít vlastní názor a vůli a byla pouze rodičkou dětí. Ženy neměly stejná práva jako muži. Tato situace se začala měnit až na konci 19.století, kdy začaly vznikat různé ženské spolky a první feministická hnutí.

Dnes v 21.století mají ženy rovnoprávné postavení s muži, až na výjimky, které jsou dané rozdílnou kulturou a náboženstvím. Po mnoha letech se rozdíl mezi muži a ženami začaly minimalizovat. Ovšem jednou z oblastí, kde jsou tyto rozdíly patrné je trh práce, kde stále dochází k diskriminaci na základě pohlaví.

Již od útlého věku jsou lidem vštěpovány genderové stereotypy, kdy malí chlapci by si měli hrát s autíčky a dívky s panenkami, čtou se pohádky, ve kterých je většinou aktivní muž (ať už princ či rytíř), který jde vysvobodit svou nastávající. A tyto stereotypy přetrvávají v celé společnosti, kdy na ženy není nahlíženo stejně jako na muže a naopak.

Jak již bylo napsáno, trh práce je stále plný nerovného zacházení. Dochází k rozdělení na typicky mužské a ženské profese. Muži mají obecně menší problém získat zaměstnání a zároveň mají lepší platové podmínky.

Těmito problémy se bude dále zabývat tato práce, budou vysvětleny důvody vzniku nerovného zacházení na trhu práce a jejich projevy a také bude ukázáno, jak na tuto problematiku nahlíží ženy osobně.

2. Cíl práce a metodika

Cílem této práce je zjistit, jaké postavení mají ženy na trhu práce v České republice a jestli přijetí antidiskriminačního zákona může pomoci vylepšit danou situaci. Také je zkoumáno, zda je veřejnost dostatečně informovaná o problémech spojených s diskriminací a jaké je povědomí o tom, že antidiskriminační zákon existuje.

Teoretická část se zabývá zpracováním dostupných zdrojů na toto téma. První část je věnována rozboru platné právní úpravy, u které se vycházelo především ze zákonů českého právního řádu, ale také z mezinárodních smluv, které se týkají diskriminace žen. Druhá část se týká teoretického zpracování problematiky diskriminace žen na trhu práce. Vycházelo se především z literatury a internetových zdrojů, které byly následně zpracovány do ucelené podoby.

Praktická část zpracovává výzkum, který byl proveden na základě dotazníku. Cílem bylo zjistit, jaké mají ženy zkušenosti s diskriminací na trhu práce a jaký mají názor na tuto problematiku. Dotazníků bylo vyplněno 130, byly rozdány pouze ženám a minimální věková hranice byla 20 let. Dotazník se skládá ze 14 otázek, kde 13 je uzavřených a jedna je otevřená otázka. Uzavřené otázky byly zvoleny z důvodu větší pravděpodobnosti ochoty vyplnění než u otevřených otázek, kdy respondenti mohou být odrazeni tím, že nedokáží přesně formulovat své odpovědi. Respondentky měly na výběr z 5 možných odpovědí. Tato forma výzkumu byla zvolena z důvodu většího počtu respondentek. Další výhodou je menší časová náročnost a lepší srovnatelnost, než u kvalitativního výzkumu. Nevýhodou může být nepravdivost některých odpovědí, ale vzhledem k tomu, že dotazník byl anonymní, tak tato skutečnost je minimalizována. Průzkum probíhal v lednu ve městě Mohelnice, okres Šumperk. Byl rozdán mezi ženy různého věku a povolání, kdy převládalo zdravotnictví, veřejná správa a dělnická výroba. Výzkumu se ale zúčastnily i ženy na mateřské dovolené. Dotazník je přiložen v příloze této práce.

3. Přehled a rozbor platné právní úpravy

V České republice je rovnost mužů a žen zabezpečena vnitrostátními předpisy, mezinárodními úmluvami a směrnicemi Evropské unie. Mezi nejvýznamnější dokumenty v České republice týkající se rovnosti mužů a žen patří Listina základních práv a svobod, Zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a zákon o mzdě. V první kapitole této části jsou podrobně rozepsány.

Druhá část této kapitoly se zabývá zpracováním problematiky diskriminace v teoretické rovině.

3.1. Právní úprava

3.1.1. Právní úprava v České republice

Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod je součástí ústavního pořádku České republiky. Hned první článek 1 odkazuje na rovnost v důstojnosti i v právech. Článek 3 zaručuje práva a svobodu „*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.*“¹

Hlava druhá, článek 9 zajišťuje, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám. Dále hlava čtvrtá, článek 26 říká, že „*každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.* Podle článku 28 „*zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky*“. Těhotným ženám je věnován článek 32, kde „*ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.*“² [1]

¹ Listina základních práv a svobod

² Tamtéž

Zákoník práce

Zákoník práce nabyt účinnosti 1.ledna 2007 a zrušil zákoník práce z roku 1965. Ten obsahoval podrobnou úpravu rovného zacházení a zákaz diskriminace, včetně způsobů, jakými se bylo možno domáhat nápravy. Nový zákoník práce odkazuje na zvláštní zákon o rovném zacházení – antidiskriminační zákon.[2]

Část druhá, hlava sedmá se zabývá pracovními podmínkami žen a mladistvých, kdy ženy nesmí být zaměstnávány pod zemí při těžbě nerostů, pracemi, které by ohrožovaly její těhotenství a mateřství.

V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, kdy přímá diskriminace je jednání nebo opomenutí a se zaměstnancem je zacházeno nevýhodněji nebo výhodněji než s jiným zaměstnancem. Nepřímá diskriminace je jednání nebo opomenutí, kdy rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje nebo zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému.[3]

Obtěžováním se rozumí jednání, které je zaměstnancem vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a vede ke snížení jeho důstojnosti nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti. Podobně je nahlíženo na sexuální obtěžování, kterým se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě.[3]

*„ Obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci“.*³

Zákon o zaměstnanosti

Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti se zabývá v § 4 rovným zacházením a zákazem diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Účastníci právních vztahů jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Účastníci právních vztahů jsou Česká republika zastupovaná ministerstvem a úřady práce, fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem, zaměstnavatelé a právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů.[4]

Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto

³ Zákoník práce

porušování, dále aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.[4]

Zákon o mzdě

Princip stejné odměny za stejnou práci a právo na spravedlivou odměnu byl obsažen již ve Všeobecné deklaraci lidských práv z roku 1948.

Zákon č.262/2006 Sb. upravuje odměňování za práci. V šesté části, § 110 říká, že „za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“⁴ Stejnou prací se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností.[5]

3.1.2. Mezinárodní smlouvy

Mezinárodní úmluvy ovlivňují výrazně obsah norem vnitrostátního práva. Toto pronikání je důsledkem stále častější migrace obyvatelstva mezi jednotlivými státy, ale zejména snah upravovat základní lidská práva a jejich záruky na širší než národní bázi. Právní úprava povinností zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací v českém právním řádu neodpovídá požadavkům práva evropských společenství v celé řadě oblastí. Ústava České republiky ve svém čl. 10 stanoví na území České republiky obecnou závaznost ratifikovaných a vyhlášených smluv a jejich přednost před zákonem. V případě, že je náš český zákon s nimi v rozporu, pak platí ratifikovaná a vyhlášená mezinárodní smlouva.[2]

Organizace spojených národů

Organizace spojených národů přijala řadu mezinárodních úmluv podporujících ochranu lidských práv a princip rovnosti. Jednou z nich je Všeobecná deklarace lidských práv a dalšími akty upravujícími lidská práva a princip rovnosti jsou Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.[6]

⁴ Zákon č.262/2006 Sb. o mzdě

Byly přijaty také dvě úmluvy na ochranu před diskriminací – Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace a Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.[6]

Všeobecná deklarace lidských práv

Byla přijata a vyhlášena na Valném shromáždění OSN v New Yorku dne 10.prosince 1948.

První článek udává, že „*všichni lidé rodí se svobodní a sobě rovní co do důstojnosti a práv.*“⁵ Druhý článek zakazuje rozlišování na základě rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství. Podle článku 7 „*všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakéhokoli rozlišování. Všichni mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci, která porušuje tuto deklaraci, a proti každému podněcování k takové diskriminaci.*“⁶[7]

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Článek 26 říká „*Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakékoli diskriminace. Zákon zakáže jakoukoli diskriminaci a zaručí všem osobám stejnou a účinnou ochranu proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů, např. podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, majetku a rodu.*“⁷

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Tento pakt vstoupil v platnost pro Československou socialistickou republiku dnem 23.března 1976.

Základem svobody je uznání přirozené důstojnosti a rovných a nezcizitelných práv všech členů lidské rodiny, tato práva se odvozují od přirozené důstojnosti lidské osobnosti. Část II, článek 3 říká, že „*Státy, smluvní strany Paktu, se zavazují, že zajistí rovná práva mužů a žen při požívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv uvedených v tomto Paktu.*“⁸

⁵ Všeobecná deklarace lidských práv

⁶ Tamtéž

⁷ Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

⁸ Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Ve třetí části je uvedeno, že každý člověk má právo na „*spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty, bez jakéhokoli rozlišování, přičemž zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky ne horší než jaké mají muži, se stejnou odměnou za stejnou práci*“.⁹ [8]

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen byla sjednána v New Yorku 18.prosince 1979. Československá socialistická republika Úmluvu podepsala v Kodani 17.července 1980. Vstoupila v platnost dne 18.března 1982.

V části I, v článku 1 je upraven pojem diskriminace žen jako „*činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.*“¹⁰

Státy a smluvní strany souhlasí s tím, že budou provádět politiku odstranění diskriminace žen tím, že zakotví zásadu rovnoprávnosti mužů a žen ve svých národních ústavách či jiných právních předpisech, přijmou legislativní opatření, včetně sankcí tam, kde jich bude třeba, zavedou právní ochranu práv žen na rovném základě s muži, budou se zdržovat zapojení se do aktu diskriminace žen, budou přijímat příslušná opatření pro odstraňování diskriminace žen jakoukoli osobou nebo organizací a zruší všechna národní trestní ustanovení, která diskriminují ženy.[9]

Část II se zabývá odstraněním diskriminace žen v politickém a veřejném životě, kdy žena má právo hlasovat ve volbách, vykonávat veřejné funkce a účastnit se v organizacích a sdruženích zapojených do veřejného života země.

Část III pojednává o rovnoprávnosti mužů a žen v oblasti vzdělání, volby zaměstnání, péče o zdraví a v oblastech hospodářského a společenského života.

Obsahem čtvrté části je poskytnutí rovnosti před zákonem, odstranění diskriminace žen v manželství a rodinných vztazích.

Část V představuje Výbor pro odstranění diskriminace žen, který je ustaven za účelem posouzení pokroku, jehož bylo dosaženo při plnění této úmluvy. [9]

⁹ Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

¹⁰ Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Rada Evropy

Rada Evropy byla ustavena 5.května 1949. Jedním z prioritních cílů je ochrana lidských práv. V současné době Radu Evropy tvoří 47 států včetně České republiky. Hlavní úmluvou Rady Evropy je Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod. [6]

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Tato Úmluva byla sjednána v rámci Rady Evropy, byla podepsána dne 4.listopadu 1950 v Římě.

Hlava I, článek 14 zakazuje diskriminaci založenou na „*jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.*“¹¹[10]

Mezinárodní organizace práce

Byla založena 28.července 1919 a jejím cílem je podpora sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. V roce 1946 byla přijata do systému OSN. Během svého působení přijala dvě úmluvy, které se týkají diskriminace v zaměstnání. [6]

Úmluva č.111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

Podle této Úmluvy pojem diskriminace znamená „*jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání.*“¹²

¹¹ Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

¹² Úmluva o diskriminaci v zaměstnání a povolání

Úmluva č.100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty

Tato úmluva upravuje zásady stejného odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty. To se vztahuje na tarify odměny, stanovené bez rozlišování založeného na pohlaví.

„Tato zásada může být prováděna: vnitrostátním zákonodárstvím, zákonně zavedenými nebo uznávanými metodami stanovení mezd, kolektivními smlouvami mezi zaměstnavateli a pracovníky, kombinací těchto různých prostředků.“¹³ [11]

Evropská unie

Problematicke diskriminace se věnují především směrnice EU. Evropská unie jejich prostřednictvím stanoví členským státům určitý závazný výsledek, kterého je třeba dosáhnout. Způsoby a prostředky, které k tomu slouží, jsou ponechány na jednotlivých státech.[6]

Směrnice Rady 76/2007/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky, ve znění směrnice Rady 2002/73/EHS

Směrnice Rady 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy

Směrnice Rady 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení

Směrnice Rady 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků ve znění směrnice Rady 96/97/ES

Směrnice Rady 86/613/EHS o uplatnění principu rovného zacházení s muži, s ženami zapojenými do činnosti, včetně zemědělství, samostatné výdělečné činnosti a o ochraně samostatně výdělečně činných žen v těhotenství a mateřství

Směrnice Rady 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

Směrnice Rady 2004/113/ES o zásadě rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování [12]

¹³ Úmluva o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty

3.1.3. Antidiskriminační zákon

Dne 1. září 2009 vešel v platnost tzv. antidiskriminační zákon – zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací. Tento zákon je v České republice první komplexní právní úpravou svého druhu, i přesto, že kopíruje již obsažené úpravy v jiných právních předpisech jako je např. zákon o zaměstnanosti, nebo Listina základních práv a svobod. Jsou v něm vymezeny pojmy přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, přípustné formy rozdílného zacházení, zásada rovného zacházení pro muže a ženy. Vymezuje práva každé osoby na zákaz diskriminace v oblasti práva na zaměstnání. Ten, jehož práva jsou dotčena, se může domáhat soudní cestou odstranění diskriminace a poskytnutí zadostiučinění. Zaměstnavatelé jsou povinni uvést uzavřené kolektivní smlouvy a vydané právní předpisy do souladu s novou právní úpravou.[13]

Výklad základních pojmů

Diskriminace – tento pojem pochází z latinského *discrimino*, což znamená rozdělovat nebo rozlišovat a lze ho nahradit spojením „nerovné zacházení“. Ovšem ne každé nerovné zacházení musí nutně znamenat diskriminaci. Diskriminací se rozumí jednání nebo i opomenutí, které se projevuje v rozdílném zacházení z určitého důvodu, který je zpravidla diskriminační a je neospravedlnitelný, je opakem rovného zacházení. Projevuje se rozdílným zacházením se stejnými osobami. Hlavními diskriminačními důvody jsou v současnosti pohlaví, věk, rasa, jazyk a sexuální orientace. [6]

Diskriminace oprávněná – jedná se o rozdílné zacházení s určitými jedinci, jehož důvodem je sledování určitého legitimního cíle. Jde o snahu o odstranění nerovností a o vyrovnání postavení určitých jedinců s ostatními. Může jít například o zákaz některých prací ženám a mladistvým. Oprávněná diskriminace je prováděna formou pozitivních opatření, které spočívají v úmyslné diskriminaci formou poskytování výhod.[6]

Diskriminace neoprávněná – tuto diskriminaci charakterizuje rozdílné zacházení, diskriminační důvod, negativní následek a neexistence zákonného důvodu, který by sledoval oprávněný cíl. Jedná se tedy o omezení práv určité skupiny za účelem jejich znevýhodnění vůči ostatním. [6]

Diskriminace přímá – tato forma diskriminace je poměrně snadno rozpoznatelná, protože každý člověk si uvědomuje, když je s ním zacházeno odlišně a je znevýhodňován oproti jiným. Rozumíme tím jednání, kdy je s osobou žádající o zaměstnání zacházeno ve stejné situaci nevýhodněji a jiným způsobem než s osobou druhou. [6]

Diskriminace nepřímá – oproti přímé diskriminaci je složitější a hůře rozpoznatelná. Diskriminační jednání zde není zjevné, projevuje se až v důsledku konkrétního jednání, které původně znaky diskriminace nevykazovalo a může se projevit až s odstupem času. Jeho odhalení může být komplikované a těžko prokazatelné. [6]

Rovnost – nejedná se o stejnost či totožnost, ale o rovné příležitosti a šance pro každého. Za protiklad rovnosti se považuje diskriminace. Rovnost je jedním ze základních pilířů demokratické společnosti. Můžeme rozlišovat rovnost formální, materiální, rovnost příležitostí a výsledků.

Rovnost formální klade důraz na jednotlivce, kdy je s ním nakládáno podle jeho individuálních kvalit a ne podle stereotypů, které mu byly přiznány na základě pohlaví, rasy apod.

Rovnost materiální zohledňuje společenské pozadí posuzovaného jedince, na rozdíl od rovnosti formální, která nebere ohled na skutečné postavení jedince. Jde o posouzení důsledků jednání na reálnou situaci dotčeného jednotlivce. Cílem je reálná a nikoliv jen zákonná rovnost.

Rovnost příležitostí vychází z myšlenky, že pokud nemají všichni jednotlivci stejné startovní pozice, tak nemůže být dosaženo skutečné rovnosti. Cílem je tedy odstranění počáteční nerovnosti.

Rovnost výsledků má za cíl zkoumání konečný výsledek. Zohledňuje se skutečnost, že zdánlivě identické zacházení může v důsledku předchozí či stále trvající diskriminace skupiny, v praxi zachovávat nebo posilovat již existující nerovnost. Výsledkem může být náprava či kompenzace nerovného postavení. [6]

Rovnoprávnost a rovné zacházení – schopnost jedince zacházet s ostatními tak, aby byla zachována jejich rovnost a poskytovat jim srovnatelné příležitosti a šance. Na rozdíl od

pojmu rovnost, kterým se rozumí stav, je rovnoprávnost a rovné zacházení určitým procesem. [6]

Přehled událostí předcházející přijetí zákona

7. prosinec 2005 – Poslanecká sněmovna schválila nový antidiskriminační zákon

26. leden 2006 – Senát normu zamítl a vrátil Poslanecké sněmovně z důvodu neurčitých formulací a zavádění pozitivní diskriminace

23.květen 2006 – Sněmovna nedokázala potřebným počtem hlasů znovu schválit antidiskriminační zákon

11.červen 2007 – vláda schválila novou předlohu antidiskriminačního zákona

19.březen 2008 – Sněmovna schválila návrh antidiskriminačního zákona

23.duben 2008 – Senát navzdory kritice z řad ODS schválil zákon beze změn

16.květen 2008 – prezident Václav Klaus zákon vetoval s odůvodněním, že jej považuje za zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní a jeho dopady za velmi problematické

23.září 2008 – Sněmovna odsunula očekávané rozhodující hlasování o zákonu až na dobu po krajských a senátních volbách

17.březen 2009 – Sněmovna popáté odsunula hlasování

17.červen 2009 – Sněmovna přehlasovala prezidentovo veto [6]

3.2. Teoretická část

3.2.1. Vznik diskriminace

Diskriminace vzniká na základě stereotypů, nějaké tradiční představy o vlastnostech žen a mužů. Na základě těchto představ vzniká i jakési rozdělení mužských a ženských profesí. Dá se tedy hovořit o tzv. genderových stereotypech. Pojem genderový stereotyp se dá vysvětlit následovně : *„jedná se o stereotypní nahlížení, předsudky a představy o správném a přirozeném chování a posuzování jedinců obecně na základě jejich příslušnosti k určitému pohlaví bez toho, abychom se hlouběji zabývali otázkou, co je jim vrozené a co získali výchovou“*.¹⁴

To, že ženy a muži jsou biologicky rozdílní je nezpochybnitelný fakt. Tyto rozdíly se dají dobře vidět například ve sportu, kde muži běhají rychleji než ženy, dále doskočí a jsou fyzicky silnější. [14]

Na základě stereotypů se setkáváme s rozdělením na typicky ženské a mužské vlastnosti. V důsledku toho zaměstnavatelé u žen čekají určité vlastnosti a na jejich základě je například příjemou nebo nepřijemou. Tyto přisuzované vlastnosti u žen jsou: zodpovědnost, důkladnost, rozvážnost, přizpůsobivost, pracovní nasazení, vázanost na rodinu, navazování kontaktů. Tyto vlastnosti jsou především výhodné v péči o děti nebo o staré a nemocné. Na druhé straně jsou ženy nepřiliš průbojné, neumí získat autoritu a řešit obtížné situace, nejsou kreativní a inovativní, nemají řídicí schopnosti a chybí jim časová flexibilita. Proto u žen vzniká nedůvěra v přijímání na vysoké a rozhodovací pozice. Právě nedostatek časové flexibility a přílišná vázanost na rodinu mohou být u žen problémem při hledání zaměstnání. Ovšem na druhé straně na základě genderových stereotypů jsou například děti po rozvodu svěřovány téměř výhradně matkám, což vede k diskriminaci mužů. Mezi vlastnosti přisuzované mužům se dá zařadit agresivita, touha po kariéře, racionální způsob myšlení a talent na technické obory. I přes tyto genderové stereotypy se ženy více prosazují v oborech, které dříve náležely spíše mužům. [14,15]

Stále ale jsou profese, ve kterých jsou výrazněji zastoupeny ženy a v jiných naopak muži. Ženy dominují v oborech zdravotnictví a sociální činnost, školství, peněžnictví a pojišťovnictví. Naopak muži převažují ve stavebnictví a těžebním průmyslu.

¹⁴ PLESKOVÁ Kateřina, *Průvodce na cestě k rovnosti mužů a žen* (pracovní sešit). Brno, Nesehnutí. 2008, 50s. ISBN : 978-80-87217-01-6

Typické profese a povolání žen jsou: zdravotní sestry, lékařky některých medicínských oborů (např. pediatrie, dermatologie), vychovatelky, bankovní úřednice, kuchařky, uklízečky. Ženy méně podnikají než muži. U mužů se jedná o podnikání ve stavebnictví a opravy motorových vozidel, u žen jsou to oblasti veřejné, sociální, zdravotní služby.[16]

3.2.2. Diskriminační důvody

Vzdělání

Nejvíce nabídek práce je pro středoškolsky vzdělané uchazeče - vyučené. V tzv. mužských profesích se jedná především o kvalifikované dělníky a řemeslníky, obory strojírenství, elektrotechnika, stavebnictví. U žen to jsou obory často namáhavé a málo finančně ohodnocené, proto jsou spíše odmítány. Jedná se o textilní obory – šičky, krejčovské, pohostinství – kuchařky, servírky.

Nejvíce nabídek u vysokoškolsky vzdělaných uchazečů jsou technické obory a nejméně nabídek je u ekonomických. Podobná situace je u úplného středního vzdělání, kde je nejméně nabídek u ekonomických oborů, kde vznikají vyšší kvalifikační požadavky, jako je znalost cizího jazyka a práce na PC. Ženám jsou často nabízena místa s nižší kvalifikací, než jakou mají. Tato nabídka je ovšem více rozšířena u mužů, kde se jedná o fyzicky namáhavou práci.[15]

Věk

Věk ovlivňuje šance uchazečů o zaměstnání bez ohledu na jejich pohlaví, i když i tady je o něco více znevýhodněna žena, hlavně z důvodu mateřství a rodičovství. Je možné říci, že čím je uchazeč o práci starší, tím jsou jeho možnosti na trhu práce menší. Pro porovnání je zde uvedeno, jak věk ovlivňuje nabídku práce:

ŽENY do 20ti let – nezám, nedostatek praxe

do 25 let – riziko těhotenství

do 35 let – malé děti, ztráta dovednosti

nad 40 let – neperspektivnost, nízká flexibilita

nad 45 let – možné zdravotní problémy

MUŽI do 20 let – nezájem, nedostatek praxe
nad 45 let – možné zdravotní problémy

U absolventů je bráno jako riziko mateřství a dříve odchod na vojenskou službu. Tento argument ale v současnosti slábne, protože se u žen posouvá věk prvních porodů. Čím vyšší vzdělání uchazeč o zaměstnání má, tím je zmírňován trend klesající možnosti uplatnění při zvyšujícím se věku.

U lidí předdůchodového věku se sice cení zkušenosti a vztah k práci, ale zároveň je zde otázka zastaralé kvalifikace, neperspektivnost a nemožnost učit se novým věcem.

Nejlépe zaměstnatelnými skupinami jsou muži ve věku 30-40 let a ženy ve věku 35-40 let, kde se počítá s již odrostlými dětmi. [15]

3.2.3 Projevy diskriminace

Inzeráty nabízející zaměstnání

Některá pracovní místa jsou přiřazována pouze ženám nebo mužům. V inzerátech se objevují formulace, které skrytě diskriminují. Z podtextu se dá usoudit jakou má zaměstnavatel představu o zaměstnanci. Tyto inzeráty mohou vypadat takto :

- hledáme ředitele...vedoucího...asistentku....prodavačku....sekretářku...
- práce v mladém kolektivu, pro naši mladou dynamicky se rozrůstající firmu hledáme mladé ženy do 30 let, muže bez závazků,...
- ochota pracovat bez ohledu na čas, požadujeme časovou flexibilitu
- požadujeme maximální pracovní nasazení

Na druhou stranu diskriminační nejsou inzeráty typu :

- pro divadelní roli Romea hledáme muže ve věku do 30 let
- pro předvádění dívčí konfekce hledáme mladou ženu ve věku do 30 let

Pokud se uchazeč setká s inzerátem, který považuje za diskriminační, má možnost upozornit úřad práce, v jehož územním obvodu má inzerující zaměstnavatel sídlo. Toto upozornění je možné zaslat i na Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, které sleduje dodržování zákonnosti v oblasti trhu práce. Toto jednání je možné sankcionovat uložením pokuty až do výše 250 000 Kč. [14,17]

Přijímací pohovor

Některé zaměstnavatele nezajímá u uchazeček o zaměstnání dosažené vzdělání a pracovní praxe, ale spíše se ptají na otázky týkající se jejího osobního života, jako je počet dětí, rodinný stav a plány v soukromém životě. Stává se, že žena je vyloučena z výběrového řízení na základě odpovědí pouze na tyto otázky a aniž by byla dotazována na cokoli dalšího.

Rovné zacházení by se mělo projevat tím, že budou stejné požadavky jak na muže, tak na ženu a že kritéria výběrového řízení budou vyhodnocována stejně. Na hodnocení by tedy neměl mít vliv rodinný stav nebo míra povinností v péči o rodinu. Tyto otázky by neměly zaměstnavatele vůbec zajímat a měly by být zcela irelevantní. [17]

Nerovnost v odměňování

„Rozdíl v odměňování jde napříč všemi vzdělanostními a věkovými skupinami a úrovněmi pracovního zařazení.“¹⁵

Odměňování zaměstnanců je upraveno zákoníkem práce. Zaměstnanci za vykonanou práci přísluší mzda, plat nebo odměna. Za stejnou práci přísluší všem zaměstnancům stejná mzda, plat nebo odměna.[2]

Rozdíl ve výši příjmů se v závislosti na věku projevuje po dosažení 30.roku a snižuje se po 40.roku. V závislosti na vzdělání se projevuje při vyšším vzdělání, kdy je v důsledku toho i větší výdělkový rozdíl. Dále platí, že čím vyšší je pozice v zaměstnání, tím větší rozdíl bude.[18]

Teorie vysvětlující rozdílné odměňování

Individualistické teorie - „vykládají rozdíl v odměňování jako důsledek ženských charakteristik, postojů a preferencí.“¹⁶ To znamená, že muži jsou vyhodnoceni jako produktivnější. U žen je to naopak nižší účast na školeních a rozdílné pracovní úsilí, kterým je myšleno například ochota pracovat přesčas a jízda na služební cesty, dále pak profesionální zakrnění z důvodu péče o děti.[18]

¹⁵ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha : Auditorium, 2007, 157s. ISBN 978-80-903786-2-9

¹⁶ tamtéž

Institucionální teorie – upozorňují na fakt, že ne všechny rozdíly lze vysvětlit individualistickou teorií. Žena sice může dosáhnout nejvyššího vzdělání, pracovat déle než kolegové a dostat se na vedoucí pozici, ale i přesto bude vydělávat méně než muž.[18] „*Institucionální teorie upozorňují, že určité struktury a mechanismy na trhu práce omezují svobodu rozhodování jeho účastníků do té míry, že ke snížení rozdílu v odměňování nedojde, pokud nebudou odstraněny.*“¹⁷

Na výši odměny má také neopomenutelný vliv segregace trhu, kde je rozdíl v koncentraci mužů a žen v určitých specifických odvětvích. Muži jsou více zastoupeni ve stavebnictví a v těžkém průmyslu, na rozdíl od žen, které vynikají ve zdravotnictví a školství. Zároveň má vliv rozvrstvení na různých pozicích, kdy muži jsou častěji na vyšším postu, od kterého se logicky odvíjí i vyšší finanční ohodnocení.

Co se týče přímé a nepřímé diskriminace v odměňování, je tedy otázka, proč jsou ženy rozdílně ohodnoceny. Jedním z možných vysvětlení je to, že cena ženské práce je levnější než práce mužů. Druhým vysvětlením jsou genderové stereotypy, které již byly zmíněny v předešlé kapitole. U žen jsou očekávány určité vlastnosti a tím pádem i schopnosti. Zároveň bývá předpokládána absence jiných schopností, které jsou u mužů předpokládány automaticky. Jedná se o skleněný strop a skleněný výtah, což jsou neviditelné a umělé překážky, se kterými je možné se setkat při kariéerním postupu. I když je žena přijata do zaměstnání, má nižší finanční ohodnocení především z důvodu spojení ženy s mateřskou rolí. V 99% případů odchází na mateřskou ženy a muži stále pracují. Proto u zaměstnavatelů mohou vznikat předsudky o ženské roli ve společnosti, kdy žena je především matka a nemá větší pracovní ambice se prosadit.

Ještě je potřeba zmínit práci v domácnosti, kterou ve většině případů vykonává žena a tato práce není ekonomicky ohodnocena. Jedná se o běžné domácí činnosti jako je úklid, praní, vaření, péče o děti, nakupování, které znemožňují ženě pracovat v průměru stejný počet hodin jako muž. Pokud jsou tyto činnosti placené (uklízečky, pečovatelky), jsou i přesto značně podhodnocovány.[18]

¹⁷ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha : Auditorium, 2007, 157s. ISBN 978-80-903786-2-9

3.2.4. Skloubení rodinného a pracovního života

„Při naplňování politiky rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnání se často usiluje o skloubení dvou významných priorit, a to snahy o efektivní využití lidských zdrojů (která je na prvním místě u zaměstnavatelů) a podpory propopulační politiky a rodičovství (o kterou se musí zasadit zejména stát).“¹⁸

Na skloubení rodiny a zaměstnání má významný vliv způsob rozdělení rolí v rodinném životě. Závisí to na dělbě rolí, která je založena na sociálních stereotypech. Většina domácností funguje podle tradičního rozdělení rolí, kdy žena se věnuje výchově dětí a rodině a dává jí přednost před kariérou. Naopak muž věnuje větší pozornost své práci.[19]

Tyto přístupy odrážejí vztahy i ve sféře zaměstnání a v přístupu zaměstnavatelů k ženám a mužům s malými dětmi. *„Možnosti harmonizace rodiny a zaměstnání jsou v ČR z hlediska netradičních pracovních režimů využívány méně než v naprosté většině západních zemí. Především je pro nás charakteristický vysoký podíl plných úvazků i u matek malých dětí brzy (a okamžitě) po ukončení rodičovské dovolené. Také spektrum využívaných forem upravené pracovní doby je užší a koncentruje se do tří forem: zkrácená pracovní doba, zkrácený pracovní úvazek a pohyblivá pracovní doba.“¹⁹*

Od roku 2001 je zavedena možnost otci využít rodičovskou dovolenou. Mělo by to pomoci usnadnit skloubení rodiny se zaměstnáním, kdy se rodiče v péči o dítě mohou střídát. Otců, kteří tuto možnost využijí je přesto velmi málo.[19] Je zažitá představa, že se na rodičovskou dovolenou odebere žena, bude se starat o nemocného potomka a bude se věnovat péči o domácnost. Kvůli tomuto stereotypu mohou být diskriminováni i muži, u kterých je předpoklad, že se nebudou účastnit péče o dítě a musí finančně zajistit rodinu. Muži mohou mít obavy z posměchu a v zaměstnání by jim mohl být znesnadněn kariérní postup.[20]

Mateřská dovolená – může ji čerpat pouze žena po dobu až 28 týdnů, jedná se o volno související s porodem a péčí o narozené dítě.

Rodičovská dovolená – mohou ji čerpat oba rodiče po dobu dosažení třetího roku dítěte. Zákon chrání rodiče před okamžitým zrušením pracovního poměru.[17]

¹⁸ HUŇKOVÁ, Markéta, RYTÍŘOVÁ, Kristýna, NAVRÁTILOVÁ, Jolana. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno : Nesehnutí, 2003, 21s. ISBN 80-903228-1-6

¹⁹ SOKAČOVÁ, Linda. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti : výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha : Gender Studies, 2006, 25s. ISBN 80-86520-12-9

Ochranu rodičovství zabezpečuje Listina základních práv a svobod. Ta stanovuje, že rodiče pečující o děti mají právo na pomoc státu.[2]

3.2.5. Obrana proti diskriminaci

„Postupem času by legislativa České republiky neměla obsahovat žádné diskriminující zákony, ba naopak, měla by účinně diskriminaci zabraňovat.“²⁰

Jedním významným rozdílem mezi ženou a mužem před zákonem je zákon, který chrání ženy v těhotenství a mateřství. Je otázkou, zda tento zákon nediskriminuje muže.

Pokud se žena cítí diskriminována, jejím heslem by mělo být „bránit se“. Každý by měl mít dostatek informací o svých právech při obraně proti diskriminaci. Například už při pohovoru se může žena bránit tím, že bude chtít znát vysvětlení a nápravu. Pokud byl zákon porušen, může se domáhat nápravy za pomoci soudu, Ministerstva práce a sociálních věcí, veřejného ochránce lidských práv a neziskových a nevládních organizací, které se zabývají otázkou rovnosti.[20]

Poškozený se může obrátit na soud s žalobou, ve většině případů na okresní, místně příslušný soud žalovaného. Nebo je možné spor řešit formou mediace. Jedná se o smírné řešení, kdy mediátor pomáhá oběma stranám dospět k dohodě. S mediací ovšem musí obě strany souhlasit, jak diskriminující, tak diskriminovaný. Pokud budou porušeny práva, zaměstnavatel nesmí na stížnost reagovat propuštěním.

Dokazování sporů o diskriminaci probíhá jinak než v jiných soukromoprávních sporech. Oběť diskriminace musí prokázat, že byla vystavena odlišnému zacházení a pokud to prokáže, je pak zaměstnavatel ten, kdo musí prokázat, že neporušil zásadu rovného zacházení. Jedná se o dělené důkazní břemeno, které zvyšuje šance obětí diskriminace uspět. Je to proto, že prokázání existence diskriminace je velmi obtížné a někdy skoro nemožné.[21, 23]

²⁰ PLESKOVÁ Kateřina, *Průvodce na cestě k rovnosti mužů a žen (pracovní sešit)*. Brno, Nesehnutí. 2008, 50s. ISBN : 978-80-87217-01-6

Zaměstnavatelé

Hrají klíčovou roli při zajišťování rovnosti mužů a žen. Jsou usměrňováni prostřednictvím platného právního systému. Právní předpisy je zavazují k plnění povinností, jakými jsou dbaní, aby interní předpisy neodporovaly zásadě rovného zacházení, zdržení se jakýchkoliv úkonů, které jsou v rozporu s touto zásadou, zdržení se odvetných akcí vůči zaměstnanci, který si stěžuje na diskriminaci.[22]

Odbory

Jsou zástupci zaměstnanců a kolektivně vyjednávají v oblasti ochrany před diskriminací. Měli by aktivně pomoci zaměstnancům, kteří se cítí být diskriminováni. *„Často bývají samy, či spolu s nevládními organizacemi žen iniciátory tzv. „test case“, což jsou soudní případy, osvědčující za přispění silné publicity, zda právo a příslušné soudní mechanismy slouží skutečně a efektivně k ochraně občanských práv.“²¹*

Nevládní organizace žen

„...sehrávají svou roli zejména v oblasti zvyšování veřejného povědomí a právu na rovné zacházení, v oblasti posilování sebevědomí žen a jejich podpory při soudních řízeních typu výše zmíněných „test case“,“²²

Ombudsman

Ombudsman je veřejný ochránce práv, který má za úkol chránit osoby „ před jednáním úřadů a dalších institucí, pokud je toto jednání v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy nebo jsou úřady nečinné.“²³

Existuje zákon o veřejném ochránci práv, který byl pozměněn antidiskriminačním zákonem. Jednou ze změn je vložení nového odstavce ve znění: „Ochránce vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.“²⁴

²¹ HORSKÁ, Stanislava. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000, 39s. ISBN 80-85529-83-1

²² tamtéž

²³ Veřejný ochránce práv [on-line], [citováno 2011-2-24] Dostupné z: www.ochrance.cz

²⁴ tamtéž

4. Vlastní práce

Praktická část této práce obsahuje výsledky dotazníkového průzkumu, který se zabývá zkušenostmi a názory žen na diskriminaci na trhu práce. Jedná se jak o jejich osobní názory na danou situaci, tak i o jejich vlastní zkušenosti s touto problematikou. Teoretická část popisovala určité skutečnosti a praktická část ukáže, do jaké míry se shodují se skutečnou realitou. Dále se bude zabývat do jaké míry má vliv věk a vzdělání na některé názory a zkušenosti s diskriminací.

Dotazník byl rozdán mezi ženy všech věkových kategorií a vzdělání a probíhal anonymně. Byl rozdán ženám různých oborů, ale velký podíl tvořilo zdravotnictví, státní správa a dělnická výroba. Celkový počet vyplněných dotazníků byl 130.

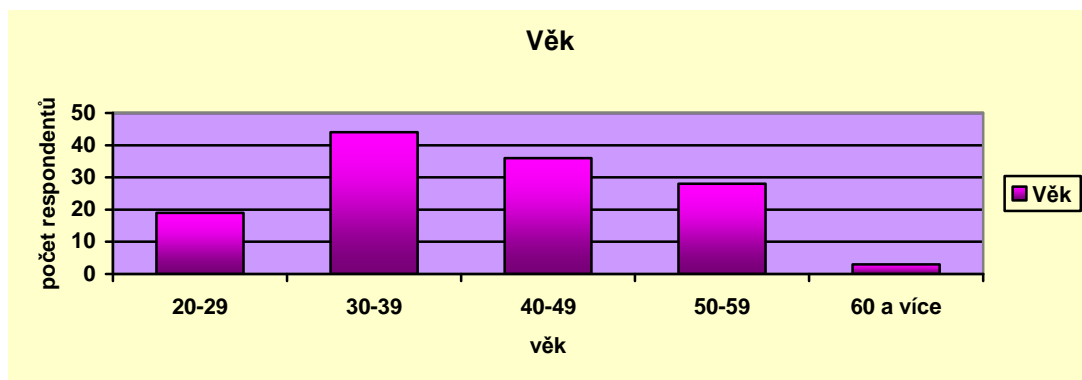
Následující část je věnována jednotlivým otázkám a jejich rozboru. Pro názornost jsou přiloženy grafy.

4.1. Rozbor jednotlivých otázek dotazníku

Otázka č.1: Věk

Dotazník byl určen pro pracující ženy, nebo pro ženy, které mají pracovní zkušenost a nebyl tedy rozdáván mezi osoby mladší 20ti let, u kterých je předpoklad, že se ještě nestihly dostatečně setkat s pracovním procesem. Proto byla minimální hranice 20 let. Z celkového počtu 130 respondentů bylo 19 v rozmezí od 20-29let, 43 v rozmezí od 30-39, 36 v rozmezí od 40-49, 28 v rozmezí od 50-59 let a 3 respondentky starší 60ti let. Nejvíce je tedy zastoupena skupina žen středního věku.

Graf č.1: Věk

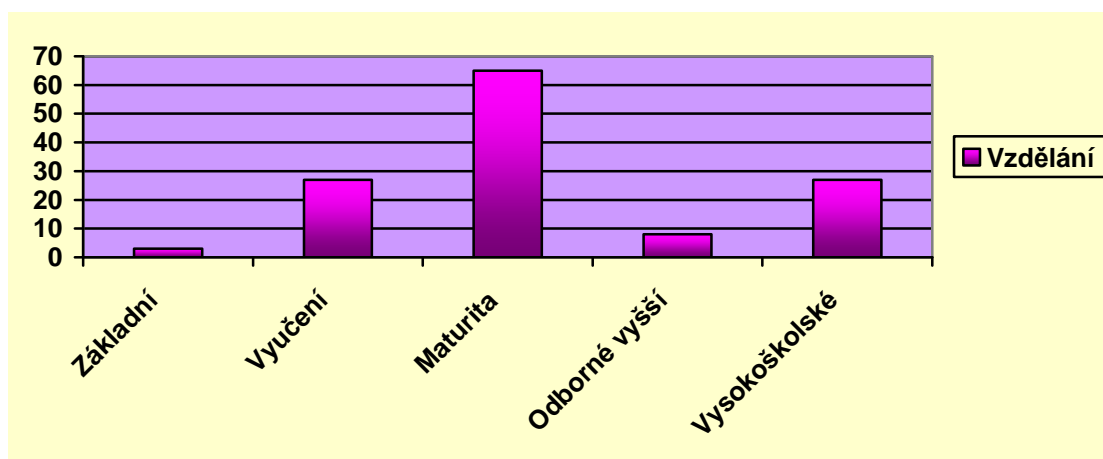


Zdroj: vlastní

Otázka č.2: Dosažené vzdělání

Se základním vzděláním byly 3 respondentky, s výučním listem 27, s maturitou 65, s odborným vyučením 8 a s vysokoškolským titulem 27 respondentek. Z toho vyplývá, že 50% tvoří ženy s maturitou, shodně kolem 20% ženy vyučené nebo vysokoškolsky vzdělané, zhruba 6% tvoří odborné vyšší vzdělání a asi 2% základní.

Graf č.2: Vzdělání



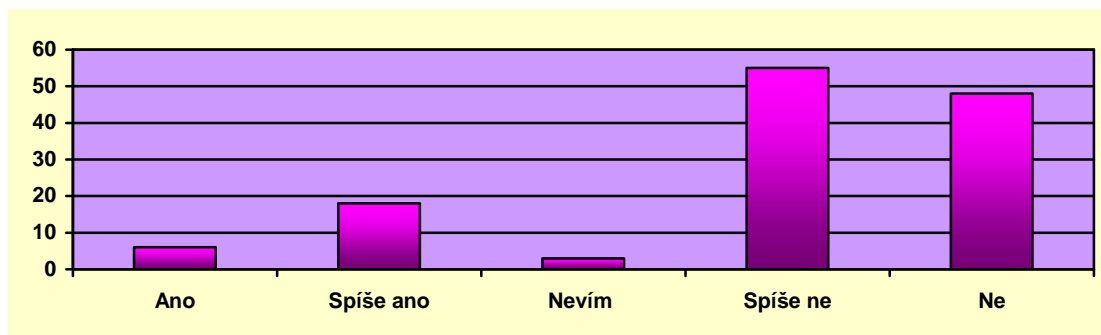
Zdroj: vlastní

Otázka č.3: Myslíte si, že mají ženy a muži rovnocenné postavení na trhu práce?

Na tuto otázku bylo nejvíce záporných odpovědí, kdy 80% respondentek si myslí, že rovnocenné postavení muži a ženy na trhu práce nemají. Konkrétně 55 si myslí, že „spíše

ne“ a 48 si myslí, že „ne“. Třetí nejčastější odpovědí bylo „spíše ano“, pro kterou bylo asi 14%, pro odpověď „ano“ bylo zhruba 5% a 2% respondentek nevědělo..

Graf č.3: Názor na rovnocenné postavení

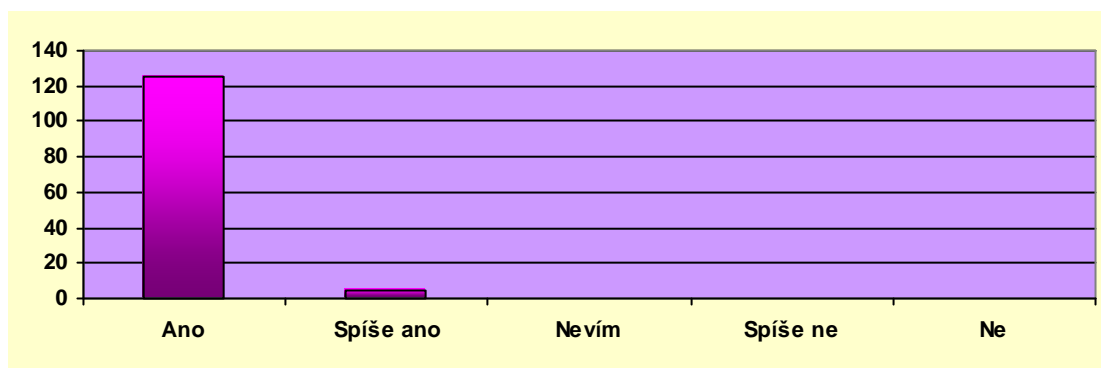


Zdroj: vlastní

Otázka č.4: Víte, co je to diskriminace?

Tyto odpovědi byly téměř shodné u všech dotázaných, kdy všechny znají pojem diskriminace, pouze 5 jich zaškrtnulo odpověď „spíše ano“. Je zřejmé, že s tímto pojmem se každý setkal, ať už v jakékoliv souvislosti.

Graf č.4: Pojem diskriminace



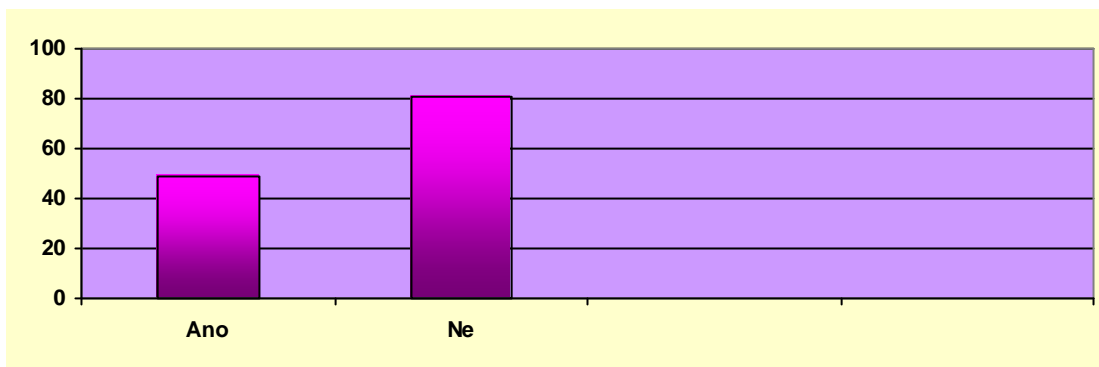
Zdroj: vlastní

Otázka č.5: Setkala jste se s projevy diskriminace, například u pohovoru vám byly kladeny diskriminační otázky? (rodinný stav, plánování rodičovství)

Na tuto otázku byly pouze 2 možné odpovědi, protože s diskriminací se člověk buď setká nebo nesetká a jiné odpovědi by proto byly zbytečné. Zvítězila odpověď „ne“, kdy 62%

žen se s projevem diskriminace u pohovoru nesetkalo. Na druhé straně, skoro 38% se s ní setkalo.

Graf č.5: Projev diskriminace – diskriminační otázky

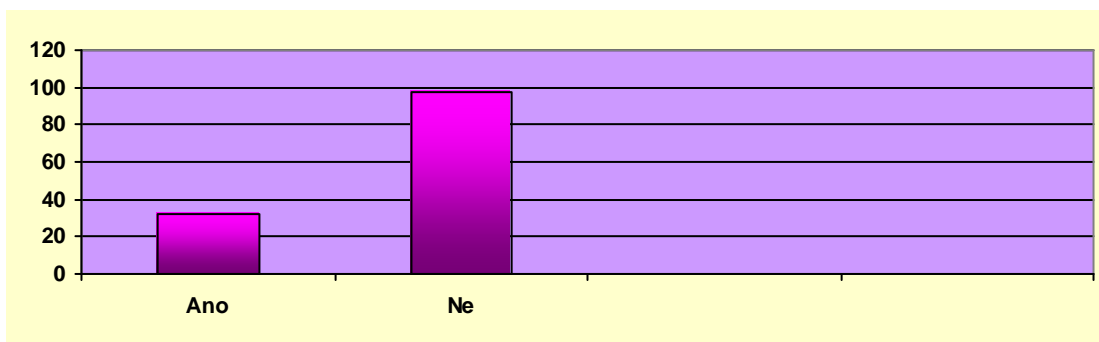


Zdroj: vlastní

Otázka č.6: Setkala jste se s tím, že vám váš nadřízený dal najevo svou nelibost kvůli absenci při nemoci dětí?

U této otázky také zvítězila odpověď „ne“, kdy 75% se nesetkalo s touto formou diskriminace, ale 25% setkalo. Tento patrný rozdíl lze vysvětlit i tím, že ne všechny ženy musí mít nutně děti, takže se nepředpokládá, že se s tímto projevem setkaly.

Graf č.6: Projev diskriminace – absence



Zdroj: vlastní

Otázka č. 7: Pokud jste se setkala s jiným projevem diskriminace, v čem spočíval?

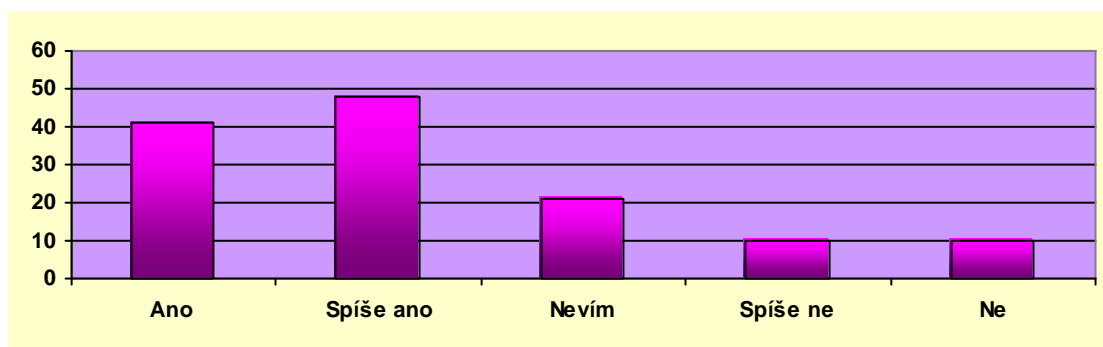
U této otázky odpovědělo pouze 16 dotázaných žen, které se setkaly i s jiným projevem diskriminace. Ostatní odpovídaly, že si buď právě nevzpomínají, nebo nevyplňovaly

vůbec. Ze 16 se 2 setkaly s věkovou diskriminací, 8 se setkalo s tím, že na stejné pozici měly nižší platové ohodnocení než muž, 6 žen se setkalo s jinými projevy. Například, že v sázkové kanceláři se divili, že už i ženy sází. Další žena vzpomínala, že za totality byla všechna vedoucí místa obsazena pouze muži. A další se rozepsala o svém známém, podnikateli, který nechce zaměstnávat ženy z důvodu věku, kdy je žena buď mladá a bude chtít děti, nebo už děti má a bude s nimi doma.

Otázka č.8: Myslíte si, že firma dá přednost ženě s odrostlými dětmi a praxí před čerstvou absolventkou?

U této otázky byl předpoklad spíše kladných odpovědí. Tento předpoklad vyšel, ale i přesto bylo několik procent žen, které mají názor jiný. 41 respondentek jsou pro „ano“, 48 se přiklání ke „spíše ano“, což je dohromady téměř 70%. Na tuto otázku neumělo odpovědět 16% dotazovaných a pro záporné odpovědi bylo asi 14% dotazovaných.

Graf č.7: Názor na přijetí ženy s dětmi nebo absolventky

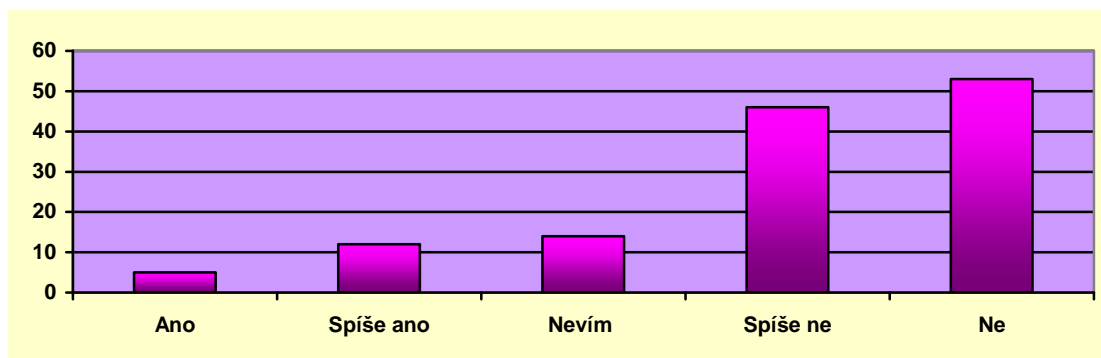


Zdroj: vlastní

Otázka č.9: Myslíte si, že na stejné pracovní pozici je žena stejně finančně ohodnocena jako muž?

U této otázky byl předpoklad spíše záporných odpovědí. Zhruba 75% respondentek odpovídalo záporně, tudíž předpoklad opět vyšel. 53 se vyslovilo přímo pro „ne“ a 46 bylo pro „spíše ne“. 14 nevědělo jak odpovědět, 12 se přiklání k odpovědi „spíše ano“ a přímo souhlasilo 5 respondentek.

Graf č.8: Názor na finanční ohodnocení

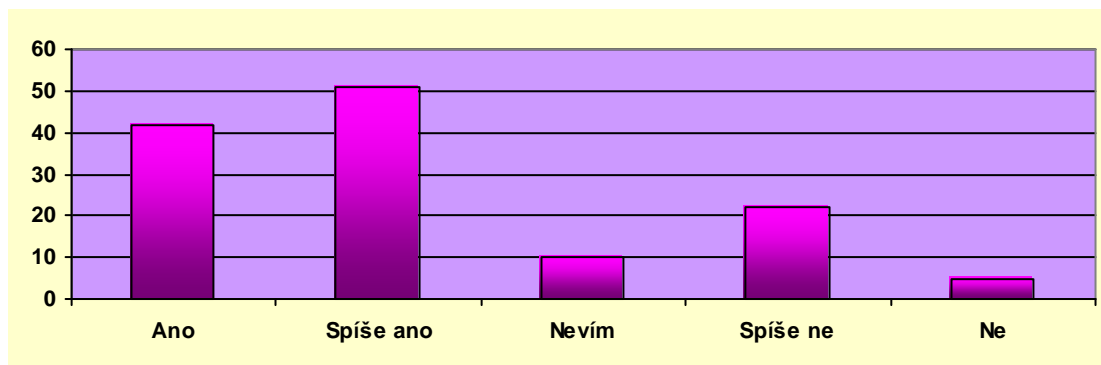


Zdroj: vlastní

Otázka č.10: Myslíte si, že na kariérní růst může mít vliv to, zda jste muž nebo žena?

Zhruba 71% se přiklání k tomu, že pohlaví má vliv na kariérní růst. Pouze 5 dotazovaných si myslí že ne, 10 neví a 22, což je kolem 16% si myslí, že na kariérní růst nemá vliv zda jste muž či žena.

Graf č.9: Vliv na kariérní růst

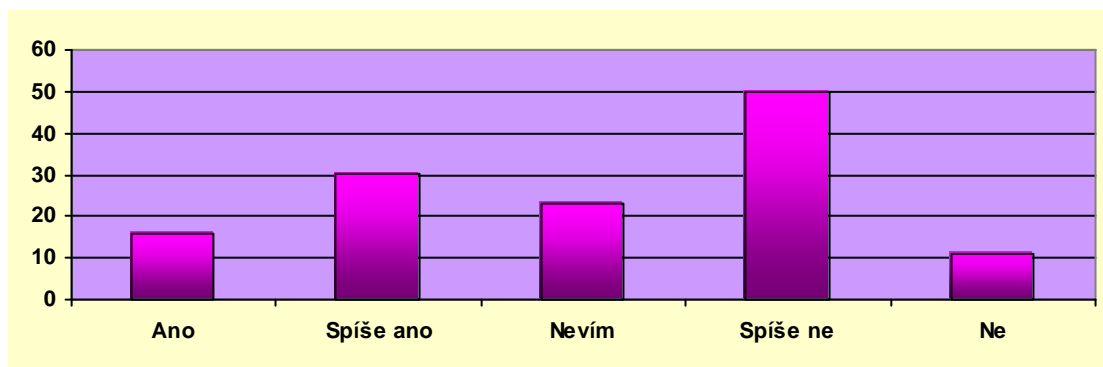


Zdroj: vlastní

Otázka č.11: Myslíte si, že je veřejnost dostatečně informována o problematice diskriminace?

Tato otázka se týká především informovanosti společnosti o diskriminační problematice, zda se o ní veřejnost může dozvědět například z televize, z rádia, novin nebo časopisů. 50 žen, což je 38% si myslí, že „spíše ne“ a zároveň 30, což je asi 23% si myslí, že „spíše ano“. 23 žen neví, 16 je přímo pro „ano“ a 11 přímo pro „ne“.

Graf č.10: Informovanost o diskriminaci

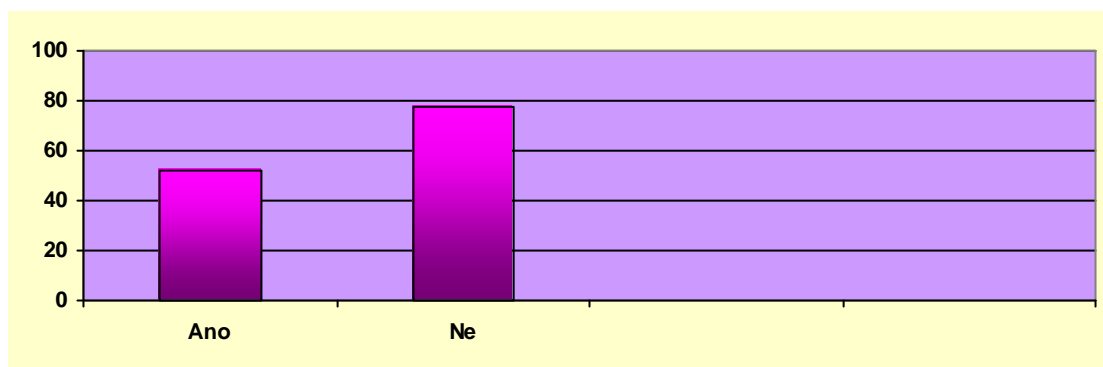


Zdroj: vlastní

Otázka č.12: Dozvěděla jste se o tom, že byl přijat antidiskriminační zákon v roce 2009?

Tato otázka navazuje na předchozí, kdy je důležité zeptat se přímo na konkrétní zákon, který byl přijat v souvislosti s diskriminací a upravuje všechny formy diskriminace, tudíž i diskriminaci z hlediska pohlaví. 78 respondentek nevědělo, že takový zákon byl přijat a 52 respondentek se o něm dozvědělo. Je tedy zřejmé, že nedostatečná informovanost vyplývající z předchozí otázky se promítla i do odpovědí na tuto otázku.

Graf č.11: Přijetí antidiskriminačního zákona



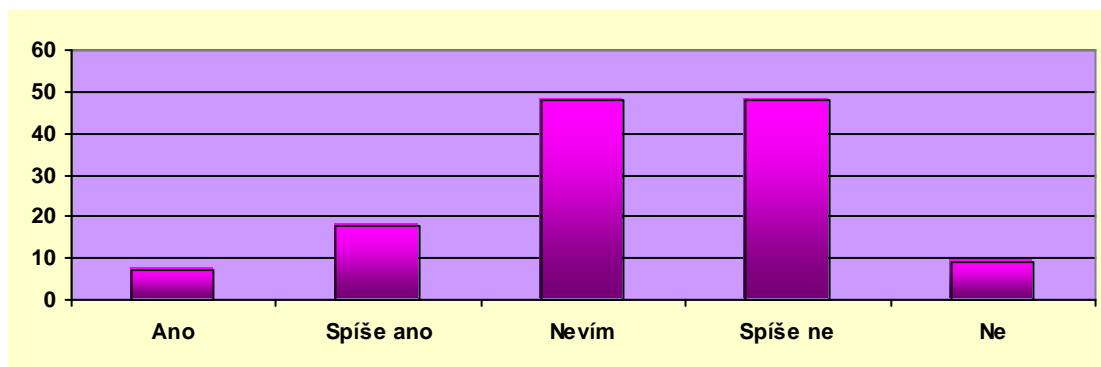
Zdroj: vlastní

Otázka č. 13: Myslíte si, že po přijetím tohoto zákona může dojít k faktickému zlepšení postavení žen na trhu práce?

Tato otázka není úplně jednoduchá a při jejím odpovídání hraje roli řada faktorů. Především to, jaký názor mají dotazovaní na účinky jiných zákonů, které se ani

diskriminace týkat nemusí a zda je v našem právním systému vidět zlepšení v jiných problémech po přijetí určitých zákonů. Proto u této otázky bylo nejvíce odpovědí „nevím“, tedy konkrétně 48 a současně i 48 odpovědí „spíše ne“. To že by mohlo dojít ke zlepšení si myslí asi 18% dotázaných a přímo „ne“ odpovědělo 9 dotázaných.

Graf č.12: Názor na zlepšení postavení žen

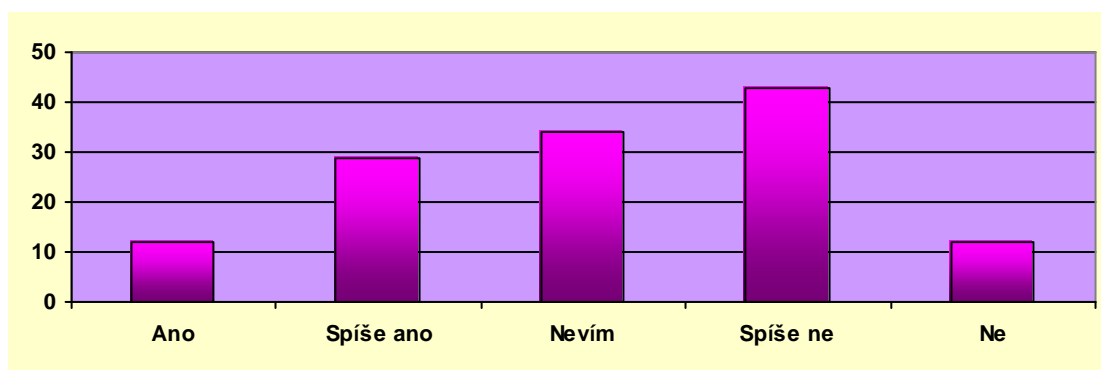


Zdroj: vlastní

Otázka č.14: Myslíte si, že diskriminovaná žena má šanci bránit se a uspět?

43 respondentek si myslí, že spíše není šance se bránit a 12 si myslí, že určitě není šance uspět pokud je žena diskriminovaná, což je 42%. Že je možnost uspět si myslí zhruba 32% (12 pro ano a 20 pro spíše ano), nevědělo 26% dotázaných.

Graf č.13: Názor na obranu před diskriminací



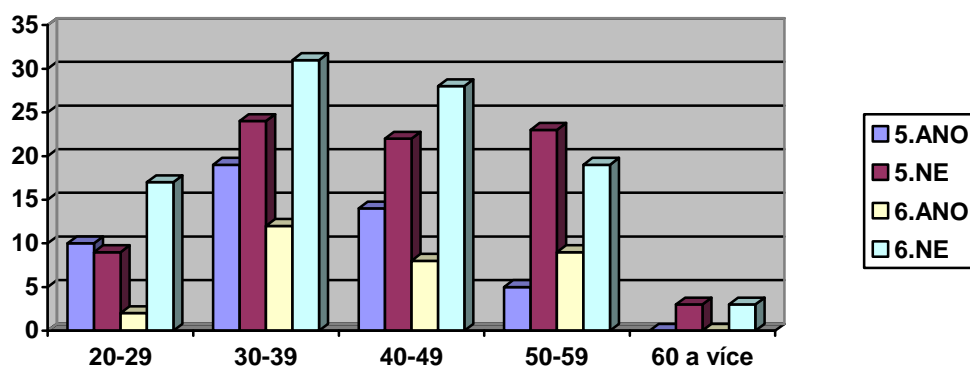
Zdroj: vlastní

4.2. Porovnání závislosti věku a vzdělání

1. Závislost věku

Tato část se zabývá tím, zda je závislost mezi věkem a osobní zkušeností s projevy diskriminace. Konkrétně se to týká otázek ohledně zkušenosti s diskriminačními otázkami u pohovoru a setkáním s nelibostí zaměstnavatele z důvodu absence kvůli nemoci dětí.

Graf č.14: Závislost věku na otázkách č.5 a 6



Zdroj: vlastní

Skupina **20-29 let**: 5.otázka: 53% Ano 47% Ne

6.otázka: 11% Ano 89% Ne

Skupina **30-39 let**: 5.otázka: 44% Ano 56% Ne

6.otázka: 28% Ano 72% Ne

Skupina **40-49 let**: 5.otázka: 39% Ano 61% Ne

6.otázka: 22% Ano 78% Ne

Skupina **50-59 let**: 5.otázka: 18% Ano 82% Ne

6.otázka: 32% Ano 68% Ne

Skupina **60 let a více**: 5.otázka: 100% Ne

6.otázka: 100% Ne

Nejméně se s diskriminačními otázkami u pohovoru setkaly starší ženy nad 50 let. Naopak mladé ženy a ženy ve středních letech se s tímto projevem setkaly ve větším množství případů.

2.Závislost vzdělání na otázkách č.9 a 10

Se vzděláním souvisí i pracovní pozice, kdy většinou lidé s nižším vzděláním zastávají nižší funkce a pro vysokoškolsky vzdělané jsou automaticky připraveny funkce vyšší. Z toho může zároveň plynout i jejich názor na kariérní růst. Vysokoškolsky vzdělaní lidé by nemuseli vidět rozdíl mezi muži a ženami v kariérním postupu, protože u nich by mělo záviset spíše na vzdělání a praxi než na pohlaví a naopak u nižších pracovních pozic by mohly být rozdíly patrnější.

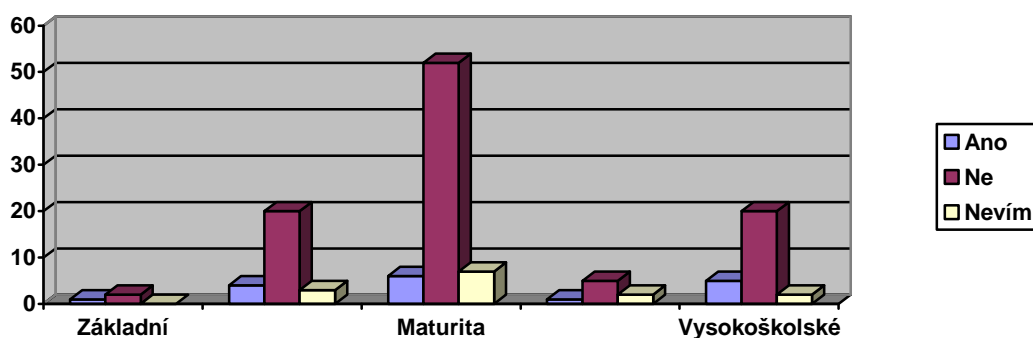
Tento předpoklad se ale nepotvrdil, jak je uvedeno níže v grafech. Všechny ženy nezávisle na výši vzdělání mají názor takový, že muži a ženy ohodnoceni stejně nejsou a na kariérní postup pohlaví vliv má.

Otázka č.9: Myslíte si, že na pracovní pozici je žena stejně finančně ohodnocena jako muž?

Pro lepší přehlednost byly odpovědi „ano“ a „spíše ano“ spojeny v „ANO“ a odpovědi „ne“ a „spíše ne“ spojeny do „NE“.

Podle níže přiloženého grafu je jasně vidět, že ať už se jedná o jakékoliv dosažené vzdělání, tak převládá odpověď, že muži a ženy ohodnoceni stejně nejsou.

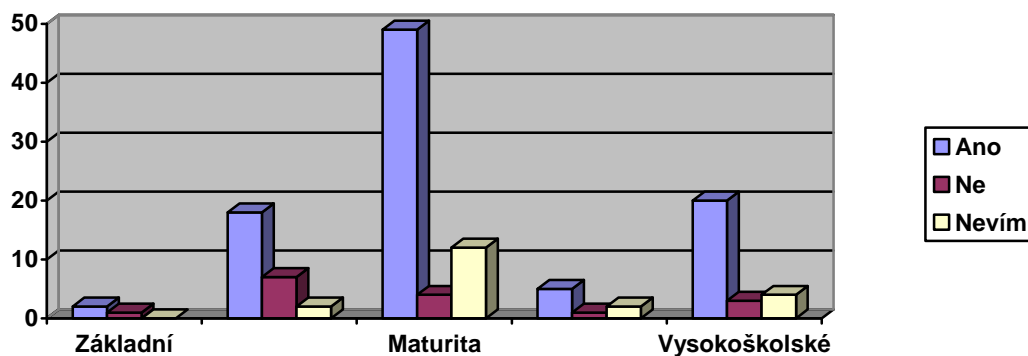
Graf č.15: Závislost vzdělání a názoru na finanční ohodnocení



Zdroj: vlastní

Otázka č.10: Myslíte si, že na kariérní růst může mít vliv to, zda jste muž nebo žena?

Graf č.16: Závislost vzdělání a názoru na kariérní růst



Zdroj: vlastní

I v této otázce převládá u všech skupin jednotný názor, kdy se většina shoduje na tom, že může mít vliv to, zda jste muž či žena na kariérní růst. Největší zastoupení měly ženy s maturitou, takže u nich je rozdíl nejpatrnější.

4.3. Shrnutí výzkumu

Jak již bylo zmíněno, výzkum byl zaměřen pouze na ženy, takže i výsledky tomu odpovídají. Ve většině názorů se shodují se závěry popsány v literatuře, kdy je spíše preferován názor, že ženy na trhu práce diskriminované jsou. Co se ale týče 2 konkrétních otázek týkající se osobní zkušenosti, bylo větší procento žen, které se s diskriminací osobně nesetkalo. Co se týče názorů na kariérní růst a platové ohodnocení, názor je téměř jednoznačný, že ženy a muži v tomto ohledu rovnocenní nejsou.

O přijetí antidiskriminačního zákona se většina žen nedozvěděla. Stejně tak informovanost o problematice diskriminace je malá a většina žen si myslí, že tento zákon nepomůže ženám se lépe bránit.

4.4. Návrh na řešení

Problematika diskriminace je stále velmi rozšířená a může se s ní setkat kdokoli. Problém může nastat tehdy, pokud oběť diskriminace nemá možnost se dostatečně bránit. Antidiskriminační zákon označuje veřejného ochránce práv, který se má zabývat případy diskriminace. Úřad ombudsmana má sídlo v Brně. Oběti diskriminace jsou ale po celé republice. Proto by jedním možným řešením byla novelizace zákona o veřejném ochránci práv, kdy by byly zřízeny úřady, které by spadaly pod výkon ombudsmana a které by byly po celé České republice, například na krajské úrovni. Na těchto úřadech by pracovali zkušení právníci se zaměřením na diskriminaci a oběti diskriminace by měly více možností kam se obrátit a domáhat se svých práv.

5. Závěr

*„Rovnost nelze chápat jako naprostou totožnost či stejnost, nýbrž jako určité rovné příležitosti a šance jednotlivců, kteří jsou ve srovnatelném postavení“.*²⁵

Lidé se od sebe biologicky liší. Ať už pohlavím, nebo barvou pleti, výškou, váhou apod. To ale neznamená, že by se jedni mohli povyšovat nad druhé a měli rozdílná práva. Všichni lidé nezávisle na pohlaví, barvě pleti, věku apod. by si měli být rovni ve svých právech. Jak je výše zmíněno, rovnost nerovná se stejnost. Proto to, že se lidé biologicky liší neměl být důvod k diskriminaci a k nerovnému zacházení.

Tato práce se zabývala postavením žen na trhu práce, kde jsou stále znatelné rozdíly v rovnosti a kde k jisté diskriminaci stále dochází. Diskriminace na základě pohlaví je upravena několika vnitrostátními i mezinárodními předpisy. Existují mezinárodní úmluvy, které diskriminaci zakazují. Česká republika jako člen EU v roce 2009 přijala antidiskriminační zákon, který má prohloubit právní úpravu týkající se diskriminace. Před tímto zákonem zakazovaly diskriminaci Listina základních práv a svobod, Zákoník práce, Zákon o zaměstnanosti a o mzdě. V antidiskriminačním zákoně jsou přesně vymezeny pojmy týkající se diskriminace a možnosti obrany. Jedním z cílů této práce bylo zjistit, zda je možné, jestli tento zákon změnil situaci na trhu práce. Pomocí dotazníkového průzkumu bylo zjištěno, že jenom malá část veřejnosti se dozvěděla o přijetí tohoto zákona a že si myslí, že tento zákon nemůže vylepšit situaci, která na trhu práce je.

V teoretické části byly vysvětleny diskriminační důvody a dále pak projevy diskriminace, které se nejčastěji objevují na trhu práce. Jedním z projevů je kladení diskriminačních otázek u pohovoru o zaměstnání. Praktická část zjišťovala, zda je tomu tak skutečně a zda se ženy s tímto projevem opravdu setkávají. Ačkoliv se plno žen s tímto projevem setkala, byla větší část těch, které se s ním nesetkaly. Tento výsledek je možné vysvětlit i tím, že velmi závisí na povolání, jaké daná žena vykonává. Například ve zdravotnictví je větší poptávka po ženách – sestrách, než po mužích. Dá se tedy říci, že v tomto odvětví se ženy s diskriminací vůbec setkat nemusí. Zároveň bylo zjištěno, že ženy

²⁵ DREXLEROVÁ, Jana. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha : BMSS - Start, 2009. 79s. ISBN 978-80-86140-5

starší 50ti let se s tímto projevem setkaly minimálně, což by mohlo být způsobeno tím, že před revolucí musela být plná zaměstnanost a kdo zaměstnán nebyl, byl tzv. příživník. Proto státní podniky musely zaměstnávat ženy bez ohledu na jejich rodinný život a otázka diskriminace pohlaví se neřešila. Se vznikem soukromého sektoru, který je zaměřen především na zisk a co nejvyšší výkonnost zaměstnanců, není dán prostor pro ženy na mateřské dovolené a s malými dětmi. Také proto se může stát, že v soukromých firmách se ženy setkávají s diskriminačními otázkami více než ve státním sektoru.

Co se týče průzkumu jako celku, byly potvrzeny informace dostupné v odborné literatuře. Potvrdilo se, že ženy nejsou stejně finančně ohodnoceny jako muži a že na kariérní růst má vliv pohlaví.

Je tedy zřejmé, že problém týkající se nerovného postavení žen a mužů bude i nadále patrný a bude těžké ho úplně odstranit. Postavení žen ve společnosti je od pradávna nerovné a zavedené stereotypy se budou jen těžko a velmi pomalu měnit.

6. Seznam použitých zdrojů

- [1] Listina základních práv a svobod
- [2] FIALOVÁ, Eva. *Diskriminace a právo* : [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva / Eva Fialová, Ivana Spoustová, Barbara Havelková]. Praha: Gender Studies, 2007. 46s. ISBN 978-80-86520-20-9
- [3] Zákoník práce
- [4] Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- [5] Zákon č.262/2006 Sb., o mzdě
- [6] DREXLEROVÁ, Jana. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS - Start, 2009. 79s. ISBN 978-80-86140-5
- [7] Všeobecná deklarace lidských práv
- [8] Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- [9] Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen
- [10] Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
- [11] Úmluva č.100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty
- [12] Ministerstvo práce a sociálních věcí [on-line], [citováno 2011-2-24] Dostupné z: www.mpsv.cz
- [13] Antidiskriminační zákon. [on-line], [citováno 2011-2-24] Dostupné z: www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html
- [14] *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha: Český helsinský výbor, 2002. 95s. ISBN 80-86436-11-X
- [15] KUCHAROVÁ, Věra, ZAMYKALOVÁ, Lenka. *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2000. 105s. ISBN 80-238-6317-7
- [16] ŠINDLEROVÁ, Ivana. *Ženy na trhu práce : jak na nezaměstnanost a diskriminaci : prakticky a takticky! : příklady dobré praxe z Evropy (převážně Střední a Východní)*. Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2005. 44s. ISBN 80-254-3866-X
- [17] HUŇKOVÁ, Markéta, RYTÍŘOVÁ, Kristýna, NAVRÁTILOVÁ, Jolana. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí, 2003. 21s. ISBN 80-903228-1-6
- [18] HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. 157s. ISBN 978-80-903786-2-9

- [19] SOKAČOVÁ, Linda. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti : výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. 25s. ISBN 80-86520-12-9
- [20] PLESKOVÁ Kateřina, *Průvodce na cestě k rovnosti mužů a žen (pracovní sešit)*. Brno: Nesehnutí, 2008. 50s. ISBN : 978-80-87217-01-6
- [21] NOVÁKOVÁ, Jolana. *Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. 22s. ISBN 80-86552-59-4
- [22] HORSKÁ, Stanislava. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000. 39s. ISBN 80-85529-83-1
- [23] Veřejný ochránce práv [on-line], [citováno 2011-2-24] Dostupné z: www.ochrance.cz

7. Příloha

Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Veronika Tománková a jsem studentkou provozně-ekonomické fakulty na České zemědělské univerzitě. Jsem ve 3. ročníku a píšu bakalářskou práci na téma Postavení žen na trhu práce po přijetí antidiskriminačního zákona. Velmi byste mi pomohly zpracováním tohoto dotazníku, který bude součástí praktické části mé bakalářské práce. Zpracovaná data budou vyhodnocena anonymně, proto prosím o pravdivé informace.

Dotazník obsahuje 14 otázek. Předem děkuji za vaši ochotu a čas.

1. Věk

- 20 – 29 let
- 30 – 39 let
- 40 – 49 let
- 50 – 59 let
- 60 a více

2. Dosažené vzdělání

- základní
- středoškolské s výučním listem
- středoškolské s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

3. Myslíte si, že mají ženy a muži rovnocenné postavení na trhu práce?

- ano
- spíše ano
- nevím
- spíše ne
- ne

4. Víte, co je to diskriminace?

- ano
- spíše ano
- nevím
- spíše ne
- ne

5. Setkala jste se s projevem diskriminace, například u pohovoru vám byly kladeny diskriminační otázky? (rodinný stav, plánování rodičovství)

- ano
- ne

6. Setkala jste se s tím, že vám váš nadřízený dal najevo svou nelibost kvůli absenci při nemoci dětí?

- ano
- ne

7. Pokud jste se setkala s jiným projevem diskriminace, v čem spočíval?

.....

8. Myslíte si, že firma dá přednost ženě s odrostlými dětmi a praxí před čerstvou absolventkou?

ano spíše ano nevím spíše ne ne

9. Myslíte si, že na stejné pracovní pozici je žena stejně finančně ohodnocena jako muž?

ano spíše ano nevím spíše ne ne

10. Myslíte si, že na kariérní růst může mít vliv to, zda jste muž nebo žena?

ano spíše ano nevím spíše ne ne

11. Myslíte si, že je veřejnost dostatečně informována o problematice diskriminace?
(př.z tisku,z Tv)

ano spíše ano nevím spíše ne ne

12. Dozvěděla jste se o tom, že byl přijat antidiskriminační zákon v roce 2009?

ano ne

13. Myslíte si, že po přijetí tohoto zákona může dojít k faktickému zlepšení postavení žen a mužů na trhu práce?

ano spíše ano nevím spíše ne ne

14. Myslíte si, že diskriminovaná žena má šanci se bránit a uspět?

ano spíše ano nevím spíše ne ne