

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra pedagogiky

Bakalářská práce

POSTAVENÍ ŽEN VE SPOLEČNOSTI A JEJICH DISKRIMINACE

Vedoucí práce: Mgr. Jana Šimečková

Autor práce: Pavlína Pešková

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Ročník: 3.

2008

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

22. dubna 2008

Děkuji vedoucí bakalářské práce Mgr. Janě Šimečkové
za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

OBSAH

ÚVOD	5
1 Postavení a role žen ve společnosti	7
1.1 Evropské ženy v historii	7
1.2 Současné trendy feministického myšlení	14
1.2.1 Gender	15
1.2.2 Genderové stereotypy	15
1.2.3 Genderová socializace	16
1.2.4 Gender a biologie	19
2 Diskriminace žen	21
2.1 Vymezení pojmu diskriminace a formy diskriminace	21
2.2 Žena na trhu práce	24
2.2.1 Segregace trhu práce podle pohlaví	25
2.2.2 Diskriminace v přístupu k zaměstnání z důvodu pohlaví	26
2.2.3 Nerovnost v odměňování	27
2.2.4 Ženy ve vedoucích funkcích	29
2.3 Žena v domácnosti	32
3 Rovné příležitosti pro muže a ženy	35
3.1 Právní úprava rovných příležitostí pro muže a ženy	35
3.2 Uplatňování nároků v případě diskriminace	37
3.3 Možnosti odstraňování nerovného postavení mužů a žen	39
3.3.1 Překonávání genderových stereotypů pomocí výchovy	40
3.3.2 Harmonizace rodiny a zaměstnání	40
3.3.3 Uplatňování rovných příležitostí – gender manistreaming	43
ZÁVĚR	46
Seznam literatury	48
Seznam příloh	52
Přílohy	53

ÚVOD

Tématem práce je postavení žen ve společnosti a jejich diskriminace. Toto téma jsem si vybrala proto, že chci získat a dále zprostředkovat bližší pohled na současné postavení žen ve společnosti a na to, zda a do jaké míry jsou ženy diskriminovány. Myslím, že toto téma je velice aktuální v mnoha oblastech života žen i mužů.

Domnívám se, že při pohledu na současné postavení žen ve společnosti je důležité vyjít z historického vývoje postavení žen a jejich práv, a proto se jím chci zabývat v první části práce. Poté se budu věnovat současnému postavení žen ve společnosti a současnému feministickému myšlení, ze kterého vychází koncept gender. Genderové stereotypy používáme zřejmě všichni po celý náš život. Už od dětství slycháváme jaké jsme krásné holčičky nebo silní chlapečkové. Je otázkou, jak výchova a obecné přijímání stereotypů toho, jak se má chovat a vypadat správný muž či správná žena, ovlivňuje náš život a jaký to má vliv na to jací jsme a jak se chováme.

Nejvíce zřejmě pociťují ženy rozdílné postavení a zacházení na trhu práce. Je známo, že práce žen není dostatečně ohodnocena finančně a mnohdy ani prestiží, které se těší především muži a „typicky mužská“ odvětví. Je toto rozdílné postavení na trhu práce způsobeno tím, že ženy cítí potřebu se více věnovat rodině, a proto nemají zájem o kariérní postup a o náročnější zaměstnání nebo je tento rozdíl důsledkem diskriminace? Odpovědi na tyto otázky by měla obsahovat druhá kapitola.

Odstraněním diskriminace a zrovnoprávněním postavení obou pohlaví se zabývá princip rovných příležitostí pro muže a ženy, který je hlavním tématem poslední kapitoly. Rovné příležitosti jsou základem moderní demokratické společnosti. Proto se chci věnovat právní úpravě principu rovných příležitostí, který obsahuje jak mezinárodní tak i české právo. Pokud dojde k diskriminaci, měla by se oběť diskriminace umět účinně bránit. A proto budou obsahem poslední kapitoly také možnosti jak má postupovat oběť diskriminace, pokud k diskriminačnímu jednání dojde.

Část poslední kapitoly se bude věnovat problematice efektivnější harmonizace rodiny a zaměstnání a jejím možným způsobům, protože žena má dnes těžké postavení zejména v tom, jak skloubit zaměstnání a domácnost. Vyžaduje se od ní, aby byla dobrou zaměstnankyní a zároveň dobrou hospodyní a matkou dětem. Dnešní život klade na ženu mnoho životních úkolů. Má sice mnohem rovnoprávnější postavení než v historii, ale také je na ni kladeno mnohem více nároků a povinností, které musí zvládat.

1 Postavení a role žen ve společnosti

1.1 Postavení evropských žen v historii

Počátky křesťanství

Na evropskou kulturu měla jedinečný vliv Bible, která zde byla po staletí přijímána jako jediná pravda a podle jejíchž pravidel se žilo. Z hlediska křesťanského pojetí ženy byl rozhodující mýtus o stvoření světa, který je obsažen v knize Genesis. V první kapitole se mluví o stvoření člověka k obrazu Božímu. Muž a žena byli stvořeni zároveň, aby se doplňovali. V druhé kapitole je starší a známější mýtus – báje o Adamovi a Evě, která je stvořena z Adamova žebra. Podle této starší představy není žena plnoprávným člověkem sama o sobě. Je jen mužovou pomocnicí, není obrazem Boha, ale jen člověka. Přesto není na počátku židovské náboženství k ženě nepřátelské. Pokud židovská žena dělala to, co se od ní očekávalo, pomáhala svému muži, byla pokorná a rodila mu děti, dostávalo se jí úcty a vděčnosti od svého muže i okolí.¹

Avšak v době vzniku křesťanství se začaly objevovat rysy nepřátelství k ženám ovlivněné řeckou a římskou filosofií, kde panovaly protisexuální nálady. Člověk nesměl povolovat svým vášním, zejména však sexuální touze, která ho prý ponižuje a staví na úroveň zvířete. Žena se stala cílem nenávisti a opovržení. Ale jak se stalo, že náboženství lásky se soustředilo jen na muže, začalo odmítat sex a opovrhovat ženou?²

Církevní otcové tehdy totiž začali tvrdit, že příběh o prvotním hříchu potvrzuje ženinu morální slabost a ničivý vliv na muže, a ženy tak ztotožnili se sexualitou a hříchem. Manželství začalo být obtížnou institucí, která podle některých odvracela lidskou mysl od Boha. Muži, kteří usilovali o spásu by se měli před ženami chránit a ženy by se měly chránit samy před sebou. Podle Aristotela byla žena „omylem přírody“ a pro Tomáše Akvinského stále zůstávala nedokonalým

¹ Srov. K. Utrio. *Dcery Eviny*.

² tamtéž

mužem. Ženě byla sice připisována důležitá role v domácnosti, ale pouze pod vládou muže. Svou podstatou humánní náboženství na své principy často zapomínalo, ale i přesto byl život evropské ženy svobodnější než život jejích vzdálených sester. Tyto postoje měly velký význam pro celou evropskou kulturu.³

Žena ve středověku

Ve středověké Evropě bylo hlavním účelem manželství plození dětí a ochrana před smilstvem. Lidé uzavírali manželství především z politických a hospodářských důvodů a nikoli kvůli citům. Ženina poslušnost byla nezbytným předpokladem šťastného manželství. Muži mohli své city přesunovat na milenky a rytířská romantika nabízela i ženě možnost citového uspokojení. Bohaté dámy byly objektem dvornosti cizích mužů, zatímco jejich manželé celé roky válčili. Selské ženě muselo stačit znásilnění, protože jako objekt zušlechťující lásky nebyla vhodná. Základem života této společnosti byl feudální systém, a proto rytířská romantika ustoupila, když se feudální společnosti rozpadla.⁴

Fenoménem středověku jsou čarodějnické procesy, nebo tzv. hony na čarodějnice. Odhaduje se, že v 15., 16. a 17. století bylo inkvizicí popraveno asi 300 000 lidí, většinou žen, které byly označeny za kacířky, které údajně ohrožují církve. Byla také vydána papežská bula proti čarodějnictví a později byl sepsán známý spis *Kladivo na čarodějnice*, který doporučoval různé druhy mučení, které se používaly k usvědčení čarodějnice. Čarodějnicí bylo prý možné rozpoznat několika způsoby: buď vážením, kdy se jako závaží používala Bible, nebo zkouškou vodou, kdy byla podezřelá osoba svázána do kozelce a vhozena do vody. Pokud vyplavala na hladinu, byla vinna a pokud klesla ke dnu, pokusili se ji zachránit.⁵

V literatuře se dá zaznamenat tendence vysvětlit zvrhlost procesů s čarodějnicemi (ale také čarodějníky) frustrací celibátních kněží, kteří se prý

³ Srov. Block, G. *Evropské ženy v dějinách*.

⁴ Srov. Utrio K. *Dcery Eviny*.

⁵ tamtéž

mstili na ženách, jež jim byly odepřeny, ale stále je vzrušovaly. Tato myšlenka není špatná, problém je ale v tom, že pronásledování čarodějnic se účastnili i evangelíci, kteří celibát dodržovat nemuseli.⁶

V pozdním středověku se odehrála reformace církve, jejíž příčinou bylo úsilí o nápravu církve. Tato reformace sice nechtěla změnit postavení žen, ale její ideje v protestantských zemích jej významně ovlivnily. Namísto ideálu celibátu, který hlásala katolická víra, hlásali protestanti ideál manželství. Martin Luther říkal, že kdyby neexistovaly ženy, vedlo by to ke zkáze jak soukromé rodiny, tak státu. Podle kazatele Matthiase Zella znamenalo manželství společné kamarádství a společnou odpovědnost. Protože žena byla stvořena z muže, může muž dosáhnout dokonalosti až v manželství. Toto pojetí se výrazně lišilo od Tomáše Akvinského, podle nějž žena měla jen rodit děti a mužovým nejlepším přítelem měl být nějaký jiný muž.⁷

Revoluční novověk?

Na přelomu středověku a novověku se evropská žena stala „neviditelnou“. Veřejný, tedy státní, ekonomický a intelektuální svět její existenci neuznával. Ztratila možnost rozhodovat sama o sobě a svůj domov mohla dál řídit pod podmínkou, že jednala v souladu s vůlí manžela. V té době mimořádně oblíbené manželské příručky říkaly, že žena má být pokorná, skromná a trpělivá. Měla se podřizovat mužovým příkazům, měla svého muže ctít, ať byl jakýkoli. Pokud by žena zjistila, že je chytřejší než její manžel, neměla to nikdy nikomu prozradit, vlastně by si to sama neměla ani pomyslet. Politické myšlení pokládalo rodinu za překážku mužovy veřejné činnosti.⁸

V průběhu 17. a 18. století vládl v různém časovém období v evropských zemích vladařský absolutismus. Neomezená moc vladaře přinesla blahobyť vládnoucím třídám. Žena v tomto období byla jakýmsi božstvem lásky a rozkoše,

⁶ Srov. Vodáková, A.; Vodáková, O. et al. *Rod ženský*.

⁷ Srov. Utrio, K. *Dcery Eviny*.

⁸ tamtéž

jediným smyslem její existence byly tělesné pŕvaby a jako osobnost uznávána nebyla. Tato doba byla k ženě rovnoprávná v tom, že měla stejný přístup k nevěře jako muž. Manželství bylo pouze oficiální institucí a bylo často uzavírané z finančních důvodů. I lidé z nižších tříd žili v manželství proto, že živobytí ve dvojici bylo levnější. Mít milenku nebo milence bylo v této době „nutností“, protože se mělo za to, že manželství lásku nepřináší. Muži také běžně využívali služeb prostitutek. Životní filosofie vládnoucích tříd říkala, že život je krátký, a proto je třeba ho žít vesele a ignorovat problémy, jakoby neexistovaly.⁹

Proti vladařskému absolutismu se lidé začali bouřit a v mnoha zemích postupně proběhla revoluce, která svrhla absolutismus. Za nejdůležitější je pokládána francouzská revoluce, která proběhla na konci 18. století a položila v Evropě základy moderní doby. Toto období vzbudilo v mnoha ženách zájem o problém rovnoprávnosti. V dochovaných „sešitech stížností“, které obsahovaly různé návrhy na politickou modernizaci i všední problémy občanů, můžeme najít nespočet požadavků žen na lepší zacházení ze strany mužů. Stížnosti se týkaly také vzdělání a sociální otázky. Ženám nebylo dosud přiznáno volební právo a ozývala se kritika toho, že za ženy má mluvit „jiné pohlaví“. Tyto názory sdílel i markýz de Condorcet, jeden z nejvlivnějších intelektuálů před revolucí i během ní. Doporučoval pro ženy stejné volební právo jako pro muže. Podle něj jsou muži i ženy bytostí schopné rozumně uvažovat. Tvrdil, že ženy se sice neřídí rozumem mužů, nýbrž svým vlastním, a že ženský rozum je naprosto legitimní, protože zájmy žen jsou jiné a mohou usilovat o jiné cíle než muži, aniž by to znamenalo, že jim chybí rozum.¹⁰

V období francouzské revoluce byl založen klub Cercle Social, který jako první přijímal i ženy a k jehož hlavním aktivistům patřil také Condorcet. Tento klub zřídil ženskou sekci, která se angažovala ve prospěch žen. Cercle se soustředil na občanská práva, zasazoval se o rovnost v manželství a možnost rozvodu, což mělo

⁹ Srov. Neumann, S. K. *Dejiny ženy*.

¹⁰ Srov. Utrio, K. *Dcery Eviny*.

být základem demokracie uvnitř rodiny, která se pak považovala za základ a záruku politické demokracie.¹¹

V Cercle Social bylo možné spatřit i Olympe de Gouges, která je dnes považována za první feministku. Její vášní bylo psát texty a provokovat jimi. Zasazovala se o rovnost žen v politice i v manželství, o nápravu postavení svobodných matek, o práva nemanželských dětí, které by měly mít také právo dědit, a také o to, aby žena nebyla na muži závislá. Proto navrhovala to, aby majetek manželů byl společný. Přesto její texty získaly ve své době jen malou odezvu. Olympe de Gouges byla popravena gilotinou, stejně jako další ženy, které zastávaly podobné názory. Byla potrestána za to, že zapoměla na ctnosti, které přísluší jejímu pohlaví. Přestože dokázala problémy uchopit přímo u jejich kořenů, její provolávání k ženám, aby se spojily a vyjádřily své názory vyznělo do prázdna. Avšak historický význam Olympe de Gouges a dalších žen nespočívá v tom, že ztroskotaly, ale v tom, že vůbec existovaly.¹²

I když ženy ve francouzské revoluci v politickém životě neuspěly, vydobily si určitá práva v rámci rodiny. Získaly právo na rozvod, i když bylo po několika letech opět zrušeno a dcery mohly dědit stejně jako synové.¹³

Porevoluční doba

Důsledkem revoluce bylo vítězství kapitalistického hospodářství nad feudálním a položení základů moderního demokratického státu. Díky vynálezům tohoto období začala ruční výrobu vytlačovat strojová a továrenská, což přineslo buržoazii nesmírné zisky. Továrny začaly díky strojům zaměstnávat ženy, pro které to znamenalo finanční nezávislost a částečné osvobození se od domácnosti. Rostla individualizace obou pohlaví a také emancipace žen, a to právě díky zaměstnání.¹⁴

¹¹ Srov. Block, G. *Evropské ženy v dějinách*.

¹² tamtéž

¹³ Srov. Utrio, K. *Dcery Eviny*.

¹⁴ Srov. Neumann, S. K. *Dejiny ženy*.

Měšťané jako nový ideál po revoluci vyhlásili lásku jako jedině morální opodstatnění manželství a pohlavního styku. Avšak tyto představy se velice lišily od skutečnosti. Manželství, zvláště ve vyšších třídách, znamenalo v této době stále jen výhodný obchod. Manželská nevěra byla stále rozšířenou institucí, k níž měl muž i žena stejný přístup, podobně jako v rytířském období. S ohledem na vysoké mravní ideály této doby bylo tedy nutné alespoň navenek zachovat slušnost. Žena v této době nesměla být s mužem sama, předmanželský styk znamenal pohromu. Přesto pod povrchem bujela prostituce, milostné orgie a nevěra. Bohatý muž mohl navštěvovat prostitutky a mít milenky, ale vše tajně.¹⁵

Morální pokrytectví této doby spočívalo v tom, že dělnictvo pracovalo v továrnách do úmoru, aby se vyšší třídy mohli rozličně bavit, a přitom se skrývat za své vysoké ideály.¹⁶ Ženy začaly pracovat v různých povoláních, připomínajících jejich činnosti v domácnosti, nejčastěji pracovaly jako učitelky, pečovatelky, švadleny nebo kuchařky. Přesto nejlepší plat měly jako tovární dělnice a to i přesto, že byl více než o polovinu menší než plat mužů. Zaměstnání bylo považováno za jakési přechodné období v životě ženy, dokud si nevydělala na věno a nestala se matkou. Nevyplatilo se tedy získávat kvalifikaci. Tento způsob myšlení hluboce ovlivnil podstatu ženské práce. Nebyla považována za stejně potřebnou a významnou jako práce mužská. Industrializace sice nabídla dělnickým ženám mnoho pracovních příležitostí, ale neotevřela jim cestu k získání vzdělání a kvalifikace.¹⁷

Cesta k feminismu

19. století se v Evropě označuje jako viktoriánská epocha. Byla to doba všestranného rozvoje, ale zároveň doba překvapivého sebeklamu, kdy se ideály společnosti opět lišily od skutečnosti. Na jedné straně existovala bída a prostituce, ale také vzdělané a nezávislé ženy dožadující se svých práv a na druhé straně byla

¹⁵ Srov. Neumann, S. K. *Dejiny ženy*.

¹⁶ tamtéž

¹⁷ Srov. Utrio, K. *Dcery Eviny*.

stále muži zdůrazňována role ženy jako „domácího anděla“, který se stará o rodinné štěstí, obdivuje svého muže a je vysokým morálním příkladem dětem. Muž pracoval proto, aby žena nemusela. Žena v tomto období byla nečinná, dekorativní a ovládala tradiční dovednosti jemné dámy jako hru na klavír a vyšívání.¹⁸

Ženy z vyšších vrstev díky množství volného času začaly zakládat ženské dobročinné spolky a angažovaly se v charitativní oblasti. Tyto spolky můžeme pokládat za odrazový můstek ke vzniku spolků feministického zaměření.¹⁹

Asi 10 let po Francouzské revoluci byl vzorem pro moderní evropské zákoníky Napoleonův kodex. Další země tento kodex napodobovaly a na našem území vyšel v této době Všeobecný občanský zákoník, který mimo jiné stanovil, že manžel je povinen manželku živit, manželka je na úřadech zastupována manželem, je povinná poslouchat manželovy příkazy a majetková práva má pouze manžel. Tyto zákony svědčí o tom, že společenský systém pohlížel na ženu jako na nesvéprávnou. Ženské spolky proto volaly po uznání základních práv, jako právo volit, právo na vzdělání a na majetek. Boj za tyto práva znamenal veskrze boj za právo rozhodovat o sobě. Toto období, které se datuje od konce 18. století je nazýváno první vlnou feminismu. Odeznívá kolem roku 1930 proto, že její hlavní cíle byly v zásadě splněny. Ženám bylo po 1. světové válce postupně přiznáváno právo volit, právo na vzdělání, i na majetek. Dalším důvodem pro odeznění první vlny feminismu byla ekonomická krize a nástup fašismu.²⁰

Po odeznění první vlny feminismu přibývá vysokoškolsky vzdělaných žen, ozývají se myšlenky, že problém tkví v celém způsobu, jakým jsou ženy ve společnosti situovány, diskutuje se o problému mužské a ženské identity. Po 2. světové válce jsou ženy opět zahrnuty do domácností, což může být chápáno jako snahu o navrácení sebevědomí mužů.²¹

V 60. letech 20. století začíná druhá vlna feminismu. Feministické hnutí se přesunulo na universitní půdu, ženy bojovaly například za právo na potrat

¹⁸ Srov. Utrio, K. *Dcery Eviny*.

¹⁹ Srov. Horská, P. *Naše prababičky feministky*.

²⁰ Srov. Formánková, L., Rytířová, K. *Abc feminismu*.

²¹ tamtéž

a přístup ke všem profesím. Druhá vlna feminismu přináší nová témata a přístupy a také poznání, že samotné právní úpravy řeší jen část problémů. Začíná hledat původ nerovností, který nachází v kultuře a v psychologické problematice formování genderové identity. Druhou vlnu feminismu lze charakterizovat požadavkem „rovnost v rozdílnosti“, kdy nepojednává jenom o rovnosti žen a mužů, ale i o jejich rozdílnosti. Ženské hnutí a jeho požadavky značným způsobem ovlivnily západní společnosti.²²

1.2 Současné trendy feministického myšlení

V dnešní době můžeme najít velice rozmanité proudy feministického myšlení, které volně navazují na druhou vlnu feminismu. Zatímco u nás vládl komunismus, na západ od železné opony probíhaly bouřlivé debaty o tom, zda je už feminismus „mrtvý“. Hned po pádu režimu u nás začaly živé diskuse o feminismu, které byly velice jednostranné. Odpor k feminismu v Československu je téměř legendární. Prostor pro diskusi v médiích získaly v těchto letech zejména exiloví a disidentští intelektuálové, ale tyto veřejné osoby byly nekompetentními komentátory problematiky feminismu, protože z odborného hlediska o něm nic nevěděly. Jejich pohled byl souborem čistě osobních a intuitivních postřehů. Představovaly feminismus jako jednolitou, bojechtivou ale zároveň jednoduchou a smíchu hodnou ideologii, která bezmyšlenkovitě propaguje nenávisť k mužům. Teprve v 2. polovině 90. let se situace začala pomalu měnit, a to hlavně díky snaze feministů a feministek ukázat společnosti rozmanitost feminismu. Ještě dnes je znát opatrný postoj českých žen k označení feministka. Mnoho (zejména mladých) žen bere nerovnost mezi muži a ženami jako problém, který je třeba řešit, ale zatím pouze málo z nich má zájem a odvahu identifikovat se jako feministky.²³

²² Srov. Formánková, L. Rytířová, K. *Abc feminismu*.

²³ tamtéž

1.2.1 Gender

S novodobým feminismem úzce souvisí pojem gender. Tento anglický termín je česky přeložitelný jako „rod“. Gender znamená kulturně, nikoliv biologicky vymezené pohlaví. *Vztahuje se k souhrnům vlastností, rolí, vzorců chování i společenských pozic připisovaných mužům a ženám v té které společnosti, době a umožňuje studium vzájemných podobností a rozdílností žen a mužů.* Vymezení a používání pojmu gender se datuje zhruba od 80. let 20. století a bývá považováno za významný moment v dějinách feminismu.²⁴

Je důležité zdůraznit, že koncept genderu není opakem ani synonymem feminismu, ale je zákonitým výsledkem současné feministické teorie. Zatímco v „západních“ společnostech se gender prosadil prostřednictvím feminismu, u nás tomu je naopak. Novodobé feministické myšlení je vysvětlováno a hájeno prostřednictvím genderu. Umělé a zavádějící oddělení genderu a feminismu je jedním z důsledků antifeministického prostředí v Čechách.²⁵

Náš gender je způsob, jakým okolí předvádíme, zda jsme muži nebo ženy, a zároveň je to způsob, jakým se k nám okolí chová. Gender je proměnlivý a velice tvárný. Zatímco biologické pohlaví se nemění, gender se proměňuje v čase

a v různých kulturách. Společenské postavení žen a mužů, jejich role v rodině, v zaměstnání, jejich vlastnosti se v průběhu let mění. Gender je záležitostí naší individuality, je to podstatná část identity a zároveň je součástí sociálního světa.²⁶

1.2.2 Genderové stereotypy

V naší společnosti existuje mnoho stereotypů a předsudků o ženách a mužích, které používáme jako základ pro hodnocení životů ostatních lidí i našich životů. *Genderové stereotypy jsou předsudečné představy o tom, jací/jaké mají muži*

²⁴ Vodáková, A., Vodáková, O. *Rod ženský*, s. 342

²⁵ Srov. Formánková, L., Rytířová, K. *Abc feminismu*.

²⁶ tamtéž

*a ženy být a jak se mají chovat.*²⁷ Mezi časté předsudky patří to, že od ženy se očekává, že bude povahově spíše pasivní, závislá a citově založená a že se rozpláče snadněji než muž. Předpokládá se také ženský pečovatelský přístup, romantičnost, starost o vlastní zevnějšek a nepříliš velká technická zdatnost. Od muže okolí jistě čeká nezávislost, umění prosadit se a schopnost ovládat své city. Muž má být ambiciózní, soupeřivý a technicky zdatný.²⁸ Genderové stereotypy nám také diktují představu o ideálních partnerských vztazích. Pokud některá dvojice vybočuje (např. tehdy, pokud partnerka má úspěšnější kariéru než partner), a přesto tvrdí, že je šťastná, mnozí lidé o tom pochybují. Tyto stereotypy jsou velice známé, jsou jakýmsi světonázorem. Některým genderové stereotypy vyhovují, ale pro mnohé lidi mohou být svazující v tom, že jsou překážkou k tomu, aby si zařídili život podle svých představ a ne podle představ okolí.²⁹

Rozdíl mezi lidmi je v tom, zda tyto názory přijímají a nebo si uvědomují, že těmto stereotypům není nutné se podřizovat. Důležité je poznamenat, že do soukromí lidí kolem často nevidíme, a tak jsme odkázáni na to, jak se lidé prezentují.³⁰

Genderově stereotypní uvažování nás zaslepuje. Pokud člověk vidí svět ostře rozdělen na muže a ženy, pak snadno přehlédne, že i muži jsou citliví a empatictí a i ženy jsou silné a schopné se prosadit. Přičemž takové chování neubírá ženám na jejich ženskosti a mužům na jejich mužskosti.³¹

1.2.3 Genderová socializace

Genderové stereotypy se formují již v dětství. Vědci se již dlouhá léta ptou, zda jsou genderové rozdíly zapříčiněny biologicky nebo výchovou a tlakem společnosti. Je důležité říci, že již od okamžiku narození se chováme k děvčátkům a chlapečkům odlišně.³² O dívkách říkáme, že jsou líbezné a o chlapcích že jsou

²⁷ tamtéž, s. 20

²⁸ Srov. Renzetti, C. M.; Curran, D. J. *Ženy, muži a společnost*.

²⁹ Srov. Formánková, L., Rytířová, K. *Abc feminizmu*.

³⁰ tamtéž

³¹ tamtéž

³² Srov. Jarkovská, L. *Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání*.

silní, i když u novorozenců není prakticky možné rozeznat pohlaví dítěte, pokud je oblečené. Naprostá většina výroků týkajících se dítěte po narození se opírá právě o jeho pohlaví. Rodiče mají tendenci se uchýlovat k genderovým stereotypům a díky nim očekávat od dětí určité chování. Tato očekávání se přenášejí na děti, a ovlivňují jejich socializaci. Socializace, tedy začlenění do společnosti, začíná bezprostředně po narození.³³

Pro socializaci dítěte je velice důležitá interakce mezi ním a rodiči. Rodiče často tvrdí, že chlapci jsou v kojeneckém a batolecím věku živější než dívky a snáze se rozzuří. O dívkách naopak říkají, že jsou uvolněnější a lépe se ovládají. Výzkum Liz Connors naznačuje možnost, že se tak děti chovají, protože to od nich okolí, v tomto raném věku tedy především matky, očekává. Přístup k dívkám je citlivější, zatímco k chlapcům přísnější. Pozdější zkoumání to potvrzuje. Byly pozorovány 13-ti až 14-ti měsíční děti, které nevykazovaly v pokusech o komunikaci žádné systematické odlišnosti na základě pohlaví. Dospělí ale častěji reagovali na chlapce, pokud si pozornost vynucovali agresivitou a křikem a k dívkám byly naopak pozornější pokud komunikovaly gesty, dotykem nebo mluvením. Zajímavé je, že o 11 měsíců později si stejní chlapci počínali asertivněji a dívky více mluvily. Tento výzkum by mohl dokazovat to, proč v pozdějším věku mají ženy lepší komunikační dovednosti, a muži se dokáží lépe prosadit. Je známo, že většina otců i matek se domnívá, že jejich dcery potřebují častěji pomoc než synové a podle toho také jedná. Tento přístup může být výchovou dívek k závislosti a chlapců k nezávislosti.³⁴

Do výzkumů chování rodičů a dětí byly zahrnuty i matky, které se od veškerých tradičních generových stereotypů distancovaly. I přesto zde zcela nechybělo rozdílné chování k synům a dcerám. Toto zjištění svědčí o tom, že genderové stereotypy jsou hluboce zakořeněné v naší kultuře a jsou součástí našeho života, aniž bychom chtěli.³⁵

³³ Srov. Renzetti, C. M.; Curran, D. J. *Ženy, muži a společnost*.

³⁴ tamtéž

³⁵ tamtéž.

Socializace dětí se odehrává také skrze hračky a knihy, díky kterým se učí a poznávají svět. Dětem kupujeme hračky podle pohlaví, holčičkám panenky, chlapcům auta. Pokud chce chlapec vozit kočárek, setká se s netolerancí okolí. Naopak u dívek je touha po autíčku tolerována lépe.³⁶ Hračky pro dívky se tématicky točí kolem domácnosti a mateřství, případně péče o vzhled, zatímco hračky pro chlapce vybízí k akci a dobrodružství. Již děti kolem 1 roku dávají přednost hračkám, které „odpovídají“ jejich pohlaví. Otázka je, zda k těmto preferencím přispěli rodiče svou výchovou ještě v útlejším věku.³⁷

V dětských pokojích se u obou pohlaví vyskytují ve stejné míře dětské knihy. Dětská literatura popisuje muže a ženy stereotypním způsobem. Muži jsou aktivní hrdinové, ženy naopak pasivní společnice a pomocnice, které pečují o svůj vzhled. B. Davies předčítala dětem během svého výzkumu povídky s feministickými motivy, avšak setkala se s nezájmem dětí. Děti ve věku 4 až 5 let na nezvyklé rozložení rolí reagovaly odmítavě a nedokázaly se s postavami ztotožnit. Naopak děti, které byly socializovány svými rodiči genderově nestereotypním způsobem neshledávaly na chování postav nic nepřijatelného.³⁸

Významnou roli při socializaci dítěte hrají vrstevníci. S rostoucím věkem roste tendence dětí se oddělovat při hře podle pohlaví. Segregace skupin začíná již mezi 2 a 3 rokem. Zajímavé je, že když chlapci při hře překračují genderové meze, jsou svými vrstevníky častěji kritizováni než dívky. U chlapců při socializaci vrstevníci hrají často důležitější roli než učitelé.³⁹

Z rozmanitých výzkumů tedy vyplývá, že postoj rodičů k genderovým stereotypům hraje v životě dítěte důležitou roli. Pokud rodiče těmto stereotypům nepodléhají a snaží se dítě cílevědomě vychovávat nesexistickým způsobem má to na postoje a chování dětí pozitivní vliv. Ovšem odpovědnost za genderovou socializaci dítěte nemají jen rodiče. V průběhu života dítěte ovlivňují také vrstevníci, škola a média.⁴⁰

³⁶ Srov. Jarkovská, L. *Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání.*

³⁷ Srov. Renzetti, C. M.; Curran, D. J. *Ženy, muži a společnost.*

³⁸ tamtéž

³⁹ tamtéž

⁴⁰ tamtéž

1.2.4 Gender a biologie

Důsledkům výchovy rodičů a socializace na gender člověka mohou odporovat názory, že příčinou toho, kým jsme sociálně i fyzicky je biologie. To, že jsou rozdíly mezi muži a ženami zapříčiněny biologicky, je populární názor, avšak jednostranný. Měli bychom si uvědomovat, že biologické faktory mohou ovlivňovat faktory sociální a naopak. To znamená, že biologická a sociální dimenze jsou v interakci. Do jaké míry ovlivňuje biologie gender mohou dokázat různé výzkumy týkající se genetických abnormalit, působení pohlavních hormonů a případně studium lidského mozku.⁴¹

V době těhotenství je rozhodující 6. týden těhotenství, kdy se lidské embryo stane skutečně ženou nebo mužem. Do této doby jsou všechna embrya naprosto anatomicky identická a vyvíjí se v nich ústrojí potřebné jak pro vývoj muže, tak pro vývoj ženy. Pohlaví dítěte určují pohlavní chromozomy. Matka předává vždy chromozom X. To, zda se z embrya vyvine muž či žena rozhoduje genetická výbava otce, který předává dítěti jeden pohlavní chromozom X nebo Y. V případě, že otec předá chromozom Y, bude pohlaví mužské. Pokud předá chromozom X, pohlaví dítěte bude ženské. Proces pohlavní diference je obzvláště kritický, pokud totiž dojde právě v tomto období k nějaké poruše, vyvine se neúplný chlapec nebo neúplná dívka.⁴²

Na příkladech chromozomálních abnormalit je možné pozorovat, jaký má biologie vliv na genderově podmíněné chování. Jedinci trpící tzv. Turnerovým syndromem mají chromozom X0. Nemají druhý chromozom Y, ale ani bez druhého chromozomu X nemohou vytvářet pohlavní hormony. Bývají vychováni jako děvčata, protože jejich vnější pohlavní orgány se zdají být ženské. Avšak přes nepřítomnost pohlavních hormonů vykazují tyto ženy extrémní feminitu v chování i vlastnostech, přestože pro to neexistuje žádné biologické vysvětlení.⁴³

⁴¹ Srov. Renzetti, C. M.; Curran, D. J. *Ženy, muži a společnost*.

⁴² Srov. Oakley, A. *Pohlaví, gender a společnost*.

⁴³ Srov. Renzetti, C. M.; Curran, D. J. *Ženy, muži a společnost*

Příčinou poruch pohlaví jsou také prenatální hormony. Pokud jsou jedinci během prenatálního vývoje vystaveni abnormálně vysokým hladinám mužských hormonů androgenů, trpí během života Androgenitálním syndromem (AGS). Může se projevovat u mužů, ale ženy jsou jím postiženy více. Jejich genetické pohlaví je ženské, ale působením androgenů se maskulinizují vnější pohlavní orgány, které je nutné později upravit operativně. Během života může být tato porucha také regulována dávkami hormonů. Vědci, kteří zkoumali AGS zjistili zajímavé a významné rozdíly v chování. Dívky s AGS se častěji popisovali jako „klukovská“ děvčata, raději si hrály s chlapci a s hračkami pro chlapce. Ve starším věku měly také větší zájem o kariéru, než dívky, které syndromem netrpí. Většina vědců ale uvádí, že ženy s AGS nejsou fyzicky agresivnější, a že také vyjadřují touhu po romantice a manželství.⁴⁴

Další poruchou je syndrom androgenové necitlivosti, kdy jedinci mají pohlavní chromozomy normálních mužských jedinců, tedy XY, ale narodí se s vnějšími ženskými pohlavními orgány. Jsou vychováváni jako dívky a někdy se anomálie až do puberty neobjeví. Podle různých výzkumů jsou tito jedinci feminní jako normální ženy s chromozomy XX a někdy dokonce více.⁴⁵

Zkoumání různých poruch naznačuje, že vývoj ženské nebo mužské genderové identity není závislý jen na biologickém pohlaví jedince. Důležité je také zjištění, že biologické pohlaví můžeme rozlišit na chromozomální, hormonální nebo genitální.⁴⁶

Většina lidí považuje za největší rozdíl v chování žen a mužů to, že muži jsou agresivnější než ženy. Jedno z častých vysvětlení tkví v tom, že muži vylučují vyšší hladinu testosteronu. Vědci zkoumali působení testosteronu na laboratorních zvířatech, kdy samičkám krys podávali testosteron. Výsledkem bylo, že samičky byly netrpělivější a vykazovali větší míru bojovného chování. Mohl by to být důkaz toho, že muži jsou biologicky naprogramováni k agresivitě. Avšak vědci dosud neurčily vztah mezi testosteronem a specificky lidským chováním.

⁴⁴ Srov. Renzetti, C. M.; Curran, D. J. *Ženy, muži a společnost*

⁴⁵ tamtéž

⁴⁶ tamtéž

Výzkumy ukazují, že hladina testosteronu stoupá a klesá v závislosti na situacích, ve kterých se člověk ocitá, zejména v závislosti na soutěživosti. V jedné studii byla zkoumána hladina testosteronu u tenistů, kde se ukázalo, že jim stoupá těsně před zápasem. Dramaticky pak stoupá u těch, kteří zvítězili, a klesá u těch kteří prohráli. Z toho vychází domněnka, že nejde o vztah testosteronu a agrese, ale o vztah mezi dominancí či proslulostí a testosteronem.⁴⁷

Tyto výzkumy ukazují, jak biologii mohou ovlivnit různé sociální faktory. Důležité je, že sociální a biologické faktory jsou v interakci. V průběhu života naše chování ovlivňuje nejen biologie, ale také prostředí.⁴⁸

2 Diskriminace žen

2.1 Vymezení pojmu diskriminace a formy diskriminace

Slovo diskriminace pochází z latinského slova *discriminare*, které znamená rozlišovat. Diskriminace je jakákoliv situace, ve které se s určitým člověkem zachází jinak než s ostatními lidmi, kteří jsou ve stejné situaci, a to z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině.⁴⁹ Diskriminace je rozlišování, omezení nebo odnětí práv skupině lidí, kterou toto rozlišování poškozují, protože neuznává jejich rovnost s druhými.⁵⁰

Diskriminace má různé podoby. Můžeme rozlišit diskriminaci přímou, nepřímou, obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování. Za diskriminaci se považuje i pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.⁵¹

Přímá diskriminace je takové jednání, včetně opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem

⁴⁷ Srov. Renzetti, C. M.; Curran, D. J. *Ženy, muži a společnost*

⁴⁸ tamtéž

⁴⁹ Srov. Fialová, E.; Spoustová, I.; Havelková, B. *Diskriminace a právo* [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=294>>.

⁵⁰ Srov. Frank, P.; Plesková, K.; Bosáková, M. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*.

⁵¹ Srov. Fialová, E.; Spoustová, I.; Havelková, B. *Diskriminace a právo* [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=294>>.

než s jinou.⁵² Důvodem tohoto odlišného přístupu je určitý znak, kterým se člověk nebo skupina vyznačuje. Odlišně se přistupuje ke skupinám lidí určitého věku, pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství nebo ke skupinám, které mají určitou nevýhodu.⁵³ Pokud je žena diskriminována z důvodu těhotenství nebo mateřství, považuje se to za diskriminaci z důvodu pohlaví. Přímá diskriminace se dá většinou snadno rozpoznat, protože lidé si uvědomují, že jsou neoprávněně znevýhodňováni oproti jiným.⁵⁴

Nepřímou diskriminací se rozumí takový stav, kdy neutrálně zamýšlené opatření, kritérium nebo praxe znevýhodňují jednu skupinu na úkor jiných.⁵⁵ Velmi obtížně se prokazuje a také není většinou na první pohled patrná. Lidé, kteří jsou oběťmi nepřímé diskriminace si často své znevýhodnění neuvědomují. Nepřímá diskriminace může vzniknout tím, že existuje určité pravidlo, nebo opatření, které se vztahuje na všechny bez rozdílu. Toto opatření nemusí mít charakter právního předpisu, může to být i nějaké kritérium, případně zvyklost, která může mít i nepsanou podobu, jako např. kritéria stanovená zaměstnavatelem při přijímání nebo povyšování zaměstnanců. Důsledkem uplatnění tohoto pravidla je pak znevýhodnění určité skupiny. Znevýhodnění skupiny na ni má „nepříměřený dopad“, podle směrnic EU by mělo jít o „značnou nerovnost“. Prokázání nepřímé diskriminace je v praxi velmi složité. Je třeba vždy zjistit, zda nezvýhodňující dopad je odůvodněn nějakým legitimním cílem a dosažen přiměřenými prostředky. Žádný zákon ovšem nestanoví co je to legitimní cíl, neboť to ani předem stanovit nelze. Tuto otázku musí vždy v konkrétním případě posuzovat soud a povinnost prokázat, že se jedná o legitimní cíl, pak leží na osobě, která se dopouští znevýhodňujícího zacházení.⁵⁶

⁵² Srov. Fialová, E.; Spoustová, I.; Havelková, B. *Diskriminace a právo* [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=294>>.

⁵³ Srov. Matoušek, O. *Slovník sociální práce*.

⁵⁴ Srov. Štěpánková, M. Co je to diskriminace? In *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR*.

⁵⁵ Srov. Matoušek, O. *Slovník sociální práce*

⁵⁶ Srov. Štěpánková, M. Co je to diskriminace? In *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR*.

Za diskriminaci ovšem nelze považovat každé rozdílné zacházení. Existuje-li pro méně výhodné zacházení ospravedlnitelný účel a prostředky, které byly zvoleny k dosažení tohoto účelu a jsou přiměřené, pak se nejedná o diskriminaci.⁵⁷ Např. pokud je na pracovní místo požadován určitý minimální věk nebo praxe, která je pro výkon zaměstnání nezbytná, nebo pokud hledá provozovatel bazénu do pánských šaten pouze zaměstnance mužského pohlaví, nelze hovořit o diskriminaci. Diskriminací není také rozdílné zacházení, které se uplatňuje za účelem ochrany žen, mladistvých a zdravotně postižených.⁵⁸

Obtěžování je definováno jako další forma diskriminace. Představuje chování, které je dotčenou osobou oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné a urážlivé. Vede ke snížení důstojnosti osoby nebo k vytvoření prostředí, které je pro tuto osobu nepřátelské nebo ponižující. Obtěžování může mít řadu forem. Lehčí formou jsou slovní útoky, vtipy, urážky, nadávky, jejichž cílem je ublížit nebo ponižit osobu. Závažnější formu představuje fyzické napadení.⁵⁹

Má-li obtěžování sexuální podtext, jedná se o sexuální obtěžování. Je definováno jako jakákoliv forma nevíтанého verbálního, neverbálního nebo fyzického chování sexuální povahy, které je dotčenou osobou vnímáno jako nevíтанé a nevhodné. Toto chování má za cíl nebo důsledek ohrožení důstojnosti osoby. Vymezení sexuálního obtěžování jako diskriminace bylo do české legislativy zahrnuto v roce 2004 novelou zákoníku práce v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Cílem novely zákoníku práce bylo včlenění směrnic Evropského společenství, kterými se provádí zásada rovného zacházení a ve kterých je stanoven základní rámec pro boj s diskriminací. Novela přinesla zakotvení pojmu sexuálního obtěžování v legislativě a zavedení tohoto typu diskriminace do pracovněprávních vztahů. Obtěžování a sexuální obtěžování jsou často složitě prokazatelné, protože se častěji jedná o násilí psychické povahy.⁶⁰

⁵⁷ Srov. Štěpánková, M. Co je to diskriminace? In *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR*

⁵⁸ Srov. Fialová, E.; Spoustová, I.; Havelková, B. *Diskriminace a právo* [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=294>>.

⁵⁹ Srov. Srov. Štěpánková, M. Co je to diskriminace? In *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR*.

⁶⁰ Srov. Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*.

Sexuální obtěžování může mít různé formy, lehčí formou jsou např. nevhodné vtipy se sexuálním obsahem nebo sexuálně podbarvené řeči. Těžší formu představuje dotýkání a vnučování soukromé schůzky. Nejtěžší formou je vymáhání sexuálního styku. Oběť sexuálního obtěžování by měla dát jasně najevo, že se jí uvedené jednání nelíbí.⁶¹

V souvislosti s diskriminací se často uvádí také pojem pronásledování. V této souvislosti je pronásledování chápáno a zákonem definováno jako nepříznivé zacházení s osobou, která se domáhá ochrany před diskriminací.⁶² Diskriminací se rozumí také pokyn k diskriminaci, kdy osoba zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby. O navádění k diskriminaci se jedná, pokud osoba druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje k tomu, aby diskriminoval třetí osobu.⁶³

Diskriminaci žen definuje Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, která je v této oblasti stěžejním mezinárodním dokumentem. Byla sjednána OSN v roce 1979 v New Yorku. V České republice vstoupila v platnost v roce 1982. Pro účely této úmluvy je diskriminace žen označována jako *...jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.*⁶⁴

2.2 Žena na trhu práce

Postavení žen a mužů na trhu práce se často odvíjí od tradičního pojetí společenských rolí, kdy je muž „živitelem rodiny“ a žena „matkou pečovatelkou“. Tento model dnes nelze používat ve všech případech. Pro běžnou českou rodinu

⁶¹ Srov. Srov. Štěpánková, M. Co je to diskriminace? In *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR*.

⁶² tamtéž

⁶³ Srov. Fialová, E.; Spoustová, I.; Havelková, B. *Diskriminace a právo* [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=294>>.

⁶⁴ Vyhláška č. 62/1987 Sb., o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen

jsou dva příjmy nezbytností, zvyšuje se vzdělanost žen a také roste počet žen samoživitelek.⁶⁵ Zaměstnanost českých žen patří k nejvyšším v Evropě, téměř všechny české ženy pracují. Přesto velká část zaměstnavatelů stále pohlíží na ženy spíše jako na matky. Ženy obvykle vykonávají jiné profese než muži, vydělávají v průměru o 1/4 až 1/3 méně než muži a přestože dosahují nižšího platu a mají menší možnosti postupu, necítí se na trhu práce diskriminovány.⁶⁶

Ženská pracovní síla bývá považována za druhořadou v porovnání s mužskou. Muži bývají obvykle považováni za lepší pracovníky bez ohledu na to, jaké jsou jejich individuální dovednosti a předpoklady k výkonu určité profese. Ženy jsou obvykle vnímány jako nespolehlivé, a to jak díky genderově stereotypnímu pohledu zaměstnavatelů na „typicky ženské vlastnosti“, tak díky jejich mateřství, ať už již existujícímu nebo později očekávanému. Předpokládá se, že žena bude mít častější absence v práci z důvodu péče o děti, a proto je žena hodnocena jako „labilní“ pracovní síla. Nic na tom nemění skutečnost, že ženy jsou více loajální ke svému zaměstnavateli, než muži. Obvykle si své práce váží a nestojí o to měnit své pracovní místo tak často jako muži.⁶⁷

Práva žen na trhu práce garantuje Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, která v článku 11 stanoví, že ženy mají v zaměstnání stejná práva jako muži a mají stejné právo na svobodnou volbu povolání. Státy, které podepsaly tuto Úmluvu musí zajistit právo na stejnou odměnu, stejné zaměstnanecké výhody a na stejné zacházení, pokud jde o práci stejné hodnoty. Musí zakázat diskriminaci z důvodu těhotenství a mateřské dovolené atd.⁶⁸

2.2.1 Segregace trhu práce podle pohlaví

Jedním z faktorů trhu práce je jeho segregace. Pracovní segregace podle pohlaví znamená, že muži a ženy jsou koncentrováni ve specifických odvětvích

⁶⁵ Srov. Srov. Formánková, L., Rytířová, K. *Abc feminizmu*.

⁶⁶ Srov. Vodáková, A., Vodáková, O. *Rod ženský*.

⁶⁷ tamtéž

⁶⁸ Srov. Fialová, E.; Spoustová, I.; Havelková, B. *Diskriminace a právo* [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=294>>.

a povoláních. Různá data ukazují, že muži se soustřeďují ve stavebnictví či těžkém průmyslu a odborných dělnických oborech. Ženy se oproti tomu soustřeďují ve školství, zdravotnictví a úřednických zaměstnáních, zejména však na pozicích spojených s jejich mateřskou rolí.⁶⁹ Segregaci trhu ukazuje tabulka č. 1 v příloze I, kde vidíme zaměstnání s nejvyšším, nejvyrovnanějším a nejnižším podílem žen.

Důsledkem segregace trhu práce je omezení pracovních možností pro obě pohlaví, více nevýhod však nese pro ženy. Ženy se koncentrují převážně na tzv. sekundárním trhu práce, který se vyznačuje méně výhodnými pracovními příležitostmi, nižší prestiží vykonávaných povolání a menšími možnostmi kariérového růstu. Nejdůležitějším důsledkem ovšem zůstává to, že ženská zaměstnání většinou nabízejí méně odměn⁷⁰

Ženy v povoláních netypických pro své pohlaví se často setkávají s diskriminací při přijímání a povyšování. Ve své snaze po kariérovém růstu narážejí na „skleněný strop“, na neviditelné bariéry, které omezují jejich pracovní mobilitu směrem nahoru. Zajímavé je, že muži v zaměstnáních pro ně netypických se často vyvezou v pracovní hierarchii „skleněným výtahem“, protože se jim dostává přednostního zacházení.⁷¹

2.2.2 Diskriminace v přístupu k zaměstnání

S rozdílným zacházením, které můžeme nazvat v určitých případech diskriminací se setkáváme již v samotné pracovní inzerci. Poměrně často se setkáváme s diskriminačními inzeráty, které se v nabídce obracejí buď jen na ženy, nebo na muže a tím diskriminují druhé pohlaví. Ne vždy se ale musí jednat o diskriminační inzerát. Hlavním kritériem pro posouzení je povaha práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Jestliže se jedná o pracovní pozici spojenou se zvýšenou fyzickou námahou, nejedná se o diskriminační požadavek, pokud

⁶⁹ Srov. Havelková, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*.

⁷⁰ Srov. Vodáková, A., Vodáková, O. *Rod ženský*.

⁷¹ tamtéž

zaměstnavatel požaduje muže.⁷² Diskriminačním inzerátům se dá bránit. Je možné upozornit příslušný Úřad práce, který může zaměstnavateli udělit pokutu.⁷³

S rozdílným zacházením na základě pohlaví se často setkáváme při přijímání do zaměstnání u přijímacího pohovoru. Ženy na rozdíl od mužů bývají dotázány na zcela soukromé záležitosti týkající se jejich rodinného stavu, počtu dětí a případného těhotenství. Přestože podle zákoníku práce se zaměstnavatel smí uchazeče o zaměstnání dotazovat jen na údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.⁷⁴

2.2.3 Nerovnost v odměňování

Nejpatrnější nerovnost mezi muži a ženami je v oblasti odměn. To že ženy vydělávají méně než muži, je všeobecně známý fakt. Nerovnost v průměrných mzdách českých mužů a žen můžeme vidět v následující tabulce. Ženy v české republice mají až o 30% nižší výdělek než muži. Tento rozdíl je možné vysvětlit produktivními charakteristikami zaměstnanců či segregací trhu práce. Velká část rozdílu v odměňování (přibližně 10 – 12%) ale zůstává nevysvětlena a lze ji přičíst rozdílnému zacházení nebo rozdílnému odměňování z důvodu pohlaví.⁷⁵

Tabulka č. 2

Průměrná mzda a podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů

Pohlaví	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Muži	14 166	15 323	16 109	17 251	18 481	20 404	21 983	23 044	24 271
Ženy	10 730	11 036	11 793	12 641	13 755	15 217	16 404	17 256	18 221
Podíl (%)	75,7	72,0	73,2	73,3	74,4	74,6	74,6	74,9	75,1

Zdroj: Havelková, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*; 2006.

⁷² Srov. Poradna pro občanství, občanská a lidská práva. *Diskriminace v přístupu k zaměstnání z důvodu pohlaví* [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.diskriminace.cz/dz-pohlavi/>>.

⁷³ Srov. Frank, P.; Plesková, K.; Bosáková, M. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*

⁷⁴ Srov. Fialová, E.; Spoustová, I.; Havelková, B. *Diskriminace a právo* [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=294>>.

⁷⁵ Srov. Havelková, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*.

Již v přípravě na povolání přetrvává stereotypní vzdělávání a příprava na typické ženské a typické mužské povolání. I to se zpětně odráží na platovém ohodnocení mužů a žen. Rozdíl v odměňování jde napříč všemi vzdělanostními a věkovými skupinami. V oblasti vzdělání platí, že čím vyšší vzdělání, tím větší je platový rozdíl mezi pohlavími (viz tabulka č. 3).⁷⁶

Tabulka č. 3

Placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví v roce 2006

Vzdělání	Placený čas (hod/měs.)		Průměrná mzda (Kč)		Podíl mezd
	muži	ženy	muži	ženy	
Zákl. a nedokončené	176,3	171,9	17 850	13 336	75%
Střední bez maturity	176,9	172,0	19 566	14 174	73%
Střední s maturitou	173,2	171,6	26 562	20 619	78%
VOŠ/bakalářské	174,0	172,2	31 432	22 820	73%
Vysokoškolské	172,7	173,3	44 994	30 759	68%

Zdroj: Havelková, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*; 2006.

Odměňování se podle pohlaví odlišuje v různých odvětvích, oborech, v postavení v zaměstnání nebo podle počtu přesčasových hodin. V tabulce č. 4 v příloze II můžeme vyčíst, že muži mají na rozdíl od žen více odpracovaných hodin měsíčně a také mají ve všech uvedených odvětvích vyšší průměrný plat než ženy. V jednotlivých oblastech se liší i struktura obsazení pracovních míst. Muži častěji obsazují vrcholné a lépe odměňované pozice. Tento fakt je ovlivněn mimo jiné i menší ochotou žen obětovat rodinný život na úkor kariérního růstu, a také kariérním výpadkem z důvodu mateřství, který pak způsobuje zhoršení přístupu k lépe placeným zaměstnáním.⁷⁷

Rozdílné platové ohodnocení mužů a žen tedy nelze přičítat jen rozdílnému zacházení jednotlivých zaměstnavatelů. Zejména segregace trhu práce ovlivňuje výši mezd jednotlivých pohlaví. Proti segregaci je třeba vystupovat například stanovením minimální mzdy či mzdových tarifů, nebo podporou žen při studiu

⁷⁶ Srov. Poradna pro občanství, občanská a lidská práva. *Rovné odměňování žen a mužů ve srovnávací perspektivě* [online]. Dostupné na WWW: < <http://www.diskriminace.cz/dogender/srovnani.phtml>>.

⁷⁷ tamtéž

typicky „mužských“ oborů. Avšak část rozdílu v zůstává důsledkem diskriminace v odměňování a odpovídá za ní zaměstnavatel.⁷⁸

Postavení ženy na trhu práce ovlivňují genderové stereotypy, což dokazuje právě koncentrace žen v oborech spojených s mateřstvím a péčí o druhé a častější koncentrace mužů ve vedoucích funkcích. Diskriminaci na základě genderových stereotypů dokládají výzkumy. V roce 2006 provedli Smetáčková a Pavlík analýzu odměňování žen a mužů v českém školství. Zjistili, že průměrná mzda mužů v této oblasti byla 21 863 Kč, zatímco průměrná mzda žen 16 754 Kč. Důvodem byl jednak vyšší podíl mužů ve vedoucích pozicích (možná diskriminace v zacházení – tzv. „skleněný výťah“) a také vliv genderových stereotypů na stanovení platu a prémie (diskriminace v odměňování). Z rozhovorů s řediteli škol vyplynulo, že někteří v případě přidělování přesčasů vědomě zvýhodňovali muže, protože měli zakořeněnou představu muže jako živitele rodiny. Jako důvody uváděli např: „...*mají rodinu a přece jenom si myslím, že by muž měl nějaký výdělek do rodiny přinést... je to vyloženě důvod tradice...*“⁷⁹

2.2.4 Ženy ve vedoucích funkcích

Přestože zaměstnanost českých žen patří v Evropě k nejvyšším a ženy tvoří v České republice polovinu pracujících, na řídicích pozicích pracuje pouze necelá třetina všech zaměstnaných žen. Na nejvyšších pozicích pracují pouze 4% žen. Z populace pracujících mužů se jich na nejvyšších pozicích ocitá 8%.⁸⁰

Segregace trhu práce podle pohlaví se odráží i na vedoucích funkcích mužů a žen. Řediteli průmyslových a stavebních podniků jsou zpravidla muži, zatímco ředitelkami hotelů a různých podniků poskytujících služby se stávají spíše ženy. Účast žen na řízení podniku dosahuje ve službách 2/3, zatímco ve výrobních

⁷⁸ Srov. Havelková, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*.

⁷⁹ Havelková, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 24.

⁸⁰ Srov. Dudová, R. et al. *Gender v managementu*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.vupsv.cz/>>.

odvětví 2/5 a v managementu přibližně 1/3.⁸¹ V letech 2000 – 2004 můžeme vidět stoupající počet žen v účasti na řízení podniků, což ukazuje tabulka č. 5

Tabulka č. 5

Podíl žen na řízení v podnikatelské sféře v letech 2000 – 2004 v %

Úroveň řízení	2000	2004
I. řídicí úroveň – vedoucí organizace	47,06	41,73
II. řídicí úroveň – náměstci	18,6	27,75
III. řídicí úroveň – vedoucí útvarů	27,17	34,93

Zdroj: Vlach, J. *Šetření výdělkové nerovnosti žen a mužů v managementu*; 2005.

Ve vedoucích pozicích se můžeme setkat také s nerovností v odměňování, přičemž rozdíl v odměnách stoupá s vyšším stupněm řízení a souvisí také s podílem žen v podniku či odvětví. Také v tabulce č. 4 v příloze II můžeme jasně vidět, že na řídicích pozicích je rozdíl průměrného platu mezi pohlavími vyšší než v jakýchkoliv jiných funkcích. Rozdílnost výdělků ovlivňuje mnoho faktorů, jak můžeme vidět v tabulce č. 6.⁸²

Tabulka č. 6

Podíl žen a podíl výdělků žen ku výdělku mužů v managementu v podnikatelské sféře v roce 2000

Muži a ženy	Počet osob	Podíl žen	Hodinový výdělek mužů	Hodinový výdělek žen
Celkem	39 862	32%	244	136
<i>Podle velikosti firmy</i>				
Malá	7 634	28%	210	136
Střední	13 041	34%	110	110
Velká	19 187	32%	266	155
<i>Podle úrovně řízení</i>				
První	6 670	58%	192	99
Druhá	3 204	19%	345	208
Třetí	24 854	29%	223	148
<i>Podle podílu žen ve firmě</i>				
Nízký	15 998	13%	234	169
Střední	10 530	22%	269	190
Vysoký	13 334	62%	234	113

Zdroj: Stupnytskyy, O. *Struktura rozdílů ve výdělcích mužů a žen v managementu*; 2005.

⁸¹ Srov. Stupnytskyy, O. *Struktura rozdílů ve výdělcích mužů a žen v managementu* [online].

Dostupné na WWW: <<http://www.vupsv.cz/>>.

⁸² tamtéž

V podnikatelské sféře je nejvyšší rozdíl ve výdělcích mezi muži a ženami na první úrovni řízení, kde výdělky žen nedosahují ani poloviny výdělku mužů. Oproti tomu třetí úroveň řízení má nejnižší výdělkový rozdíl. Výdělky žen zde dosahují 60% výdělku mužů. Také platí, že v odvětvích s vyšší koncentrací žen dosahuje hodinový výdělek manažerů jen 70% průměrného výdělku v managementu. Je zajímavé, že ve firmách s nízkým podílem žen jsou nejnižší rozdíly ve výdělcích mezi pohlavími. Je možné to vysvětlit segregací odvětví. V zaměstnáních, kde dominují především muži dosahují rozdíly ve výdělcích 25%, zatímco v odvětvích typických pro ženy jsou rozdíly kolem 40%. Existují procenta v platových rozdílech, která se nedají objektivně vysvětlit, což ukazuje na případnou diskriminaci.⁸³

Jako hlavní problém, který brání ženám ve větší účasti na vedoucích pozicích podniku, se jeví soukromá sféra života. V úloze této sféry tkví též hlavní rozdíl mezi pohlavími. Pro obě pohlaví je velmi motivující podpora jejich partnera. Pro muže to znamená spokojený chod domácnosti a pečující manželku. Rodina je pro něj bezpečný přístav, kam si odchází od zaměstnání odpočinout. Pro ženy – manažerky – je důležité mít partnera, se kterým mohou o práci hovořit a který jim pomůže s chodem domácnosti, čímž jim umožní budování kariéry. Hlavní překážkou manažerské kariéry žen jsou potíže s harmonizací práce a rodinných povinností. Ženy mohou volit podle svých životních priorit, nebo se snažit kombinovat obojí. Tato volba však není často svobodná, mnohé záleží na podmínkách a okolnostech. Překážkou pro ženu může být jak nevstřícnost zaměstnavatele, tak i společenský tlak odsuzující ženu, která se naplno nevěnuje dítěti. Muži také řeší otázku sladování práce a rodiny, ale jejich přání jsou odlišná. Kvůli rodině se snaží omezit intenzitu práce, odmítají perspektivní nabídky a chtějí si zachovat volné víkendy, které věnují rodině. Ženy na vedoucích pozicích často chápou jako svou povinnost podporovat partnera a věnovat se rodině, což může být ovšem handicap v jejich vlastní kariéře.⁸⁴

⁸³ Srov. Stupnytsky, O. Struktura rozdílů ve výdělcích mužů a žen v managementu [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.vuspv.cz/>>.

⁸⁴ Srov. Dudová, R. et al. *Gender v managementu*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.vuspv.cz/>>.

Důležitým faktem, který znevýhodňuje ženy v přístupu k vedoucím funkcím je především přerušení kariéry narozením dětí a odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Přerušení kariéry pro ženu znamená možné přerazení na méně odpovědné místo, mnohdy úplný odchod z organizace. Dlouhá mateřská dovolená znamená ztrátu praxe i kvalifikace a přerušení kontaktu s pracovištěm.⁸⁵ Možnostem harmonizace rodiny a domácnosti se věnuje kapitola 3.3.2.

2.3 Žena v domácnosti

Základní rozdělení rolí v rodině a v domácnosti má v evropské společnosti dlouhou tradici. Hlavní slovo zde měl dlouhá léta otec, byl živitelem rodiny a žena se starala o domácnost.⁸⁶ Rozdělení rolí a povinností v dnešní rodině s malými dětmi je patrná z tabulky č. 7.

Tabulka č. 7

Dělení rolí v rodině při vykonávání vybraných činností v %

Činnost	Vždy žena	Obvykle žena	Oba zhruba stejně	Obvykle muž	Vždy muž
Dělá běžné domácí práce (vaření, úklid aj.)	40,3	46,6	12,9	0,1	0,1
Zajišťuje běžné nákupy	25,7	42,4	29,3	2,2	0,4
Provádí běžnou údržbu v domácnosti, opravy	3,6	5,3	18,7	53,2	19,2
Zařizuje úřední záležitosti	17,1	24,1	29,5	15,7	3,6
Rozhoduje o způsobu trávení víkendů, dovolené	4,4	8,2	82,1	4,2	1,1
Rozhoduje o běžném hospodaření s penězi	7,1	15,1	70,9	5,6	1,3
Zabezpečuje péči o děti	27,3	44,4	28,1	0,1	0,1
Pomáhá dětem s přípravou do školy	26,9	41,2	29,2	2,7	0,0
Věnuje se dětem v jejich volném čase	7,2	28,7	62,8	1,3	0,0

Zdroj: VÚPSV. KUCHAROVÁ, V. et al. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*; 2006.

⁸⁴ Srov. Dudová, R. et al. *Gender v managementu*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.vupsv.cz/>>.

⁸⁵ Srov. Formánková, L., Rytířová, K. *Abc feminizmu*.

⁸⁶ Srov. Vodáková, A., Vodáková, O. *Rod ženský*.

Způsob rozdělení rolí v rodině významně ovlivňuje možnosti rodičů sladit profesní a rodinnou sféru. Tradiční rozdělení rolí je založeno na principu komplementarity, kdy žena se více věnuje rodině a dává jí přednost před prací, zatímco muž se více než žena věnuje práci, často i na úkor rodiny.⁸⁷

Tradiční schéma rozdělení rolí v rodině, kdy muž má být živitelem rodiny a žena se „na oplátku“ stará o děti a domácnost, je pro mnoho lidí stále přijatelná, přestože v realitě se v čisté podobě téměř nevyskytuje, vyjma několika málo let, kdy je žena na mateřské a rodičovské dovolené. Proč se tedy lidé stále přiklánějí k tomuto, z feministického hlediska výrazně asymetrickému, rozdělení rolí v rodině?⁸⁸

V dnešní době není muž jediným, mnohdy ani hlavním živitelem rodiny. V českých domácnostech ženin příjem nemívá charakter doplňkového příjmu, ale je často nutným příjmem k udržení životní úrovně. Muži tedy ubylo z povinnosti zabezpečit rodinu. Pokud si položíme otázku, zda muž přebírá „na oplátku“ něco z ženinych povinností, můžeme odpovědět, že pokud se jedná o domácí práce, pak spíše nikoli. Muži sice také vykonávají „mužské práce“, jako různé opravy a práci na zahradě, ale ty se nedají rozsahem a četností srovnávat s tzv. „ženskými pracemi“.⁸⁹ Je tedy častým jevem, že žena poté, kdy se vrátí z placeného zaměstnání, stává se další neplacená práce náplní jejího volného času. Muži sice také s domácími pracemi pomáhají, ale mají stále více volného času na své koníčky než ženy.⁹⁰ I když podílení se na domácích pracích ze strany mužů vzrůstá, přesto se nedá jejich podíl srovnat s prací ženy. Častěji v domácnosti pomáhají muži z města než z venkova, mladší muži oproti starším a muži vzdělanější ve srovnání s muži s nižším vzděláním.⁹¹

Lepší situace je v rodinách ve sféře rozhodování. Ve většině rodin rozhodují muž a žen společně. O běžných provozních záležitostech dnes rozhodují nejčastěji ženy, které mají na starost běžné hospodaření s penězi.⁹²

⁸⁷ Srov. Sokačová, L. *Kariéra – rodina – rovné příležitosti*.

⁸⁸ Srov. Vodáková, A., Vodáková, O. *Rod ženský*.

⁸⁹ tamtéž.

⁹⁰ Srov. Frank, P.; Plesková, K.; Bosáková, M. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*.

⁹¹ Srov. Vodáková, A., Vodáková, O. *Rod ženský*.

⁹² tamtéž

Co se týká rodičovství, je zřejmé že ženy se svým dětem se stále věnují daleko více než muži. Je to dáno i tím, že matky jsou se svými dětmi na rodičovské dovolené, kdežto otců na rodičovské dovolené přibývá jen pozvolna. Přesto se současná generace otců věnuje svým dětem více, než se jim věnovala generace jejich otců. Obvykle se starají o náplň volného času dítěte, hrají si s ním, sportují. Matky bývají označovány ve vývoji dítěte jako „důležitější“ rodič a sami sebe tak často vnímají. Proto často brání své pozice i svou nezastupitelnost při výchově dětí, se jí nechtějí vzdát. Předpokládají to, že muž by nebyl schopen se o dítě sám postarat, a tak mu často vše připraví, pokud se má muž o dítě postarat sám. Přesto by mnozí muži byli schopní se o dítě i domácnost postarat.⁹³

Ukazuje se, že genderové vztahy v české rodině jsou výrazně asymetrické. Avšak situace je komplikovanější. Pokud muži chtějí více pomáhat v domácnosti, nebo se starat o děti, nejsou s tím ženy vždy spokojeny. Cítí se být ohroženy a brání pak svou roli a dominanci v rodině.⁹⁴

Neexistuje jednotný názor na to, jak má být vytvořena rovnováha v novém genderovém uspořádání. Zda mají mít muž a žena stejné a zástupné role, nebo má jít spíše o vhodné a vyvážené doplňování se. Nejspíš není možné je realizovat zcela beze zbytku. V běžném každodenním životě půjde asi o kombinaci obou přístupů, vždy jde však o to, aby byly vklady obou rovnocenné, nebo aby byly jako rovnocenné vnímány. Realizace takového partnerství předpokládá změnu pohledu na stávající uspořádání rolí, oproštění se od stereotypů a změnu očekávání partnerů. Je třeba také změna institucionálního rámce. Legislativní změny se mohou realizovat téměř okamžitě a mnohé se již dějí, např. střídavá péče dětí po rozvodu ve prospěch otců. Změny chování v genderovém uspořádání vztahů se dějí jen velmi pomalu. Zásadní změnu můžeme očekávat od nastupující generace, zvláště od její nejvzdělanější části.⁹⁵

⁹³ Srov. Vodáková, A., Vodáková, O. *Rod ženský*.

⁹⁴ tamtéž

⁹⁵ tamtéž

3 Rovné příležitosti pro muže a ženy

Rovnost je jedním ze základních stavebních kamenů moderní demokratické společnosti, a je úzce propojena s problematikou ochrany před diskriminací. Princip rovných příležitostí mužů a žen, resp. princip rovného zacházení s muži a ženami je uplatňován v legislativě zemí Evropské unie. Evropská unie, i další mezinárodní společnosti, si kladou za cíl odstranit existující nerovnosti a podporovat rovné zacházení s muži a ženami.⁹⁶ K naplnění principu rovných příležitostí je třeba absence překážek bránících občanům na základně jejich příslušnosti k pohlaví v účasti na ekonomice, na politickém rozhodování a také na systému sociálního zabezpečení.⁹⁷ *Rovnost příležitostí pro muže a ženy je stavem, kdy obě pohlaví mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a stejným způsobem využívat příležitosti.*⁹⁸

Rovné zacházení je zajišťováno přijetím opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací. Rovné zacházení s muži a ženami je stav, v němž neexistuje diskriminace z důvodu pohlaví. Zásada rovného zacházení se vztahuje především na oblast pracovních vztahů. Preference pojmu „rovné zacházení“ oproti slovnímu spojení „stejně zacházení“ plyne z respektu k biologickým a fyzickým odlišnostem obou pohlaví. Díky odlišnosti pohlaví existuje specifická ochrana žen v pracovních vztazích z důvodu těhotenství a mateřství.⁹⁹

3.1 Právní úprava rovných příležitostí pro muže a ženy

Rovné příležitosti jsou součástí mezinárodního i českého práva. Mezi důležité mezinárodní úmluvy patří dokumenty OSN, a to především Všeobecná deklarace

⁹⁶ Srov. MPSV. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání* [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=955>>.

⁹⁷ Srov. Matoušek, O. *Slovník sociální práce*

⁹⁸ Srov. TRNKOVÁ, J. *Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem* [online]. Dostupné na WWW: <http://www.feminismus.cz/download/rovne_prilezitosti_spolecenska_odpovednost_firem.pdf>.

⁹⁹ Srov. MPSV. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání* [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=955>>.

lidských práv, kde jsou zakotvena základní sociální práva. Zákaz diskriminace a práva žen pak upravuje Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.¹⁰⁰

Vytvářením rovných příležitostí pro muže a ženy se naplňují také práva deklarovaná ve Smlouvě o založení Evropského společenství, stanovená směrnicemi Evropského společenství, které dále rozpracovávají právní řády členských států. Povinností vyplývající z členství v Evropské unii je přijímání antidiskriminační legislativy.¹⁰¹ Základní dokumenty Evropské unie tedy jsou dále podpořeny více než třinácti směrnicemi, které rovněž upravují rovné zacházení.¹⁰² Nejnovější normou je Směrnice 2006/54, která přepracovává a zpřehledňuje dosavadní směrnice o rovných příležitostech pro muže a ženy v oblasti zaměstnání. Tato směrnice k 15. srpnu 2009 nahradí původní směrnice.¹⁰³

V české legislativě jsou rovné příležitosti zakotveny v Listině základních práv a svobod, v Ústavě České republiky, dále v Zákoníku práce, Zákoně o zaměstnanosti, Zákoně o mzdě a Zákoně o platu. Zaměstnavatel se jejich porušováním vystavuje riziku soudních sporů a sankcí od úřadů práce a inspektorátů práce.¹⁰⁴

Se vstupem České republiky do Evropské unie je do českého práva postupně včleňována řada směrnic Evropské unie formou novel Zákoníku práce. Směrnice Evropské unie stanoví obecně cíle, které musí členské státy provést v určité lhůtě. Nový Zákoník práce, který je účinný od 1. ledna 2007 odkazuje na definice a právní prostředky ochrany před diskriminací na zvláštní právní předpis – antidiskriminační zákon. Avšak ten nebyl dosud přijat. Kvůli nepřijetí antidiskriminačního zákona chybí v českém právu řada definic a úprava právních prostředků ochrany před diskriminací. V diskriminačním sporu by se české správní orgány či soudy musely řídit antidiskriminačními normami Evropské unie.

¹⁰⁰ Srov. Fialová, E.; Spoustová, I.; Havelková, B. *Diskriminace a právo* [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=294>>.

¹⁰¹ Srov. MPSV. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání* [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=955>>.

¹⁰² Srov. Trnková, J. *Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem* [online]. Dostupné na WWW: <http://www.feminismus.cz/download/rovne_prilezitosti_spolecenska_odpovednost_firem.pdf>.

¹⁰³ tamtéž

¹⁰⁴ tamtéž

Směrnice sice obsahují zákaz diskriminace v odměňování, ale ne zákaz diskriminace v zacházení. Oběť diskriminace v zacházení se tedy může domoci pouze práv garantovaných českými normami.¹⁰⁵

Antidiskriminační normy jsou v České republice přijímány a často vysvětlovány pouze jako povinnosti plynoucí z členství v Evropské unii. Protože antidiskriminační úprava nebyla přijata na základě celospolečenské diskuse a poptávky, ale jako součást plnění závazků vůči Evropské unii, je vnímána často jako cizorodá a nepotřebná. Avšak je důležité říci, že stát má dodržovat ústavně zaručená základní práva. Ustanovení Ústavy nepůsobí přímo na soukromé osoby, je jimi vázán stát. A proto je třeba k zajištění jejich dodržování i mezi soukromými osobami stanovení zákonodárství. Mimo jiné má antidiskriminační zákonodárství pozitivní dopady na společnost, ženy i zaměstnavatele.¹⁰⁶

Schválený návrh antidiskriminačního zákona postoupila Poslanecká sněmovna Senátu 31. března 2008. Senát je povinen návrh projednat do 30 dnů a zařadil projednávání antidiskriminačního návrhu na schůzi, která začne 23. dubna 2008.¹⁰⁷

3.2 Uplatňování nároků v případě diskriminace

Pokud se zabýváme aplikováním zásady rovného odměňování, je třeba, aby zaměstnancům byla dostupná jednoznačná a závazná pravidla odměňování, jaká zaměstnavatel používá. Avšak zaměstnavatelé v soukromém sektoru nemají povinnost takováto pravidla vypracovat, ani zveřejnit. Mohou smluvit mzdu individuálně a zaměstnanci často nemají možnost zjistit, jaká pravidla odměňování zaměstnavatel používá. Ovšem existují dobré důvody pro zpracování takovýchto pravidel. Zaměstnavatel by měl dokumentovat svá rozhodnutí týkající se odměňování zaměstnanců, aby mohl později u soudu prokázat, že nedošlo k diskriminaci.¹⁰⁸

¹⁰⁵ Srov. Havelková, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*.

¹⁰⁶ tamtéž

¹⁰⁷ Srov. Poradna pro občanství, občanská a lidská práva. *Antidiskriminační zákon v senátu* [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.diskriminace.cz/do-uvod/>>.

¹⁰⁸ Srov. Havelková, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*.

Pokud dojde v pracovněprávních vztazích k porušení rovného zacházení a zákazu diskriminace, měl by se zaměstnanec nejprve domáhat ochrany u svého zaměstnavatele a poté má možnost se obrátit na odborovou organizaci. Dále může podat stížnost na příslušný úřad nebo inspektorát práce, nebo podat žalobu k soudu.¹⁰⁹ Dojde-li k porušení povinnosti rovného zacházení, s osobami uplatňujícími právo na zaměstnání, řeší toto jednání úřady práce podle zákona o zaměstnanosti jako přestupek. Zaměstnavateli je možno uložit pokutu až 1 000 000 Kč. Diskriminaci v odměňování řeší inspektoráty práce podle zákona 251/2005 Sb., o inspekci práce. Za tento přestupek mohou uložit pokutu až 400 000 Kč. V roční zprávě inspektorátu práce je uvedeno, že inspektoráty se s diskriminací v odměňování setkávají, ale nedaří se jim tyto delikty prokazovat. Důvodem je strach zaměstnanců ze ztráty zaměstnání a nedostatek důkazů.¹¹⁰

Ačkoli diskriminace na základě pohlaví v České republice prokazatelně existuje, ženy zpravidla neřeší toto jednání soudní cestou. Pokud žena proti diskriminačnímu jednání vystoupí, hrozí jí od zaměstnavatele odvetná opatření. Dále má ztížený přístup k novému zaměstnání a může jí případně zatížit společenské stigma. Pokud se žena přece jen rozhodne podat žalobu, je vhodné před tím podat podnět inspektorátu práce, aby provedl u zaměstnavatele kontrolu. Pokud bude inspektorát úspěšný, žalobu již podávat nemusí, případně může mít prospěch z toho, že jednání zaměstnavatele bylo zdokumentováno. Zaměstnankyně se může nechat zastoupit advokátem nebo nevládní organizací. Při přípravě obžaloby by měla zaměstnankyně začít shromažďovat důkazy o diskriminaci. Vrchní soud v Praze potvrdil možnost použití audionahrávek rozhovorů jako důkazu.¹¹¹

Před soudem je postavení diskriminovaného zaměstnance zvýhodněno na základě obráceného důkazního břemene, tzn. že zaměstnavatel musí prokazovat, že se diskriminačního jednání nedopustil. Pokud je diskriminace prokázána, má zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly

¹⁰⁹ Srov. Fialová, E.; Spoustová, I.; Havelková, B. *Diskriminace a právo* [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=294>>.

¹¹⁰ Srov. Havelková, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*.

¹¹¹ tamtéž

odstraněny následky diskriminace a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění (např. omluva). Pokud by tato náprava byla nedostatečná, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.¹¹² Směrnice EU nestanovují zvláštní sankci za diskriminační jednání, ale ponechávají řešení na členských státech. Nicméně kompenzace musí být přiměřená újmě.¹¹³

3.3 Možnosti odstraňování nerovného postavení mužů a žen

Pro zlepšení postavení žen ve společnosti je třeba uplatňovat komplexně princip rovného zacházení. Evropská unie zaznamenala pět oblastí, ve kterých je třeba bojovat za lepší postavení žen, a snaží se díky nim dosahovat rovnosti. Cílem je především plná integrace žen do ekonomického života, a to například sladováním rodinného a profesního života, snižováním segregace trhu práce aj. Dále je třeba zajištění plné účasti žen na rozhodovacích procesech ve společnosti, plný přístup k sociálním právům, zajištění rovnosti v občanském životě (informovanost žen o jejich právech, boj proti násilí na ženách aj.) a posledním bodem je změna genderových rolí a stereotypů.¹¹⁴

Tato komplexní politika rovnosti má také účinek na rozdíly v odměňování. Výzkumy ukazují, že díky uplatňování tohoto přístupu se výše výdělků žen více přibližuje výši výdělků mužů. Vláda by pomocí aktivní politiky rovných příležitostí měla v budoucnu směřovat k několika dalším opatřením, která posílí rovnost mužů a žen. Důležitá by měla být podpora mužů v odchodu na rodičovskou dovolenou, zavedení otcovské dovolené, posílení rekvalifikačních programů pro zaměstnance a zaměstnankyně vracející se po mateřské a rodičovské dovolené na trh práce, dále podpora žen při studiu „typicky mužských“ oborů a důsledné používání metody gender mainstreamingu.¹¹⁵

¹¹² Srov. Fialová, E.; Spoustová, I.; Havelková, B. *Diskriminace a právo* [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=294>>.

¹¹³ Srov. Havelková, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*.

¹¹⁴ tamtéž

¹¹⁵ tamtéž

3.3.1 Překonávání genderových stereotypů pomocí výchovy

Nerovné postavení mužů a žen ve společnosti způsobují v první řadě genderové stereotypy, které jsou založeny na tradiční, dnes již nevyhovující a neopodstatněné představě o „správné“ roli muže či ženy. Tyto zjednodušené soudy jsou překážkou individuálního rozvoje lidské osobnosti, protože tlačí člověka k jisté konformitě.¹¹⁶

Ve výchově by mělo být již od narození dítěte prioritou to, že není především mužem nebo ženou, ale individuální osobností. Děti bychom měli vychovávat a soudit podle jejich schopností a zásluh. Je třeba jim vštěpovat myšlenku, že odlišnost pohlaví nemá určovat to čím nebo kým se jednou mohou stát.¹¹⁷

Pokud chceme genderové stereotypy postupně překonávat, musíme zpochybňovat jejich objektivitu a také se pokusit změnit jejich používání v rodině i v práci. V rodinné sféře může mnohemu napomoci výchova, avšak v pracovní oblasti je potřeba podpora a vstřícnost zaměstnavatele.¹¹⁸

3.3.2 Harmonizace rodiny a zaměstnání

Hlavní překážkou v uplatnění žen na trhu práce je problém kombinace zaměstnání a rodinných povinností. Díky současnému nastavení genderových stereotypů a tradičnímu chápání role ženy v domácnosti jsou tyto dvě oblasti v životě ženy v neustálém konfliktu. Žena je v dnešní společnosti stavěna před nutnost volby buď práce nebo rodiny. Současné podmínky trhu práce ženám znesnadňují se realizovat v práci a zároveň se plně věnovat rodině.¹¹⁹ Požadavky trhu práce a požadavky partnerského a rodinného života jsou velice protichůdné. Pracovní trh od člověka vyžaduje aby byl ničím nevázaný, soutěživý, individualistický a organizoval svůj život podle zaměstnání a ne podle svých soukromých závazků. Nicméně tradiční rodinný model se zakládal na soužití dvou

¹¹⁶ Srov. Křížková, A.; Pavlica, K. *Management genderových vztahů*.

¹¹⁷ tamtéž

¹¹⁸ tamtéž

¹¹⁹ tamtéž

osob, z nichž jedna (zpravidla muž) podřizuje svůj život práci a druhá (zpravidla žena) domácnosti a rodině. V současnosti hledají uplatnění na trhu práce obě pohlaví a od žen se stále částečně požaduje, aby svou kariéru podřídily rodině. Když se stane, že oba partneři kladou na první místo zaměstnání, je spokojený partnerský a rodinný život obtížný. Požadavky trhu práce a rodiny se tak nevyhnutelně střetávají.¹²⁰

Ženám je sice navenek přiznána rovnoprávnost, ale většina mužů zůstává stále přesvědčena, že rovnost pohlaví je slučitelná s dosavadním modelem rozdělení práce, kdy žena má na starosti mnohem více povinností v domácnosti a za tuto práci není placená (viz tabulka č. 8 v příloze III, která ukazuje, kolik % času věnují muži a ženy zaměstnání a domácnosti). Plné zrovnoprávnění žen by pro muže znamenalo případnou rezignaci na pracovní kariéru a více práce v domácnosti. Ženám tato situace stále častěji nevyhovuje, protože muži nejsou často v praxi schopni změnit své rodinné a partnerské chování. Je důležité dodat, že tato situace není ani pro muže zcela výhodná. Muž se musí zcela podřítit požadavkům zaměstnavatele, protože jeho prioritou je uživit rodinu.¹²¹

Podle některých teorií jsou zaměstnání a rodinný život naprosto neslučitelné oblasti a záleží na samotném jedinci, jakou sféru života si zvolí jako svou prioritu. Jiné teorie říkají, že tyto sféry jsou sice konfliktní, ale slučitelné díky jistým opatřením a kompromisům.¹²²

Možnosti, jak efektivně kombinovat zaměstnání a rodinu nabízí například flexibilní formy zaměstnání. Nejběžnější formou je práce na zkrácený úvazek, nejčastěji jde o tzv. poloviční úvazek na 4 nebo 6 hodin denně. Je také možné sjednat pracovní dobu v týdenních cyklech, kdy je stanovena týdenní pracovní doba, obvykle na 20 hodin. V České republice stále pracuje velice nízký počet osob na zkrácený pracovní úvazek, uvádí se přibližně 8,5% žen a 2% mužů.

¹²⁰ Srov. Dudová, R. et al. *Gender v managementu*. [online]. Dostupné na WWW: <http://www.vupsv.cz/>.

¹²¹ tamtéž

¹²² tamtéž

Z výzkumů ale vyplývá, že zájem o zkrácený úvazek je vyšší a odpovídá průměru v zemích Evropské unie (přibližně 30% pracujících).¹²³

Formou zaměstnání, která umožňuje lépe kombinovat pracovní a rodinný život je také pružná pracovní doba, kdy zaměstnanci mají určitý vliv na to, jakou dobu budou trávit v zaměstnání, což umožňuje přizpůsobit výkon zaměstnání soukromým potřebám. Sdílení pracovního místa je další formou zaměstnání umožňující harmonizaci rodiny a práce. Jedno pracovní místo je v tomto případě rozděleno mezi dva pracovníky. U nás není tato forma práce zatím ve větším počtu nabízena. Další formou přicházející v úvahu je práce doma, u nás se pomalu rozvíjí práce doma s PC. Současným trendem je především pružná pracovní doba v kombinaci s prací doma.¹²⁴

Flexibilní formy zaměstnání umožňují lépe kombinovat rodinný a pracovní život, ale zavedením flexibility genderové nerovnosti nezmizí. V České republice dochází ke změnám pracovních úvazků směrem k flexibilitě velmi pomalu a zpravidla na méně placených pracovních pozicích. Tyto formy zaměstnání předpokládají větší angažovanost v rodině a postavení žen na trhu práce se tím dále oslabuje a ani mužům tato situace neumožňuje větší podíl na rodinném životě.¹²⁵

Zaměstnavatel může vyjít vstříc zaměstnancům také pomocí zajišťování hlídání pro jejich děti. Může finančně přispívat na jesle nebo mateřskou školku, která zajistí zaměstnancům během pracovní doby hlídání dětí. Další formou jsou školky, jesle nebo dětské koutky přímo na pracovišti.¹²⁶ Způsob a míru podpory harmonizace rodiny a práce ze strany zaměstnavatele můžeme vidět v tabulce č. 9 v příloze IV.

Možností, jak úspěšně zvládat zaměstnání spolu s domácností a péčí o děti, je najímání placených služeb v domácnosti. Česká společnost je v tomto poměrně

¹²³ Srov. Křížková, A.; Pavlica, K. *Management genderových vztahů*.

¹²⁴ tamtéž

¹²⁵ tamtéž

¹²⁶ Srov. Trnková, J. *Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem* [online]. Dostupné na WWW: <http://www.feminismus.cz/download/rovne_prilezitosti_spolecenska_odpovednost_firem.pdf>.

konzervativní, a raději se spoléhá na pomoc rodiny, nejčastěji babiček. Toto zázemí je důležitou podmínkou v budování úspěšné kariéry.¹²⁷

Harmonizace práce a zaměstnání umožňuje také stát pomocí rodičovské dovolené. Protože je třeba se dětem v nejranějším věku intenzivně věnovat, je rodiči pomocí rodičovské dovolené umožněno přerušit na čas zaměstnání, zatímco jeho zaměstnavatel má po ukončení této doby povinnost zaměstnat ho na stejné nebo podobné pracovní pozici. Pro lepší sladování rodinného a pracovního života je důležité zrovnoprávnění mužů v možnosti využívat rodičovskou dovolenou, ke kterému v České republice došlo v roce 2001. Pokud rodičovskou dovolenou využívají pouze matky, vede to k jejich znevýhodnění na pracovním trhu. Rozdělení povinností mezi oba rodiče je při současné vysoké zaměstnanosti žen velice žádoucí. Pro muže tato skutečnost má výhodu v tom, že si již v raném věku vytvoří velmi úzký vztah k dítěti. V případě, že si rodiče udrží rovnocenné rozdělení rolí v péči o dítě, mohou se vzájemně zastoupit a zvýší se jejich možnost vzájemné koordinace pracovních a rodinných záležitostí a budou flexibilnější. Důsledky využívání rodičovské dovolené otci jsou bezesporu pozitivní. Vedou k harmonizaci rodiny a zaměstnání a ke zvyšování rovnosti a ekonomické nezávislosti žen.¹²⁸

3.3.3 Uplatňování rovných příležitostí – gender mainstreaming

Jednou z nejúčinnějších metod k odstraňování nerovnosti mezi pohlavími je gender mainstreaming. Vláda České republiky uznala tuto metodu jako nástroj politiky rovných příležitostí mužů a žen. Tato metoda usiluje o to, aby se do všech oblastí organizace či společnosti promítla snaha o dosažení rovnosti žen a mužů.¹²⁹ Znamená integraci priorit a potřeb žen a mužů do všech organizačních postupů a opatření, bere v úvahu možné genderové důsledky veškerých

¹²⁷ Srov. Dudová, R. et al. *Gender v managementu*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.vupsv.cz/>>.

¹²⁸ Srov. Nešporová, O. *Harmonizace rodiny a zaměstnání*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.vupsv.cz/>>.

¹²⁹ Srov. MPSV. *Gender mainstreaming*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/940>>.

rozhodnutí a změn již při jejich plánování. Přihlíží k biologickým odlišnostem i k rozdílným společenským podmínkám žen a mužů a zároveň se snaží vyhnout stereotypům a zjednodušujícímu pohledu na mužskou a ženskou roli.¹³⁰

Metody genderového mainstreamingu jsou různé a vzájemně příbuzné. Důležitým východiskem jsou především statistiky, které jsou členěny podle pohlaví. Jsou zdrojem informací o stavu společnosti a o oblastech rovnosti a nerovnosti.¹³¹

Další metodou je vyhodnocení genderových dopadů. Jde o preventivní metodu, která má za cíl odhadnout, jaké důsledky budou mít určitá rozhodnutí na rovnost žen a mužů. Předpokladem je právě použití statistik, které umožňují odhadnout jaká oblast je zatížena generovými nerovnostmi a jaké jsou příčiny toho stavu. Na základě toho pak mohou být stanovena opatření, která zabrání další nerovnosti a pomohou nerovnost postupně odstraňovat.¹³²

Další metodou genderového mainstreamingu je metoda 3Z. Slouží k shromažďování informací o postavení žen mužů a žen v organizaci.

3Z znamenají:

- zastoupení – kolik žen a mužů se v určité oblasti, pracovní pozici vyskytuje,
- zdroje – jak jsou rozděleny zdroje organizace mezi ženy a muže (např. finance, prostor, rozvoj, technika aj.),
- závěry – shrnují zastoupení a zdroje a hledají příčiny rozdílů.¹³³

Zodpovědnost za používání gender mainstreamingu v organizaci leží především na vedení, které musí poskytnout finanční, personální a organizační podmínky. Pomocí školení by se pak gender mainstreaming měl dotknout každé osoby v organizaci, a to žen i mužů. Každá osoba v organizaci se musí cítit tomuto principu zavázána.¹³⁴ Velice dobrým příkladem je firma Siemens, která má

¹³⁰ Srov. Křížková, A.; Pavlica, K. *Management genderových vztahů*.

¹³¹ tamtéž

¹³² tamtéž

¹³³ tamtéž

¹³⁴ Srov. MPSV. *Gender mainstreaming*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/940>>.

celkový podíl zaměstnaných žen 28% ale na řídicích pozicích je to pouze 8,6%. Hlavním důvodem není diskriminace, ale extrémně nízký počet absolventek ve vědě, a proto firma podporuje mladé ženy již během jejich studia. Pomáhá také zaměstnankyním i zaměstnancům harmonizovat jejich pracovní a rodinnou sféru. Zaměstnanci mají možnosti flexibilní pracovní doby, práce z domova i možnost profesionální péče o děti. Zaměstnanci firmy jsou také podporováni v kontaktu s firmou během rodičovské dovolené.¹³⁵

¹³⁵ Srov. Křížková, A.; Pavlica, K. *Management genderových vztahů*.

ZÁVĚR

Cílem práce bylo naplnit téma postavení žen ve společnosti se zaměřením na jejich znevýhodněné postavení v různých oblastech života. Chtěla jsem zjistit, v jaké míře a v jakých oblastech jsou ženy diskriminovány a jaké jsou příčiny diskriminace a možnosti jejího odstranění.

Práce se nejprve zabývá historií postavení žen v Evropě a tak nastiňuje z jakého společenského prostředí se vyvíjelo současné postavení žen. Žena byla v historii vždy chápána především jako matka a hospodyně, která je podřízena svému muži. Neměla přístup ke vzdělání a k finančnímu zabezpečení – to vše bylo doménou mužů. Právě proto emancipace žen začíná v době, kdy se ženám dostává vzdělání a přístup k zaměstnání. Stávají se tak víceméně ekonomicky nezávislé. V prvopočátcích byla ženská práce brána jako druhořadá, protože byla jen krátkým obdobím v životě ženy, dokud si nevydělala na věno a neuzavřela manželství. Domnívám se, že právě tento přístup k ženské práci je v naší kultuře hluboce zakořeněn a jeho důsledky jsou patrné dodnes.

V současné době existují rozmanité feministické proudy, které se zabývají nerovným postavením žen ve společnosti. Významným momentem ve vývoji feminismu bylo hledání původu nerovností mezi muži a ženami přímo v kultuře a ve vytváření psychologické identity. Důsledkem bylo zavedení pojmu gender, což znamená jakési kulturní pohlaví nebo kulturní vymezení mužské a ženské role. Dnes je známo, že genderově stereotypní představy ovlivňují mnoho oblastí lidského života a jsou příčinou nerovností mezi pohlavími, jak ve sféře soukromého, tak i pracovního života. Různé výzkumy dokazují, že genderu se učíme výchovou a socializací již od dětství a vliv na něj má i naše biologická podstata. Důležité je, že genderově nestereotypní výchovou bez předsudků o jednotlivých pohlavích můžeme jedince pozitivně ovlivnit, což je ovšem složitý a dlouhodobý proces, protože člověka ovlivňují nejen rodiče, ale např. i vrstevníci a média.

Důležité oblasti života, ve kterých mají ženy oproti mužům znevýhodněné postavení je zaměstnání a domácnost. Ve sféře zaměstnání to dokazují především

průměrné mzdy, kdy v Čechách ženy vydělávají o 1/3 až 1/4 méně než muži. Tento rozdíl ovšem nemusí jednoznačně ukazovat na diskriminaci. Různé výzkumy dokázali, že příčinou rozdílného platového ohodnocení je také segregace trhu práce. Ženy pracují převážně na místech s méně výhodnými pracovními příležitostmi a s menší prestiží. Jsou také k „typicky ženskému“ povolání směřovány již při studiu. V odvětvích s větší koncentrací žen jsou nižší výdělky. Dalším důvodem platového rozdílu mezi pohlavími je také to, že muži pracují v průměru více hodin než ženy. Přesto jistá procenta platového rozdílu nejsou vysvětlena, což ukazuje na diskriminaci. Největší platové rozdíly mezi muži a ženami panují na vysokých pracovních pozicích, kde dominují spíše muži. Ženy v zaměstnáních pro ně netypických (tedy v oblastech, kde pracují převážně muži a je zde větší možnost kariérního růstu a lepší platové ohodnocení) se často setkávají s diskriminací při postupování v kariéře a narážejí na tzv. „skleněný strop“, který jim nedovolí další postup. V zaměstnání se setkáváme s mnoha formami diskriminace, které zakazuje zákon, a proto je možné se proti nim bránit. Je možné se obrátit se svou stížností u zaměstnavatele, úřadů nebo inspektorátů práce a nebo podáním žaloby k soudu.

Problémem žen při realizaci úspěšnější pracovní kariéry je především starost o domácnost a péče o děti. Muži se na povinnostech v domácnosti podílejí stále méně než ženy, ale míra pomoci z jejich strany se v současnosti zvyšuje. Skloubení těchto povinností se zaměstnáním připisuje česká společnost především ženám. Pro dnešní ženu je harmonizace rodiny a domácnosti náročným životním úkolem a také jakousi volbou. Musí si zvolit prioritu ve svém životě nebo musí mít dobré podmínky k tomu, aby mohla úspěšně zvládat obojí.

Díky předchozím poznatkům se domnívám, že úspěšné sladění pracovní a rodinné sféry je důležitým předpokladem rovnosti mužů a žen. Pro muže již nemůže být omluvou, že jejich hlavním úkolem je ekonomicky zabezpečit rodinu, protože v České republice jsou zpravidla potřebné oba dva příjmy manželů pro udržení dobré životní úrovně. Proto si myslím, že větší podíl mužů na práci v domácnosti by měl být jakousi odměnou ženám, které se dnes společně s muži podílejí na ekonomickém zabezpečení rodiny.

Seznam literatury

Monografické publikace:

BOCKOVÁ, G. *Ženy v evropských dějinách*. Praha: Lidové noviny, 2007. ISBN 978-80-7106-494-7.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Ženy a muži v datech 2005*. Praha, 2005. ISBN 80-250-1092-9.

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

HORSKÁ, P. *Naše prababičky feministky*. Praha: Lidové noviny, 1999. ISBN 80-7106-380-0.

FORMÁNKOVÁ, L.; RYTÍŘOVÁ, K. et al. *Abc feminismu*. Brno: NESEHNUTÍ, 2004. ISBN 80-903228-3-2.

FRANK, P.; PLESKOVÁ, K.; BOSÁKOVÁ, M. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. Brno: NESEHNUTÍ, 2004. ISBN 80-903228-4-0.

JARKOVSKÁ, L. *Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání*. Brno: NESEHNUTÍ, 2005. ISBN 80-903228-6-7.

KŘÍŽKOVÁ, A.; MAŘÍKOVÁ, H.; UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7.

KŘÍŽKOVÁ, A.; PAVLICA, K. *Management generových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-0.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.

NEUMANN, S. K. *Dejiny ženy*. Bratislava: Epoque, 1971.

OAKLEYOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.

RENZETTI, C. M.; CURRAN, D. J. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

ŠTĚPÁNKOVÁ, M. Co je to diskriminace? In *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR*. Praha: Multikulturní centrum, 2006. ISBN 80-239-7825.

UTRIO, K. *Dcery Eviny*. Havlíčkův Brod: Hejkal, 1994. ISBN 80-901646-0-9.

VODÁKOVÁ, A.; VODÁKOVÁ, O. et al. *Rod ženský*. Praha: Slon, 2003. ISBN 80-86429-18-0.

Zákony:

Vyhláška č. 62/1987 Sb., o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen.

Elektronické dokumenty:

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle zaměstnání* [online]. Praha: ČSÚ, 2005. Dostupné na WWW: <http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?cislotab=3109-06-ta01&&kapitola_id=15>.

DUDOVÁ, R. et al. *Gender v managementu*. [online]. Praha: VÚPSV, 2006. [cit. 2008-04-12]. ISBN 80-87007-32-8. Dostupné na WWW: <<http://www.vupsv.cz/>>.

ETTLEROVÁ, S. et al. *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku*. [online]. Praha: VÚPSV, 2006. [cit. 2008-04-12]. ISBN 80-87007-38-7. Dostupné na WWW: <<http://www.vupsv.cz/>>.

FIALOVÁ, E.; SPOUSTOVÁ, I.; HAVELKOVÁ, B. *Diskriminace a právo* [online]. Praha: Gender Studies, 2006 [cit. 2008-04-09]. Dostupné na WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=294>>.

KUCHAŘOVÁ, V. et al. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. [online]. Praha: VÚPSV, 2006. [cit. 2008-04-09]. ISBN 80-87007-18-2. Dostupné na WWW: <<http://www.vupsv.cz/>>.

MPSV. *Gender mainstreaming*. [online]. Praha: MPSV, 2005. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/940>>.

MPSV. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání* [online]. Praha: MPSV, 2005 [cit. 2008-04-11]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=955>>.

NEŠPOROVÁ, O. *Harmonizace rodiny a zaměstnání*. [online]. Praha: VÚPSV, 2005. Dostupné na WWW: <<http://www.vupsv.cz/>>.

PORADNA PRO OBČANSTVÍ, OBČANSKÁ A LIDSKÁ PRÁVA.

Antidiskriminační zákon v senátu [online]. Praha, 2008. [cit. 2008-04-12].

Dostupné na WWW: <<http://www.diskriminace.cz/do-uvod/>>.

PORADNA PRO OBČANSTVÍ, OBČANSKÁ A LIDSKÁ PRÁVA.

Diskriminace v přístupu k zaměstnání z důvodu pohlaví [online]. Praha, 2008 [cit.

2008-04-09]. Dostupné na WWW: <<http://www.diskriminace.cz/dz-pohlavi/>>.

PORADNA PRO OBČANSTVÍ, OBČANSKÁ A LIDSKÁ PRÁVA. *Rovné*

odměňování žen a mužů ve srovnávací perspektivě [online]. Praha, 2008 [cit.

2008-04-09]. Dostupné na WWW: <<http://www.diskriminace.cz/do-gender/srovnani.phtml>>.

SOKAČOVÁ, L. *Kariéra – rodina – rovné příležitosti*. Praha: Gender Studies,

2006. [cit. 2008-04-09]. ISBN 80-86520-12-9. Dostupné na WWW:

<<http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=294>>.

STUPNYTSKYY, O. *Struktura rozdílů ve výdělcích mužů a žen v managementu*

[online]. Praha: VÚPSV, 2005. [cit. 2008-04-09]. ISBN 978-80-87007-58-7.

Dostupné na WWW: <<http://www.vupsv.cz/>>.

TRNKOVÁ, J. *Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem*

[online]. Praha: Gender Studies, 2006. [cit. 2008-04-11] Dostupné na WWW:

<http://www.feminismus.cz/download/rovne_prilezitosti_spolecenska_odpovednost_firem.pdf>.

VLACH, J. *Šetření výdělkové nerovnosti žen a mužů v managementu* [online].

Praha: VÚPSV, 2005. [cit. 2008-04-09]. Dostupné na WWW:

<<http://www.vupsv.cz/>>.

Seznam příloh

Příloha I – Tabulka č. 1 – Zaměstnání s nejvyšším, nejvyrovnanějším a nejnižším podílem žen

Příloha II – Tabulka č. 4 – Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle zaměstnání

Příloha III – Tabulka č. 8 – Rozložení času mužů a žen mezi zaměstnání, domácí práce a děti, ve všední dny a o víkendu, v závislosti na pracovní aktivitě partnerů, úplné rodiny

Příloha IV – Tabulka č. 9 – Jakým způsobem vychází zaměstnavatel vstříc rodičům v oblasti sladění rodinných a pracovních povinností

Zaměstnání s nejvyšším, nejvyrovnanějším a nejnižším podílem žen (2004)

Zaměstnání	Podíl žen (%)
<i>Deset zaměstnání s nejvyšším počtem žen</i>	
Učitelé předškolní výchovy	100,0
Sestry pro intenzivní péči	100,0
Obsluha šicích a vyšívacích strojů	100,0
Ženské sestry, porodní asistentky	100,0
Sestry pro péči o dítě	99,8
Pedagogové pro předškolní výchovu	99,6
Ruční praláci a žehlíři (kromě obsluhy strojů)	99,6
Ošetřovatelé, všeobecné zdravotní sestry	98,6
Písařky – opisovačky, stenotypistky	97,9
Pečovatelé v domácnosti	97,6
<i>Deset zaměstnání s nejvíce vyrovnaným podílem mužů a žen</i>	
Pomocní a nekvalif. prac. v dopravě, ve skladech, v telekomunikaci	52,6
Ve. pracovníci v dopr., skladování, telekom. a na pošt. úřadech	52,0
Pomocní a nekvalif. prac. v dopr., ve skladech, vazači břemen a ostatní pomocní pracovníci	50,8
Dělníci zabezpečující jízdu vlaků v mezistaničních úsecích	50,3
Obsluha ostat. zařízení při chemické výrobě jinde neuved.	50,2
Zahradníci a pěstitelé zahradních plodin a sazenic	49,8
Školníci vč. školníků - údržbářů	49,7
Pomocní a nekvalifikovaní montážní a manipulační dělníci	49,5
Bakteriologové, biologové, ekologové, zoologové	49,3
Obsluha jin. stacionárních zařízení a ost. montážní dělníci	49,3
<i>Deset zaměstnání s nejvyšším podílem mužů</i>	
Řidiči nákladních automobilů a tahačů	0,5
Obsluha zemědělských a lesních strojů	0,4
Řidiči sanitních a rzp vozů	0,3
Tesaři a truhláři	0,3
Strojvedoucí	0,1
Stavební montážníci	0,0
Dělníci pro těžbu dřeva (kromě obsluhy pojízdných zaříz.)	0,0
Horníci, lamači pro uhelné doly	0,0
Obsluha důlního zařízení a razících štítů	0,0
Zedníci, kameníci, omítkáři	0,0

Zdroj: Český statistický úřad. *Ženy a muži v letech 2005.*

Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle zaměstnání

Zaměstnání	Podíl zaměstnanců v %			Placený čas zaměstnance v h/měs			Průměrná hrubá měsíční mzda v Kč		
	celk.	muži	ženy	celk.	muži	ženy	celkem	muži	ženy
Celkem	100,0	57,7	42,93	172,0	173,6	169,9	21 674	24 271	18 221
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	6,94	4,71	2,23	170,3	170,3	170,4	43 583	49 853	30 365
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	12,84	5,91	6,92	172,0	171,8	172,2	28 979	33 920	24 758
Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	23,13	10,95	12,19	170,9	171,4	170,5	23 641	27 300	20 353
Nižší administrativní pracovníci	6,50	1,50	5,00	169,3	171,8	168,5	17 498	20 332	16 648
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	6,50	2,47	4,03	170,8	173,3	169,3	13 718	16 154	12 229
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a ryb.	1,25	0,63	0,62	177,7	179,4	175,9	13 547	14 426	12 666
Řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	18,65	15,29	3,36	173,3	174,4	168,2	17 824	18 836	13 216
Obsluha strojů a zařízení	16,88	12,09	4,79	173,9	176,2	168,0	17 624	18 930	14 329
Pomocní nekvalifikovaní pracovníci	6,79	3,07	3,72	170,8	174,0	168,1	12 261	14 018	10 814

Zdroj: Český statistický úřad, 2005.

Rozložení času mužů a žen mezi zaměstnání, domácí práce a děti, ve všední dny a o víkendu, v závislosti na pracovní aktivitě partnerů, úplné rodiny v %

	Muži			Ženy		
	zaměstnání	domácnost	děti	zaměstnání	domácnost	děti
Všední dny						
Celkem	78,4	8,4	13,2	30,1	35,0	34,9
Pracují muž i žena	79,8	8,6	11,6	64,3	18,6	17,1
Pracuje jen muž	81,2	7,0	11,8	3,2*	47,9	48,9
Víkend						
Celkem	22,5	25,0	52,5	4,1*	42,7	53,2
Pracují muž i žena	18,8	27,1	54,1	7,4	41,7	50,9
Pracuje jen muž	26,0	23,1	50,9	1,6	43,5	55,0

* ženy převážně na rodičovské dovolené a/nebo pobírající rodičovský příspěvek, které při péči o dítě vykonávají nějakou výdělečnou činnost (nejčastěji na částečný úvazek nebo formou příležitostných výdělků)

Zdroj: ETTLEROVÁ, S. et al. *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku.*;2006.

**Jakým způsobem vychází zaměstnavatel vstříc rodičům v oblasti
sladování rodinných a pracovních povinností v %**

Opatření	Mám možnost a využívám	Mám možnost a nevyužívám	Nemám možnost	Počet respondentů
Muži				
Zkrácený pracovní úvazek	3,8	25,5	70,7	184
Mimořádné pracovní volno (pro rodin. záležitosti)	28,3	35,4	36,3	237
Možnost pracovat doma	3,5	3,5	93,0	171
Možnost volby pracovní směny	12,8	9,9	77,3	203
Hlídní dětí na pracovišti	1,2	2,3	96,5	171
Příspěvky na hlídání dětí	5,1	13,3	81,5	195
Podpora studia, zvyšování kvalifikace	21,2	25,9	52,9	212
Ženy				
Zkrácený pracovní úvazek	16,8	32,6	50,5	303
Mimořádné pracovní volno (pro rodin. záležitosti)	32,4	28,4	39,5	339
Možnost pracovat doma	7,0	5,0	88,0	242
Možnost volby pracovní směny	17,6	12,1	70,3	273
Hlídní dětí na pracovišti	1,6	4,5	93,9	247
Příspěvky na hlídání dětí	5,6	8,5	85,9	284
Podpora studia, zvyšování kvalifikace	19,1	21,3	59,6	282

Zdroj: ETTLEROVÁ, S. et al. *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku*; 2006.

ABSTRAKT

PEŠKOVÁ, P. *Postavení žen ve společnosti a jejich diskriminace*. České Budějovice 2008. Bakalářská práce. Jihočeská universita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce J. Šimečková.

Klíčová slova: diskriminace, gender, genderové stereotypy, rovné příležitosti žen a mužů, segregace trhu práce, harmonizace rodiny a zaměstnání

Práce se zabývá postavením žen ve společnosti a jejich diskriminací. První kapitola obsahuje postavení žen v různých historických obdobích a vývoj jejich postavení směrem k větší rovnoprávnosti s muži. Dále jsou popsány současné trendy feministického myšlení, ze kterých vzešel nový koncept genderu, který se snaží odstranit předsudky a stereotypy týkající se rolí mužů a žen ve společnosti. Druhá část se zabývá diskriminací žen. Je zde popsána diskriminace žen na trhu práce, segregace trhu práce podle pohlaví a nerovnost v odměňování. Dále je zde popsáno postavení současné ženy v domácnosti a nerovné rozdělení povinností v domácnosti a rodině mezi partnery. Poslední kapitola je věnována rovným příležitostem mužů a žen, jejich právní úpravě a různým možnostem jejich uplatňování. Třetí kapitola obsahuje také to, jaký postup může uplatnit oběť diskriminace v zaměstnání. Věnuje se také možnostem odstraňování nerovného postavení žen a mužů pomocí překonávání genderových stereotypů výchovou, a zejména lepším sladováním rodiny a zaměstnání pomocí různých opatření ze strany zaměstnavatele i ze strany státu.

ABSTRACT

Women status and their discrimination

Key words: discrimination, gender, gender stereotypes, women and men equal chances, job segregation, harmonization of family and career

My work deal with women status and their discrimination. Chapter one contains women status in different historical periods and development of their status to bigger equal with men. There is also written about present feminist trends. Chapter two is about women discrimination. There is about women' job discrimination, job segregation according to gender and inequality in payment. There is also written about women status at home and unequal duties at home among family mates. Chapter three is about equal chances of men and women, their legal arrangement and different possibilities of their uses. In the third chapter, there is also written how to resist as victim of job discrimination. You can also read about possibilities of troubleshooting of unequal men and women status according to gender stereotypes in upbringing, especially better family and job harmonization whereby different steps from employers as well from state.