

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2014–2016

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Štěpánka Příhodová

Diskriminace žen na trhu práce

Praha 2016

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Miroslav Kostka

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES

2014-2016

DIPLOMA THESIS

Štěpánka Příhodová

Discrimination against women in the labor market

Prague 2016

The Diploma Thesis Work Supervisor: PhDr. Miroslav Kostka

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 15. května 2016

Štěpánka Příhodová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat PhDr. Miroslavu Kostkovi za pomoc, podněty, rady a odborné vedení diplomové práce.

Anotace

Diplomová práce se zabývá tématem diskriminace žen na trhu práce. Je rozdělena na část teoretickou a část praktickou. V teoretické části se pozornost věnuje ženě a jejímu postavení na trhu práce, politice zaměstnanosti, aktivní politice zaměstnanosti a rekvalifikaci jako jedné možnosti celoživotního učení. Rozebírá se rovnost, rovnoprávnost, rovné zacházení a významné dny rovnosti. Další charakteristice je podroben pojem diskriminace, diskriminace v pracovněprávních vztazích, na základě věku, pohlaví a zobecňování informací. Následuje popis ochrany před diskriminací a závěr teoretické části, který je věnován zamyšlení nad měřením diskriminace, a zdali je toto měření nezbytné. Praktická část obsahuje průběh a zjištěné výsledky dotazníkového šetření na Berounsku, které je provedeno prostřednictvím standardizovaného dotazníku. Průzkum analyzuje faktory, které přispívají k diskriminaci žen na trhu práce.

Klíčová slova

Diskriminace, gender, pracovní proces, rovné zacházení, rovnoprávnost, rovnost, společnost, trh práce, zaměstnanost.

Annotation

This thesis deals with the issue of discrimination against women in the labor market. It is divided into theoretical and practical part. In the theoretical part, attention is paid to the woman and her position in the labor market, employment policy, active employment policy and retraining as one of lifelong learning. Examined equality, equal rights, equal treatment and significant days of equality. Another characteristic is subjected to the concept of discrimination, discrimination in labor relations on the basis of age, gender and generalization of information. Following is a description of protection against discrimination and the conclusion of the theoretical part, which is devoted to reflection on the measurement of discrimination and whether this measure is necessary. The practical part contains the progress and the findings of the questionnaire Berounsku, which is done through a standardized questionnaire. Survey analyzes the factors that contribute to discrimination against women in the labor market.

Keywords

Discrimination, equal rights, equal treatment, equality, employment, gender, labor market, society, work process.

OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 ŽENA A JEJÍ PROMĚNY NA PRACOVNÍM TRHU	11
1.1 Postavení ženy ve společnosti.....	11
1.2 Trh práce.....	16
1.3 Politika zaměstnanosti.....	17
1.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	17
1.3.2 Rekvalifikace.....	18
2 ROVNOST, ROVNOPRÁVNOST A ROVNÉ ZACHÁZENÍ.....	21
2.1 Rovnost.....	21
2.2 Rovnost formální, materiální, příležitostí a výsledků.....	22
2.3 Rovnoprávnost.....	23
2.3.1 Porušení rovnosti a rovnoprávnosti.....	24
2.4 Rovné zacházení.....	24
2.4.1 Významné dny rovnosti.....	25
3 DISKRIMINACE.....	26
3.1 Druhy diskriminace.....	27
3.2 Diskriminace v pracovněprávních vztazích.....	30
3.2.1 Co není diskriminace?.....	31
3.3 Aktuální formy diskriminace.....	31
3.3.1 Diskriminace na základě věku – ageismus.....	31
3.3.2 Diskriminace na základě pohlaví – gender.....	33
3.3.3 Diskriminace statistická.....	38
3.4 Ochrana před diskriminací.....	40

3.4.1	Mimosoudní řešení diskriminace.....	40
3.4.2	Soudní ochrana.....	42
3.4.3	Antidiskriminační orgán.....	44
3.4.4	Trestně-právní ochrana.....	44
3.5	Měření diskriminace.....	45
	PRAKTICKÁ ČÁST.....	48
4	VLASTNÍ VÝZKUM.....	48
4.1	Popis města Beroun.....	48
4.2	Metodika průzkumu.....	49
4.3	Výsledky dotazníkového šetření.....	51
4.4	Shrnutí praktické části.....	76
	ZÁVĚR.....	79
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	81
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.....	86
	SEZNAM PŘÍLOH.....	88

ÚVOD

Rovné postavení mezi ženou a mužem je téma, které někteří lidé považují za zbytečné a diskuze jim vadí, ale existují i tací, kteří toto téma pozitivně vnímají, uznávají ho a smysluplně o něm hovoří a diskutují. V současné společnosti, v hlavách lidí stále přežívají předsudky a stereotypy, které způsobují nerovné přístupy žen a mužů v pracovní oblasti. Muži mají ve společnosti vyšší kredit, jelikož jsou v zaměstnání více úspěšnější, než ženy. Žena, aby dosáhla stejného kreditu jako muž, musí zvládnout práci v zaměstnání a práci v domácnosti. Tento nepoměr se u žen odráží např. v sebepodceňování, v přetíženosti, ženy spíše zvolí podřadnější práce nebo akceptují nižší platy v důsledku vědomé péče o rodinu. Reálné možnosti o skloubení pracovního života s životem rodinným sice existují, ale nejsou v důsledku sociálních stereotypů tolik využívány a uplatňovány. Nerovné zacházení ženy zraňuje a poškozuje, jelikož se v pracovním procesu plně nevyužívá lidský potenciál. Nerovné přístupy vedou k diskriminaci (např. na základě věku či pohlaví), vůči které se jedinci mohou adekvátně bránit prostřednictvím legislativně ošetřených opatření.

Otázka diskriminace žen na trhu práce je velmi obsáhlé téma, a proto si autorka této diplomové práce vybrala pouze některé oblasti, kterým se v této práci bude více zabývat.

Cíl diplomové práce spočívá v analýze faktorů, které přispívají k diskriminaci žen na trhu práce. Na základě získaných teoretických poznatků bude tento cíl naplněn v praktické části v rámci dotazníkového šetření.

Diplomová práce je rozdělena na dvě části, na část teoretickou a část praktickou.

V teoretické části, v její první kapitole, bude nejprve věnována pozornost ženě a jejímu postavení na pracovním trhu. Tato kapitola mapuje její historický přehled, a vysvětluje, co se rozumí trhem práce, politikou zaměstnanosti a aktivní politikou zaměstnanosti. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti se pozornost soustředí na rekvalifikaci, jako jednu z možností celoživotního učení. Po výčtu jednotlivých oblastí operačního programu Zaměstnanost, zejména oblasti rovných šancí a příležitostí se plynule navazuje na charakteristiku pojmů rovnost, rovnoprávnost a rovné zacházení. Budou se zde objasňovat jednotlivé druhy rovnosti či případy porušení rovnosti a rovnoprávnosti. Závěr této kapitoly bude věnován významným dnům rovnosti. Po této kapitole bude

následovat druhá hlavní kapitola, ve které bude pozornost zaměřena na podrobnou analýzu problematiky diskriminace. Nejdříve se bude vysvětlovat samotný pojem diskriminace a poté jednotlivé druhy diskriminace. Dále se bude pozornost soustředit na diskriminaci v pracovněprávních vztazích a zároveň bude vysvětlovat, kdy nelze jednání považovat za diskriminační. Po tomto vysvětlení budou následovat aktuální formy diskriminačního chování, jako je diskriminace na základě věku, pohlaví a zobecňování informací. Neopomenutá nezůstane ani samotná ochrana před diskriminací, kde se budou objasňovat mimosoudní, soudní a trestně-právní ochrana společně s antidiskriminačním orgánem. Zakončení této problematiky je věnováno k zamyšlení, zdali se vůbec dá diskriminace měřit a jeli to zapotřebí.

Náplní praktické části je dotazníkové šetření na základě standardizovaného dotazníku. V rámci průzkumu se naplňuje cíl této práce, kterým je zjištění faktorů, které přispívají k diskriminaci žen na trhu práce. Vzorek respondentek odpovídá na stanovené otázky, jejichž výsledky jsou interpretovány slovem, grafem nebo tabulkou po zjištěných základních informací týkajících se vybraných respondentkách a místa průzkumu. Součástí dotazníkového šetření se také ověřují tři hypotézy, které byly stanoveny před samotným průzkumem. Poté následuje shrnutí získaných údajů z dotazníkového šetření a závěr diplomové práce.

TEORETICKÁ ČÁST

1 ŽENA A JEJÍ PROMĚNY NA PRACOVNÍM TRHU

Práce zaujímá v životě velmi důležité postavení. Díky práci si zajišťujeme důstojnou existenci a zažíváme pocity uspokojení. Práce nám nabízí možnosti navazovat a udržovat si sociální kontakty či mezilidské vztahy. Můžeme se seberealizovat. Cítíme se být užiteční.

Současná společnost však ukazuje, že stále existuje skupina lidí, kterým nejsou vytvořeny stejné podmínky pro zapojení se do pracovního procesu. Významnou skupinu tvoří právě ženy i přesto, že se zapojují do pracovního procesu již delší dobu.

Žena a její postavení na pracovním trhu je společností vnímáno jako horší než postavení mužů. Na poli práce nejsou ženy tak úspěšné jako jejich mužský protějšek. Chceme-li zjistit či pochopit neúspěchy žen či rozdíly na trhu práce mezi ženami a muži, je vhodné, abychom se zaměřili na jednotlivé ukazatele, které vypovídají o situaci na pracovním trhu. Projevem neúspěchu žen na trhu práce jsou například nižší mzdy, menší zastoupení ženského pokolení v řídicích a vedoucích pozicích nebo v profesní prestiži. Nerovné příležitosti žen na pracovním trhu jsou také ovlivňovány nepružností trhu ve vztahu k souladu rodinného a soukromého života s životem pracovním. Diskriminační přístupy a postoje vůči ženám, které se vztahují k rodičovství, podceňování pracovního výkonu žen či stereotypní očekávání vede k tomu, že skupina žen je více ohrožována rizikem dlouhodobé nezaměstnanosti. Určité pochopení nerovnocenného postavení žen na trhu práce můžeme třeba najít v následujícím historickém přehledu o postavení ženy na pracovním trhu.

1.1 Postavení ženy ve společnosti

Indíra Gándhí: „*Žena musí vždy pracovat důkladněji, než muž, aby byli muži ochotni uznat, že něco dělá.*“ (Citáty slavných osobností, online, cit. 2016-04-01).

Žena a její rovné příležitosti na pracovním trhu je současným diskutovaným tématem. Její postavení a role ve společnosti se různě měnila.

Nejsilnější pozici ve společnosti měla žena v době matriarchátu (v pravěku). Rubem patriarchátu však nebyl matriarchát. Matriarchát bylo společenství, které bylo založeno na logice, na přirozené rozdílnosti mezi ženou a mužem. Žena rodila děti, byla tedy symbolem plodnosti a úrodnosti. Byla jí také svěřena moc soudní a náboženská (Padych, 2013, s. 2 - 6).

Činnosti, které ženy a muži vykonávali, nebyly do jisté doby vůbec rozlišovány. Práce uspokojovala jednoduché a skromné požadavky společnosti a život lidí probíhal na nízké úrovni. Jakmile společnost vyžadovala určité vědomosti, dovednosti a schopnosti, životní úroveň se zvyšovala a rostla potřeba specializace, rozlišení (Padych, 2013, s. 2 - 6).

Vznikl patriarchát (nadvláda muže, samce), ze kterého vycházela starověká společnost, která výrazně změnila pohled na ženu. Ženy nesměly veřejně vystupovat a byla jim odepřena svoboda. Ženy byly nejdříve podřízeny svému otci a po vykonání sňatku, což bylo jejich nejvyšším postavením, svému manželovi. Ženy své postavení neřešily a uchýlily se k práci, kterou vykonávaly převážně ve svých domovech, jako např. práce v domácnostech či péče o rodinu a děti (Valdrová, 2004, s. 50, s. 207).

O relativně společenské nezávislosti žen můžeme hovořit v 17. a 18. století, v období renesance. Ženy se angažují v oblasti umění. Hovoří spolu o umění, dílech, krásnu a duchovnu. Pořádají soukromé výstavy.

Průmyslová revoluce v 19. století umožnila ženám více se zapojovat do společenského života. Ženy se sice nepřestávají starat jen o své muže a přivádět děti na svět, ale začínají se více zapojovat do placeného pracovního procesu. Průmyslová výroba podpořila změnu povahy v dělbě práce, která se začíná pomalu vyvíjet. Ženy sice pracovaly v továrnách, ale stále se věnují péči o rodinu a domácnost. A přesto odměna, kterou ženy dostávaly za stejně vykonanou práci, byla nižší než odměna, kterou dostávali muži. Tento způsob života ženy velmi vyčerpával (Matoušek, 2003, s. 25).

Ženy si uvědomovaly, že jsou nedocenené, poněvadž se domnívaly, že jejich schopnosti pro vykovávání činností jsou stejné jako u mužů. Své myšlenky, které směřovaly k rovnocennosti, začaly uskutečňovat prostřednictvím dobročinných spolků. Nespokojenost s postavením žen ve společnosti vyústila ke vzniku feminismu, k ideologii a ženskému hnutí, které se rozvíjí ve Velké Británii a USA. Feminismus

usiluje o vyšší hodnotu ženy a zabývá se vším, co ženy staví proti mužům (Zormanová, Drozdová, online, cit. 2016-04-01).

V českých zemích se feminismus začíná objevovat později, a to v polovině 19. století. Díky němu došlo k prvnímu pozitivnímu přelomu k prospěchu žen, které trvá do 30. let 20. století. Ženy studují vysoké školy a stávají se z nich lékařky, vědkyně či právničky. Dalším pozitivním posunem pro ženy se stala druhá světová válka, díky které ženy prokázaly, že díky svým schopnostem a dovednostem dokážou zastat většinu „mužských“ profesí (Zormanová, Drozdová, online, cit. 2016-04-01).

Po skončení druhé světové války nastal v západní společnosti hospodářský růst. Muži již nemuseli bojovat, a tak opět nastupují do pracovního procesu. Ženy, ale i ty vysokoškolsky vzdělané, jsou opět zahnané k péči o rodinu a do domácnosti. Ženské pohlaví je nešťastné a vnitřně nenaplněné. Ženy si uvědomily, že jejich štěstí nekvete pouze v legislativní úpravě, a tak v 60. letech 20. století začaly řešit problém prostřednictvím druhé vlny feministického hnutí, a tím byla změna kultury, změna myšlení ve společnosti (Zormanová, Drozdová, online, cit. 2016-04-01).

U nás, v bývalém Československu, byla otázka rovnocennosti brána docela vážně. V roce 1948 je schválen zákon o jednotném školství (č. 95/1948 Sb.), staví se předškolní zařízení, jesle i dětské útulky, které mají pomoci ženám v jejich ekonomické aktivitě. Podíl zaměstnaných žen stoupl z 37% na 42%. Díky možnosti vzdělávání se ženy se přesouvaly z pozice dělnice na pozici administrativních pracovníků. Finanční ohodnocení za tuto práci nebylo o moc lepší (Křížková et al., 2008, s. 51).

Dále bylo v Československu v roce 1958 uzákoněno právo na potrat nebo byl umožněn rovný přístup k povoláním či ke vzdělávání. Jelikož Československo bylo komunistické, ženy ani jiní občané se nemohli svobodně vyjadřovat. Naše společnost zůstávala stále v nadvládě mužů, ve které se sice ženy mohly účastnit placeného pracovního procesu, ale musely ještě věnovat čas a úsilí péči o domácnost, o děti, o manžela či o jiné příslušníky rodiny, tedy jako v minulé době (Zormanová, Drozdová, 2011 – 2016).

Jelikož se komunistický režim vyznačoval právem a povinností práce pro všechny, jak pro muže, tak i pro ženy, vytvořil tento politický režim pro ženy relativně pozitivní podmínky pro skloubení péče o rodinu a práci. Byly poskytovány dávky v mateřství a v rodičovství, dotace na zařízení, která sloužila pro děti předškolního věku, a ženy,

kteře porodily více dětí, mohly odejít do důchodu v nízkém věku. Ženy, které odešly do důchodu v nízkém věku, mohly ještě zajišťovat pravidelnou pomoc při pečování o svá vnoučata (Křížková, 2007, s. 49).

70. léta

Franceskidesová (2004, s. 5) uvádí, že 70. léta 20. století zaznamenávají úsilí Evropské unie o dosažení rovnosti mezi ženami a muži i přesto, že ustanovení, které se právě týká rovnocennosti, rovné mzdy, existuje již od roku 1957 v rámci Římské smlouvy. Evropské směrnice (o genderové rovnosti z roku 1975 či o rovných příležitostech v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání, kariéřnímu postupu a pracovních podmínkách z roku 1976) zajišťovaly více ochranu před otevřenou diskriminací, než rovnocenné zacházení s ženami a muži. I přesto že přístupy k rovnému zacházení se zdály být neutrální, výsledky byly rozdílné, poněvadž ženy nemají stejnou výchozí pozici jako muži.

80. léta

V těchto letech se zaváděly pozitivní akce v rámci genderu mainstreamingu, které byly určeny k odstraňování nerovností u zvláštních skupin žen či mužů. Tyto akce se soustředily především na znevýhodňování žen. Hlavní důvod v znevýhodňování žen byl spatřován hlavně v jejich vzdělání. Evropská unie tyto nedostatky v legislativní oblasti uznala a vydala řadu doporučení a kodexů, které se týkaly např. vzdělávání, odborné přípravy či přístupu žen do funkcí s rozhodovacími pravomocemi (Franceskidesová, 2004, s. 5).

90. léta

Podle Franceskidesové (2004, s. 5) jsou 90. léta 20. století nazývána obdobím mainstreamingu, zaměřené na struktury, systémy a na vztahy a individuální potřeby ženy a muže. Na čtvrté Světové konferenci OSN o ženách v Pekingu byl tento přístup celosvětově přijat, Evropská unie ho přijala v roce 1996 a Amsterodamská smlouva tento přístup podpořila v roce 1997. Evropská komise se rozhodla přístup gender mainstreamingu včlenit do politiky a do aktivit Evropské unie a zkoumat, jaký dopad to má na samotné ženy a muže.

V 90. letech 20. století též dochází k restrukturalizaci českého hospodářství a ke změnám na trhu práce. Z pracovního procesu se propouštějí různé sociální skupiny, kam samozřejmě patří i ženy. Nezaměstnanost žen vzrostla dvojnásobně a u žen ve věku 50 – 54 let až čtyřnásobně. Ve společnosti, ve které se práce stala normou, se začala objevovat nezaměstnanost. Jistota práce se stává pro lidi důležitější než vysoký příjem (Křížková, ed. et al., 2005, s. 46 - 47).

Na přelomu 90. let se také obnovuje podnikatelský sektor, ve kterém se stejně angažovali jak ženy, tak muži. Ženy začaly podnikat např. v oblastech finančního zprostředkování, ve zdravotní péči, ve vzdělávání, ve veřejných sociálních a osobních službách či v ubytování a stravování, viz tabulka. Stávají se finančně nezávislé (Křížková, 2007, s. 81).

Obrázek 1: Podnikatelé v civilním sektoru

Podnikatelé v civilním sektoru podle OEKČ podle pohlaví v procentech								
	1993		2000		2003		2005	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Finanční zprostředkování	0,3	0,3	2,9	1,5	4,2	1,7	4,8	1,9
Obchod s výrobky pro osobní spotřebu	31,2	24,3	30,4	22,5	24,6	21,2	23,7	18,8
Zdravotní péče a sociální péče	4,8	1,9	6,8	2,1	8,2	2,1	8,3	2,3
Vzdělávání	1,4	0,6	1,6	0,7	2,9	0,6	2,2	0,9
Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmů	16,8	11	20,5	10	20,2	10,8	21,8	10,6
Ubytování a stravování	6,5	4,8	5,8	4,1	6,1	3,9	6,3	4
Ostatní veřejné sociální a osobní služby	11,7	4,6	14,1	4	15,9	3,9	17,2	3,7
Celkem v civilním sektoru NH v tis.	124	315	188	494	210	569	189	540

Zdroj: Křížková, 2007, s. 142.

Ženy – podnikatelky 21. století jsou se svým způsobem života, s prací a s finančním ohodnocením, více spokojenější než ostatní ženy. Karel Havlíček (předseda Asociace malých a středních podniků a živnostníků České republiky) říká: „Ženy budou v příštích dekádách postupně přebírat kontrolu nad byznysem. Začíná se zcela zřetelně projevat, že jejich přirozené vlastnosti jsou jako šité na míru požadavkům moderního

obchodu. Jsou odolné, netrpí sebestředností a dokážou daleko lépe vyhodnocovat riziko. Je fakt, že na rozdíl od mužů mají tendenci dívat se někdy zbytečně dozadu a jsou emotivnější, ale emoce dnes v rozumné míře do podnikání patří. Bereme proto v asociaci prapor do ruky a začínáme nejmasivnější podporu podnikavých žen, která zde kdy byla. Během několika let hodláme podnikatelské prostředí přesvědčit, že chceme-li být opravdu úspěšní, musíme začít lovit ve vodách perspektivních žen“ (Havlíček, online, cit. 2016-04-01).

1.2 Trh práce

Člověk je nositelem práce. A podle svých vlastností, schopností, dovedností a vědomostí nachází své uplatnění na trhu práce. Každý jedinec je jiný. Člověka utváří jeho rodina, sociální prostředí, ve kterém se nachází, jeho psychické a fyzické dispozice, sociální a kulturní hodnoty, důvěra ve společnost, celkový politický kontext, motivace či jeho životní zkušenosti (Palíšková, 2014, s. 12 – 13).

Šimek (2005, s. 5-11) uvádí, že trh práce je místem, ve kterém se potkává nabídka práce a poptávka po práci. Výsledkem vzájemného působení mezi nabídkou a poptávkou je mzda (cena za práci). Rovnováha na trhu práce nastane v momentě, kdy se křivka nabídky práce protne s křivkou poptávky po práci. Vzniká při vyrovnání nabídky s poptávkou. V tomto bodě jsou všichni spokojeni.

K nerovnováze dochází, jestliže:

- na trhu práce je více osob, které jsou ochotné pracovat. Někteří lidé jsou ochotní vykonávat práci i za nižší mzdu. Pokud klesají mzdy, které jsou rozhodujícím nákladem podniku, klesá počet pracovníků, klesá reálná mzda a podniky zvyšují poptávku po množství práce;
- podniky potřebují více pracovníků, než trh práce nabízí. Firmy navyšují mzdu, tím roste nominální mzda a to přispívá i krátkodobě ke zvýšení reálných mezd.

Při výběru pracovního místa se člověk nezajímá jen o výši finančního ohodnocení, ale bere v úvahu další faktory (sociální, právní a psychologické), které jsou důležité při rozhodování o tom, kam nastoupí. Jedinec si zjišťuje např. pracovní prostředí, spolupracovníky, náplň práce, vzdálenost práce od svého bydliště, možnosti kariérního

růstu, firemní benefity či možnosti zajištění bezpečnosti práce (Pališková, 2014, s. 12 - 13).

Na trhu práce se střetává ekonomika s politikou. Zaměstnanci a zaměstnavatelé (strana nabídky a strana poptávky) jsou ovlivňováni především politikou sociální, **politikou zaměstnanosti** či politikou daňovou (Rievajová et al., 2009, s. 11 - 12).

Brožová (2006, s. 88) říká, že „*ekonomickou diskriminaci žen lze definovat, když ženy, které mají stejné schopnosti, vzdělání, pracovní přípravu a stejné zkušenosti jako muži, a které mají stejnou produktivitu práce jako muži, dostávají odlišnou mzdu. Jsou jim nabízeny odlišné podmínky a příležitosti na trhu práce, např. odlišný přístup k povolání či kariérní postup v profesi.*“

Vláda České republiky se snaží vytvářet takové podmínky, aby trh práce správně fungoval. Vyhláší opatření, která by měla upravovat určitou situaci na pracovním trhu. Soubory určitých opatření vytváří politiku zaměstnanosti.

1.3 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je součástí sociální politiky státu. Vytváří ji tedy stát společně se zaměstnavateli a odbory (tzv. tripartita). Tato politika by měla především usilovat o snížení nezaměstnanosti a „tvrdosti“ pracovního trhu. V rámci politiky zaměstnanosti se rozdělují finanční prostředky do oblasti aktivní nebo pasivní politiky zaměstnanosti, dohlíží se na zákaz diskriminačního jednání a koordinaci či organizaci zaměstnanosti (*Politika zaměstnanosti*, online, cit. 2016-04-01).

1.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politikou zaměstnanosti rozumíme opatření, která směřují k tomu, aby se zajistila maximálně možná úroveň zaměstnanosti. Tuto politiku zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a Úřady práce. Stěžejním opatřením je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Nástroje, kterými se aktivní politika realizuje, jsou:

- **rekvalifikace;**
- investiční pobídky;

- veřejně prospěšné práce;
- společensky účelná pracovní místa;
- překlenovací příspěvek;
- příspěvek na zapracování;
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí těchto nástrojů je také:

- poradenství;
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvků podle § 78;
- cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120).

1.3.2 Rekvalifikace

Rekvalifikace je jednou z možností celoživotního vzdělávání jedince.

Celoživotním vzděláváním rozumíme veškeré možnosti učení, které fungují jako propojený celek. Tento způsob učení se umožňuje přecházet mezi vzděláváním jedince a jeho zaměstnáním. Člověk získává v rámci celoživotního vzdělávání kvalifikace a kompetence, a to kdykoliv během svého života (Palán, 2002, s. 28).

Rekvalifikace je součástí dalšího profesního vzdělávání. Jedná se o neformální učení, které směřuje k rozvoji společenského a pracovního uplatnění.

Podle §108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se rekvalifikací rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. U fyzické osoby, u které má proběhnout rekvalifikace, se vychází z její dosud získané kvalifikace, jejího zdravotního stavu, schopností a zkušeností.

Rekvalifikaci může provádět pouze taková zařízení, která vlastní akreditované vzdělávací programy, jako např. akreditované, vzdělávací či zdravotnická zařízení.

Existují dva druhy rekvalifikačních kurzů, a tím jsou:

- rekvalifikační kurzy placené – jedná s převážně o kurzy veřejné, které si uchazeč hradí sám;

- rekvalifikační kurzy zajišťované Úřadem práce – jedná se o rekvalifikaci nenárokovou. O tento kurz si může na Úřadě práce požádat pouze ten uchazeč, který se nachází v jeho evidenci. Pracovník úřadu rozhodne, zda kurz uchazeči poskytne. Jelikož kurz je pro uchazeče nepovinný, nemůže být uchazeč vyřazen z evidence Úřadu práce kvůli jeho neabsolvování. Ale pokud účastník tento kurz nedokončí, může příslušný Úřad práce vynaložené náklady od účastníka vymáhat nebo ho může až na půl roku vyřadit z evidence Úřadu práce (*Rekvalifikace*, online, cit. 2016-04-01).

V současné době se celoživotním vzděláváním zabývá věda, která se nazývá andragogika.

„Andragogika je vědecká disciplína zabývající se veškerými procesy a souvislostmi učení a vzdělávání dospělých. Objektem současné andragogiky je dospělý jedinec (biologicky, psychicky, sociálně a ekonomicky zralý); předmětem je celková edukační realita dospělých, tedy především proces organizovaného (intencionálního) učení a sociálně-ekonomické souvislosti tohoto učení, sebeřízené (zkušenostní) učení a kooperativní učení, které vytváří podmínky pro vznik moderní a učící se společnosti.“ (Průcha, Veteška, 2012, s. 33).

Podle Beneše (2008, s. 12) *„se jedná o určitou nauku (doktrínu), která se snaží definovat „správný“ přístup k učícímu se dospělému“*. Anebo *„vidí andragogiku jako specifickou součást veškerého myšlení o výchově, vzdělávání a učení se“*.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti lze čerpat finanční prostředky prostřednictvím operačního programu Zaměstnanost v programovém období 2014 – 2020 z Evropského sociálního fondu v oblasti lidských zdrojů.

Operační program Zaměstnanost pokrývá tyto oblasti:

- podpory zaměstnanosti;
- **rovných příležitostí žen a mužů;**
- adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů;
- dalšího vzdělávání;
- sociálního začleňování a boje s chudobou;
- modernizace veřejné správy a veřejných služeb;

- podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy (*OP Zaměstnanost*, online, cit. 2016-04-01).

Trh práce je oblast, ve které citelně vnímáme nerovnosti příležitostí žen a mužů. Rovné příležitosti by měly především ženám umožnit rovný přístup k pracovnímu procesu a pracovním podmínkám, rovné šance se odborně připravovat či postupovat v kariérním žebříčku. A samozřejmě získat za stejnou práci srovnatelnou odměnu, jakou získávají muži.

2 ROVNOST, ROVNOPRÁVNOST A ROVNÉ ZACHÁZENÍ

2.1 Rovnost

Rovnost a její problematika, resp. problematika rovného zacházení, je společně s diskriminací hodně skloňovaným pojmem. Dříve než pozornost bude věnována samotné diskriminaci, bude charakterizován pojem rovnosti.

Rovnost je lidským právem, které je nutné chránit, ale i aktivně ho prosazovat. Rovnost můžeme zařadit na pomezí politického, občanského a sociálního práva. V oblasti politického a občanského práva se rovnost v podstatě nezpochybňuje. Zatímco v oblasti práva sociálního už nelze jednoznačně říci, že se rovnost mezi muži a ženami prosazuje lehce. Mezi právní nástroje, které by měly ochraňovat sociální právo, můžeme uvést například právo sociálního zabezpečení, úpravu zaměstnanosti nebo pracovněprávní předpisy či ustanovení. Ochrana rovnosti jako lidského práva by měla být zajištěna prostřednictvím zákazu o diskriminaci (Koldinská, 2009, s. 8 – 9).

Rovnost patří mezi základní stavební kameny každé moderní demokratické společnosti. Co vše se skrývá pod pojmem rovnosti, není jednoduché vymezit. Jelikož tento termín je spíše politický či filozofický, podléhá tedy rovnost více změnám v čase. Rovnost chápeme jako stejné nebo srovnatelné příležitosti a šance pro každého, nikoliv jako stejnost nebo totožnost. Navíc požadavek rovnosti bývá často požadavkem, který zastupuje či zakrývá skutečný požadavek. Skutečným požadavkem může být např. přerozdělování dobra nebo redistribuce lidské důstojnosti (Bobek, Boučková a Kúhn, 2007, s. 1 – 10).

Dokument, který se zabýval myšlenkou rovnosti, a který se stal velice zásadním v moderních evropských dějinách, se nazývá Deklarace práv člověka a občana. Tento francouzský dokument byl napsán v roce 1789 a v jeho článku č. 1 bylo napsáno: „*Lidé se rodí svobodní a rovni v důstojnosti a právech.*“ Tato písemnost byla především důležitá pro Evropu, ve které se lidská práva vyvíjela (Fredman, 2007, s. 4 – 7).

Stát Česká republika se rovněž hlásí k rovnosti. V Ústavě České republiky, v preambuli, je Česká republika vlastní občanů, kteří jsou rovnoprávní a svobodní. V Listině základních práv a svobod je v článku 3, odstavci 1 uvedeno, že „*základní práva*

a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, viny a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“

Existence právního státu stojí na požadavku rovnosti a zákazu jakéhokoliv druhu diskriminace. Zákaz diskriminace je zakotven na principu rovnosti všech lidí. Rovnost patří k sociálním hodnotám současné společnosti. Rovnost, která by měla být dodržována v lidském chování, se nazývá rovností materiální (rovnost de facto). Není podmíněna právní úpravou. Rovnost, která je právem stanovená a právem vynutitelná, je rovností formální (rovnost de jure).

Rovnost můžeme tedy rozdělit na dva základní typy:

- rovnost formální;
- rovnost materiální - v rámci této rovnosti můžeme rozlišovat ještě dvě další rovnosti, jako je: rovnost příležitostí a rovnost výsledků (Fredman, 2007, s. 4 - 7).

2.2 Rovnost formální, materiální, příležitostí a výsledků

Rovnost formální

Tato rovnost vyjadřuje vztah, který existuje mezi objekty, které se srovnávají. Objektem jsou jedinci, kteří jsou vybírání prostřednictvím univerzálního komparátora, tzv. „třetího ve srovnání“, na základě stejnosti či srovnatelnosti. S takovými jedinci se pak zachází stejně. Na druhé straně, pokud jsou jedinci v příslušném vztahu shledáni od komparátora jako odlišní, zachází se s nimi odlišně, tedy nestejně (Wagnerová et al., 2012, s. 66).

Formální rovnost se soustřeďuje pouze na to, že se stejnými se zachází stejně a s odlišnými odlišně. Neřeší způsob, jakým se má zacházet s odlišnými. Nerozeznává, jestli se s dvěma jedinci zachází stejně dobře či stejně špatně. Nalezení vhodného komparátora pro složitější situace je problematické, např. lze porovnat ženu s mužem? Chybějí normy, které by říkaly, jakým způsobem se má zacházet s odlišnými jedinci. Tím, že tyto normy neexistují, vznikají situace, ve kterých je podle pravidel této rovnosti například spravedlivé, aby ženě, která vykonává méně hodnotnou práci než

muž, zaměstnavatel zaplatil méně. Formální rovnost nevyžaduje, aby odměna, kterou by žena měla za vykonanou práci dostat, by měla být podle hodnoty vykonané práce přiměřeně nižší (Fredman, 2007, s. 7 - 11).

Rovnost materiální

Materiální rovnost se nezabývá nejen požadavkem stejného zacházení, ale zabývá se i důsledkem jednání, které vzniklo u konkrétního dotčeného jednotlivce. Cílem materiální rovnosti je tedy reálná rovnost, která zohledňuje společenská pozadí daného jednotlivce. Tato rovnost posuzuje, jaký faktický dopad má vytvořené pravidlo na postavení jedince (Wagnerová et al., 2012, s. 67).

Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí se zaměřuje na počáteční „startovní“ rovné přístupy. Snaží se již na samotném počátku odstranit nerovnosti, jelikož by v důsledku tato nerovnost vedla k prohloubení nerovnosti, a ne k jejímu odstranění. Cílem této aplikace je, aby pozice jedinců byly vyrovnány. Aby byly zajištěny stejné startovní pozice, je zapotřebí aktivity veřejné moci. Stejnou startovní pozicí můžeme chápat např. odstranění překážek pro rozvoj žen nebo minoritních skupin (Wagnerová et al., 2012, s. 67).

Rovnost výsledků

Rovnost výsledků usiluje o kolektivní rovnost či stejnost v cíli. Spravedlivě rozděluje výhody ve společnosti. Cílem této rovnosti je zajistit, aby jedinci různého pohlaví, rasy či náboženství byli spravedlivě zastoupeni například v nějakém orgánu, na nějakém pracovišti či instituci. Například aby pracovní síla nebo populace odrážela celkový poměr rozložení žen nebo menšiny (Wagnerová et al., 2012, s. 67).

2.3 Rovnoprávnost

Pokud vnímáme rovnost jako rovné postavení jedinců společnosti před zákonem, můžeme chápat rovnoprávnost jako rovná práva, která jsou zaručena pro všechny jedince. Rovnoprávnost znamená, že každý jedinec má nárok na stejná práva a na povinnosti, které z nich vyplývají (Koldinská, 2009, s. 4 – 10).

2.3.1 Porušení rovnosti a rovnoprávnosti

Jakmile porušujeme či narušujeme rovnost, uskutečňujeme takový zásah do práv člověka, že způsobujeme stálé nebo dočasné nerovnosti mezi lidmi. Může jít například o nerespektování rovnosti či nevytvoření podmínek pro vznik a uplatnění rovnosti. Jelikož rovnost patří mezi základní práva člověka, její porušení bude vždy nepřijatelné (Koldinská, 2009, s. 4 – 10).

V současné společnosti nesmí být rovnost porušována. Zatímco rovnoprávnost může být porušena, jelikož porušení připouští právní norma. Například v sociálním právu existují situace, kdy těm znevýhodněným na „startovní čáře“, kteří splní zákonem stanovené podmínky, jsou poskytovány nároky ze systému sociálního zabezpečení. Systémy sociální ochrany nejsou navrženy plošně. Systémy neporušují princip rovnosti a ani negativně nezasahují do práv jedince a to i přesto, že se prosazuje zájem a zvýhodnění určité znevýhodněné skupiny, jako jsou například těhotné ženy, rodiny s dětmi či sociálně slabí jedinci. V tomto případě se připouští porušení rovnoprávnosti, jelikož se toto porušení ospravedlňuje požadavkem moderní demokratické společnosti, a tím je solidarita, dobrovolná společenská soudržnost mezi rovnými či ochota ke vzájemné pomoci a podpoře (Koldinská, 2009, s. 4 – 10).

Nástroje, které směřují k vyrovnání příležitostí, nesmí dosahovat takové síly, aby způsobily porušení či narušení rovnosti. Nesmí se poskytovat různá práva v situacích, která by byla stejná nebo srovnatelná. Nesmí se zavádět vyrovnávací opatření, která by nebyla dočasná (Koldinská, 2009, s. 4 – 10).

2.4 Rovné zacházení

V zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, § 16 se hovoří o rovném zacházení a zákazu diskriminace. S pojmem rovnost souvisí pojem rovného zacházení. Rovné zacházení znamená, že by se s jedinci mělo zacházet rovnocenně či stejně. Jednotlivcům by se měly poskytovat takové šance a příležitosti, které by byly pro všechny srovnatelné a rovné.

Opatření, ve kterém se hovoří o rovných příležitostech žen a mužů, se nazývá zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

2.4.1 Významné dny rovnosti

V roce 2006 byl poprvé vyhlášen Mezinárodní den rovnosti žen a mužů. Tento den připadá na 19. června. V současné době není tento den zařazen na oficiální seznam mezinárodně uznávaných dnů a ještě není celosvětově známý. Slaví ho pouze např. Česká republika, Polsko, Dánsko, Španělsko a Rakousko.

Mezi dny, které jsou celosvětově známé a jsou zaměřené na rovnosti žen a mužů, můžeme uvést např. Den matek. Den matek se v každé zemi slaví jindy. V České republice se tento den slaví druhou květnovou neděli (pozn. v roce 2016 to je 8. května). Oficiálně se slaví od roku 1923. Dalším dnem je MDŽ (Mezinárodní den žen), který připadá na 8. března. Oficiálně se slaví od roku 1917.

Den otců se zase u nás slaví třetí červnovou neděli na počest otců, oslavující roli otců ve společnosti a vztah otce k dítěti. Tento den se v některých státech pojí ke svátku sv. Josefa, tedy k 19. březnu. Oficiálně se slaví od roku 1966 (Kubálková, online, cit. 2016-04-01).

3 DISKRIMINACE

S existencí člověka se zrodila také diskriminace. Jak se člověk v průběhu svého vývoje mění, mění se i podoba diskriminace.

Výraz diskriminace se dostal téměř do všech vrstev společnosti. Lidé tento pojem užívají v každodenním životě různě. Na jedné straně je toto slovo často nabitě emocemi. Na straně druhé se setkáváme i s ironickým podtextem tohoto výrazu. Emoce lidí většinou vyjadřují jejich nesouhlas nad nespravedlivým jednáním, jelikož mnoho z nich osobně pocítuje zásah diskriminací (Čížinský et al., 2006, s. 9).

Diskriminace se projevuje v různých oblastech našeho života. Nacházíme ji například při hledání práce, v samotném zaměstnání, při získávání informací, při vzdělávání nebo ve společenských či rodinných vztazích.

Termín diskriminace pochází z latinského slova *discriminare*, což znamená rozlišovat či odlišovat. Je to obecný termín pro bezdůvodné rozlišování, vylučování, omezování, odnětí, ale i zvýhodňování práv a svobod určité kategorii osob.

Podle Pleskové et al. (2008, s. 17) „*je diskriminace rozlišování, omezení nebo odnětí práv určité kategorii obyvatel pro její pohlaví, rasu, národnost, náboženství, třídní nebo politickou příslušnost.*“

Diskriminace je:

- *rozlišování, které někoho poškozuje;*
- *neuznávání rovnosti jednoho člověka s druhými;*
- *omezování nebo popírání práv určitých kategorií obyvatelstva.“*

Diskriminace může být negativní neboli záporná. Diskriminace negativní osoby znevýhodňuje.

Diskriminace pozitivní naopak osoby zvýhodňuje. Nejedná se však o zvýhodňování jedné skupiny na úkor druhé. Toto pozitivní opatření usiluje o to, aby byla dosažena rovnost u všech jedinců stejně. Pozitivní opatření jsou opatření pouze dočasná.

Argumenty, které svědčí pro uskutečnění pozitivního opatření, jsou přibližně čtyři:

- náprava předchozích křivd;
- redistribuce statků - nerovnost statků je průkazná, např. nižší odměny pro pracující ženy než pro jejich kolegy na stejné pracovní úrovni. Společnost si tuto nerovnost uvědomuje a chce aktivně dosáhnout rovnosti do budoucna. A proto dočasně zvýhodní jednu skupinu osob;
- větší reprezentace menšinových skupin – dosažení rozlišení je nejen v zájmu menšiny, ale především většiny. Uplatňuje se hlavně ve vztahu ke vzdělání. Možnost vzdělání se umožní členům menšiny a většina seznamuje se specifiky a kulturou menšiny;
- větší sociální soudržnost za současného snižování společenského napětí - většinová skupina lidí zvýhodňuje menšinu v určitých oblastech a to proto, aby byla schopna předcházet případným problémům, které mohou vzniknout na základě sociálního napětí v komunitě (*Diskriminace*, online, cit. 2016-03-18).

3.1 Druhy diskriminace

Evropská unie vymezuje v antidiskriminačním právu tyto **druhy diskriminace**:

- přímá diskriminace;
- nepřímá diskriminace;
- obtěžování;
- sexuální obtěžování;
- pokyn k diskriminaci;
- navádění k diskriminaci;
- pronásledování.

Přímá diskriminace

K přímé diskriminaci dochází, pokud se s jedincem nebo skupinou zachází zjevně odlišně. Přímá diskriminace se poměrně lehce rozpoznává, jelikož si lidé většinou uvědomují, že z důvodu rasy, etnického původu, pohlaví, věku, zdravotního postižení, sexuální orientace, náboženství, členství v politických stranách nebo politických hnutí,

jazyku, rodinného stavu apod. se zachází jinak, než by se s nimi zacházet mělo (Štěpánová, 2005, s. 5 - 6).

„Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně 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, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“ (Antidiskriminační zákon, č. 198/2009 Sb., § 2 odst. 3).

Přímou neboli běžnou diskriminaci můžeme rozdělit do tří typů:

- mzdová diskriminace – tato diskriminace se zabývá rozdíly mezi zaměstnanci. Rozdíly souvisí s jinými okolnostmi, nikoliv však produktivitou zaměstnanců;
- zaměstnanecká diskriminace – tato diskriminace vychází z preferencí zaměstnavatelů, kteří si mezi zaměstnanci spíše vybírají muže než ženy, a to i přesto, že ženy jsou stejně produktivní;
- profesní diskriminace – tento typ diskriminace se vyznačuje tím, že se ženy vytlačují z některých profesí a odvětví do tzv. ženských oborů (Brožová, 2006, s. 89).

Nepřímá diskriminace

I přesto že jednání není přímo namířeno proti jednotlivci či skupině, má toto jednání za důsledek negativní dopad.

„Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním.“ (Antidiskriminační zákon, č. 198/2009 Sb., § 3 odst. 1)

O nepřímé diskriminaci hovoříme například i tehdy, kdy zaměstnavatel zvýhodňuje muže před ženami tím, že muži lépe splňují požadavky zaměstnavatelů. Jejich fyzické dispozice (váha, výška) jsou lepší než dispozice žen. Muži se dokážou lépe přizpůsobit flexibilní pracovní době. Pokud k tomuto chování nemá organizace objektivní a legitimní důvod, stále hovoříme o nepřímé diskriminaci (Havelková, 2007, s. 90).

Již na samotném počátku pracovního procesu, kdy se člověk teprve chystá vstoupit na pracovní trh, se jedinec setkává s nepřímou diskriminací. Ženy mají zhoršený přístup

k možnostem a příležitostem, které by jim zajistily lepší uplatnění na trhu práce - získávání zkušeností, vzdělání, příprava na budoucí povolání (Brožová, 2006, s. 89).

Nepřímá diskriminace se od přímé diskriminace hůře rozpoznává. Tímto svým znakem je i téměř nedokazatelná. Oběti, které jsou touto diskriminací znevýhodňovány, si tuto pozici často ani neuvědomují (Štěpánková, 2005, s. 6).

Obtěžování a sexuální obtěžování

Za obtěžování se považuje chování, které je nežádoucí, a které je spojené s některým z diskriminačních důvodů. Výsledkem nežádoucího chování bývá narušení důstojnosti osoby. Je vytvořeno prostředí, které je vůči obtěžované osobě nepřátelské, zastrašující, urážlivé, ponižující nebo pokořující. V případě, že obtěžování má sexuální podtext, hovoříme o sexuálním obtěžování (Štěpánková, 2005, s. 7).

Pokyn k diskriminaci

Pokynem k diskriminaci rozumíme chování, které zneužívá podřízené postavení druhé osoby k diskriminaci třetí osoby (Štěpánková, 2005, s. 7).

Navádění k diskriminaci

O navádění k diskriminaci hovoříme tehdy, kdy osoba přesvědčuje, podněcuje či utvrzuje druhou osobu k diskriminaci třetí osoby (Štěpánková, 2005, s. 7).

K diskriminačnímu chování dochází z různých důvodů, např. osobní sympatie nebo naopak antipatie určité osoby. Diskriminace se často skrývá za zdánlivě neutrální pravidla a bývá často nepřímá. Je jí složité zkoumat a dokázat ji. Ten, kdo se jí dopouští, má tendence ji utajovat a maskovat její odhalení (Štěpánková, 2005, s. 7).

Jakékoliv diskriminační jednání je nutné posuzovat v celém kontextu, ne izolovaně. Je třeba zohlednit veškeré okolnosti, které s diskriminačním jednáním souvisejí. Protože jedno a to samé jednání může být v důsledku dalších jiných okolností vnímáno buď jako diskriminace anebo jako cíl, který je uznávaný společností (Štěpánková, 2005, s. 7).

3.2 Diskriminace v pracovněprávních vztazích

Jakákoliv diskriminace v pracovněprávních vztazích je zakázána. Základem lidské existence je práce. Práce je cílevědomá činnost člověka, prostřednictvím které vytváří hodnoty.

Mezi základní sociální práva člověka patří:

- právo na práci;
- právo na zaměstnání;
- právo na svobodnou volbu povolání.

Právo na práci

Je to právo získat práci, udržet si ji a práci skutečně vykonávat. Právo na práci je zakotveno v Listině základních práv a svobod v čl. 26.

Právo na zaměstnání

Je to právo člověka, který chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Právo na svobodnou volbu povolání

Je to právo člověka rozhodnout se, jestli chce pracovat, jakou práci by chtěl vykonávat nebo jestli chce podnikat. O právu na svobodnou volbu povolání se hovoří v Listině základních práv a svobod v čl. 26.

Povinností každého zaměstnavatele je rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Zaměstnavatelé by měli zajistit stejné podmínky pro každého zaměstnance v oblastech, jako jsou pracovní podmínky, odborná příprava, odměňování nebo dosahování kariérního postupu v zaměstnání. Zajištění těchto podmínek souvisí především s nerovným zacházením a odměňováním mezi muži a ženami.

3.2.1 Co není diskriminace?

Po vymezení toho, co diskriminací je, by mělo následovat i to, co se za diskriminační jednání nepovažuje. Jednání, které je nediskriminační, určují ustanovení antidiskriminačního zákona č. 198/2009 Sb., v § 6 a § 7.

Diskriminací nelze označit např.:

- požadavky na úroveň vzdělání a odborné praxe;
- rozdílné zacházení za účelem ochrany žen z důvodu mateřství a těhotenství;
- ochrany osob se zdravotním postižením a osob mladších 18 let;
- různé zacházení z důvodu fyzických dispozic uchazeče o zaměstnání;
- zpřístupnění trhu pouze cizincům s určitým právním statutem (např. dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání).

3.3 Aktuální formy diskriminace

Mezi aktuální problémy současné společnosti můžeme zařadit diskriminaci na základě věku, na základě pohlaví a na základě zobecňování informací.

3.3.1 Diskriminace na základě věku - ageismus

Ageismus, diskriminace na základě věku, je sociální proces, ve kterém mají negativní představy a postoje k lidem různého věku za následek diskriminační chování a jednání.

Ageismus se projevuje tím, že:

- lidé přijímají negativní předsudky nebo sdílejí stereotypní očekávání od druhých na základě jejich věku;
- předpokládá nerovnost v kvalitě, tzn., že vzniká přesvědčení o tom, že jedna věková skupina je v něčem lepší než druhá;
- lidé přijímají pozitivní předsudky a stereotypy, tzn., že například projevy přehnaného ochránítelství nebo soucitu vůči lidem určité věkové skupiny mohou vyvolávat právě v těchto lidech pocity podřazenosti či méněcennosti (Benešová, online, cit. 2016-03-03).

I přesto že se ageismus více váže k životní fázi stáří, mohou být jim stejně zasaženi i lidé mladí. Předsudky existují v podvědomí a zvyšují averzi a napětí mezi generacemi (Benešová, online, cit. 2016-03-03).

Podle Soukupové (online, cit. 2016-03-05) projevy ageismu nacházíme v mnoha oblastech sociálního života. Věková diskriminace má však velký dopad v oblasti trhu práce. Především starší lidé v rozmezí 50-65 let, lidé v předdůchodovém a důchodovém věku, mají problémy zapojit se do pracovního procesu. Předsudky, stereotypy a očekávání, které se tomuto věkovému rozmezí přisuzují, se budou muset změnit, jelikož se hranice pro odchod do důchodu posouvá a lidé i ve věku 65 let budou ekonomicky aktivní.

Jelikož byl rok 2012 vyhlášen rokem Evropským rokem aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity, Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky předložilo 13. února 2013 materiál, který pojmenovali „Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017“. Tento materiál navazoval na předchozí Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012. Protože cílem tohoto dokumentu bylo prokázat, že stárnutí populace může být pozitivní, došlo ke změně názvu dokumentu na Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017. Hlavním rysem této strategie je zajištění dodržování a ochrany lidských práv seniorů (Soukupová, online, cit. 2016-03-05).

Z demografických prognóz v České republice vyplývá, že:

- v roce 2013 bylo 1,7 milionů osob nad 65 let. V roce 2060 tento počet osob stoupne nad 3,2 miliony. Počet lidí se téměř zdvojnásobí. Jedna třetina lidí bude starší 65 let;
- v roce 2013 bylo 0,2 milionů osob nad 85 let. V roce 2060 tento počet osob stoupne nad 0,8 milionů. Je to tedy čtyřikrát více (Soukupová, online, cit. 2016-03-05).

Obyvatelstvo České republiky tedy výrazně zestárne, jedna třetina lidí bude starší 65 let.

Nejvyšších přírůstků obyvatel za posledních šest let je věková skupina seniorů, tj. lidí od 65 let a více. V roce 2014 se skupina seniorů navýšila o 55 tisíc, celkem na

1,88 milionů. Nejvíce se připisoval přírůstek pro věkové skupiny 65–69, 70–74, 85–89 i 90–94 let (*Statistika&My*, online, cit. 2016-03-05).

Skladba seniorů podle pohlaví je rozdílná. Díky nižší úmrtnosti převládají ženy zejména v nejvyšších věkových skupinách. V České republice bylo na začátku roku 2015 ve věku 65 let 1,102 milionů žen, což činí 59%. Mužů bylo méně, a to jen 0,778 milionů. Ve věku 80–89 let ženy tvořily již dvě třetiny a nad 90 let věku dokonce tři čtvrtiny seniorů (*Statistika&My*, online, cit. 2016-03-05).

Začátek stáří si ženy kladou obvykle do vyššího věku než muži. Ženy v České republice si připadají „být staré“ až od věku 60,3 let. Muži pocítují hranici stárnutí již ve věku 59,1 let. V evropských státech jsou však v počátku stáří velké rozdíly. Zatímco v Nizozemí je počátek stáří považován přibližně věk 71 let, tak například na Slovensku je to již přibližně věk 58 let (*Statistika&My*, online, cit. 2016-03-05).

Nejstarším krajem na počátku roku 2015 v České republice je kraj Královéhradecký, kde průměrný věk činil 42,3 roku. Nejmladším krajem je kraj Středočeský s průměrným věkem 40,7 (*Statistika&My*, online, cit. 2016-03-05).

3.3.2 Diskriminace na základě pohlaví - gender

Gender

Prapůvod výrazu gender se nachází ve starověké řečtině a znamenal slovo „rod“. Do evropských jazyků se taktéž přijal z řečtiny. Do češtiny byl tento pojem převedený z angličtiny. Původně znamenal gender v anglickém jazyce také „rod“, jak živočišný, tak i gramatický. Český termín „rod“ má mnoho významů, označuje se jím např. pohlaví, sex i rodina. Jelikož termín „rodová studie“ byl nesrozumitelný, výraz „gender“ se přestal u nás překládat a začal se používat termín gender (Maříková, online, cit. 2016-03-05).

Pojem gender vyjadřuje sociální rozdíly mezi mužem a ženou. Tyto rozdíly jsou kulturně a sociálně podmíněné, tzn., že rozdíly mezi muži a ženami se mohou měnit v čase, v rámci jedné kultury nebo mezi kulturami. V rámci sociálních vztahů jsou odlišnosti mezi pohlavími jejich dočasným stupněm, nikoliv přirozeným a neměnným stavem (Křížková, 2002, s. 10 – 12).

Plesková et al. (2008, s. 5) o genderu: „*Jedná se o rozlišování rozdílů sociálních a psychických (tedy toho, jak se kdo chová a projevuje), které se na rozdíl od biologických v čase proměňují a jsou také odlišné v různých kulturách (např. role žen a mužů v rodině, představy o ženské a mužské kráse, vlastnosti nebo profesní zaměření posuzované jako typické pro muže a ženy).*“

Výraz gender vyjadřuje očekávání a normy, podle kterých se ve společnosti předpokládá chování a jednání muže a ženy. Tím, že výchova a socializace ve společnosti působí na jednotlivá pohlaví odlišně, vznikají rozdíly v chování, v postojích a v hodnotách mezi mužem a ženou. Dalo by se říci, že chlapci se učí být chlapci a dívky dívkami. U dívek se podporují dovednosti a vlastnosti, které zahrnují např. péči o rodinu či o druhé, empatie, starostlivost, citlivost, slabost, submisivita či bázlivost. U chlapců se podporuje zase dominance, soutěživost, průbojnost, racionalita či dravost. Očekávání a normy jsou pro muže a ženy odlišné. Společenská očekávání můžeme souhrnně nazvat jako konvence. Pokud člověk porušuje konvence, nenaplnuje tak svoji společenskou roli, a je považován „za divného, nenormálního“. Konvence neboli společenská očekávání se ve společnosti mění velmi pomalu. A to je právě jeden z důvodů, proč ženy a další menšiny mají neustále stejné problémy jako před půl stoletím, např. problémy s přijetím do zaměstnání, a to i přesto že jsou před diskriminací líp chráněni, zákonem nebo angažovaností neziskových organizací (*Co je to gender?*, online, cit. 2016-04-01).

Rozdíly mezi mužem a ženou lidé vnímají jako něco, co je dané, normální nebo přirozené. Je to něco, co se nedá změnit. Ve skutečnosti se jedná o „výtvor“, který vznikl lidskou činností. Tyto rozdíly nebyly dány ženě či muži dopředu od přírody nebo od Boha, nebyly jim zaneseny geneticky ani biologicky. Odlišnosti jsou ovlivňované především faktorem kulturním, historickým a sociálním. Formují se našimi sociálními zkušenostmi. Lidský „výtvor“ pak modifikuje individuální vlastnosti a schopnosti příslušných mužů a žen a zároveň ovlivňuje a formuje jejich chování, názory a postoje k zažité normě, typicky mužské a typicky ženské. To, co označujeme za typické chování, vlastnosti a dovednosti mužské nebo ženské, vnímáme jako přirozené, poněvadž si takovou skutečnost vytváříme sami. Pokud bychom se na tomto „výtvoru“ nepodíleli, asi by neexistovala taková šíře v jejich pojetí. Jak bychom třeba vysvětlili, že v jedné kultuře se připisují vlastnosti, schopnosti a dovednosti pouze mužům a v jiné

kultuře jsou tyto vlastnosti, schopnosti a dovednosti typicky ženské? Tak například v Indii prádlo perou muži, tzv. pradláci, u nás je tato činnost vysloveně typicky ženská. Pojem gender a jeho význam není univerzální. Sociálně se utváří, vzniká na různých místech a v různém čase a je ovlivňován jeho tvůrcem a nositelem (Maříková, online, cit. 2016-03-05).

Pohlaví

Podle Renzettiové a Currana (2003, s. 20) pohlaví určuje naši danost, zda jsem muž nebo žena. Je to termín, který anatomicky popisuje lidské tělo. Jedná se tedy o výraz biologický. Narodíme se s biologickým pohlavím. Teprve v průběhu našeho života získáváme gender neboli socio-kulturní pohlaví.

Renzetti (2003, s. 20) říká, že *„pohlaví je biologická danost (bytí mužem či ženou), která slouží jako základ, na němž lidé konstruují společenskou kategorii zvanou gender (maskulinitu a femininitu).“*

Ann Oakley (2000, s. 171) se zase zabývá pohlavím nejen z pohledu biologického, ale i pohlavím jako určité jednoty. *„Muž a žena zdaleka netvoří dvě oddělené kategorie. Naopak, mají stejnou základní stavbu těla a také anatomické rozdíly mezi nimi jsou více zdánlivé než skutečné. Ani falus ani děloha nejsou orgány výlučně jednoho pohlaví. Ženský falus (klitoris) je u žen biologickým ekvivalentem mužského orgánu, naopak muži mají zakrtnělou dělohu, jejíž existenci není nutné brát v úvahu, pokud nepůsobí zvětšení prostaty v pozdějším věku.“*

Tento pohled vybízí k otázkám:

- zdali tato podobnost ovlivňuje jednání ženy a muže?
- zdali biologické faktory jsou důležité pro vztahy mezi ženou a mužem?

I přesto že existuje mnoho studií, které vyvrací fakt, že by biologický aspekt podmiňoval osobnost člověka a jeho identitu, přikláním se více k tvrzení Ann Oakley (2000, s. 171), že v rámci procesu „zespolečenšťování“ se dívky více zvnitřňují se ženami a chlapci více s muži. Kdyby se proces identifikace obrátil, mohla by vzniknout podoba homosexuality či transsexuality.

Genderové role

Podle Valdové (2006, s. 11) se již od samotného dětství každý jedinec učí genderové (sociální) role, tj. být ženou nebo být mužem. Každá společnost očekává, že se jednatel bude učit odpovídající genderovou roli podle svého vrozeného pohlaví.

Valdová (2006, s. 11) dále píše: „*Plnění genderové role můžeme srovnat s výkonem divadelní role; každý člověk ví, co jeho role obnáší. Vzepře-li se nebo se chová jinak, nastane na scéně zmatek; okolí se cítí překvapeno nebo dokonce odmítá alternativní chování akceptovat.*“

Už tím, že jsme na svět přišli jako muž nebo jako žena, jsme jaksi předurčení k tomu, jaká pravidla, povinnosti, práce či hodnoty nám budou připsány.

Podle Valdové (2006, s. 11) „*je nedílným rysem genderových rolí nerovný status. Za stejných základních podmínek (etnika, věku, v zdělení, původu atd.) zaujímají ženy vůči mužům ve společnosti vždy znevýhodněnou pozici.*“

Genderové role jsou tedy pravidla a nepsané zákony, která říkají, jak se má žena nebo muž chovat či jednat. Genderové role se vytvářejí především v rodině, dále v sociálních skupinách a v zaměstnání.

Genderové stereotypy

Gender, společenská očekávání, která jsou předem nadefinována, však nemusí vyhovovat ani odpovídat zájmům a potřebám každého člověka. Problémem těchto společenských očekávání (konvencí) je to, že předpoklady vztahující se k genderu, společnost přijímá jako obecně platné, normální či dokonce správné. Podle nich pak společnost přistupuje k ženskému a mužskému pohlaví rozdílně. Lidé tak podléhají tzv. genderovým stereotypům, zjednodušeným a souhrnným pravidlům, které jsou určeny ženám a mužům. Většinou jsou to mylné představy a předsudky o „správném“ chování a posuzování pohlaví bez hlubších znalostí jejich individuálních dovedností, schopností, znalostí či názorů. Pokud bychom zjednodušili oblast genderových stereotypů, uvedli bychom, že „normální a správná“ žena nevlastní žádné mužské rysy a stejně „normální a správný“ muž nevykazuje žádné ženské rysy. Také se očekává, že ženy nebo muži tvoří skupinu, která je ucelená a není různorodá. Členové skupiny mají většinou stejné

potřeby, hodnoty, zájmy či životní styl (*Gender a genderové stereotypy*, online, cit. 2016-04-01).

Očekávané role, genderové stereotypy, způsobují, že ženám není dána stejná příležitost do míst, kde by mohly dokázat, že i ony mají potřebné předpoklady a schopnosti k vykonání určité činnosti. Ženské zastoupení chybí např. v rozhodovacích pozicích a procesech či v mocenských strukturách, které se zabývají společenským uspořádáním a jeho kvalitním životem. Mužské zastoupení zase chybí např. v aktivitách pro rodinu a pro domácnost. Okolí pak tyto nerovné šance nelibě charakterizuje a ženy, které se vymykají stereotypům, nazývají například „mužatkami, krkavčími matkami či kariéristkami“. Muži jsou nazýváni jako muži „pod pantoflem“ nebo jako „zženštilí“ muži (*Gender a genderové stereotypy*, online, cit. 2016-04-01).

Genderová smlouva

„Genderová smlouva je soubor pravidel týkajících se genderových vztahů, které ženám a mužům připisují různé povinnosti, hodnotu, práci; tato pravidla se definují na třech úrovních:

- *v rámci norem a hodnot celé společnosti;*
- *na úrovni institucí – tj. v systému zaměstnání, vzdělání apod.;*
- *a v rámci rodin.“ (Valdrová, 2006, s. 11).*

Genderové stereotypy se vážou nejen na jednotlivce, ale i do různých oblastí společenských struktur. Jinak se hodnotí například v oblasti informačních technologií nebo ve strojírenském průmyslu, kde tradičně dominující postavení má muž nebo v tzv. feminizovaných oborech jako je třeba školství nebo zdravotnictví. I přesto že je ve feminizovaných oborech více zastoupeno pokolení ženské, ve vedoucích pozicích nacházíme většinou muže. Rozdíly mezi ženami a muži se pak odrážejí například ve společenské prestiži, ve výši platů nebo v politické oblíbenosti. Nerovnosti se také projevují v oblastech, kde se všeobecně přijaly hodnoty a normy společnosti, například v oblasti kultury, duševní činnosti, hospodářství nebo vědy, tedy vše, co je spojováno s rozumem, náleží doméně mužů. To, co je spojené se vznikem života, křehkostí, citem či péčí, je přiřazováno ženám. Nabízí se tedy závěr, že pokud ve společnosti panuje patriarchální řád, řád nadřazených, ženské pokolení je tím pádem řádem podřazeným, méněcenným a ovládaným (*Gender a genderové stereotypy*, online, cit. 2016-04-01).

Gender mainstreaming

Aby byla rovnost žen a mužů ve společnosti samozřejmá a morální povinností, byla u nás uznána Vládou České republiky strategie a mezinárodně osvědčená metoda (gender mainstreaming), prostřednictvím které by měla být dosahována rovnost mezi pohlavími.

Gender mainstreaming se uplatňuje v rámci čtyř kroků, které na sebe navazují:

- První krok spočívá ve vytvoření organizačního rámce, ve kterém musí být naformulovány cíle a plány průběhu.
- Druhý krok se vyznačuje poznáváním genderových rozdílů. Poznávání rozdílů vyžaduje potřebné množství statistických výsledků a ukazatelů, které jsou členěny podle pohlaví.
- Ve třetím kroku se hodnotí, jak působí daná politika na muže a ženy, a jaká je možnost předcházet negativním důsledkům, které vyplývají z nově zavedeného opatření. Hovoříme tedy o genderu impact assessmentu.
- V rámci posledního čtvrtého kroku se zjišťuje, jakým způsobem ovlivňuje aplikovaná politika genderovou rovnost. Pokud tato politika působí na genderovou rovnost negativně, je nutné, aby gender mainstreaming přeformuloval politiku tak, aby cílem byla rovnost mezi pohlavími (Bobek et al., 2007, s. 43).

3.3.3 Diskriminace statistická

Na trhu práce se také často objevuje diskriminační jednání ze strany zaměstnavatele, který se rozhoduje na základě nashromážděných dat v případě jednotlivce, a tím je statistická diskriminace (Šimek, 2005, s. 24).

Na základě nedokonalých informací, které zaměstnavatel získává z životopisů a z pohovorů od uchazečů zaměstnání, jsou posuzovány osobní charakteristiky jednotlivce o práci. Jednotlivec je zařazován do skupin, podle kterých je vytvářeno hodnocení v důsledku jejich průměrných charakteristik a vlastností. Obecné zkušenosti či nashromážděné statistické údaje o chování skupin vede ke vzniku statistické diskriminace (Brožová, 2006, str. 95).

Již od počátku přijímacího řízení má zaměstnavatel k dispozici uchazečovy průměrné charakteristiky. Zaměstnavatel si může zjistit, jaké vlastnosti má či nemá uchazeč o zaměstnání, jakým způsobem přistupuje k práci nebo jakou produktivitu práce může od žadatele práce očekávat. Statistická diskriminace sice tímto snižuje náklady vynaložené na získávání informací, ale zároveň způsobuje fakt, že každý pracovník se považuje za průměrného zaměstnance příslušné skupiny (Brožová, 2006, s. 95).

Pokud je zaměstnanec příslušné skupiny průměrným pracovníkem, nevadí mu, že jeho zaměstnavatel využívá statistické diskriminace. Ale pokud není průměrným pracovníkem, může být touto diskriminací poškozován. V případě, že tato diskriminace bude použita mezi mužem a ženou, bude zaměstnavatel upřednostňovat muže. I přesto že budou mít oba dva stejné vzdělání, zkušenosti i produktivitu práce, bude nahlížet na ženu jako na průměrného zaměstnance. Zaměstnavatel už dopředu ví, že žena bude mít pro něj do budoucnosti vyšší náklady a starosti než muž. Zaměstnavatel také ví, že průměrná mladá žena bude častěji chybět v pracovním procesu než muž, a to z důvodu čerpání mateřské a rodičovské dovolené nebo starání se o nemocné děti či o druhé. Statistická diskriminace však může poškodit takovou ženu, která se bude vymykat průměru, a která se rozhodne budovat kariéru namísto péče o rodinný krb. Taková žena to má na pracovním trhu mnohem těžší a složitější než muž. Musí zaměstnavateli dokázat a přesvědčit ho o tom, že není průměrným pracovníkem, a že za odvedenou práci by měla být ohodnocena stejně jako muž (Brožová, 2006, s. 96).

Pokud chce zaměstnavatel ve své firmě efektivně přidělovat zaměstnance na pracovní pozice, musí si o svých uchazečích získat mnoho informací. Statistická diskriminace sice dokáže zaměstnavateli snížit náklady při získávání informací o nových zaměstnancích a při samotném získávání a výběru pracovníků, přináší zaměstnavateli dodatečný zisk, ale zároveň vyvolává otázku, zda statistická diskriminace je vhodná k takovému používání. Takové normování totiž způsobuje mezery ve mzdách a v zaměstnanosti, jak u mužů, tak u žen (Brožová, 2006, s. 96).

„Statistická diskriminace bude přetrvávat tak dlouho, dokud se nezmění zkušenosti firem a následně jejich očekávání ohledně zaměstnávání určitých skupin (žen)“
(Brožová, 2006, str. 97).

3.4 Ochrana před diskriminací

Štěpánková (online, cit. 2016-04-01) uvádí, že každý jedinec ve společnosti, který je znevýhodňovaný diskriminačním jednáním, má právo na ochranu před takovýmto jednáním. Diskriminovaný jedinec má k dispozici prostředky, které jsou právní a neprávní povahy. Záleží pouze na oběti diskriminace, jaký způsob ochrany zvolí.

Rozlišují se v podstatě čtyři postupy ochrany:

- mimosoudní řešení – vyjednávání či stížnost nadřízenému, mediace a podnět státnímu orgánu;
- soudní ochrana – žaloba k soudu, přenos důkazního břemene a zastupování před soudem;
- antidiskriminační orgán;
- trestně-právní ochrana.

3.4.1 Mimosoudní řešení diskriminace – vyjednávání či stížnost nadřízenému, mediace a podnět státnímu orgánu

Mimosoudní řešení diskriminace se využívá v případech, ve kterých je diskriminovaný i diskriminující ochoten se domluvit a společně při vyřešit. Tento způsob řešení je vhodný především k vyřešení diskriminace, která vzniká nebo která vznikla ve vztazích, které trvají delší dobu, např. diskriminační jednání v zaměstnání. Jelikož je soudní spor většinou výsledkem vyhocení celého diskriminačního chování a nebývá pro účastníky zvláště příjemný a citlivý, je řešení konfliktu mimosoudní cestou, například pro zaměstnance, mnohem vhodnější a přínosnější. Mimosoudní řešení prostřednictvím vyjednávání nebo stížností nadřízenému či mediací je mnohem citlivější způsob, protože dokáže i zdánlivě složité konflikty dovést ke smířlivému konci a dát lepší základ pro vztah mezi lidmi. Pokud účastníci konfliktu mají alespoň trošek ochoty k vyřešení sporu, jsou mimosoudní prostředky tou nejlepší volbou než soud. Soudní spor může trvat dlouhou dobu a jeho výsledek není vždy jistý. Mimosoudní řešení je dobrovolné, je rychlé a většinou spojeno s menšími náklady než soudní řešení sporů (Štěpánková, online, cit. 2016-04-01).

Vyjednávání či stížnost nadřízenému

Existují případy neúmyslného znevýhodňujícího jednání. Diskriminující jedinec si mnohdy důsledky svých činů neuvědomuje. Například zaměstnankyně není vysílána na služební cesty. Zaměstnavatel se totiž domnívá, že žena má malé děti, o které musí pečovat. A vysláním na služební cestu by jí péči o děti jen ztěžovalo. Zaměstnankyně se přitom cítí být vůči mužským pracovníkům neoprávněně znevýhodňována. V takovýchto případech je vhodnější, aby si znevýhodněná zaměstnankyně pohovořila s diskriminujícím jedincem a pokusila se mu vysvětlit, že to co činí, vnímá jako jednání, které ji znevýhodňuje.

V případě, že se diskriminační jednání objeví v pracovněprávním vztahu, může se diskriminovaná osoba obrátit na svého nadřízeného a požádat ho, aby znevýhodňované jednání vyřeší. Nadřízený - zaměstnavatel je povinen tuto situaci řešit a vyřešit, protože tato povinnost mu vyplývá ze zákona o zajišťování rovného zacházení. Pokud se diskriminačního jednání dopouští přímý nadřízený, např. dochází k obtěžování podřízené jejím přímým nadřízeným, oběť tohoto chování se může obrátit na osobu, která je přímým nadřízením diskriminující osoby. Některé firmy však mají i tzv. vnitřního ombudsmana, na kterého se zaměstnanci mohou v takovýchto případech obracet, jelikož je pověřen se konflikty zabývat a řešit je (Štěpánková, online, cit. 2016-04-01).

Mediace

Mediace je činnost, která má za úkol urovnat konfliktní stav mezi znesvářenými stranami a dospět k vyřešení sporu. Mediace lze využít pouze v těch situacích, kdy s takovýmto způsobem budou souhlasit obě strany. Tento prostředek řešení diskriminace je ideální pro ty případy, kdy se očekává, že i po vyřešení sporu bude určitý vztah mezi znesvářenými osobami existovat dál. Jsou to vztahy například mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pacientem a lékařem nebo studentem a školou. Mediace dokáže konflikt vyřešit bez vyhrocení, ke kterému dochází povětšinou u soudního řízení. Mediační řízení je rychlejší, méně zatěžuje psychiku a finanční stránku člověka, zlepšuje komunikaci a pomáhá nalézt vzájemné porozumění (Štěpánková, online, cit. 2016-04-01).

Legislativně je oblast mediace ošetřena v zákoně č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci) a Směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2008/52/ES, o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech.

Podnět státnímu orgánu

Znevýhodňovaná osoba se na svoji ochranu může obrátit na kontrolní orgány, jako je:

- Česká obchodní inspekce – diskriminační jednání spotřebitele při poskytování zboží nebo služeb;
- Inspektorát práce – diskriminační jednání zaměstnance ve svém zaměstnání;
- Úřad práce – diskriminační jednání uchazeče o zaměstnání.

Právní předpisy dovolují, aby stížnost na jednání byla přímo směřována k těmto úřadům. Samotná stížnost je však pouze podnětem k tomu, aby bylo zahájeno šetření. Teprve až příslušný úřad zjistí při samotné kontrole porušení zákona, je zaměstnavateli nebo poskytovateli zboží a služeb stanovena pokuta. Pokuta putuje do státního rozpočtu a stává se jeho příjmem. Pokud chce získat diskriminovaná osoba nějaké odškodnění, musí se se svými požadavky obrátit na soud (Štěpánková, online, cit. 2016-04-01).

3.4.2 Soudní ochrana – žaloba k soudu, přenos důkazního břemene a zastupování před soudem

Soudní ochrana neboli soudní řešení sporu bývá poslední možností, jak vyřešit konflikt, který je způsobený diskriminačním jednáním. Právo na soudní a jinou právní ochranu je zakotveno v Listině základních práv a svobod v článku 36 - 40 nebo v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon). Za pomoci právního poradce začíná řešení podáním žaloby (Štěpánková, online, cit. 2016-04-01).

Žaloba k soudu

Oběť diskriminačního jednání, která považuje nápravu mimosoudní cestou za nedostačující, může svou ochranu nalézt u soudu. Pracovně – právní předpisy nabízejí dobře zpracované právo oběti diskriminací (Štěpánková, online, cit. 2016-04-01).

Jedinec, který se setkal s diskriminací u příjmu do zaměstnání, ve služebním poměru nebo v pracovně – právních vztazích, má možnosti, které může požadovat u soudu:

- aby ten, kdo se dopouští znevýhodňujícího jednání, přestal takto jednat;
- následky, které vznikly diskriminačním jednáním, aby diskriminující odstranil;
- aby diskriminující poskytl diskriminované osobě přiměřené zadostiučinění např. omluva nebo náhrada nemajetkové újmy v penězích (Štěpánková, online, cit. 2016-04-01).

Pokud došlo k diskriminaci například v oblasti sociálních či ve vzdělávání, musí oběť diskriminace vycházet z obecných ustanovení občanského zákoníku o ochraně osobnosti. Oběti se mohou domáhat stejných nároků jako u diskriminace v pracovně - právních vztazích (Štěpánková, online, cit. 2016-04-01).

Přenos důkazního břemene

Přenos důkazního břemene spočívá v tom, že na žalující straně, na diskriminované osobě, neleží celá tíha konfliktu. Diskriminovaný jedinec prokazuje, že byl znevýhodněn. Za příčinu uvádí jeden z diskriminačních důvodů, např. pohlaví, věk, rasu aj. Důkazní břemeno se tedy přesouvá na obžalovaného, na diskriminujícího, který musí prokázat, že znevýhodňované chování není důsledkem uváděného diskriminačního důvodu, ale v důsledku jiné příčiny. Diskriminující také musí prokázat, že prostředky, které použil, byly přiměřené a nezbytné k dosažení cíle. Pokud se toto prokazování diskriminujícímu nepodaří, soud má za to, že se diskriminačního chování dopustil (Štěpánková, online, cit. 2016-04-01).

Zastupování před soudem

Právní řád umožňuje oběti diskriminace, aby ji v soudních sporech zastupoval advokát. Občanský soudní řád a soudní řád správní nabízejí možnost zastupování prostřednictvím nevládní organizace, např. občanská sdružení. Aby mohly tyto nevládní organizace zastupovat diskriminovanou osobu, musí splňovat určité podmínky. Společnost se musí diskriminací zabývat a tuto činnost musí mít zapsanou ve svých stanovách. V příloze A (Organizace zabývající se lidskými právy) jsou uvedeny další úřady a instituce, které působí v oblasti ochrany lidských práv (Štěpánková, online, cit. 2016-04-01).

3.4.3 Antidiskriminační orgán

Antidiskriminačním orgánem v České republice se stal od 1. prosince roku 2009 veřejný ochránce práv na základě zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a změny některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, změnil tak zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších zákonů. Veřejný ochránce práv prosazuje práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací. Jeho působnost v právní oblasti je založena především na činnosti informační, vzdělávací a činnosti pomáhat. Oblast informační zahrnuje doporučení ombudsmana, jak se vyvarovat projevům diskriminace. Tato doporučení jsou určena pro širokou veřejnost. Oblast vzdělávací zahrnuje vzdělávací aktivity ombudsmana, např. spolupráce s Právnickou fakultou Masarykovy univerzity, semináře či workshopy. Oblast pomoci zahrnuje činnosti ombudsmana, kterými zjišťuje, zda k diskriminačnímu jednání došlo či nedošlo. Veřejný ochránce práv vysloví výrok a navrhne oběti diskriminace možnosti, jak postupovat dále (*Veřejný ochránce práv*, online, cit. 2016-04-01).

3.4.4 Trestně-právní ochrana

Pokud dojde k diskriminačnímu jednání, je zde další možnost, na koho se lze obrátit. Je jím Policie České republiky, jelikož újma způsobená znevýhodňujícím jednáním se považuje za přestupek, za který se diskriminující osobě dá uložit pokuta (*Štěpánková*, online, cit. 2016-04-01).

3.5 Měření diskriminace

Je dobré měřit diskriminaci? Je nutné se snažit o její kvantifikaci?

Pokud se chceme dozvědět, zdali je otázka diskriminace na našem pracovním trhu tak významná, je nezbytné se těmito otázkami zabývat. Je vhodné se věnovat zkoumáním rozdílů v odměňování mezi mužem a ženou, protože mzdové rozdíly mezi muži a ženami jsou jedním z nejviditelnějších ukazatelů genderových nerovností na trhu práce. Nejen ekonomové dokážou tyto rozdíly změřit a popsat. Na měření diskriminace existuje několik způsobů, ale i přístupů, jak pochopit mzdové rozdíly.

V současné době se v oblasti pro měření diskriminace v mzdových rozdílech používá metoda, která vychází tzv. Oaxacova rozkladu (Oaxacova- Blinderova rozkladu).

Oaxacův model

R. Oaxaca byl ekonom, který použil k měření diskriminace metodu, která je založena na regresní analýze (metoda nejmenších čtverců). Pomocí této metody je možné vypočítat mzdu. Výsledek, který díky regresní analýze dostaneme, nám však hned nevyovídá o tom, jak velká je to diskriminace. Výsledek určuje to, jaká oblast mzdové mezery mezi muži a ženami je způsobena vybranými proměnnými a jaká oblast mzdové mezery je způsobena diskriminací (Hedija a Musil, online, cit. 2016-04-01).

Blinderův model

A.S. Blinder se pokusil obdobným způsobem změřit diskriminaci. Upozornil však na to, že i když vhodně zvolíme proměnné, které se mzdou **korelují**, nedokážeme zjistit příčinu mzdových rozdílů. Pokud chceme zjistit příčinu mzdového rozdílu mezi muži a ženami, měli bychom použít preciznější model než model Oaxacův (Hedija a Musil, online, cit. 2016-04-01).

Aby mohl daný model měřit diskriminaci, velmi záleží na kvalitním množství informací, které vypovídají o schopnostech jednotlivců. Sběr kvalitních informací je obtížný a náročný. A to je právě úskalí těchto modelů. Výpočty proto nemůžou být tak přesné, jelikož nikdy nedokážeme získat stoprocentně přesné informace. Dalším problémem jsou data, která vypovídají pouze o kvantitě uchazeče, nikoliv však o jeho kvalitě (Hedija a Musil, online, cit. 2016-04-01).

Velmi logické a poněkud snadné se nám zdá, když porovnáváme průměrné mzdy pracovníků. Ale bohužel tento stav nám nepřináší odpovídající obraz o skutečné diskriminaci v oblasti mezd mezi muži a ženami. I přesto pokud bychom se nacházeli v prostředí, které by nebylo diskriminační, rozdíly ve mzdách by však nevymizely. Důležitou roli při určování výše mezd totiž hraje druh práce a úroveň lidského kapitálu. Představme si tedy např. kvalitu znalostí, intenzitu získaných zkušeností nebo stupeň dosaženého vzdělání. S pracovními podmínkami souvisejí tzv. kompenzující rozdíly, které také ovlivňují mzdové rozdíly. Tyto rozdíly spočívají v tom, že si ženy volí profese, které jsou fyzicky méně náročnější a méně zajímavější než profese, které si vybírají muži. Rozsah a velikost diskriminace není lehké určit, protože mnoho vlivů ovlivňuje mzdové rozdíly (Mankiw a Taylor, 2006, s. 393 - 394).

Další důležitou roli při výpočtu mzdových rozdílů hraje produktivita práce, kterou bychom mohli použít v individuálním porovnávání pracovníků. Mohli bychom porovnat muže a ženu, kteří nemají odlišnou produktivitu práce a nebudou se lišit např. ve zkušenostech či ve vzdělání. Zřejmě bychom se dostali takovýmto porovnáním k rozdílu ve mzdách mezi mužem ženou, který by dokázal odrážet skutečnou míru diskriminace. Jenže ve skutečném světě nenajdeme takové situace, ve kterých bychom mohli uskutečnit takové porovnání (Hedija a Musil, online, cit. 2016-04-01).

Rovnoměrné odměňování není lehké uchopit. Faktory, které způsobují nižší mzdy u ženského pohlaví, by se neměly omezovat jen na některé. Údaje o vzdělání, produktivitě a zkušenostech mužů a žen však nepostačují k měření diskriminace. O výpočet výši mzdy mají zásluhu i jiní činitelé, jako je např. osobní charakter každého jednotlivého pracovníka. Dosažené vzdělání často nevypovídá o individuálních vlastnostech člověka. Vždyť například svědomitost, pečlivost, píle nebo usilovnost jsou mnohem lepší vlastnosti než například dobrá orientace v oboru. Další důležitou vlastností je například pozitivní přístup k vykonávané práci. Velmi ceněnou je vnitřní motivace jedince, která je takovým osobním hnacím motorem k uskutečňování dobrých výsledků v práci a k zlepšování pracovního prostředí. Mezi další faktory bychom neměli zapomenout vyjmenovat konkrétní podobu trhu práce či politické prostředí ovlivňující regulaci na pracovním trhu. Není tedy jednoduché určit, co vše ovlivňuje měření odlišností ve mzdách, co přesně určuje velikost a rozsah diskriminace, protože pracovní trh je dynamický a neustále se rozvíjející (Hedija a Musil, online, cit. 2016-04-01).

V průběhu let se metody různě vyvíjely. V dnešní době existují i novější způsoby odhadu, jako např. Lewbel 2002, Juhn, Murphy, Pierce 1993. U nás je to např. Štěpán Jurajda z CERGE, který se zabýval problémem mzdových rozkladů. Teorie k měření diskriminace jsou méně či více přesné. Do současné doby však nebyl nalezen žádný model ani analýza, která by byla schopna na sto procent změřit mzdové mezery mezi mužem a ženou, které právě tvoří diskriminační preference (Hedija a Musil, online, cit. 2016-04-01).

PRAKTICKÁ ČÁST

4 VLASTNÍ VÝZKUM

4.1 Popis města Beroun

Rozhodla jsem se pro výběr respondentů z města Beroun, ve kterém žiji se svoji rodinou, s manželem a s dvěma dětmi, již 10 let. V současné době jsem na rodičovské dovolené se svou dvouletou dcerou. Respondentkami jsou ženy ve věku 18 let a výše, které jsem oslovovala před Úřadem práce, na dětských hřištích a kulturních akcích ve městě Beroun.

Město Beroun (latinsky Verona, německy Berun) se nachází v západní části Středočeského kraje. Okresním městem se stalo od roku 1936. Beroun je díky svému strategickému umístění významnou křižovatkou mezi Prahou a Plzní již od středověku. Okres rozděluje na téměř dvě poloviny dálnice D5 Praha – Plzeň (vedoucí na hranici s Německem), která umožňuje rychlé spojení do Prahy, a tím také zlepšuje situaci na trhu práce na Berounsku. V současnosti patří do okresu Beroun celkem 85 obcí.

Beroun leží na soutoku řeky Berounky a Litavky. Obklopuje ho kopcovitá krajina, která se nachází na rozhraní chráněného Českého krasu, Křivoklátska a Brd. Jádrem historického města se stalo v roce 1992 městskou památkovou zónou, která vytváří startovní místo pro turistické cesty. Celostátně jsou známé hrnčířské trhy, které se pořádají každý rok. Také je město Beroun známé mezinárodním festivalem Talichův Beroun nebo hudebním festivalem Berounské Letorosty.

V Berouně žije 19,2tis. obyvatel, z toho je 9 951 žen. Podíl nezaměstnaných osob za rok 2014 činí pouze 5,87%, z toho 6,22% jsou ženy.

V okolí města Beroun se začalo v 60. letech 19. století s těžbou vápence. Vznikla zde i další odvětví průmyslu, jako např. textilní či železárenský průmysl, a zakládaly se nové průmyslové závody (např. železářny, válcovny a velká cementárna v Králově Dvoře). Po roce 1989 byl těžký průmysl potlačen a přeorientován na lehký a střední. K roku 2015 převažuje zemědělství a lesnictví (4,1%), průmysl (12,4%), stavebnictví (12,9%) a velkoobchod a maloobchod, vč. oprav a údržby motorových vozidel

(21,2%). Po roce 2000 také opět historické jádro vzkvétá, jelikož za dob komunistické vlády došlo k likvidaci mnohých památek.

Vzdělávání v současné době zajišťuje 6 státních mateřských škol, 1 katolická mateřská škola, 3 soukromé mateřské školy, 4 základní školy a 6 středních škol s maturitou.

Ke konci roku 2015 bylo v okrese Beroun evidováno 2 973 uchazečů o zaměstnání. Podíl nezaměstnaných osob činil 5,07% a byl v rámci kraje jako pátý nejnižší.

Za zajímavosti ve městě Beroun jsou např. novorenesanční Duslova vila z konce 19. století od architekta A. Wiehla sloužící jako městská galerie, gotický farní kostel svatého Jakuba na náměstí či medvíďata z televizních večerníčků na zalesněném kopci Městská hora. V okolí najdeme hrad Karlštejn a Točnick či Jungmannův rodný domek v Hudlicích. V údolí Berounky se nachází velké množství chat chalup, které slouží k rekreaci a odpočinku.

4.2 Metodika průzkumu

Cíl průzkumu

Na základě metody kvantitativního výzkumu budou v praktické části analyzovány faktory, které přispívají k diskriminaci žen na trhu práce.

Otázky v rámci dotazníkového šetření směřují k tomu, zda se ženy cítí být v rámci pracovního procesu diskriminovány (z pohledu věku či genderu), zda se cítí být znevýhodňovány v odměňování či na vedoucích postech než muži, proč jsou ženy propuštěny ze zaměstnání nebo zda jsou schopné se proti diskriminaci bránit.

Dotazníkové šetření se uskutečnilo ve městě Beroun v měsících duben a květen roku 2015.

Na základě uvedeného cíle byly stanoveny tři hypotézy, které se budou v rámci prováděného průzkumu ověřovat:

1. Nejčastější projevy diskriminačního jednání proti ženám je spatřováno v oblasti odměňování.
2. V rámci přijímacího řízení v pracovním procesu jsou ženám nejvíce kladeny dotazy týkající se dětí.

3. „Skleněný strop“ nejvíce způsobuje nízké zastoupení žen na rozhodovacích pozicích.

Předmětem průzkumu jsou faktory, které přispívají k diskriminaci žen na trhu práce. Faktory budou analyzovány prostřednictvím otázek, které se vztahují k diskriminaci žen na pracovním trhu.

Objektem průzkumu byly ženy různého věku, tedy od 18 let a výše, různého vzdělání a různé zastávané pozice v zaměstnání. V rámci dotazníkového šetření bylo osloveno 100 žen (respondentek). Z celkového počtu 100 dotazovaných bylo navraceno 82 dotazníků. Z těchto 82 vrácených dotazníků bylo vyřazeno 7 dotazníků z důvodu chybného vyplnění.

Technikou průzkumu bylo písemné dotazování v rámci standardizovaného dotazníku. Použitý standardizovaný dotazník tvoří přílohu B této diplomové práce.

Při vytváření otázek v rámci standardizovaného dotazníku se autorka práce držela základních pravidel, a to především:

- Otázky by měly být jednoduché a smysluplné;
- Otázky by se měly týkat pouze jedné problematiky;
- Otázky by měly být srozumitelné a jasné.

Dříve, než byl dotazník distribuován mezi náhodně vybrané respondentky, bylo provedeno ověření, zdali vytvořeným otázkám v rámci standardizovaného dotazníku budou respondentky rozumět. Dotazník byl předložen čtyřem ženám, které ho dokázaly vyplnit do třiceti minut a bez komplikací. Všem uvedeným dotazům rozuměly.

Standardizovaný dotazník obsahuje 12 otázek, které se týkají problematiky diskriminace žen na pracovním trhu, a jsou směřovány ke zjištění faktorů, které jsou příčinou znevýhodňování žen na trhu práce. Otázky jsou otevřené, uzavřené, dichotomické a trichotomické.

Standardizovaný dotazník je tvořen ze čtyř částí. V úvodu dotazníku stojí oslovení, po kterém následuje vysvětlení, ve kterém se objasňuje důvod provedení dotazníkového šetření. Dále jsou respondentky ujištěny, že odpovědi z dotazníkového šetření nebudou pro žádný jiný účel zneužity, a že je toto šetření anonymní. Také jsou v standardizovaném dotazníku uvedeny instrukce, jak se má dotazník vyplňovat. Ve

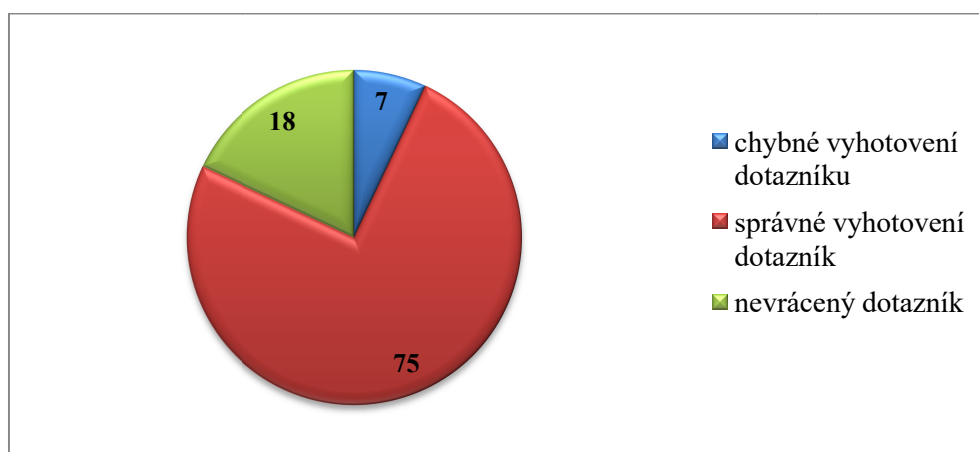
druhé části dotazníku se nacházejí dotazy na údaje o respondentovi, jako je dotaz na pohlaví, věk a vzdělání. Ve třetí části dotazník obsahuje samotné otázky dotazníkového šetření. Závěr dotazníku je věnován poděkování za vyplnění.

Výsledky dotazníkového šetření budou interpretovány prostřednictvím grafu nebo tabulky a slovem.

4.3 Výsledky dotazníkového šetření

Níže uvedený graf 1 shrnuje vyhodnocení dotazníků z hlediska jejich návratnosti, správného a chybného vyhotovení z celkového počtu 100 poskytnutých standardizovaných dotazníků.

Graf 1: Vyhodnocení dotazníků



Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní zpracování)

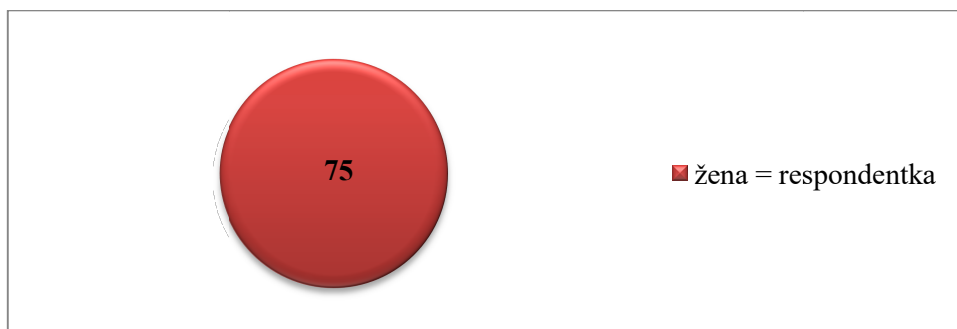
Nyní bude pozornost věnována identifikačním údajům o respondentkách.

1. identifikační údaj: *Pohlaví*

V rámci tohoto dotazu na údaj ohledně pohlaví bylo označení příslušného políčka, které sloužilo jako stvrzení toho, že se skutečně jedná o ženu.

Na základě tohoto potvrzení se průzkumu zúčastnilo 75 žen (viz níže uvedený graf 2).

Graf 2: Počet žen - respondentek



Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní zpracování)

2. identifikační údaj: *Věk*

Údaj o věku byl zařazen do dotazníku proto, že bude sloužit jako další doplňující informace pro následující šetření.

V tabulce 1 (níže uvedené) vidíme, že nejvíce respondentů bylo v kategorii 21 – 30 let s 40% z celkového počtu respondentů, a v kategorii 31 – 40 let s 27%. Nejméně respondentů odpovídalo ve věku do 20 let s 9% z celkového počtu a ve věku nad 51 let s 7%.

Ve standardizovaném dotazníku nebyla uvedena věková kategorie, jako je to znázorněno v grafu, ale uvedení konkrétního věku bylo závislé pouze na respondentce. Stanovené věkové kategorie budou dále sloužit k porovnávání z hlediska diskriminace.

Tabulka 1: Respondentky s hlediska jejich věku

Věk	Počet respondentek	Vyjádření v procentech
do 20 let	7	9%
21 - 30 let	30	40%
31 - 40 let	20	27%
41 - 50 let	13	17%
51 let a více	5	7%
Celkem	75	100%

Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní zpracování)

3. identifikační údaj: Nejvyšší dosažené vzdělání

Údaj o nejvyšším dosaženém vzdělání byl zařazen do dotazníku proto, že bude sloužit jako další doplňující informace pro následující šetření.

U respondentek převažuje střední vzdělání s maturitou a střední vzdělání bez maturity. Ženy, které disponují se střední vzděláním s maturitou, činí 40%. Ženy se středním vzděláním bez maturity tvoří 32% z celku. Respondentek s vysokoškolským vzděláním je 13%. Nejméně respondentek uvedlo základní vzdělání a bez vzdělání, kterých dosahovalo pouhé 3%. Tyto údaje shrnuje tabulka 2, níže uvedená.

Tabulka 2: Respondentky s hlediska jejich vzdělání

Druh vzdělání	Počet respondentek	Vyjádření v procentech
základní vzdělání a bez vzdělání	3	3%
střední s maturitou	33	44%
střední bez maturity	29	39%
vysokoškolské	10	14%
Celkem	75	100%

Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Při porovnání zjištěných údajů z dotazníkového šetření s údaji statistickými z Českého statistického úřadu podle tabulky „Věk a vzdělání populace“ za rok 1993 - 2014 (*Věk a vzdělání populace*, online, cit. 2016-04-01) bylo zjištěno, že údaje z dotazníkového šetření korespondují se statistickými údaji Českého statistického úřadu, tzn., že v České republice má nejvíce žen ve věku 15 let a více střední vzdělání s maturitou (tj. 1 705,4tis. žen) a střední vzdělání bez maturity (tj. 1 279,2tis. žen).

A nyní bude následovat vyhodnocení jednotlivých otázek z dotazníkového šetření.

Otázka č. 1:

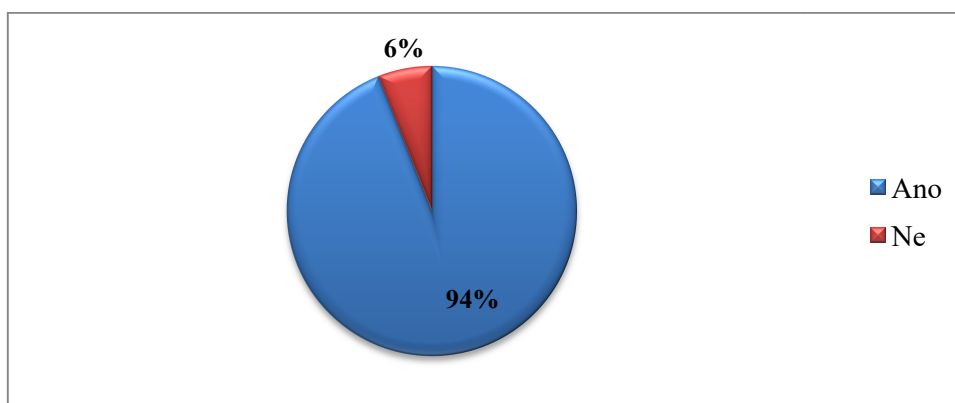
Domníváte se, že nerovné zacházení (diskriminace) s ženami na trhu práce je vážný společenský problém?

Tato otázka byla do standardizovaného dotazníku položena proto, aby zjistila, zda respondentky shledávají nerovné zacházení s ženami jako vážný problém, který stále panuje v dnešní společnosti.

Graf 3 (níže uvedený) ukazuje, že většina respondentek dotazníkového šetření, tj. 94% uvedla, že nerovné zacházení (diskriminace) s ženami na trhu práce je ve společnosti vážným problémem. Pouhých 6% respondentek se toto nedomnívá.

Je tedy patrné, že diskriminaci na pracovním trhu ženy pocítují a uvědomují si ji, a že nerovné zacházení či nerovnocenné přístupy k ženám stále existují i přes legislativní úpravy. Rozdílné přístupy k ženám a mužům můžeme zaznamenávat v různých oblastech, jako např. v odměňování, při nezájmu firem o matky s dětmi, při výběrových řízeních, v řídicích funkcích či při nezájmu o starší generaci. (Mj. názor berounských žen na nejčastější oblast diskriminace najdeme ve výsledném šetření třetí otázky.) Odlišné zacházení s ženami a muži vychází nejspíše z historie lidstva a z tradičních představ o tom, jak by měla vypadat „feminní žena“ nebo „maskulinní muž“. Tato očekávání společnost zakotvila do různých předpisů ve svých systémech a institucích, jako např. vzdělávání, politika, hospodářství či rodina. Jelikož transformace vnímání jiné myšlenky není jednoduchá, předsudky a stereotypy přetrvávají do současné doby.

Graf 3: Vyhodnocení otázky č. 1



Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Autorka práce se domnívá, že diskriminace žen není správná, a proto je důležité se proti ní postavit a bojovat proti ní vhodnými a účinnými opatřeními a dokázat si svá práva uhájít.

Otázka č. 2:

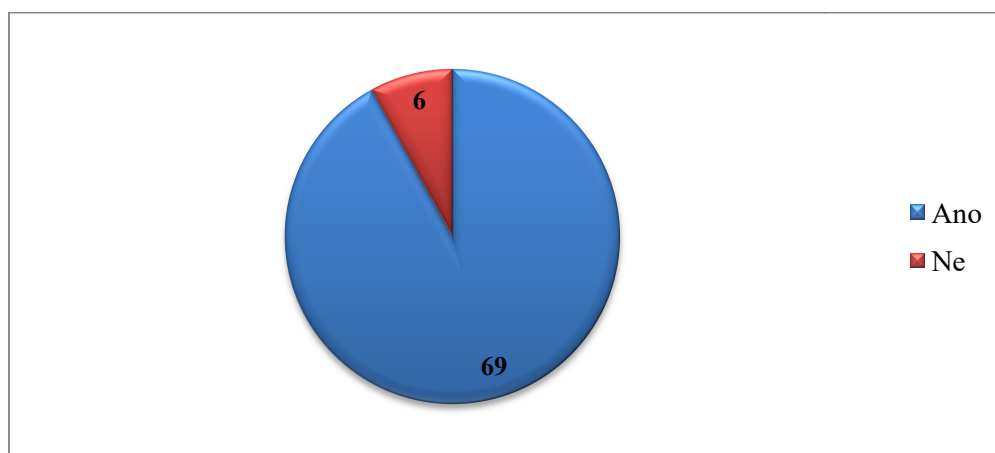
Setkala jste se ve svém okolí s nějakou formou diskriminačního chování zaměřenou proti ženám?

Pokud ano, uveďte nejčastější příčinu tohoto diskriminačního chování.

Touto otázkou se zjišťuje, zdali se množství získaných odpovědí bude shodovat či odlišovat s její domněnkou, že nejvíce se znevýhodňují ženy v důsledku jejich věku a pohlaví. Jelikož respondentky mohou vidět příčinu i v jiných případech, je jim nabídnuta varianta „jiné“, kam se mohou vyjádřit.

Z celkového počtu 75 respondentek uvedlo, že 6 z nich se ve svém okolí s diskriminačním chováním neseťkala. Téměř většina žen, tj. 69 však uvádí, že se v jejich okolí s diskriminačním chováním setkala (viz graf 4).

Graf 4: Vyhodnocení otázky č. 2



Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Z následující tabulky 3 je patrné, že nejčastějším důvodem diskriminačního jednání vůči ženám byl věk, který dosáhl 31%, pohlaví s 23% a děti s 20%. Mezi nejméně časté příčiny diskriminačního chování uvedly respondentky náboženské chování (2%)

a sexuální orientaci (4%). Za povšimnutí také stojí „jiné důvody“, kde 5 respondentek uvedlo jako další příčinu diskriminačního chování vzhled (7%).

Tabulka 3: Vyhodnocení příčin diskriminačního chování

Příčiny diskriminace	Počet respondentek	Vyjádření v procentech
věk	21	31%
pohlaví	16	23%
národnost	4	6%
náboženské vyznání	2	3%
zdravotní postižení	4	6%
sexuální orientace	3	4%
péče o děti	14	20%
jiné	5	7%
Celkem	69	100%

Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Jak je patrné z výsledků tabulky 3 dotazníkového šetření žen na Berounsku, ženy jsou stále ohroženou skupinou na trhu práce z důvodu věku, pohlaví a péčí o děti. Moje domněnka o příčině věku a pohlaví se potvrdila.

Věk tedy není pouze společenskou kategorií, podle které vytváří trh práce sociální pozice, ale stává se kategorií, která má diskriminační potenciál. Podle statistických údajů Českého statistického úřadu za rok 1993 - 2014, podle tabulky „Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání“ (*Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání*, online, cit. 2016-04-01), se s diskriminací na základě věku (ageismus) setkávají nejen ženy nad 50 let a více, které jsou více ohroženy nezaměstnaností v důsledku prodlužování věku odchodu do starobního důchodu a omezených příležitostí na pracovním trhu, ale i mladí lidé, absolventi škol, kteří jsou další ohroženou skupinou. Pracovní síla nezaměstnaných mladých žen ve věku 15 – 19 let činí 38,5% z celkové míry nezaměstnaných žen a 14,9% činí pracovní síla nezaměstnaných mladých žen ve věku 20 - 24 let.

Autorka práce se domnívá, že diskriminace na základě věku je vůči ženám také hodně spojována s představami a očekáváními ohledně vzhledu a krásy. Především v oblasti služeb je od zaměstnankyní vyžadován atraktivní vzhled. Důkazem je i výsledek

v tabulce 3, kde ženy z Berounska uvádí jako další příčinu diskriminačního chování právě již v zmiňovaném vzhladu.

Ženy, které pečují o malé děti, se často uchylují o pracovní pozice v nestabilních zaměstnáních sekundárního trhu, jelikož představují pro zaměstnavatele, prosperující na primárním trhu práce, jistá rizika, jako je např. na první místo staví rovinné povinnosti než povinnosti pracovní. Tyto nestabilní zaměstnání nabízejí např. nízká finanční ohodnocení, nejistoty v kariérním postupu nebo pracovní smlouvy bez zajištění sociálního zabezpečení. Ženy jsou pak ve svém životě více ohroženy chudobou než muži. Podle statistických údajů Českého statistického úřadu (*Proč chudoba roste, když rostou příjmy?*, online, cit. 2016-03-05) je nejvíce ohrožen jeden rodič, který pečuje o jedno dítě do 13 let.

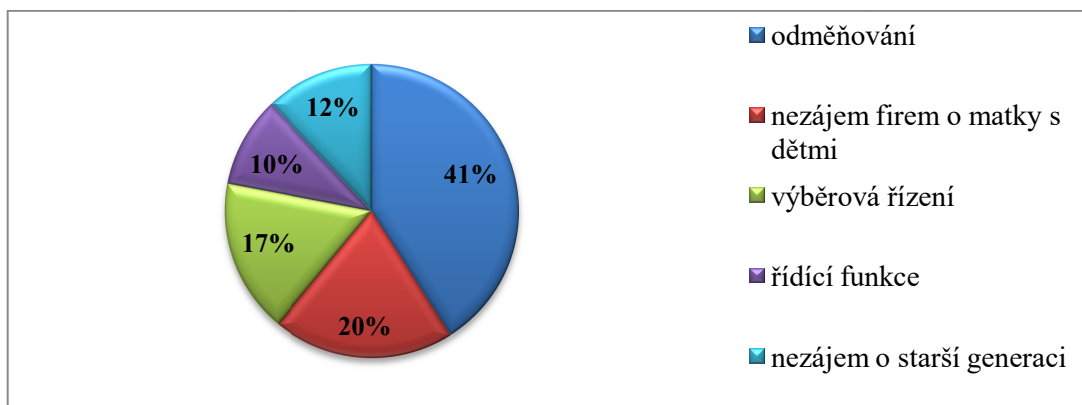
Otázka č. 3:

Ve které oblasti se domníváte, že se diskriminace žen objevuje nejčastěji?

Otázka č. 3 zjišťuje, kterou oblast respondentky považují za nejčastěji ohroženou diskriminací. Výčet oblastí ve standardizovaném dotazníku je uveden na základě zjištěných teoretických poznatků.

Podle grafu 5 je zřejmé, že respondentky nejčastěji vidí diskriminaci žen v oblasti odměňování. Tohoto názoru je téměř polovina žen, tj. 41%. Na druhém místě se umístila oblast nezájmu firem o matky s dětmi s 20%. Nejméně diskriminovaných žen vidí respondentky v oblasti řídicích funkcí, která činila 10% z celkově dotazovaných.

Graf 5: Vyhodnocení otázky č. 3



Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

V následující tabulce 4 vidíme, že oblast odměňování je tou nejčastější oblastí diskriminace žen u respondentek ve věku 31 – 40 let, 41 – 50 let a 50 let a výše. Nezájem firem o matky s dětmi nejčastěji pociťují spíše respondentky ve věku 20 - 30 let. Žádná respondentka ve věku 15 -19 let se nedomnívá, že by se diskriminace žen objevovala v oblasti řídicích funkcí a v nezájmu firem o matky s dětmi. Ani ženy ve věku 51 let a více se nedomnívají, že by matky pečující o děti byly tou nejčastější oblastí v diskriminaci žen na trhu práce.

Tabulka 4: Vyhodnocení oblastí diskriminace podle věkové struktury

Oblasti diskriminace	Věková struktura respondentek					Celkem
	do 20 let	21 - 30 let	31 - 40 let	41 - 50 let	51 let a více	
odměňování	2	9	10	8	2	31
nezájem firem o matky s dětmi	0	9	5	1	0	15
výběrová řízení	1	7	2	2	1	13
řídicí funkce	0	4	1	1	1	7
nezájem o starší generaci	4	1	2	1	1	9
Celkem	7	30	20	13	5	75

Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Hypotéza č. 1:

Nejčastější projevy diskriminačního jednání proti ženám je spatřováno v oblasti odměňování.

Z výsledku grafu 5 a tabulky 4 je patrné, že odměňování v pracovním procesu zaznamenává značné prvky nerovného přístupu vůči ženám, jelikož diskriminaci žen v této oblasti označila téměř polovina respondentek. Hypotéza č. 1 byla tedy ověřená a potvrzená.

Je tedy zřejmé, že oblast nerovného odměňování stále patří mezi velmi diskutované téma. Je obecným pravidlem, že čím je člověk vzdělanější, tím má větší možnosti získat vyšší plat. Toto pravidlo zdá se být reálné, ale pouze v určité genderové kategorii. Statistické údaje Českého statistického úřadu z roku 1993 - 2014, tabulka „Věk

a vzdělání populace“ (*Věk a vzdělání populace*, online, cit. 2016-04-01) totiž vypovídají o tom, že ženy dosáhly stejného až lepšího vzdělání než muži, ale mají stále nižší finanční ohodnocení než muži. Údaje o finančním ohodnocení nalezneme v statistických údajích Českého statistického úřadu z roku 1996 - 2014, tabulka „Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd“ (*Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd*, online, cit. 2016-04-01).

V roce 2014 má 1 705,4tis. žen střední vzdělání s maturitou a z toho je 922,1tis. žen zaměstnaných v národním hospodářství. V roce 2014 má 775,6tis. žen vysokoškolské vzdělání a z toho je 533,2tis. žen zaměstnaných v národním hospodářství. Pro srovnání uvádím i údaje o mužích. V roce 2014 má 1 344,4tis. mužů střední vzdělání s maturitou a z toho je 953,6tis. mužů zaměstnaných v národním hospodářství. V roce 2014 má 765,6tis. mužů vysokoškolské vzdělání a z toho je 601,6 tis. mužů zaměstnaných v národním hospodářství.

Průměrná měsíční mzda u žen za rok 2014 činila 23 421,- Kč a hodnota mediánu mezd byla na 20 888,- Kč. Po srovnání opět použiji i údaje o mužích. Průměrná měsíční mzda u mužů za rok 2014 činila 29 858,- Kč a hodnota mediánu mezd byla na 24 904,- Kč. Autorka práce se domnívá, že více vypovídající hodnota je medián hrubé mzdy, jelikož je střední hodnotou o všech mzdách v dané kategorii, než průměrná hrubá mzda, která do výpočtu zahrnuje všechny mzdy. A proto je medián mezd nižší. Například několik extrémně vyšších mezd dokáže velmi zkreslit výsledek průměrných mezd.

Pro srovnání je uveden následující přehled mediánů mezd podle úrovně vzdělání za rok 2014 podle genderové statistiky Práce a mzdy Českého statistického úřadu (*graf 4.3: Mediány mezd podle úrovně vzdělání za rok 2014*, online, cit. 2016-04-01):

	<u>Ženy:</u>	<u>Muži:</u>
Základní a nedokončené vzdělání:	14 762,- Kč	18 628,- Kč
Střední vzdělání bez maturity:	15 708,- Kč	21 806,- Kč
Střední vzdělání s maturitou:	22 326,- Kč	26 645,- Kč
Vyšší odborné a bakalářské vzdělání:	24 964,- Kč	31 237,- Kč
Magisterské a vyšší vzdělání:	29 820,- Kč	39 220,- Kč

Autorka práce se domnívá, že nižší ohodnocení žen za vykonanou práci úzce souvisí s podhodnocením ženské pracovní síly na trhu práce. Podhodnocení je způsobováno

rozdělením pracovního trhu na ženské a mužské zaměstnání (tzv. genderová segregace) a prestiží daného zaměstnání ve společnosti. Jedinci, převážně muži, kteří vykonávají povolání (např. lékaře, vědce či učitele na vysoké škole), které se těší velkému uznání ve společnosti, jsou ohodnocováni vyšší mzdou. A jedinci, převážně ženy, kteří vykonávají povolání (např. prodavačky, sekretářky či uklízečky), které se těší menšímu uznání ve společnosti, jsou zase ohodnocováni nižší mzdou. Ve společnosti totiž obecně platí, že povolání, ve kterých pracují hlavně muži, jsou líp placená než ta, ve kterých pracují ženy. Tato genderová nerovnost v platovém ohodnocení má však nebezpečné dopady pro některé skupiny lidí, hlavně pro svobodné matky, kterým se může velmi snížit životní úroveň.

Otázka č. 4:

Jste zaměstnaná?

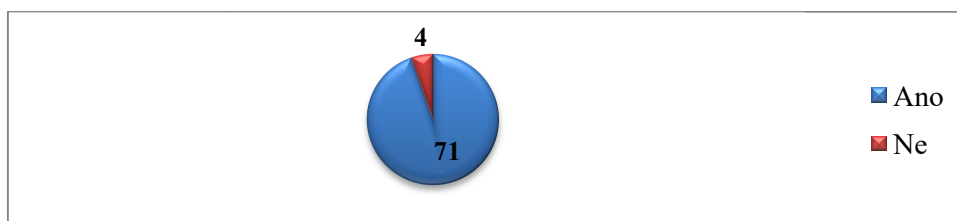
Pokud ano, uveďte zaměstnání, ve kterém pracujete. (Patří sem i ženy, které pouze přerušily neukončený pracovní proces mateřskou či rodičovskou dovolenou. Uveďte toto do kolonky „jiné“.)

Pokud nejste zaměstnaná, uveďte do kolonky „jiné“ současný stav (př. evidence na Úřadu práce, nezaměstnaná).

Tato otázka č. 4 sleduje, jak velké množství respondentek je zaměstnáno či nezaměstnáno a ve kterém pracovním odvětví pracuje nejvíce respondentek. Nabízené pracovní oblasti jsou uvedeny podle statistiky Českého statistického úřadu „Zaměstnání podle tříd klasifikace zaměstnání“.

Na otázku č. 4, zdali jsou respondentky zaměstnané, odpovědělo celkem 71 respondentek ze 75. Čtyři respondentky uvedly, že nejsou zaměstnané (viz níže uvedený graf 6).

Graf 6: Vyhodnocení otázky č. 4



Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Jelikož tato otázka obsahovala ještě další dvě podotázky, výsledné údaje byly následující:

Vyhodnocení první podotázky zní:

- čtyři respondentky, které napsaly, že nemají zaměstnání, uvedly do kolonky „jiné“, že se v současné době nacházejí na Úřadu práce v Berouně. Ze čtyř respondentek to byly 3 ženy ve věku 15 – 19 let a jedna žena ve věku 20 - 30 let;
- 9 respondentek ze 71 uvedlo, že jsou zaměstnané, ale pouze přerušily neukončený pracovní proces z důvodu čerpání mateřské dovolené;
- 11 respondentek ze 71 uvedlo, že jsou zaměstnané, ale pouze přerušily neukončený pracovní proces z důvodu čerpání rodičovské dovolené.

Je zajímavé, že 26% respondentek, které se nachází na mateřské nebo na rodičovské dovolené, je stále zaměstnaných, a že pracovní proces pouze přerušily, a mohou se tedy vrátit zpět a být opět součástí známého pracovního procesu, ve kterém se mohou znovu realizovat.

Výsledek druhé podotázky znázorňuje níže uvedená tabulka 5.

Tabulka 5: Vyhodnocení oblastí zaměstnání

Oblasti zaměstnání	Počet respondentek	Vyjádření v procentech
zákonodárci a řídicí pracovníci	5	7%
specialisté	2	3%
techničtí a odborní pracovníci	9	13%
úředníci	16	23%
pracovníci ve službách a prodeji	21	29%
kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	1	1%
řemeslníci a opraváři	0	0%
obsluha strojů a zařízení, montéři	7	10%
pomocní a kvalifikovaní pracovníci	4	6%
zaměstnanci v ozbrojených silách	6	8%
Celkem	71	100%

Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Nejvíce respondentek z dotazníkového šetření na Berounsku uvedlo, že pracují jako „pracovníci ve službách a prodeji“, které činilo 29% z celku. Jako druhé nejvíce navštěvované zaměstnání ženami na Berounsku byli „úředníci“ s 23%. Nejméně uvedené zaměstnání ženami byli „kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství“ s 1% a zaměstnání „řemeslníci a opraváři“ respondentky vůbec neuvedly.

Z těchto výsledků dotazníkové šetření je patrné, že téměř většina oslovených žen, tj. 94%, má zaměstnání. A přibližně pouze šest procent oslovených respondentek nepracuje.

Podle těchto výsledků můžeme říci, že míra zaměstnanosti žen na Berounsku je poměrně vysoká. Podle mého názoru je tato vysoká zaměstnanost způsobena položením města Beroun v blízkosti hlavního města Prahy a postavenou a velmi využívanou dálnicí D5, která urychluje spojení mezi velkými městy jako je Praha – Plzeň, a vedoucí až na hranici s Německem. Praha, hlavní město České republiky, podle statistických údajů dle Českého statistického úřadu od roku 1993 – 2014, podle tabulky „Zaměstnanost v Národním hospodářství podle regionů soudržnosti a krajů“ (*Zaměstnanost v NH podle regionů soudržnosti a krajů*, online, cit. 2016-04-01), patří mezi regiony s největší zaměstnaností. Celková zaměstnanost v Praze za rok 2014 činila 648tis. obyvatel, a z toho bylo 289,5tis. žen.

Autorka práce se domnívá, že samotný okres Beroun patří mezi silné a perspektivní regiony. Okres Beroun má nízkou nezaměstnanost, která se pohybuje kolem 5 procent. V tomto okrese je nabízena spousta možností k pracovním činnostem v různých odvětvích. Město Beroun je spíše průmyslové, tak například v oblasti strojírenského průmyslu se zde vyrábí součásti a vybavení do automobilů, tedy pístní kroužky (firma Buzuluk Komárov), autodílny (firma Mubea), přívěsy pro nákladní auta (firma Schwarzmüller), elektrické a elektrotechnické součástky (firma Kostal), skla do aut (firma Saint Gobain) nebo dále výroba klimatizačních jednotek a topení (firma Valeo), výroba gastronomických varných zařízení pro restaurace a jídelny (firma Alba), výroba chladících boxů (firma Carrier), výroba střešních krytin (firma Cembrit), výroba hudebních a datových nosičů (firma Gramofonové závody – Digital media). Mezi další pracovní možnosti můžeme uvést sektor služeb, jako jsou např. administrativa, obchodní řetězce, železniční a autobusová doprava (firma Probo Bus), servis,

telekomunikační společnosti (firma O2, Vodafone, Livecom partner T-Mobile) či téměř všechny v Česku působící významnější peněžní ústavy (Česká spořitelna, Komerční banka, ČSOB, GE Money Bank či Raiffeisenbank). Další pracovní místa pro ženy nabízí poliklinika Medicentrum Beroun (jako lékař v oboru stomatologie, implantologie, pediatrie, neurologie všeobecné či oční lékařství, zdravotní sestry) a nemocnice v Berouně, která prošla rozsáhlou modernizací a rozšířením kvality a nabízené péče, její specializací je rehabilitace (hledají nové lékaře, rehabilitační sestry, kuchaře, recepční, instruktory fitness, fyzioterapeuty či porodní asistentky).

Otázka č. 5:

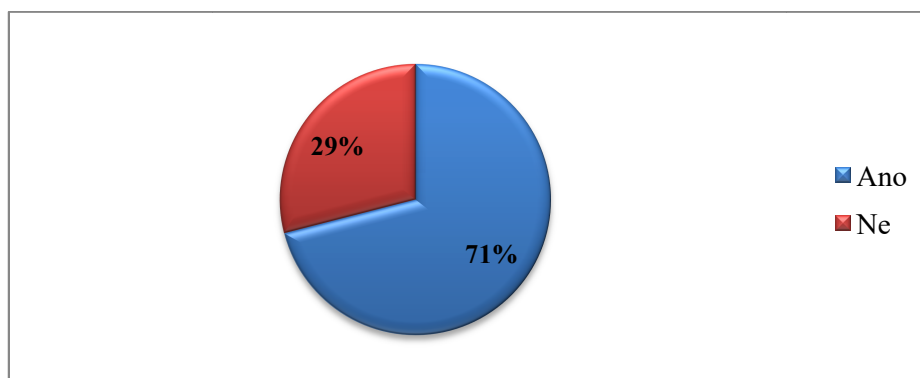
Domníváte se, že jste byla v pracovním procesu někdy znevýhodněná?

Pokud ano, uveďte nejčastější příčinu Vašeho znevýhodnění.

Otázka č. 5 směřuje ke zjištění, zdali si respondentky vůbec uvědomují a pociťují v rámci pracovního procesu nerovné zacházení. Z teoretických poznatků bylo vybráno několik nejčastějších oblastí, ve kterých se nerovné přístupy objevují nejčastěji, a byly uvedeny do dotazníku. Jelikož tyto oblasti se nemusejí shodovat se zkušenostmi respondentek, byla jim poskytnuta i možnost vyjádřit se i o jiných nejčastějších oblastech v kolonce „jiné“.

Z výsledků dotazníkového šetření, uvedených v grafu 7, vyplývá, že 71% respondentek se domnívá, že bylo v rámci pracovního procesu někdy diskriminovaná. 29% respondentek diskriminaci v pracovním procesu nezažilo. Průzkum tedy ukazuje, že téměř tři čtvrtiny dotazovaných žen byly v zaměstnání diskriminovány.

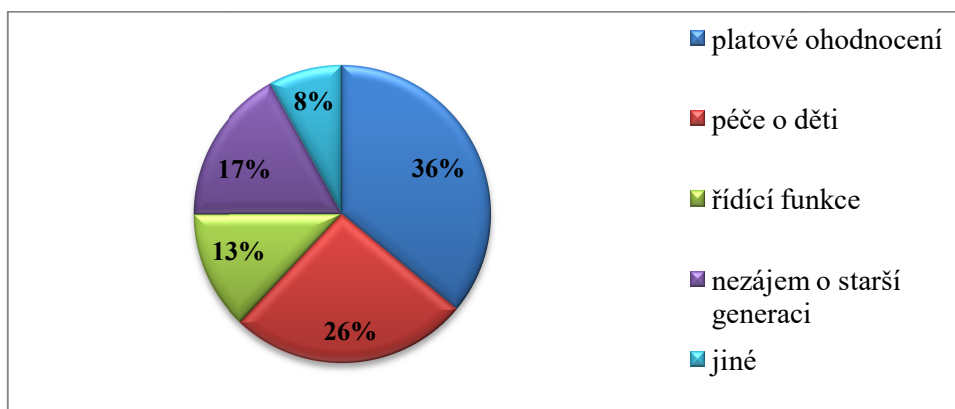
Graf 7: Vyhodnocení otázky č. 5



Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Z následujícího grafu 8 je patrné, že 53 respondentek uvedlo nejčastější příčinu jejich znevýhodnění platové ohodnocení (36%) a péče o malé děti (26%). Dalšími častými odpověďmi byly nerovnosti v řídicích funkcích, které uvedlo 13% respondentek a nezáměr o starší generaci, ke které se vyslovilo 17% respondentek. Dále respondentky uváděly do kolonky „jiné“ například neumožnění zkrácené formy pracovních úvazků, neflexibilita pracovní doby, věk či vzhled, to tvořilo 8%.

Graf 8: Vyhodnocení podotázky č. 5



Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Z následující tabulky 6 můžeme zjistit, které respondentky odpověděly „ano“, a tudíž se tedy setkali v rámci pracovního procesu s nerovným zacházením. Nejvíce respondentek nacházíme ve věku 51 let a více a ve věku 41 – 50 let.

Tabulka 6: Vyhodnocení odpovědí „ano“ vůči věku

Věk	ANO	Celkem v určité věkové kategorii	Vyjádření v procentech
do 20 let	5	7	71%
21 - 30 let	21	30	70%
31 - 40 let	12	20	60%
41 - 50 let	10	13	80%
51 let a více	5	5	100%
Celkem respondentek	53	75	

Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Autorka práce se domnívá, že diskriminace a rovné zacházení patří na pole vážných diskuzí, jelikož je vážným společenským problémem. Nejenže ženy spatřují nerovné zacházení ve svém okolí, ale i ony samy se stávají obětí znevýhodňujícího jednání. Dokazují to i výsledky dotazníkového šetření v otázce č. 2.

Otázkou zůstává 29% respondentek, které uvádějí, že v zaměstnání s nimi nebylo nerovně zacházeno. Je možné, že si tyto ženy nerovné zacházení ani neuvědomují. Žijí v předsudcích, ve stereotypech, které jim brání v jiném smýšlení nad rovným zacházením s ženami. Samy sebe nevidí plnohodnotně a podřizují se zažitému smýšlení, zažitým stereotypům vytvořených mužským elementem.

Otázka č. 6:

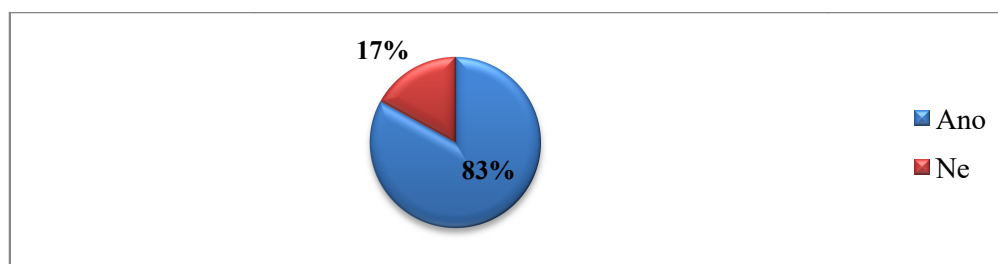
Setkala jste se osobně nebo ve Vašem okolí v rámci přijímacího řízení do zaměstnání s diskriminačním jednáním?

Pokud ano, uveďte příčinu znevýhodnění.

Tato otázka byla zařazena z důvodu, aby zjistila, zdali si respondentky uvědomují, že v rámci přijímacího řízení do zaměstnání se mohou setkat s nevhodnými dotazy, které mohou mít charakter diskriminační. Možné otázky jsou pro respondentky již uvedeny v dotazníku, ale je jim dán i prostor, aby vyjádřily i jiné otázky v rámci přijímacího řízení do zaměstnání, o kterých se domnívají, že mohou být diskriminační a jsou pro tento proces nevhodné.

Následující graf 9 ukazuje, že 83% respondentek se osobně nebo v okolí setkalo, v rámci přijímacího řízení do zaměstnání s diskriminačním jednáním. 17% respondentek uvedlo, že se ani ony samy, ani v jejich okolí s diskriminačním jednáním v rámci přijímacího řízení do zaměstnání nesetkaly.

Graf 9: Vyhodnocení otázky č. 6



Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Nejvíce respondentek v dotazníkovém šetření uvedlo, že nejčastější otázkou v průběhu přijímacího řízení byl dotaz na věk ženy, který tvořil 34% odpovědí. Dalším častým dotazem byly děti, které tvořily 27% odpovědí. Nezanedbatelné nejsou ani dotazy na soukromí, které činily 23% odpovědí. Kategorii „jiné“, které obsahovaly odpovědi typu: otázky na národnost, na plánovaná těhotenství, na svatbu či na politickou nestrannost, tvořily 16% z celku. Toto vyhodnocení znázorňuje tabulka 7.

Tabulka 7: Vyhodnocení druhů otázek

Druhy otázek	Počet respondentek	Vyjádření v procentech
otázka na věk ženy	17	27%
otázka na soukromí (př. rodinné vztahy, manžel)	21	34%
otázky na děti	14	23%
jiné	10	16%
Celkem	62	100%

Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Tímto dotazem v dotazníkovém šetření mělo být zjištěno, zdali si respondentky vůbec uvědomují, že i otázky kladené v rámci přijímacího řízení, mohou být pro ně znevýhodňující a nevhodné a pro výkon pracovních činností zcela zbytečné. Autorka práce se domnívá, že mnohé z respondentek na tyto nevhodné a znevýhodňující otázky běžně odpovídají, poněvadž kdyby neodpověděly, byly by z přijímacího řízení nejspíše vyloučeny. A pokud by si stěžovaly na nevhodné a znevýhodňující dotazy, jimi požadované pracovní místo by stejně nedostaly, jelikož by byly pro zaměstnavatele těmi, kteří si stěžují a způsobují problémy.

Hypotéza č. 2:

V rámci přijímacího řízení v pracovním procesu jsou ženám nejvíce kladeny dotazy týkající se dětí.

Podle výsledků dotazníkového šetření je tedy zřejmé, že si ženy tyto diskriminující otázky v rámci přijímacího řízení do zaměstnání plně uvědomují. A však otázky směřující k dětem označilo 23% respondentek, což odpovídalo třetímu místu ve

vyhodnocení. Nejvíce respondentky uvedly dotazy směřující na soukromí (př. rodinné vztahy, manžel), což tvořilo 34%. Hypotéza č. 2 byla ověřená, ale nebyla potvrzená.

Otázka č. 7:

Z jakého důvodu se domníváte, že jsou ženy nejčastěji propouštěny ze zaměstnání?

Touto otázkou sleduji, zda jsou ženy z pracovního poměru více propouštěny z diskriminačních důvodů nebo zdali je tou příčinou porušení pracovních povinností vyplývající ze zákoníku práce. Respondentky však mohou znát i jiné důvody, a proto je jim také nabídnuta možnost odpovědět jinak, než podle uvedených údajů.

Tabulka 8: Vyhodnocení příčin propouštění ze zaměstnání

Příčiny propouštění ze zaměstnání	Počet respondentek	Vyjádření v procentech
diskriminační důvody (př. věk, pohlaví, národnost, děti aj.)	31	42%
porušení pracovních povinností	19	25%
jiné	25	33%
Celkem	75	100%

Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Tabulka 8 vypovídá o tom, že se respondentky domnívají, že jsou ženy ze zaměstnání propouštěny nejčastěji z důvodů diskriminačních (pohlaví, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání a sexuální orientace). Toto se domnívá 42% respondentek. Důvody „jiné“ dosahují 33%. Mezi jiné důvody uvedly respondentky např. málo zakázek, péče o děti nebo rodinné příslušníky či vysoká absence. Důvod porušení pracovních povinností skončil jako poslední a činil 19%.

Tento výsledek vypovídá o tom, že i v případě propouštění žen z pracovního procesu dochází spíše z důvodu nerovného zacházení nežli na základě porušení pracovních povinností, které jsou, podle názoru autorky, spíše objektivnější.

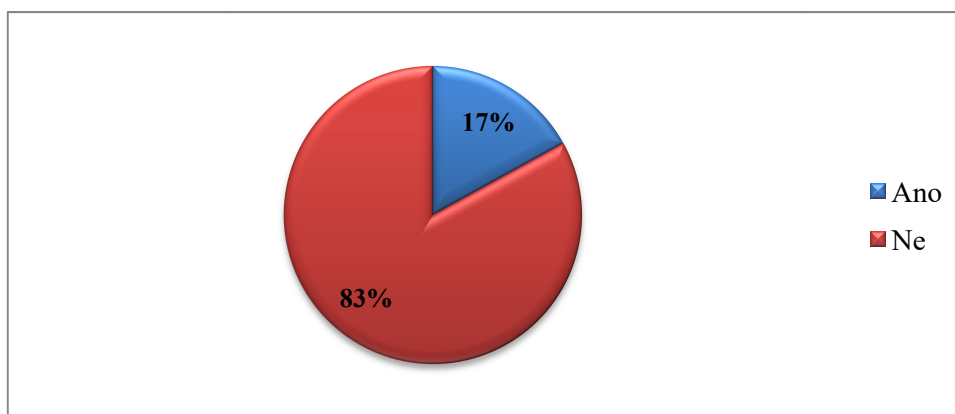
Otázka č. 8:

Domníváte se, že jsou ženy dostatečně zastoupeny v rozhodovacích pozicích (např. vedení firmy, podnikání, věda) kromě politiky?

Rozhodovací pozice jsou spíše doménou mužů. A proto tato otázka směřuje ke zjištění, zdali i oblast rozhodovacích pozic patří k místům, kde ženy spatřují nerovný přístup.

Graf 10 znázorňuje výsledek, který vypovídá o tom, že se 83% respondentek nedomnívá o dostatečném zastoupení žen na rozhodovacích postech. 17% respondentek se domnívá, že rozhodovací místa jsou dostatečně zastoupena ženským pokolením.

Graf 10: Vyhodnocení otázky č. 8



Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Je zajímavé, že dalším zjištěním se zmapovalo, že nejvíce repondentek ve věku 31 - 40 let (tj. 15) a ve věku 41 – 50 let (tj. 26), celkem tedy 41 respondentek z 62, se vyjádřilo o nedostatečném zastoupení žen na rozhodovacích postech.

Autorka práce se domnívá, že tato nespokojenost v dostatečném zastoupení žen na rozhodovacích místech může být způsobena tím, že ženy ve věku 31 - 40 let již nemají malé děti, které potřebují větší péči, děti jsou již větší a více samostatnější a ženy se začínají více věnovat své pracovní kariéře a snaží se stoupat výše. U žen ve věku 41 – 50 let se zase domnívám, že mají mnohaleté zkušenosti, které chtějí dále využít a předávat je dále prostřednictvím práce na vyšších postech, v rozhodovacích pozicích.

Ženy a jejich potřeby seberealizace v pracovním procesu, jako např. stoupat ve své pracovní kariéře výše či předávat své mnohaleté zkušenosti prostřednictvím práce na vyšších postech, v rozhodovacích pozicích, podle mého názoru, nejspíše narážejí na neviditelné bariéry, které jim brání v postupování do nejvyšších pozic. Tou neviditelnou bariérou je tzv. skleněný strop. Skleněný strop je vytvářen stereotypy, tradičními postoji a snahami, které jsou namířené proti ženám, proti jejich úsilí dostat se na kariérním žebříčku výše. Je to jakási hranice, kam se mohou ženy nejvýše dostat. Pokud ženy usilují dostat se přes tuto hranici, je jim tato snaha velmi ztížená nebo dokonce znemožněná. Poněvadž vysoké funkce většinou obsazuje vedení firmy, ve kterém sedí zpravidla sami muži. A ti rozhodují, koho mezi sebe pustí a koho nikoliv. Na druhé straně si mohou tzv. skleněný strop vytvářet i samy ženy, jelikož se obávají, že kvůli péči o rodině nemohou zvládnout vysoké nasazení. Autorka práce se domnívá, že je to pouhý předsudek žen, protože ani muži netráví 24 hodin v zaměstnání. Nebo na vině může být i nižší sebevědomí žen.

Jako další důvod v nedostatečném zastoupení žen v rozhodovacích pozicích vidí autorka práce v překážce tzv. skleněného výtahu (eskalátoru). Tato neviditelná překážka se začala objevovat i v ženských odvětvích. Více mužů si začalo hledat zaměstnání např. ve školství, aby měli stabilnější finanční ohodnocení a zároveň, aby se mohli více věnovat rodině. To však způsobilo, že pro jejich rodiny je to sice pozitivní krok dopředu, ale pro ženy na pracovním trhu je to další zatížení, jelikož muži jsou v tzv. feminních oborech rychleji povyšováni než ženy.

Pouze pro srovnání uvádí autorka práce údaje z genderové statistiky Českého statistického úřadu od roku 1993 - 2014, podle tabulky Zaměstnaní v NH podle klasifikace zaměstnání (*Zaměstnaní v NH podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO*, online, cit. 2016-04-01), které vypovídají o celkovém zastoupení žen a mužů v oblasti „Zákonodárců a řídicích pracovníků“. Od roku 1993 (54,2tis.žen) do roku 2014 (71,5tis. žen) se počet žen v této oblasti navýšil o cca 17,3tis. Nejvíce žen na řídicích místech pracovalo v roce 2005, tj. 87,2tis. žen. I přesto že se ženy začaly více objevovat na rozhodovacích postech, míst zastoupených mužskou populací je stále mnohem více. Od roku 1993 (159,8tis. mužů) do roku 2014 (185,1tis. mužů) se počet mužů ještě navýšil, a to o cca 25,3tis. mužů.

Otázka č. 9:

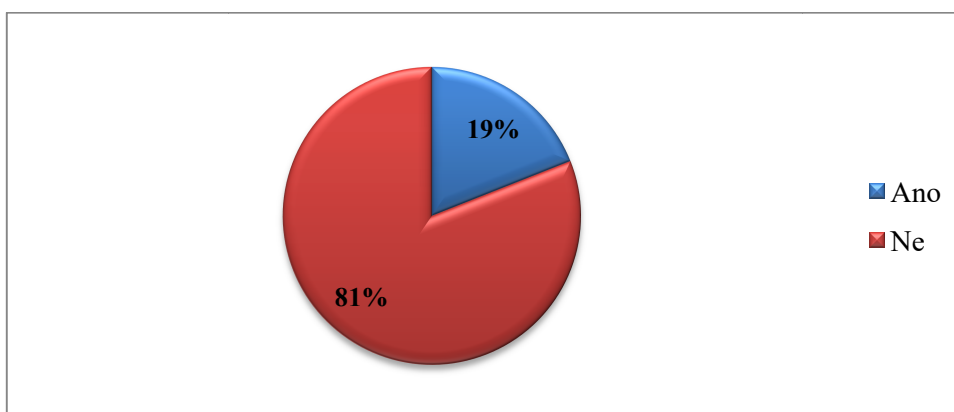
Domníváte se, že ženy mají stejné šance jako muži dostat se na rozhodovací pozice?

Pokud se nedomníváte, uveďte nejčastější příčinu tohoto znevýhodnění.

Tato otázka byla položena proto, aby vyvrátila nebo potvrdila mé domněnky o příčinách z předchozí otázky č. 8, které způsobují nízké zastoupení žen na rozhodovacích pozicích. Podotázka nabízí také možnost, aby respondentky napsaly i jiné, podle nich nejčastější, příčiny, než aby označily pouze ty, které jsou uvedené v dotazníku. Uvedené varianty byly zvoleny na základě získaných teoretických poznatků.

Z grafu 11 je zřejmé, že více než čtvrtina respondentek, tj. 81% se vyslovila, že ženy nemají stejné šance jako muži dostat se na rozhodovací pozice. 19% respondentek se vyjádřilo, že šance mají stejné jako muži.

Graf 11: Vyhodnocení otázky č. 9



Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Tabulka 9 vypovídá o skleněném stropu jako o nejčastější příčině nerovných šancí v přístupu na rozhodovací pozice. Skleněný strop zvolilo 38% respondentek. Druhou nejčastěji zvolenou příčinou bylo nízké sebevědomí, to označilo 26% respondentek. Na posledním místě se umístil skleněný výtah společně „s jinými příčinami“, které činily u obou příčin 11%. Mezi jiné příčiny respondentky uvedly např. více času věnovaného na péči o děti či rodinu, nemají ostré lokte jako muži, nejsou dostatečně hezké či nedostanou stejně vysoký plat jako muži.

Tabulka 9: Vyhodnocení příčin znevýhodnění

Příčiny znevýhodnění	Počet respondentek	Vyjádření v procentech
skleněný strop	23	38%
skleněný výtah	11	18%
nízké sebevědomí	16	26%
jiné	11	18%
Celkem	61	100%

Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Autorka práce se domnívá, že tento výsledek dotazníkové šetření doplňuje výsledky zjištěné v otázce č. 8. Ženy si tedy nejen uvědomují, že se v rozhodovacích pozicích objevují méně než muži, ale znají i příčiny, které je způsobují. Podle názoru autorky práce není cílem, aby se muži vyčlenili z vedoucích míst a nahradily je jen ženy. Ale aby muži mezi sebe vpustili i ženský element, který sebou přinese jiné, ale vhodné prvky potřebné k řízení a k rozhodování na vysoké úrovni, jako např. smysl pro etiku, přiměřenost, cit, obezřetnost či loajalitu.

Hypotéza č. 3:

„Skleněný strop“ nejvíce způsobuje nízké zastoupení žen na rozhodovacích pozicích.

Z výsledků dotazníkového šetření bylo v rámci této otázky č. 9 provedeno ověření a potvrzení hypotézy č. 3. Neviditelná bariéra, skleněný strop, nejvíce brání něžnému pohlaví dostat se na nejvyšší profesní pozice. Tuto variantu zvolilo 38% respondentek.

Potvrdila se i moje jedna domněnka, že nejčastějším důvodem nerovných šancí v přístupu na rozhodovací pozice je skleněný strop.

Otázka č. 10:

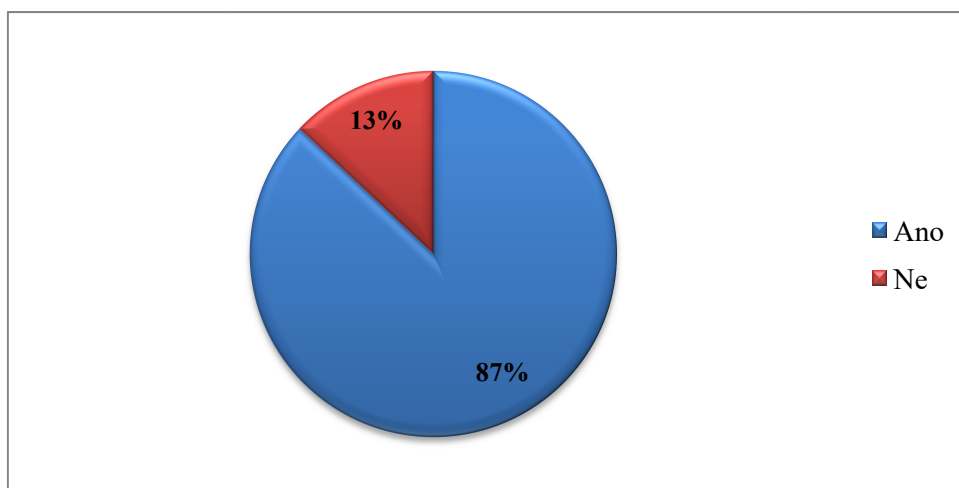
Myslíte si, že ženy za stejné pracovní výkony dostávají nižší mzdu než muži?

Tato otázka má určitou souvislost s otázkou č. 3, která se ptá na oblast, ve které se nejčastěji objevuje diskriminační jednání vůči ženám. Z odpovědí otázky č. 10 se tedy očekává, zdali se respondentky více přikloní k variantě „ano“ nebo „ne“ v důsledku zvolení odpovědi v otázce č. 3. V případě, že bude nejčastěji uvedena v otázce č. 3

„oblast odměňování“, očekává se, že i více respondentek zvolí odpověď možnosti „ano“. V opačném případě, kdy „oblast odměňování“ skončí na posledních místech, očekává se, že více respondentek se obrátí na odpověď možnosti „ne“. (Pozn. Autorka práce očekávala od odpovědí z otázky č. 3, že se oblast odměňování umístí na prvních dvou místech. Oblast odměňování se umístila na prvním místě s 41%.)

Graf 12 vyjadřuje 87% souhlas respondentek s tím, že ženy za stejné pracovní výkony dostávají nižší mzdu než muži. Pouze 13% respondentek uvedlo, že se toto nedomnívají.

Graf 12: Vyhodnocení otázky č. 10



Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Očekávání autorky práce se v otázce č. 10 splnilo. Je tedy zřejmé, že odměňování ženy pociťují jako problém, který by se měl vhodným opatřením řešit. Zaměstnavatelé by měli ženy brát jako plnohodnotné, poněvadž i ony mají požadované vzdělání, zkušenosti, dovednosti, schopnosti, vědomosti, nasazení a chuť vykonávat pracovní činnosti spolehlivě a kvalitně.

Otázka č. 11:

Dokázala byste se bránit proti diskriminačnímu jednání?

Otázka č. 11 úzce souvisí s otázkou č. 5, ve které se zjišťuje, zdali byla respondentka v pracovním procesu někdy znevýhodněná. Předpokládá se tedy, že ty respondentky,

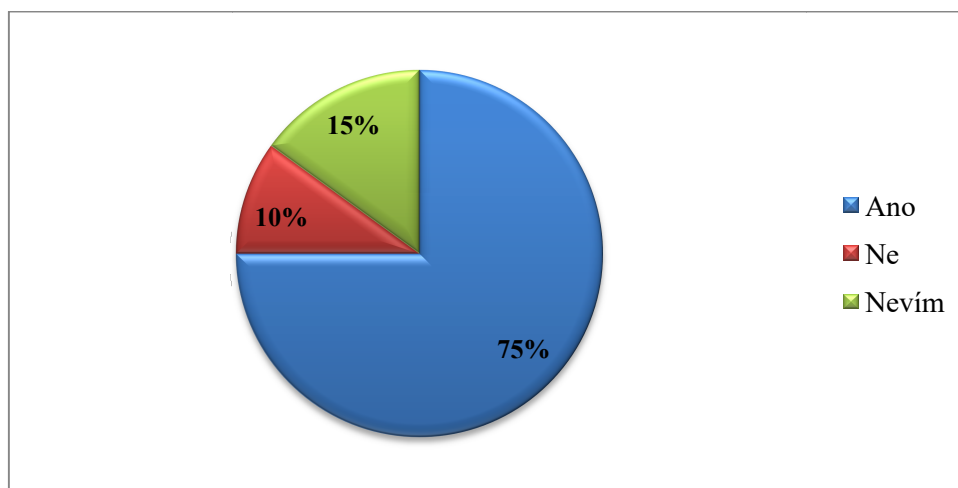
které uvedly, že byly v pracovním procesu někdy diskriminovány, označí odpověď „ano“, poněvadž se očekává, že se nad tímto problémem již zamýšlely.

V otázce č. 11 je nabídnuta i možnost odpovědět „nevím“. Tato možnost byla zařazena do variant odpovědí, jelikož se předpokládá, že pro respondentku nemusí být jednoduché jednoznačně zvolit variantu „ano“ nebo „ne“, poněvadž se respondentka nemusela osobně s diskriminačním přístupem doposud setkat, a tudíž se nad tímto problémem nemusela ještě zamýšlet.

Vyhodnocení odpovědí z otázky č. 11 je provedeno i s porovnáním vzdělání respondentek, poněvadž se autorka práce domnívá, že výše dosaženého vzdělání a množství získaných informací může vypovídat o tom, jestli je možné se diskriminačnímu jednání bránit či nikoliv.

Z grafu 13 vyplývá výsledek, který vypovídá o tom, že 75% respondentek by se proti nerovnocennému zacházení dokázalo ubránit. 15% respondentek označilo variantu „nevím“ a pouhých 10% by se vůči diskriminačnímu jednání nebránilo.

Graf 13: Vyhodnocení otázky č. 11



Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Z níže uvedené tabulky 10 je patrné, že většina respondentek s vysokoškolským (tj. 100%) a středním vzděláním s maturitou (tj. 83%) by se bránilo. Nejméně by se bránily respondentky se základním vzděláním a bez vzdělání, jejich odpovědi dosahovaly 33%. Dále respondentky se středním vzděláním bez maturity (24%)

a středním vzdělání s maturitou (10%) uvedly variantu „nevím“. Možnost, že by se nedokázaly bránit proti diskriminačnímu jednání, zvolilo nejvíce respondentek se základním vzděláním a bez vzdělání (67%) a se středním vzděláním bez maturity (33%). Žádná vysokoškolsky vzdělané respondentka neuvedla, že by se nedokázala bránit.

Tabulka 10: Vyhodnocení odpovědí „ano“ vůči vzdělání

Vzdělání	Počet respondentek	Celkem v určité vzdělanostní kategorii	Vyjádření v procentech
základní vzdělání a bez vzdělání	1	3	33%
střední vzdělání bez maturity	21	33	64%
střední vzdělání s maturity	24	29	83%
vysokoškolské vzdělání	10	10	100%
Celkem	56	75	

Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Je tedy patrné, že ženy s vyšším vzděláním se více nebojí postavit proti diskriminačnímu jednání. Může to být dáno např. většími znalostmi, vědomostmi, schopnostmi, menšími předsudky, které mohou vést větší jistotě či sebedůvěře.

Otázka č. 12:

Jakým způsobem byste se bránila proti diskriminačnímu jednání?

Otázka č. 12 navazuje na předchozí otázku č. 11. Autorka práce se pokouší zjistit, zdali respondentky, které se stanou obětí nerovného zacházení, mají nějaké povědomí o tom, že se také mohou prostřednictvím určitých orgánů bránit proti tomuto diskriminačnímu jednání. A zdali toto povědomí může být ovlivněno i dosaženým vzděláním, získanými vědomostmi či zkušenostmi. Mezi zvolené varianty autorka práce uvedla jednu „klasickou formu“, a tou je „svěření se kamarádům“ a další možnosti uvedla na základě zjištěných poznatků v teoretické části.

Z uvedené tabulky 11 je zřejmé, že pokud by byly respondentky vystaveny diskriminačnímu jednání, nejčastěji by pomoc hledaly u svého zaměstnavatele. Tuto možnost zvolilo 51% respondentek. 25% respondentek by se svěřilo kamarádům. Méně zvolenou cestou k obraně proti diskriminaci bylo „podání stížnosti na příslušný úřad“, tu zvolilo 15% respondentek. „Žalobu k soudu“ vybralo pouze 9% respondentek.

Tabulka 11: Vyhodnocení možností obrany

Možnosti obrany	Počet respondentek	Vyjádření v procentech
svěřila bych se kamarádům	19	25%
podala bych stížnost na příslušný úřad	11	15%
podala bych žalobu k soudu	7	9%
obrátila bych se na zaměstnavatele	38	51%
Celkem	75	100%

Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Následující tabulka 12 vypovídá o tom, že pouze sedm vysokoškolsky vzdělaných respondentek by se bránilo prostřednictvím podání žaloby k soudu. Nejvíce respondentek se středoškolským vzděláním bez maturity, tj. 18 a se středoškolským s maturitou, tj. 17 by se o pomoc při řešení diskriminačního jednání obrátilo na svého zaměstnavatele. Respondentky se základním vzděláním a bez vzdělání by spíše svěřily svým kamarádům.

Tabulka 12: Vyhodnocení možností obrany vůči vzdělání

Možnosti obrany	základní vzdělání a bez vzdělání	střední vzdělání bez maturity	střední vzdělání s maturitou	vysokoškolské vzdělání	Celkem
svěřila bych se kamarádům	2	12	5	0	19
podala bych stížnost na příslušný úřad	0	3	7	1	11
podala bych žalobu k soudu	0	0	0	7	7
obrátila bych se na zaměstnavatele	1	18	17	2	38
Celkem v určité vzdělanostní kategorii	3	33	29	10	75

Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Z výsledků je tedy zřejmé, že by se respondentky proti diskriminačnímu jednání bránily. Je docela překvapivé, že by se respondentky obrátily i na soud. Je možné, že vysokoškolsky vzdělaným respondentkám nechybí sebevědomí, jsou znalé a porušování svých práv svěří spíše do rukou právní instituce, nežli svým kamarádům. To je velmi příznivá informace. Je totiž důležité vědět, že pokud je s vámi nerovně zacházeno, můžete se proti takovému jednání bránit, a obrátit se na určité orgány s pravomocemi, které by vám měli pomoci.

4.4 Shrnutí praktické části

V praktické části této diplomové práce byl proveden kvantitativní průzkum prostřednictvím dotazníkového šetření. Dotazníkové šetření se uskutečnilo formou standardizovaného dotazníku, který obsahoval 12 otázek. Šetření se uskutečnilo ve městě Beroun v měsících duben až květen roku 2015. Byly osloveny ženy od věku 18 let a více a různého druhu vzdělání. V rámci průzkumu bylo osloveno 100 žen. Navráčeno bylo celkem 82 dotazníků, ze kterých bylo 7 dotazníků vyřazeno z důvodu chybného vyplnění. Dotazníkové šetření bylo tedy provedeno z odpovědí 75 respondentek.

Cíl průzkumu, kterým byla analýza faktorů přispívající k nerovnému zacházení žen na trhu práce, se podařilo naplnit.

Na základě cíle průzkumu byly stanoveny tři hypotézy. Všechny hypotézy byly ověřeny v rámci dotazníkového šetření. Dvě hypotézy byly potvrzené, tj. nejčastější projevy diskriminačního jednání proti ženám je spatřováno v oblasti odměňování a „skleněný strop“ nejvíce způsobuje nízké zastoupení žen na rozhodovacích pozicích, a jedna hypotéza potvrzená nebyla, tj. v rámci přijímacího řízení v pracovním procesu jsou ženám nejvíce kladeny dotazy týkající se dětí.

Z výsledků dotazníkového šetření bylo zjištěno, že se průzkumu zúčastnilo nejvíce respondentek se středním vzděláním bez maturity (44%) a se středním vzděláním s maturitou (39%). V menšinovém zastoupení to byly respondentky s vysokoškolským vzděláním (14%) a ženy se základním vzděláním a bez vzdělání (3%).

Tyto respondentky uvedly, že se diskriminace žen nejvíce objevuje v oblasti odměňování (33%), dále tehdy, když firmy nemají zájem o matky pečující o děti či o jiné rodinné příslušníky (20%), a v oblasti výběrových řízení (17%). Nejméně se diskriminace žen objevuje, podle respondentek, v oblasti řídicích funkcí (10%) a tehdy, když firmy projevují nezájem o starší generaci (12%).

Další oblastí nerovného přístupu k ženám shledávají respondentky tohoto průzkumu také v nedostatečném zastoupení žen v rozhodovacích pozicích. O jejich nízkém zastoupení je přesvědčeno 83% respondentek. 17% respondentek se toto nedomnívá. Více jak polovina respondentek (61%) je toho názoru, že ženy nemají stejné šance jako muži dostat se na rozhodovací pozice. Jako nejčastější příčinu respondentky určily skleněný strop (38%) a skleněný výtah (26%).

Respondentky tohoto průzkumu se dále domnívají, že nerovné zacházení s ženami na trhu práce je nejvíce způsobováno v důsledku jejich věku (33%), na základě pohlaví (26%) a péče o děti či rodinu (15%). Národnost, zdravotní postižení, sexuální orientace či náboženské vyznání není, podle respondentek, tou hlavní příčinou diskriminace žen na trhu práce, a proto tyto příčiny byly hodnoceny cca 5%.

Nerovnocenné zacházení s ženami v pracovním procesu považují respondentky tohoto průzkumu za vážný společenský problém. K vážnosti tohoto problému se vyslovilo 94% respondentek. Pouhých 6% respondentek toto téma nepovažuje za vážné.

Vzhledem k tomu, že je diskriminace žen shledána respondentkami jako vážný společenský problém, je zřejmé, že k tomuto určení přispívají i vlastní zkušenosti respondentek s diskriminačním jednáním v rámci pracovního procesu, které byly označeny vysokým podílem, který činil 71%. Jako nejčastější příčinu diskriminace z vlastní zkušenosti uvedly respondentky platové ohodnocení (36%). V rámci přijímání do zaměstnání označily respondentky jako nejčastější důvod dotaz na věk (34%), dotaz na děti (27%) a dotaz na soukromí ženy (23%). V rámci propouštění ze zaměstnání určily jako nejčastější příčinu diskriminační důvody - jako např. věk, pohlaví, národnost (42%) nežli porušení pracovních povinností (25%).

I přes panující diskriminaci žen na pracovním trhu uvedla téměř většina respondentek (95%), že jsou v současné době zaměstnané. Nejčastěji navštěvovanou oblastí zaměstnání respondentkami jsou pracovníci ve službách a prodeji (29%) a úředníci (23%).

Poněvadž je diskriminace žen považována za problém, který stále přetrvává, je důležité vědět, zdali se proti němu dokážou i samotné ženy bránit. Z dotazovaných respondentek by se dokázalo bránit 75%. S problémem diskriminace by se nejčastěji obrátily na svého zaměstnavatele (51%).

ZÁVĚR

V diplomové práci byla nastíněna problematika diskriminace žen na trhu práce. V teoretické části byla především popsána oblast rovnosti, diskriminace a genderu. V praktické části byla na průzkumném vzorku respondentek provedena analýza, prostřednictvím které byly zjištěny nejčastější oblasti, ve kterých se diskriminace žen objevuje.

Ačkoliv existují snahy o odstranění rozdílů mezi oběma pohlavími prostřednictvím mezinárodních společností či vlád a problematika rovných příležitostí je ošetřena legislativními úpravami, stále se setkáváme s tím, že situace, kdy ženské pokolení nemá stejné podmínky na trhu práce, nejsou výjimečné. Ženské zastoupení je na určitých postech či v určitých oborech stále nízké. Platové ohodnocení je jiné než ohodnocení u mužů za stejnou práci. Ženy se potýkají s genderovou segmentací trhu práce, s nerovností v možnostech kariérního postupu či s větším množstvím konfliktů ohledně sladění rodinných a pracovních povinností. Proč to tak je? Lze dosáhnout rovné pracovní příležitosti ve vztahu s genderovou rovností?

Současné postavení žen zřejmě vychází z minulosti, ze stereotypní genderové role, která je spojována s mateřstvím a následnou péčí o rodinu. Žena byla tedy více zařazována do soukromé oblasti než muž, který patřil do sféry veřejné. Přicházely hnutí za rovnoprávnost žen a mužů a objevovaly se tendence umožnit ženám přístup na pracovní trh. Tyto přístupy vyvolaly ve společnosti změny, které nebyly jednoduché. Společnost, ve které dominoval muž, se začala pomalu přeměňovat. Proces, který se tímto nastartoval, nebyl zcela ukončen, a stále probíhá.

Jelikož se na chodu domácnosti a pracovního trhu začínají podílet oba dva, stále přetrvávají stereotypní role, které ovlivňují uplatnění ženy a muže na pracovním trhu. Stereotypních rolí se drží jak zaměstnavatelé, tak i sami zaměstnanci. Velmi pomalu se vytrácí stereotyp, že žena, která odejde na mateřskou, posléze na rodičovskou dovolenou, bude znamenat pro zaměstnavatele zbytečnou komplikaci, poněvadž tato žena bude stavět své rodinné povinnosti na první místo než ty pracovní. Případy, ve kterých je žena považována za rizikovější pracovní sílu díky mateřství, a např. není přijata do pracovního procesu nebo je raději „nahrazována“ mužem, by měly být považovány jako porušení rovných příležitostí a jako základ pro diskriminaci.

Autorka práce se domnívá, že ženy nemusí být zastoupeny na pracovním trhu ve stejném množství jako muži. Ale měly by jim být dány stejné příležitosti jako mužům a neměly by být ohrožovány diskriminačním jednáním.

Nejen zaměstnavatelé by se měli více zamýšlet nad systémem opatření, které by zaručily harmonizaci práce žen s harmonizací rodiny, které by neomezovaly ženu v zaměstnání ani při konání rodinných povinností, protože schopnost rodit děti byla dána pouze ženě. Mohly by se více propracovat možnosti, jako např. mateřská dovolená, rodičovská dovolená, plnohodnotná práce na zkrácené úvazky nebo zajištění formální péče o dítě.

Jelikož je pracovní trh stále nastaven na budování pracovní kariéry bez optimální možnosti přerušit tento proces rodinnými událostmi (např. péče o dítě či o jiné rodinné příslušníky), a předsudky a stereotypy neustále existují v našich hlavách a neustále se předávají z generace na generaci, bude ještě chvíli trvat, nežli se srovná postavení žen a mužů ve společnosti.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BENEŠ, Milan, 2008. *Andragogika*. Vyd. 1. Praha: Grada. 135 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-2580-2.

BOBEK, Michal, ed., BOUČKOVÁ, Pavla, ed. a KÜHN, Zdeněk, ed., 2007. *Rovnost a diskriminace*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck. 471 s. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1

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

ČIŽINSKÝ, Pavel, HUBÁLEK, Michal, KRÍSTEK, Adam, PATOČKOVÁ, Dana, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina a Ladislav, ZAMBOJ, 2006. *Diskriminace – Manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství/ Občanská a lidská práva. 98 s.

DUDOVÁ, Radka et al., 2007. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. 166 s. Sociologické studie = Sociological studies; 07: 3. ISBN 978-80-7330-119-4.

FREDMAN, Sandra, 2007. *Antidiskriminační právo*. 1. vyd. Praha: Multikulturní centrum Praha. 209 s. ISBN 978-80-254-1054-7.

HAVELKOVÁ, Barbara, 2007. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Vyd. 1. Praha: Auditorium. 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9.

KOLDINSKÁ, Kristina, 2009. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck. 240 s. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, 2002. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. Č. 2-3/2002. Gender a sociologie. Sociologický ústav Akademie věd České republiky. 16 s. ISSN 1213-0028

KŘÍŽKOVÁ, Alena, ed. et al., 2005. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. 91 s. Sociologické studie = Sociological studies; 05: 04. ISBN 80-7330-077-X.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, 2007. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 175 s. Sociologické disertace. ISBN 978-80-7330-125-5.

KŘÍŽKOVÁ, Alena et al., 2008. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 163 s. Knižnice Sociologické aktuality; sv. 18. ISBN 978-80-86429-94-6.

Listina základních práv a svobod

MATOUŠEK, Oldřich, 2003. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Vyd. 3., rozš. a přeprac. Praha: Sociologické nakladatelství. 161 s. Studijní texty; sv. 3. ISBN 80-86429-19-9.

MANKIW, N. Gregory a TAYLOR, Mark P., 2006. *Economics*. London: Thomson. 830 s. ISBN 1-84480-133-0.

OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*, 2000. Překlad Milena Poláčková a Martin Poláček. Vyd. 1. Praha: Portál. 176 s. ISBN 80-7178-403-6.

PADYCH, Jan, 2013. *Pravěké ženy a jejich velké tajemství*. Ostrava: Daniel Padych. 70 s. ISBN 978-80-903492-2-3.

PALÁN, Zdeněk, 2002. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Vyd. 1. Praha: Academia. 280 s. ISBN 80-200-0950-7.

PALÍŠKOVÁ, Marcela, 2014. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Vyd. 1. V Praze: C. H. Beck. 203 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-270-0.

PLESKOVÁ, Kateřina et al., 2008. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (pracovní sešit)*. 3., aktualiz. vyd. Brno: Nesehnutí. 50 s. ISBN 978-80-87217-01-6.

PRŮCHA, Jan a VETEŠKA, Jaroslav, 2012. *Andragogický slovník*. Vyd. 1. Praha: Grada. 294 s. ISBN 978-80-247-3960-1.

RENZETTI, Claire M. a CURRAN, Daniel J., 2003. *Ženy, muži a společnost*. Překlad Lukáš Gjurič. Vyd. 1. Praha: Karolinum. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.

ŠIMEK, Milan, 2005. *Trh práce*. Vyd. 1. Ostrava: Vysoká škola podnikání. 74 s. ISBN 80-86764-26-5.

ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, 2005. *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR – Příručka pro pracovníky veřejné správy*. Multikulturní centrum Praha, O. S. 88 s.

VALDROVÁ, Jana et al., 2004. *ABC feminismu*. Brno: Nesehnutí. 232 s. ISBN 80-903228-3-2.

VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost, 2006. [vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií]*. Vyd. 1. V Ústí nad Labem: Univerzita J.E. Purkyně. 236 s. Skripta. ISBN 80-7044-808-3.

WAGNEROVÁ, Eliška, Vojtěch, ŠIMÍČEK, Tomáš, LANGÁŠEK, Ivo, POSPÍŠIL a kol., 2012. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. 906 s. Kodex. ISBN 978-80-7357-750-6

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Seznam použitých zahraničních zdrojů:

FRANCESKIDESOVÁ, Rebecca, 2004. *EQUAL Guide on Gender Mainstreaming*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 46 s. ISBN 92-79-00128-0.

RIEVAJOVÁ, Eva, Peter STANĚK, Vojtěch STANĚK a Eva PONOGRÁCTOVÁ, 2009. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: Ekonóm. 265 s. ISBN 978-80-225-2878-8.

Seznam použitých internetových zdrojů:

BENEŠOVÁ, Romana. *Ageismus*. SOCIOweb. Sociologický webzín [online]. © 01/2011 [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=371&lst=106>

Citáty slavných osobností [online]. © 2016 Martin Svoboda [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://citaty.net/autori/indira-gandhi/>

Co je to gender? Česká asociace vzdělávacích institucí, o.s. [online]. © 2. 10. 2015 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.cavi.cz/gender.html>

ČTK ČESKO, *ČR je ve světovém hodnocení rovnosti žen a mužů až na 81. místě. Lepší je i Ghana nebo Uganda*, Svobodné fórum [online]. © 2016 Svobodné fórum [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://svobodneforum.cz/cr-je-ve-svetovem-hodnoceni-rovnosti-zen-a-muzu-az-na-81-miste-lepsi-je-i-ghana-nebo-uganda/>

Diskriminace. Pro pedagogy. Czechkid [online]. © 15. 11. 2010 Poradna pro občanství, občanská práva a lidská práva. Veřejný ochránce práv. [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: <http://www.czechkid.cz/si1280.html>

Graf 4.3.: Mediány mezd podle úrovně vzdělání za rok 2014, Gender: Páce a mzdy – datové údaje. Český statistický úřad [online]. © 20. 02. 2014 Český statistický úřad [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender_pracemzdy

Gender a genderové stereotypy. Nesehnutí Brno [online]. © 2014 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://zenskaprava.cz/files/genderov%C3%A9-stereotypy.pdf>

HAVLÍČEK, Karel. *Ovládnou ženy byznys 21. století? Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR* [online]. © 2001-2009 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.amspace.cz/ovladnou-zeny-byznys-21-stoleti>

HEDIJA, Veronika, MUSIL, Petr. *Jsou ženy v České republice mzdově diskriminovány?*. Ekonomická revue. Central European Review of Economics Issues [online]. © 2015 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <https://www.ekf.vsb.cz/export/sites/ekf/cerei/cs/Papers/VOL15NUM01PAP03.pdf>

KUBÁLKOVÁ, Petra. Genderová rovnost – rovné příležitosti. Pro Fair Play. 2016. Dostupné z: <http://www.profairplay.cz/blizi-se-mezinarodni-den-rovnosti-zen-a-muzu/>

MAŘÍKOVÁ, Hana. *Gender! Co to znamená?* SOCIOweb. Sociologický webzin [online]. © Sociologický ústav AV ČR [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=225&lst=103>

Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání. Trh práce v ČR – časové řady – 1993 – 2014. Český statistický úřad [online]. © 27. 07. 2015 Český statistický úřad [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20552655/25013015147.pdf/24e8790b-dccc-40f8-8951-312e305aa451?version=1.0>

OP Zaměstnanost. Evropský sociální fond v ČR [online]. © Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>

Organizace zabývající se lidskými právy [online] © Národní informační centrum pro mládež [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.icm.cz/organizace-zabyvajici-se-lidskymi-pravy>

Politika zaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV [online]. © odbor 41, oddělení 411, a odbor 82 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest>

Proč chudoba roste, když rostou příjmy? Vydání: 07-08/2015. Měsíčník Českého statistického úřadu. Statistika&My. [online]. © 2016 Český statistický úřad, Statistika&My [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2015/07/proc-chudoba-roste-kdyz-rostou-prijmy/>

Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd. Práce a mzdy. Zaostřeno na ženy a muže – 2015. Český statistický úřad [online]. © 28. 12. 2015 Český statistický úřad [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154435.pdf/2505c11a-7c61-42f8-88be-411a2ac48708?version=1.0>

Rekvalifikace. Integrovaný portál MPSV [online]. © 11. 2. 2016 Sekce nám. ministryně pro zaměstnanost ve spolupráci s generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR (odbor zaměstnanosti) [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

Rovné příležitosti a trh práce, Poradenství pro diskriminované na základě pohlaví a/nebo věku, 2010 [online]. © Gender Studies, o.p.s., 2006 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.rovneprilezitosti.cz/oldweb/poradenstvi.php?article=466>

Skloubit rodinu s prací je pro ženy – podnikatelky problém, Novinky.cz [online]. © 2003 – 2016 Borgis., a.s. [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/346559-skloubit-rodinu-s-praci-je-pro-zeny-podnikatelky-problem.html>

Statistika&My. Vydání: 05/2015. Měsíčník Českého statistického úřadu. [online]. © 2016 Český statistický úřad, Statistika&My [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2015/05/praha-uz-neni-nejstarsim-krajem/>

SOUKUPOVÁ, Radka. *Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017. MPSV* [online]. © 2014 [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: <http://www.dustojnestarnuti.cz/res/archive/004/000602.pdf?seek=1429620720>

ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. *Jak se bránit diskriminaci? Právní prostředky na ochranu před diskriminací*. Multikulturální centrum Praha [online]. © 2007 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Jak_se_branit_diskriminaci.pdf

Věk a vzdělání populace. Trh práce v ČR – časové řady – 1993 – 2014. Český statistický úřad [online]. © 31. 07. 2015 Český statistický úřad [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20552655/25013015001.pdf/c791cdd8-6054-4840-ae34-9f4ed473d1a5?version=1.0>

Věk a vzdělání zaměstnaných v NH. Trh práce v ČR – časové řady – 1993 – 2014. Český statistický úřad [online]. © 31. 07. 2015 Český statistický úřad [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20552655/25013015043.pdf/b8ba57c8-dc21-4788-905c-1f1dd0ef8aa5?version=1.0>

Veřejný ochránce práv. Ombudsman [online]. © Kancelář veřejného ochránce práv [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/verejny-ochrance-prav/>

Zaměstnaní v NH podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. Práce a mzdy. Zaostřeno na ženy a muže – 2015. Český statistický úřad [online]. © 28. 12. 2015 Český statistický úřad [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154409.pdf/ef1c37dd-1c89-4712-89c3-61892b96e481?version=1.0>

Zaměstnanost v NH podle regionů soudržnosti a krajů. Zaměstnanost v NH dle oblastí a krajů. Trh práce v ČR – časové řady – 1993 – 2014. Český statistický úřad [online]. © 27. 07. 2015 Český statistický úřad [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20552655/25013015042.pdf/3711440d-9c14-4ba3-b712-75bd0f7102d5?version=1.0>

ZORMANOVÁ, Lucie, DROZDOVÁ, Monika. *Feminismus v českých zemích. Rovné příležitosti, z.s.* [online]. © 2011 – 2016 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.rovne-prilezitosti.cz/clanky/clanek-8.html>

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Podnikatelé v civilním sektoru.....	15
--	----

Seznam tabulek

Tabulka 1: Respondentky s hlediska jejich věku	52
Tabulka 2: Respondentky s hlediska jejich vzdělání	53
Tabulka 3: Vyhodnocení příčin diskriminačního chování.....	56
Tabulka 4: Vyhodnocení oblastí diskriminace podle věkové struktury.....	58
Tabulka 5: Vyhodnocení oblastí zaměstnání.....	61
Tabulka 6: Vyhodnocení odpovědí „ano“ vůči věku.....	64
Tabulka 7: Vyhodnocení druhů otázek.....	66
Tabulka 8: Vyhodnocení příčin propouštění ze zaměstnání.....	67
Tabulka 9: Vyhodnocení příčin znevýhodnění.....	71
Tabulka 10: Vyhodnocení odpovědí „ano“ vůči vzdělání.....	74
Tabulka 11: Vyhodnocení možností obrany.....	75
Tabulka 12: Vyhodnocení možností obrany vůči vzdělání	76

Seznam grafů

Graf 1: Vyhodnocení dotazníků.....	51
Graf 2: Počet žen – respondentek.....	52

Graf 3: Vyhodnocení otázky č. 1.....	54
Graf 4: Vyhodnocení otázky č. 2.....	55
Graf 5: Vyhodnocení otázky č. 3.....	57
Graf 6: Vyhodnocení otázky č. 4.....	60
Graf 7: Vyhodnocení otázky č. 5.....	63
Graf 8: Vyhodnocení podotázky č. 5.....	64
Graf 9: Vyhodnocení otázky č. 6.....	65
Graf 10: Vyhodnocení otázky č. 8.....	68
Graf 11: Vyhodnocení otázky č. 9.....	70
Graf 12: Vyhodnocení otázky č. 10.....	72
Graf 13: Vyhodnocení otázky č. 11.....	73

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Organizace zabývající se lidskými právy.....	I
Příloha B – Rovné příležitosti a trh práce.....	II
Příloha C – Jak skloubit rodinu s prací?.....	III
Příloha D – Stejné startovní pozice pro ženy a muže.....	IV
Příloha E – Dotazník – formulář.....	V

PŘÍLOHY

Příloha A - Organizace zabývající se lidskými právy

Úřady a instituce působící v oblasti ochrany lidských práv

Název organizace	Činnost organizace	www stránky
Rada vlády ČR pro lidská práva	poradní orgán vlády ČR pro otázky ochrany lidských práv	www.vlada.cz
Veřejný ochránce práv - ombudsman	ochrana osob před jednáním úřadů a dalších státních institucí	www.ochrance.cz
Informační centrum OSN v Praze	koordinace činnosti OSN na ochranu lidských práv	www.osn.cz

Nestátní neziskové instituce v oblasti ochrany lidských práv

Název organizace	Činnost organizace	www stránky
Český helsinský výbor	sledování zákonodárné činnosti, monitoring stavu lidských práv, poradenství, diskuze a semináře k lidským právům, informační činnost	www.helcom.cz
Člověk v tísni	podpora rozvoje občanské společnosti, vzdělávací projekty, projekt „Jeden svět na školách“, humanitární projekty	www.clovekvtisni.cz
Amnesty International	kampaně za dodržování lidských práv	www.amnesty.cz
Liga lidských práv	monitoring a analýzy situace v oblasti LP, informování veřejnosti, pomoc klientům, vzdělávání, monitoring a analýzy situace v oblasti LP, informování veřejnosti, pomoc klientům, vzdělávání, informování veřejnosti, pomoc klientům, vzdělávání	www.llp.cz
Křesťanská mezinárodní solidarita	nadkonfesijní organizace pro lidská práva, pomoc obětem náboženských represí, dětem a obětem katastrof	www.csi-cr.cz
Slovo 21	boj proti rasismu a xenofobii, ochrana lidských práv, podpora vzdělávání Romů, integrace	www.slovo21.cz
Multikulturní centrum Praha	vzdělávací projekty, knihovna, infocentrum pořady pro veřejnost, publikace, výzkum, klub „Multikulti“	www.mkc.cz
Poradna pro občanství, občanská a lidská práva	diskriminace a rovné příležitosti, sanace rodin, bezplatná právní pomoc, státní občanství a program migrace, internetový portál diskriminace.cz	www.poradna-prava.cz

Rovné příležitosti žen a mužů: Portál "Rovné šance; Fórum 50%; Česká ženská lobby; Gender Studies, o.p.s.

Zdroj: *Organizace zabývající se lidskými právy*, online, cit. 2016-04-01

Příloha B - Rovné příležitosti a trh práce

Rovné příležitosti a trh práce



Zdroj: *Rovné příležitosti a trh práce*, online, cit. 2016-04-01

Příloha C – Jak skloubit rodinu s prací

Skloubit rodinu s prací je pro ženy – podnikatelky problém



Žena je spokojená právě tehdy, pokud se jí daří skloubit rodinu a péči o děti s uspokojivou seberealizací v profesní oblasti. Nejde jen o správnou organizaci času, ale také o podporu okolí, dělbu práce v domácnosti a dovednosti kvalitní relaxace.

Zdroj: *Skloubit rodinu s prací je pro ženy – podnikatelky problém*, online, cit. 2016-04-01

Příloha D – Stejné startovní pozice pro ženy a muže

Stejné startovní pozice pro ženy a muže



Startovní podmínky nejsou u nás pro ženy a muže stejné.

Česká republika je ve světovém hodnocení žen a mužů až na 81. místě. Na prvním místě se umístil Island. Další desítkou nejlepších jsou podle Světového ekonomického fóra (WEF) Global Gender Gap Report 2015 severské státy, Rwanda, Filipíny, Švýcarsko, Slovinsko a Nový Zéland. Slovensko skončilo na 97. místě.

Rovné šance mají Češi jen ve vzdělání, v tom Česká republika obsadila 1. příčku. Nejhorší postavení mají Češky v ekonomice, na trhu práce a v zastoupení v politice.

Zdroj: ČTK ČESKO, online, 2016-05-01

Příloha E – Dotazník - formulář

DOTAZNÍK

(určený pouze pro ženy)

Vážená respondentko,

dovoluji si Vás oslovit s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku. Naformulované otázky se týkají problematiky diskriminace žen na trhu práce.

Veškeré údaje, které uvedete do dotazníku, nebudou zneužity a budou sloužit pouze pro účely diplomové práce. Do dotazníku neuvádějte své jméno. Vámi vyplněný dotazník je zcela anonymní.

Jak postupovat při vyplňování dotazníku:

*Níže uvedené otázky nabízejí určité možnosti odpovědi. Zvolte pouze **jednu možnost** odpovědi, která je Vám nejbližší, a tu **zakřížkujte**.*

Některé otázky však nabízejí možnost odpovědět do kolonky „jiné“. Tuto variantu zvolte pouze v případě, že Vám nevyhovuje žádná z uvedených možností. Do této kolonky „jiné“ napište svůj názor.

Identifikační údaje:

Pohlaví:

- Žena

Váš věk:

Nejvyšší dosažené vzdělání:

- základní vzdělání a bez vzdělání
 střední vzdělání bez maturity
 střední vzdělání s maturitou
 vysokoškolské vzdělání

1. Domníváte se, že nerovné zacházení (diskriminace) s ženami na trhu práce je vážný společenský problém?

- ANO
- NE

2. Setkala jste se ve svém okolí s nějakou formou diskriminačního chování zaměřenou proti ženám?

- ANO
- NE

Pokud ano, uveďte nejčastější příčinu tohoto diskriminačního chování.

- věk
- pohlaví
- národnost
- náboženské vyznání
- zdravotní postižení
- sexuální orientace
- péče o děti
- jiné:

3. Ve které oblasti se domníváte, že se diskriminace žen objevuje nejčastěji?

- odměňování
- nezájem firem o matky s dětmi
- výběrová řízení
- řídicí funkce
- nezájem o starší generaci

4. Jste zaměstnaná?

- ANO
- NE

Pokud ano, uveďte zaměstnání, ve kterém pracujete. (Patří sem i ženy, které pouze přerušily neukončený pracovní proces mateřskou či rodičovskou dovolenou. Uveďte toto do kolonky „jiné“.)

Pokud nejste zaměstnaná, uveďte do kolonky „jiné“ současný stav (př. evidence na Úřadu práce, nezaměstnaná).

- zákonodárci a řídicí pracovníci
- specialisté
- techničtí a odborní pracovníci
- úředníci
- pracovníci ve službách a prodeji
- kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
- řemeslníci a opraváři
- obsluha strojů a zařízení, montéři
- pomocní a kvalifikovaní pracovníci
- zaměstnanci v ozbrojených silách
- jiné:

5. Domníváte se, že jste byla v pracovním procesu někdy znevýhodněná?

- ANO
- NE

Pokud ano, uveďte nejčastější příčinu Vašeho znevýhodnění.

- platové ohodnocení
- péče o děti
- řídicí funkce
- nezájem o starší generaci
- jiné:

6. Setkala jste se osobně nebo ve Vašem okolí v rámci přijímacího řízení do zaměstnání s diskriminačním jednáním?

- ANO
- NE

Pokud ano, uveďte příčinu znevýhodnění.

- otázky na věk ženy
- otázky na soukromí (př. rodinné vztahy, manžel)
- otázky na děti
- jiné:

7. Z jakého důvodu se domníváte, že jsou ženy nejčastěji propouštěny ze zaměstnání?

- diskriminační důvody (př. věk, pohlaví, národnost, náboženské vyznání, zdravotní postižení, sexuální orientace, péče o děti)
- porušení pracovních povinností
- jiné:

8. Domníváte se, že jsou ženy dostatečně zastoupeny v rozhodovacích pozicích (např. vedení firmy, podnikání, věda) kromě politiky?

- ANO
- NE

9. Domníváte se, že ženy mají stejné šance jako muži dostat se na rozhodovací pozice?

- ANO
- NE

Pokud se nedomníváte, uveďte nejčastější příčinu tohoto znevýhodnění.

- skleněný strop
- skleněný výtah
- nízké sebevědomí
- jiné:

10. Myslíte si, že ženy za stejné pracovní výkony dostávají nižší mzdu než muži?

- ano
- ne

11. Dokázala byste se bránit proti diskriminačnímu jednání?

- ano
- ne
- nevím

12. Jakým způsobem byste se bránila proti diskriminačnímu jednání?

- svěřila bych se kamarádům
- podala bych stížnost na příslušný úřad
- podala bych žalobu k soudu
- obrátila bych se na zaměstnavatele

ZA VYPLNĚNÍ TOHOTO DOTAZNÍKU VÁM VELICE DĚKUJI.

Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní zpracování)

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Štěpánka Příhodová

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Diskriminace žen na trhu práce

Rok: 2016

Počet stran textu bez příloh: 72

Celkový počet stran příloh: 9

Počet titulů českých použitých zdrojů: 30

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 29

Vedoucí práce: PhDr. Miroslav Kostka