

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra praktické teologie

Bakalářská práce

**PROJEVY GENDROVÉ DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE
A JEJÍ VNÍMÁNÍ VEŘEJNOSTÍ**

Vedoucí práce: Mgr. Lucie Zapletalová

Autor práce: Jana Švecová

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Ročník: III.

2006

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.

Jana Šmídová

Děkuji vedoucí bakalářské práce Mgr. Lucii Zapletalové za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce. Také děkuji RSDr. Jánů Mišovičovi, za přínosné informace k praktické části. A také Mgr. Ivě Čejkové za cenné připomínky k formální úpravě této práce.

OBSAH:

ÚVOD	6
1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	8
1.1 Gender	8
1.2 Gendrové role	9
1.3 Gendrová identita / rodová totožnost	10
1.4 Gendrová diskriminace	10
2. GENDER A TRH PRÁCE	11
2.1 Současný stav na trhu práce	11
2.2 Gendrová segregace na trhu práce	12
2.2.1 Horizontální segregace	13
2.2.2 Vertikální segregace	13
2.2.3 Důsledky gendrové segregace	14
2.2.3.1 Tokenismus	14
2.2.3.2 Skleněný strop a skleněný výtah	15
2.3 Projevy gendrové diskriminace	16
2.3.1 Diskriminace před vstupem do zaměstnání	16
2.3.1.1 Diskriminační inzeráty	16
2.3.1.2 Přijímací pohovor	17
2.3.2 Diskriminace v zaměstnání	18
2.3.2.1 Mzdová diference	18
2.3.2.2 Rozdíl v pracovních podmínkách	19
2.3.2.4 Sexuální obtěžování	21
2.4 Odstraňování diskriminace	22
2.4.1 Afirmativní akce	23
3. ROVNOST PŘÍLEŽITOSTÍ NA TRHU PRÁCE	24
3.1 Gender mainstreaming	24
3.1.1 Analytické metody	25
3.1.2 Vzdělávací techniky a nástroje	25
3.1.3 Konzultační a participační techniky	26

3.2 Uplatňování rovných příležitostí	26
3.2.1 Kombinace práce a rodiny	26
3.2.2 Překonávání gendrových stereotypů	27
3.3 Institucionální mechanismy	28
4. VNÍMÁNÍ GENDROVÝCH NEROVNOSTÍ	28
4.1 Gendrové povědomí	28
4.2 Vnímání nerovností na trhu práce	29
5. VÝZKUMNÁ SONDA ZABÝVAJÍCÍ SE VNÍMÁNÍM KONKRÉTNÍCH PROJEVŮ	
GENDROVÉ DISKRIMINACE ČESKOU VEŘEJNOSTÍ	31
5.1 Cíle a hypotézy	31
5.2 Metodika	31
5.3 Charakteristika vzorku	32
5.4 Struktura dotazníku	32
5.5 Vyhodnocení výzkumné sondy	33
5.6 Shrnutí	45
ZÁVĚR	47
SEZNAM PRAMENŮ	49
SEZNAM PŘÍLOH	52
ABSTRAKT	67
ABSTRACT	68

ÚVOD

Otázky týkající se rovnosti mužů a žen jsou stále aktuální problematikou demokratické společnosti. Prosazování gendrové rovnosti je nutné neustále připomínat, chránit a podporovat. Je nutné si uvědomit, že gendrová diskriminace je mimo jiné také omezováním základních lidských práv.

Naše legislativa – zejména v souvislosti s přibližováním se k právu Evropské unie, se již pokouší tyto problémy řešit – existují zde nejrůznější projekty na podporu rovných příležitostí, ale v praxi ještě stále narážíme na bariéry, které brání uskutečnění gendrové rovnosti. Nejzávažnější a také nejviditelnější diskriminace probíhá na trhu práce. Tento problém je velice naléhavý zejména proto, že na trhu práce se v určitém životním období ocitne téměř každý.

Cílem této práce je zmapovat gendrovou problematiku týkající se diskriminace na trhu práce, popsat základní koncepty prosazování rovnosti žen a mužů a soustředit se na to, nakolik veřejnost rozpoznává a uvědomuje si tyto diskriminační projevy.

S názorem společnosti na otázky týkající se gendrové nerovnosti budou čtenáři seznámeni prostřednictvím provedeného výzkumu veřejného mínění. Rozpoznávání konkrétních projevů je prezentováno pomocí výzkumné sondy.

Text je rozdělen do několika tématických částí. V první části se můžeme seznámit s uvedením do gendrové problematiky. Následuje popis situace na trhu práce. Popsání diskriminačních projevů a také možnosti jejich odstraňování.

Možnosti odstraňování jsou dále popisovány v další části, která se věnuje charakteristice rovnosti příležitostí na trhu práce. Pozornost je zde zaměřena zejména na koncepční rámec gender mainstreamingu, k jehož dosahování se zavázala i Česká republika.

Poslední část práce se věnuje vnímání popsanych diskriminačních mechanismů veřejností. Do této části je zahrnuta i výzkumná sonda zabývající se rozpoznáním diskriminace na trhu práce. Metodou k dosažení výsledků je anketa a ke sběru dat poslouží dotazník.

Cílem tohoto výzkumu je zjistit, jak ekonomicky aktivní populace a studenti vnímají konkrétní projevy genderové diskriminace. Soubor respondentů není příliš vymezený. Jedinou podmínkou je, aby dotazovaní byli účastníky na trhu práce. Do výzkumu jsou zahrnuti také studenti, protože rovněž oni se mohou setkat s diskriminací.

Otázky v dotazníku popisují některé diskriminační situace a respondent se má vyjádřit, zda tyto situace jako diskriminační vnímá. Jedná se o diskriminaci v nabídkách zaměstnání, diskriminaci při přijímacím pohovoru a výběrovém řízení zejména z důvodu péče o dítě, mzdové nerovnosti, segregaci na pracovním trhu a sexuální obtěžování.

Vyhodnoceny jsou pak jednotlivé otázky samostatně. Výsledky jsou prezentovány v přehledných grafech a ke každé otázce je uveden komentář. Vyhodnoceny jsou také kategorie vzdělání a věku respondentů, což je zahrnuto v přílohové části práce.

V přílohové části jsou navíc legislativní opatření upravující zákaz diskriminace a také institucionální mechanismy, které působí v oblasti rovných příležitostí.

TEORETICKÁ ČÁST

1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

1.1 Gender

Český jazyk nemá pro výraz gender jiný odpovídající termín než slovo *rod*. V naší řeči však nemá tento výraz téměř žádnou sémantickou vazbu k tomu, co gender označuje, používá se proto výhradně anglický termín.

Pojem označuje sociální a psychické charakteristiky, které jsou přisuzovány ženám a mužům. Na rozdíl od termínu *pohlaví*, které je determinováno biologickými nebo anatomickými vlastnostmi, je gender určován sociálně.¹

Jeho pojetí a definice se mohou v čase měnit a různit se v rámci jedné kultury nebo mezi kulturami. Závaznost těchto rozdílů není přirozená, ale je určená dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.²

Gender se vztahuje k roli mužů a žen ve společnosti – jaké činnosti jsou jim dovoleny a jaké ne, jak mají být hodnoceni(y) za určité chování. Mezi nimi má zvláštní význam představa o normálních vztazích mezi muži a ženami, nazývané někdy *gendrová/rodová smlouva*. Uvedená očekávání zásadním způsobem upravují vrozené pohlavní dispozice mužů a žen.³

Gender plní ve většině společností úlohu organizačního principu, což znamená, že sociální realita je strukturována podle dělení osob, činností, prostoru atd. Toto dělení sice usnadňuje organizaci života společnosti, zároveň však omezuje způsob a hranice individuálního uplatnění jednotlivých lidí. Na základě toho často vznikají negativní důsledky.

¹ Srov. THOMAS, M., PIERSON, J. *Dictionary of social work*. London : Collins educational, 1995. str. 157. V textu je uveden vlastní překlad.

² Srov. KRÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management gendrových vztahů*. Praha : Management Press, 2004. str. 143.

³ Srov. MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha : Portál, 2003. str. 72.

1.2 Gendrové role

Soubor předpisů a očekávání, které jsou předepisovány členům společnosti na základě jejich pohlaví. Jsou předávány a zachovávány prostřednictvím procesu socializace a bývají ovlivněny celou řadou představ a předsudků.

Proces socializace obvykle velmi ovlivňuje příslušnost k sociálním třídám, etnickým menšinám a obdobné faktory. V současné době se debatuje o tom, zda existují určité biologické základy chování, které by mohly být původcem biologických odlišností mezi pohlavími.⁴

Vymezení gendrových rolí úzce souvisí s pojmem *gendrových stereotypů*. Jedná se o očekávané obsahy nebo apriorní soudy vážící se ke kategoriím maskulinity (mužství) a feminity (ženství).

Gendrové stereotypy jsou univerzálně platné, protože se předpokládá, že jejich charakteristiky sdílejí všichni příslušníci daného pohlaví. Je však patrné, že mnozí lidé se ve skutečnosti těmto stereotypním obrazům vymykají.

Podobné rozlišování se neodehrává jen na úrovni mezi jednotlivci, ale i na strukturální úrovni společnosti, v níž žijí. Každá společnost svým členům předepisuje určité vlastnosti, způsoby chování a vzorce vzájemné interakce v závislosti na jejich pohlaví. Tyto předpisy jsou zakotveny ve společenských institucích jako jsou hospodářství, politický systém, vzdělávací systém, náboženství, rodinné uspořádání aj. A vzhledem k tomu, že každá společenská instituce má moc odměňovat a trestat, má tento *pohlavně-gendrový systém* hluboký dopad na životy žen i mužů a na životní volby jim otevřené.⁵

Stereotypy týkající se mužských a ženských povolání jsou hluboce zakořeněny v lidech, což souvisí také s jejich výchovou v dětství. Přetrvávající stereotyp je inspirovaný již dětskými knihami, časopisy i školními učebnicemi - chlapci jsou směřováni k technickým nebo fyzicky náročným povoláním, dívky spíše k intelektuálním oblastem života nebo k méně fyzicky náročným povoláním.

⁴ Srov. THOMAS, M., PIERSON, J. str. 157. V textu je uveden vlastní překlad.

⁵ Srov. KRÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. str. 21.

1.3 Gendrová identita / rodová totožnost

Významná složka osobního vnímání sebe sama, která ovlivňuje výkon ženské nebo mužské role v daném kulturním okruhu a v konkrétní době. Určuje, co člověk považuje za ideální, žádoucí a normální chování, resp. odstrašuje před chováním nenormálním.⁶

Gendrová identita neexistuje od narození, ale postupně se utváří a odvozuje se od povahy pohlavně-gendrového systému v dané společnosti.

Náš společenský systém je založen na upřednostňování mužů před ženami. Neexistuje žádná společnost, v níž by muži nedisponovali v té či oné sféře sociálního života větším bohatstvím, statusem a vlivem než ženy. Status ženy s sebou nepochybně nese ve srovnání s muži řadu nevýhod, které se týkají řady oblastí sociálního života – pracovních příležitostí, vlastnictví majetku, příjmů apod.⁷

1.4 Gendrová diskriminace

„Diskriminace podle pohlaví znamená nerovné zacházení, znevýhodnění žen či mužů právě na základě znaku pohlaví v té které oblasti sociálního života. Rozlišujeme diskriminaci přímou a nepřímou.“⁸

Při přímé diskriminaci je osoba zjevně znevýhodňována oproti druhému pohlaví proto, že její pohlaví není v dané oblasti považováno za určující.

Forma nepřímé diskriminace označuje situace, které se jeví jako gendrově neutrální, ale mají na příslušníky jednoho pohlaví neadekvátně negativní vliv, přičemž tento rozdíl v dopadech není možné vysvětlit objektivními faktory.⁹

⁶ Srov. MATOUŠEK, O. str. 189.

⁷ Srov. GIDDENS, A. *Sociologie*. Praha : Argo, 1999. str. 273.

⁸ MAŘÍKOVÁ, H. Česká žena na trhu práce. In VODÁKOVÁ A., VODÁKOVÁ O. *Rod ženský – kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Praha : SLON, 2003. str. 191.

⁹ Srov. ČERMÁKOVÁ M., HAŠKOVÁ H. et al. *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Praha : Národní kontaktní centrum – Ženy a věda, 2002. str. 137.

Ačkoli je zákaz diskriminace legislativně upraven (viz Příloha I), gendrové nerovnosti a skryté formy diskriminačního chování jsou v praxi stále uplatňovány. K největším nerovnostem dochází na trhu práce a v zaměstnání.

2. GENDER A TRH PRÁCE

Trh práce je pojem, který definuje práci jako ekonomickou kategorii. Práce je předmětem tržní směny, ale od ostatního zboží se liší tím, že pracovní sílu představují lidé vybavení specifickými nároky a právy – zejm. právem na odměnu.¹⁰

Na základní úrovni je práce nutná k přežití. Práci ale většinou nevykonávají jednotlivci samostatně, spíše jde o koordinovanou činnost skupiny lidí, z čehož vyplývá, že práce má jak sociálním tak ekonomický aspekt.

V industrializovaných společnostech je práce hierarchicky uspořádaná. Lidé vykonávají různé typy práce, které jsou jinak hodnoceny a jinak odměňovány. V ideálním případě by hodnota a odměna měla odpovídat např. stupni vyžadované dovednosti či vynaloženému úsilí. V praxi se však odměna více váže k připsaným vlastnostem pracovní síly – například k pohlaví.¹¹

2.1 Současný stav na trhu práce

Z gendrové perspektivy patří mezi základní charakteristiky současného českého trhu práce vysoká ekonomická aktivita žen a jejich nerovné postavení ve srovnání s muži

Ženy mají téměř poloviční podíl na české zaměstnanosti, ale celkově nejsou zdaleka tak úspěšné v porovnání s muži. Pokud jako měřítko úspěšnosti vezmeme dosažení vyšších – vedoucích a řídicích pozic a mzdu, kterou je jejich práce ohodnocena, pak je jejich úspěšnost odhadem poloviční oproti úspěšnosti mužů.

¹⁰ Srov. MATOUŠEK, O. str. 243, 244.

¹¹ Srov. RENZETTI, C., M., CURRAN, D., J. *Ženy, muži a společnost*. Praha : Karolinum, 2003. str. 266.

Ve snaze vysvětlit tento rozdíl v úspěšnosti, nacházíme dva směry úvah. První vysvětluje horší pozici žen na základě jejich vlastních životních strategií, kde významnější než podmínky uplatnění je jejich vlastní životní volba zejména mezi profesí a rodinou. Druhý proud úvah se zaměřuje na podmínky žen na trhu práce a zjišťuje, že jsou oproti mužům nerovné.¹²

Také míra nezaměstnanosti je u žen obecně výrazně vyšší než míra nezaměstnanosti mužů. Navíc zaměstnavatelé využívají nevýhodného postavení žen v regionech s vysokou nezaměstnaností s nabízejí jim horší pracovní podmínky. Takové praktiky ukazují na závažný problém – diskriminaci žen na trhu práce.¹³

K celkovému dokreslení současného stavu na trhu práce je nutné zmínit tzv. „*druhou směnu*“ žen. Jedná se o práci v domácnosti pro ženy, které jsou zároveň aktivní na trhu práce. Podle výzkumu z roku 2002 věnují ženy domácí práci týdně v průměru 23 hodin.¹⁴

2.2 Gendrová segregace na trhu práce

Pracovní segregace podle pohlaví ukazuje na míru, v jaké jsou muži a ženy koncentrováni v jednotlivých zaměstnáních, kde převládají zaměstnanci jednoho nebo druhého pohlaví.

Výrazným projevem segregace trhu práce z gendrového hlediska je feminizace některých odvětví a pozic. Jako feminizované bývají označovány obory a místa, kde ženy tvoří více než 70 % všech pracovníků. Těmto oborům jsou poté připsány všechny stereotypní charakteristiky a také charakteristiky postavení žen na trhu práce (nižší mzdy, prestiž nebo méně pracovních výhod).¹⁵

Při zkoumání gendrových nerovností je důležité rozlišovat mezi horizontální a vertikální segregací.

¹² Srov. KRÍŽKOVÁ, A. Podmínky uplatnění žen v řídicích pozicích na trhu práce. In ČERMÁKOVÁ M., HAŠKOVÁ H. et al. *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Praha : Národní kontaktní centrum – Ženy a věda, 2002. str. 22.

¹³ Srov. PAVLÍK, P. Gender a trh práce. In SMETÁČKOVÁ, I., VLKOVÁ, K. *Gender ve škole*. Praha : Otevřená společnost o.p.s., 2005. str. 33.

¹⁴ Srov. KRÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. str. 70.

¹⁵ Srov. tamtéž. str. 72.

2.2.1 *Horizontální segregace*

Koncentrace mužů a žen ve specifických sektorech a zaměstnáních, přičemž možnosti žen jsou omezenější než možnosti mužů.¹⁶

Je evidentní, že ženy převažují v odvětvích, ve kterých jsou obecně nejnižší průměrné platy (např. zdravotnictví nebo školství ve srovnání s energetikou či dobýváním nerostných surovin), a v rámci odvětví navíc v povoláních s nejnižšími platy (uklízečka, pokladní...). Horizontální segregaci lze zaznamenat i v rámci jednotlivých profesí. Například ve zdravotnictví, kde celkově ženy mírně převažují, lze najít značné gendrové rozdíly, pokud jde o zastoupení žen v jednotlivých specializacích, které kopírují platové nerovnosti.

2.2.2 *Vertikální segregace*

Koncentrace mužů a žen na odlišných hierarchických stupních a pozicích řízení. Ženám v tomto ohledu zůstávají nepřístupné zejména vrcholová manažerská místa.

Princip vertikální segregace platí i v oblastech s převahou ženské pracovní síly, jako je školství nebo zdravotnictví. Muži mají například 4x větší pravděpodobnost, že se stanou řediteli škol, než ženy a jsou zastoupeni 80% ve skupině s nejvyššími platy.¹⁷

Segregace podle pohlaví a s tím související platové rozdíly jsou často vysvětlovány svobodnou volbou žen. To je ovšem chybná domněnka. Segregace je spíše výsledkem na jedné straně gendrově orientované socializace a na straně druhé diskriminačních praktik.¹⁸

Kromě věku, vzdělání, rasy nebo původu zaměstnanců komplikuje pracovní segregaci ještě další faktor – tendence k *pracovní resegregaci*. To znamená, že zaměstnanci jednoho pohlaví nahradí zaměstnance pohlaví druhého. K tomu dochází zejména tehdy, když nedostatek mužské pracovní síly vede zaměstnavatele k tomu, aby hledali zaměstnankyně (např. rychlý růst oboru).¹⁹

¹⁶ Srov. ČERMÁKOVÁ M., HAŠKOVÁ H. et al. str. 135.

¹⁷ Srov. PAVLÍK, P. str. 36.

¹⁸ Srov. KRÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. str. 73.

¹⁹ Srov. RENZETTI, C., M., CURRAN, D., J. str. 279.

2.2.3 *Důsledky gendrové segregace*

Vážným důsledkem pracovní segregace je to, že omezuje pracovní možnosti. To se pochopitelně týká obou pohlaví, ale více nevýhod přináší ženám, zejména proto, že tomu čemu se normálně říká „ženská práce“ s sebou nese několik velice negativních asociací.

Ženská pracovní síla bývá vnímána jako druhořadá. Navíc bývá předem považována za méně kompetentní, méně stabilní, perspektivní až zcela neperspektivní a málo výkonnou v porovnání s mužskou pracovní silou. Muži bývají obvykle považováni za lepší pracovníky bez ohledu na skutečné individuální schopnosti, dovednosti s předpoklady pro výkon daného povolání nebo profese.²⁰

Ženy jsou koncentrovány na tzv. *sekundárním trhu práce*, který se vyznačuje opačnými znaky než trh primární, kde dominují muži, - tedy horšími, méně výhodnými pracovními příležitostmi, nižší prestiží vykonávaných povolání a profesí či menšími možnostmi odborného i kariérového růstu.²¹

2.2.3.1 *Tokenismus*

Tokenismus je slovo, které je do češtiny těžko přeložitelné. Označuje marginální statut kategorie zaměstnanců, kterých je na daném pracovišti relativně málo. S tokeny je často zacházeno jako se symboly²² své skupiny, než jako s individualitami.

Tato marginální pozice přináší několik vážných důsledků. Kvůli své neobvyklosti v dané pozici jsou předmětem větší kontroly ze strany ostatních, je na ně vyvíjen velice silný tlak, aby pracovali úspěšně a také zakoušejí tzv. *zvyšování hranice*. To znamená, že dominantní skupina má tendenci přehánět rozdíly mezi sebou a zástupci tokenové skupiny a chová se k nim jako k outsiderům.²³

²⁰ Srov. RENZETTI, C., M., CURRAN, D., J. str. 279.

²¹ Srov. MAŘÍKOVÁ, H. str. 186, 187.

²² *token* v překladu z angličtiny znamená znamení, symbol (Fronek, J.)

²³ Srov. RENZETTI, C., M., CURRAN, D., J. str. 281.

Dalším důsledkem tokenismu může být využití tohoto jevu jako strategie získání nabízených studijních míst. Muži získávají neviditelný, ale účinný bod za své pohlaví u těch oborů, kam se hlásí významně více žen (např. společenské vědy).²⁴

2.2.3.2 Skleněný strop a skleněný výtah

Pojem skleněný strop odkazuje na diskriminaci žen při povyšování, kdy ženy naráží na neviditelné bariéry, které je udržují na nižších úrovních řízení a brání jim v postupu v rámci organizace. Jedná se o umělé překážky založené jak na osobních předpojatostech nadřízených (mužů i žen), tak i na organizačních procesech, do kterých jsou promítnuty gendrové stereotypy.

Jedním z nejdůležitějších důvodů, proč je kariérní růst žen obecně brzděn v porovnání s muži, spočívá také v neformálních snahách mužů udržet nebo obnovit výlučně mužskou atmosféru v podnikových hierarchiích. Opatření zajišťující rovné zacházení by mohla narušit přátelskost a nevázanost homosociálního světa mužů, kteří sdílí podobné základní hodnoty a východiska.²⁵

Naopak mužům v oborech pro ně netypických se dostává při přijímání přednostního zacházení a místo toho, aby naráželi na skleněný strop, se často vyvezou *skleněným výtahem* celou hierarchií takových profesí.

Muži v těchto profesích jsou povyšováni mnohem rychleji a na vyšší pozice, než by odpovídalo jejich vzdělání, věku a praxi. Tito muži se samozřejmě setkávají i s negativními stereotypy, zvláště pokud pracují v oblastech, které jsou z hlediska maskulinity problematické – to se týká především práce s malými dětmi, kdy musí být opatrní, aby se vyhnuli podezření z pedofilie nebo homosexuality. Paradoxně však právě tyto stereotypy skleněný výtah ještě urychlují.²⁶

²⁴ Srov. ČERMÁKOVÁ, M. Gendrová perspektiva ve vzdělávacím systému České republiky – proč je popírána? In ČERMÁKOVÁ M., HAŠKOVÁ H. a kol. *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Praha: Národní kontaktní centrum – Ženy a věda, 2002. str. 6.

²⁵ Srov. PAVLÍK, P. str. 36.

²⁶ Srov. RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J. str. 282, 283

2.3 Projevy gendrové diskriminace

Společným základem diskriminačního jednání je tzv. *gendrové schéma*, které představuje souhrn stereotypních charakteristik, jež jsou přisuzovány jednomu pohlaví bez ohledu na individuální rozdíly. V případě diskriminace žen pak zaměstnavatelé jednají podle zjednodušených soudů, které si o nich jako o sociální skupině vytvořili.

Projevy gendrové diskriminace bychom mohli pro větší přehlednost rozdělit do dvou základních kategorií – před vstupem do zaměstnání a během zaměstnání.

2.3.1 *Diskriminace před vstupem do zaměstnání*

Diskriminaci české právo zakazuje již před vstupem do zaměstnání. Zákonné normy stanovují, že zaměstnavatel je povinen dodržovat zásady rovnosti i vůči svým budoucím zaměstnancům a zaměstnankyním. Velice často se diskriminace projevuje v nabídkách zaměstnání a také při přijímacích pohovorech.

2.3.1.1 Diskriminační inzeráty

Velice často se stává, že v inzerátech je neodůvodněně nabízena práce jen osobám jednoho pohlaví. Některá pracovní místa zaměstnavatelé stereotypně přisuzují pouze mužům a jiná ženám, navíc také užitými formulacemi skrytě diskriminují mladé ženy nebo naopak ženy starší, ženy s dětmi nebo ženy, které se ucházejí o vyšší a finančně lépe hodnocené posty. Existují také inzeráty, které nediskriminují přímo, ale z jejich textu je možné vyčíst, že zaměstnavatel při výběru zaměstnanců s velkou pravděpodobností diskriminovat bude.²⁷

Zákaz diskriminačních nabídek zaměstnání upravuje Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Také podle práva Evropské unie je zakázána inzerce pracovních příležitostí formulovaná v *generickém maskulinu*²⁸. Jeho užití si veřejnost pojí s osobou mužského

²⁷ Srov. HUŇKOVÁ, M., RYTÍŘOVÁ, K., NAVRÁTILOVÁ, J. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno : NESEHNUTÍ Brno, 2003. str. 7.

²⁸ *generické maskulinum* (bezpříznakové maskulinum) je mužský jazykový tvar v názvech osob podle profesí, funkcí a sociálních vztahů, který údajně zahrnuje obě pohlaví. V některých jazycích byl tento jazykový jev odhalen jako mechanismus, který znevýhodňuje ženy. (Valdrová, J. *Gender a jazyk*)

pohlaví mnohem častěji než se ženou. Pod názvy *ředitel, poslanec, doktor* se vybaví spíše obraz muže, a to tím častěji, čím prestižnější je daná profese a funkce. Jazyk zde kopíruje skutečnost, zároveň ji potvrzuje a svým způsobem tak lobbuje²⁹ za muže. V důsledku užívání generického maskulina se ženy vytrácejí z představy veřejného života.³⁰

Jaká je situace s pracovní inzercí na české scéně, pomáhá ukázat výzkum, který byl proveden na začátku roku 2005. Sledovány byly zdroje jednak z nabídky volných pracovních míst umístěné na webových stránkách úřadů práce a jednak inzertní přílohy zaměřené na pracovní tematiku v tištěných periodikách. Z celkového počtu sledovaných inzerátů (21 732) bylo 1 447 vyhodnoceno jako závadných. Mezi nejčastější neoprávněné požadavky patřilo konkrétní pohlaví. Z uvedeného výzkumu je také patrná stále přetrvávající tendence upřednostňující muže před ženami na vyšších odborných pozicích.³¹

2.3.1.2 Přijímací pohovor

Zejména při vstupu na trh práce, ale i v průběhu pracovní dráhy, je na ženy nahlíženo přes *gendrově zakotvený vzorec*³² vnímání ženské populace. Tím jsou zatíženy všechny ženy nehledě na jejich aspirace a při přijímacím procesu jsou jim pokládány diskriminační otázky odpovídající gendrovému konfliktu ženských rolí. Rodinná role je považována za překážku ve výkonu špičkové profese manažerky.

Zkušenosti z praxe ukazují, že zaměstnavatele často u ženy, která se uchází o zaměstnání nezajímá dosažená úroveň vzdělání, odborná kvalifikace, praxe apod., ale otázky týkající se jejího věku, počtu dětí a jejich věku, rodinného stavu, plánů v soukromém životě atd. Velice často se také stává, že po sdělení počtu dětí a jejich věku je žena z výběrového řízení vyloučena, aniž se zaměstnavatel dotázal na cokoli jiného.

Z právního hlediska jsou informace týkající se rodinného stavu, počtu dětí a jejich věku, zajištění hlídání dětí apod. zcela irelevantní a zaměstnavatele nemají zajímat - pouze jedná-li

²⁹ *lobbismus* je systém ovlivňování poslanců ve prospěch určitých skupin (Slovník cizích slov)

³⁰ Srov. VALDROVÁ, J. Gender a jazyk. In SMETÁČKOVÁ, I., VLKOVÁ, K. *Gender ve škole*. Praha : Otevřená společnost o.p.s., 2005. str. 58.

³¹ Srov. BAJER, P. Nejčastějšími neoprávněnými požadavky na zaměstnance bývají čistý trestní rejstřík a konkrétní pohlaví. Rozhovor s Michalem Hubálkem a Adamem Křístkem. *Sociální práce / Sociálna práca*, 2005, roč. 4, č. 3, s. 32 – 37.

³² *gendrově zakotvený vzorec* označuje soubor gendrových stereotypů, který je uplatňován na skupinu žen nebo mužů bez ohledu na jejich schopnosti nebo ambice (Křížková, A.)

se o situace, kdy zaměstnankyně např. péčí o rodinu odůvodňuje využití některého ze zákonem stanovených nároků - např. kratší pracovní dobu.³³

2.3.2 *Diskriminace v zaměstnání*

2.3.2.1 Mzdová diference

Jedním z nejviditelnějších průvodním jevem gendrové diskriminace v zacházení v zaměstnání je mzdová diskriminace, neboli sociálně zakořeněné nerovnosti v odměňování mužů a žen.

Rovnost v odměňování jako právo na stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty upravuje § 4a zákona č. 1/1992 Sb. o mzdě a § 3 zákona č. 143/1992 Sb. o platu.

„Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné úrovně složitosti, která se koná při stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.“³⁴

V roce 2004 ženy v ČR vydělávaly v průměru 75 % průměrné mzdy mužů. Tento rozdíl nelze celý vysvětlit pouze rozdíly ve volbě zaměstnání, oboru a pozice. Mzdy mužů a žen na podobných pozicích ve stejném oboru ukazují, že právě na nejvyšších místech klasifikace zaměstnání bývá rozdíl mezd největší. (viz Příloha II.)

Výrazné diference a nerovnosti se projevují i ve mzdách vysokoškolsky vzdělaných žen a mužů – nezávisle na typu zaměstnání. Vysokoškolačky vesměs vydělávají pouze 67 % mzdy mužů. (viz Příloha III.)

Také rozbor rozdílů v úrovni mezd mužů a žen v České republice ukázal, že ženy dosahují oproti mužům všeobecně jak v souhrnu hospodářství, tak v různých průřezech (ekonomicky organizačních – odvětví i pracovních-profesních – mzdové tarifní stupně) nižší úroveň odměn za práci. Rozdíly mezi pracovními příjmy mužů a žen jsou ovlivněny celou

³³ Srov. HUŇKOVÁ, M., RYTÍŘOVÁ, K., NAVRÁTILOVÁ, J. str. 9.

³⁴ Srov. tamtéž.

řadou faktorů, které mají své objektivní příčiny, tak těmi, které již neplatí, ale které se ve společnosti stále opakují – např. zažitá normy, zvyky společnosti.³⁵

Gender je základní kategorií při určování platů, protože muži a ženy většinou nejsou ohodnocováni za výkon stejných prací a jsou placeni podle jiných kritérií. Takový systém je udržitelný zejména díky segregovanému trhu práce, který dělí pracovní síly, kdy muži a ženy vykonávají různé či stejné práce, ale pod jinými názvy nebo v jiných časech a na jiných místech. Segregace je tak běžná, že se zdá být přirozená, a skrývá například skutečnost, že spousta zaměstnání, která vykonávají ženy, vyžadují stejnou a mnohdy vyšší odpovědnost, dovednosti, vzdělání a úsilí než lépe placená zaměstnání, které vykonávají muži.

2.3.2.2 Rozdíl v pracovních podmínkách

Nerovné pracovní podmínky zahrnují zejména pracovní cesty, práce přesčas, požadavky na další práci v sobotu a neděli, pracovní pohotovost nebo práci na směny. Jednomu z pohlaví je z důvodu nerovnoměrnému rozdělení mimopracovních povinností v rodině (zejména péče o děti) ztížena možnost účastnit se např. služební cesty mimo místo výkonu bydliště nebo pracovat přesčas.³⁶

Na zakotvenost nerovností v profesních strukturách ukazuje obecně platná nižší pozice a prestiž ženské pracovní síly na trhu práce. Gendrové stereotypy jsou totiž uplatňovány důsledně jednak na ženy jako na homogenní skupinu a zároveň i na různé skupiny žen a vysvětlovány pak různými způsoby jako např. mateřská, resp. rodinná dovolená, starost o domácnost, věk, nedostatečná kvalifikace. V důsledku toho jsou české ženy paušálně považovány za méně schopné a proto, aby dosáhly určité pozice, musí často dokázat, že mají větší schopnosti než jejich mužští kolegové.

Nejviditelnější je situace žen v řídicích pozicích. České ženy nejsou vůbec zastoupeny mezi představiteli obcí a vyšších územně správních celků, vyššími úředníky bezpečnosti ani vedoucími pracovníky společenských organizací. Navíc jsou naprosto minimálně zastoupeny

³⁵ Srov. FISCHLOVÁ, D. Analýza rozdílu pracovních příjmů mužů a žen (mzdová diskriminace podle pohlaví). *Sociální práce / Sociálna práca*, 2005, roč. 4, č. 3, s. 71 -85.

³⁶ Srov. BERÁNKOVÁ, K. *Rovnost žen a mužů v ČR*. [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005 [cit. 2005-11-24]. Dostupné na : <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=195#top>.

mezi řediteli a prezidenty velkých organizací a podniků, ve skupinách vedoucích pracovníků a ředitelů ve stavebnictví, zeměměřičství apod.³⁷

Za hlavní překážku uplatnění žen v práci a kariéře lze jednoznačně považovat problém kombinace pracovních a rodinných povinností. Na trhu práce a zejména na řídicích pozicích a na místech s vysokou prestiží a odpovědností je práce definována tak, jako by rodina neexistovala. Žena je pak stavěna před volbu mezi kariérou a rodinou.

Ženy jsou nuceny vytvářet různé individuální strategie harmonizace práce a rodiny v životě právě proto, že nejsou vytvořeny institucionální mechanismy, které by zároveň s možností rodinu a práci skloubit automaticky nesnižovaly jejich status.

Na začátku kariéry naprostá většina žen neuznává existenci diskriminačních mechanismů. Popírají totiž jakékoli rozdíly mezi sebou a mužskými kolegy na stejné pozici i když tuší, že v budoucnu až začnou plánovat rodinu se situace změní. Problémem pro ně v tomto období není rozhodnutí zda založit rodinu, ale správné načasování tohoto rozhodnutí.³⁸

Výsledkem takového uvažování je částečná rezignace na kariéru a přesvědčení, že v takto konkurenčně nastaveném prostředí není pro ženu s rodinou možné udržet krok s kariérou. Některé ženy se velice brzy navrací do práce, jiné se vzdávají kariéry a hledají jiné, méně náročné zaměstnání. Jakýkoliv typ změny organizace práce je považován za odchylku od normy a je sankcionován nejčastěji snížením finančního ohodnocení a možností kariérního postupu.³⁹

Česká legislativa upravuje opatření chránící ženu. Se ženou na mateřské a zaměstnancem na rodičovské dovolené nesmí zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr. To, co by se mohlo jevit jako pozitivní ustanovení, je ve výsledku spíše překážkou. Ženská pracovní síla je pak vnímána jako méně použitelná a pro zaměstnavatele zatěžující.⁴⁰

³⁷ Srov. KRÍŽKOVÁ, A. str. 27.

³⁸ Srov. tamtéž. str. 29.

³⁹ Srov. tamtéž. str. 29 – 34.

⁴⁰ Srov. HAVELKOVÁ, B. Gender a právo. In SMETÁČKOVÁ, I., VLKOVÁ, K. *Gender ve škole*. Praha: Otevřená společnost o. p. s, 2005. str. 49.

Významnou změnou v českém právu je nová úprava zákona o zaměstnanosti. Zaměstnavatel může pobírat *příspěvek na zapracování*, pokud přijal uchazeče, kterému úřad práce věnuje zvýšenou pozornost (mj. uchazeč po rodičovské dovolené).⁴¹

2.3.2.3 Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování je jedním z diskriminačních mechanismů, které je možné v zaměstnání identifikovat a které také významně ovlivňují postavení žen a mužů v práci, jejich pracovní dráhu, finanční ohodnocení a standard pracovního pohodlí.

Sexuální obtěžování může mít více forem, ale nejčastěji se rozlišují dvě základní: „něco za něco“ a vytváření nehostinného a nepřátelského prostředí. V prvním případě se jedná o vynucování sexuálních služeb pod hrozbou sankce (např. propuštění, snížení platu apod.). V druhém případě jde o nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti a které způsobuje pocit zahanbení, zranitelnosti nebo ohrožení (např. vylepování obscénních plakátů, nevyžádané komentování vzhledu atd.).⁴²

Zahraniční výzkumy ukazují, že dochází i k sexuálnímu obtěžování mužů a k obtěžování stejného pohlaví, nejčastěji jsou ale obtěžováním postihovány ženy ze strany mužů.⁴³

Přestože se ženy setkávají se sexuálním obtěžováním ve všech typech zaměstnání, nejčastější je v oborech, kde dominují muži a kde jsou ženy přijímány jen na krátkou dobu a slouží jako forma potvrzení dominance a kontroly mužů nad ženami.

Bez ohledu na typ zaměstnání, kde se sexuální obtěžování vyskytuje, jsou jeho následky velice vážné a škodlivé. Jedná se o různé fyzické reakce na tuto zkušenost – např. chronické bolesti krku a hlavy, nevolnosti, zažívací poruchy, poruchy přijímání jídla či spánku. Obtěžované ženy také často trpí depresemi.⁴⁴

⁴¹ Srov. BERÁNKOVÁ, K. Nový zákon o zaměstnanosti. *Sociální práce / Sociálna práca*, 2005, roč. 4, č. 1, s. 27 - 30.

⁴² Srov. PAVLÍK, P. str. 37.

⁴³ Srov. KRÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. str. 97

⁴⁴ Srov. CURRAN, C., M., RENZETTI, D., J. str. 285.

Zákaz sexuálního obtěžování je legislativně upraven (viz Příloha I.). Smyslem zákonných opatření je mj. ochrana obětí vůči bezohlednému chování nadřízených. Problémem sexuálního obtěžování je velká šíře možností a jeho interpretace ze strany žen i mužů. To může vést také k označování žen jako obětí a k sankcionování mužů jako takových a na druhé straně k odstraňování a zesměšňování obětí, které trestný čin oznámí.

Přestože výzkumy ukazují, že sexuální obtěžování má negativní dopady, přetrvává názor, že problém se má vnímat s jistým odlehčením. Osoby, které sexuální obtěžování na pracovišti považují za nevhodné, jsou vnímány jako nespolečenské bytosti bez smyslu pro humor. Tato bagatelizace vede k tomu, že oběti mnohem hůře hledají odvahu problém řešit. Někteří se pouze odhodlají podat výpověď, jiní situaci neřeší vůbec.

2.4 Odstraňování diskriminace

Zejména díky vstupu České republiky do Evropské unie se pozornost při tvorbě zákonů přesunula k odstraňování diskriminace a prosazování rovnosti.

V současné době existuje ve vztahu k ženám tzv. *ochranné zákonodárství*. Zákony vycházejí z faktu biologické odlišnosti ženy a její reprodukční funkce. Ženám jsou například zakázány některé práce (zejm. práce pod zemí při těžbě nerostů, ražení tunelů...)⁴⁵ Ministerstvo zdravotnictví pak vydává nařízením seznam pracovních míst, která jsou zakázána těhotným ženám, kojícím matkám a ženám pečujícím o dítě do devíti měsíců po porodu.⁴⁶ Ustanovují se také další opatření související a porodem a péčí o narozené dítě (mateřská dovolená, rodičovská dovolená).

Ochranné sociální normy byly v době raného kapitalismu velkým výdobytkem. Dnes od přehnané ochrany ženy v pracovním vztahu začíná ustupovat. Její východisko je sporné, neboť příliš zdůrazňuje biologické rozdíly mezi muži a ženami. Takové normy zamezují

⁴⁵ Zákon č. 65/1965 Sb. Zákoník práce. *Zákony III/2006 - sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů z oblasti pracovního práva k 1.1.2006*. Český Těšín : Poradce s.r.o., 2006.

⁴⁶ Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. *Zákony III/2006 - sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů z oblasti pracovního práva k 1.1.2006*. Český Těšín : Poradce s.r.o., 2006.

přístup do určitých povolání všem ženám, a to i těm, které k tomu mají dispozice a jsou ochotné se podmínkám v zaměstnání plně přizpůsobit.⁴⁷

Posílením postavení diskriminované osoby, která se rozhodne svou situaci řešit soudní cestou je tzv. *obrácené důkazní břemeno*. To znamená, že zaměstnanec žalující svého zaměstnavatele za diskriminaci není povinen skutečnost, že byl diskriminován na základě svého pohlaví, prokazovat. Stačí, když uvede skutečnosti, ze kterých lze odvodit, že k diskriminaci došlo. Zákonodárce zde reflektuje skutečnost, že jestliže k diskriminaci nedošlo, nebude pro zaměstnavatele problémem dokázat, že jej k rozhodnutí vedly objektivní důvody.⁴⁸

Pro účely zajištění rovnosti EU členskými státy umožňuje použít *afirmativní* neboli *positivní akce*. Nesprávně je někdy používán termín *positivní diskriminace*.

2.4.1 *Afirmativní akce*

Jedná se o opatření, která mají kompenzovat historické znevýhodnění určité skupiny obyvatel. Jejich cílem může být vyrovnání ztíženého výchozího postavení, nebo přidělení výhody nebo prospěchu, kterého by ženy dosahovaly, kdyby nebylo systémového znevýhodňování (kvótní systém⁴⁹).⁵⁰

Pod afirmativní akce bývají také zahrnutá i jiná podpůrná opatření: v soukromém sektoru je cílem zesílit motivaci zaměstnanců pro přijímání žen (např. daňové úlevy nebo zvýhodnění při zadávání veřejných zakázek pro podnikatele, kteří zaměstnávají vyšší procenta žen - český právní řád tyto opatření zatím neumožňuje).

⁴⁷ Srov. HAVELKOVÁ, B. str. 49.

⁴⁸ Srov. HUŇKOVÁ, M., RYTÍŘOVÁ, K., NAVRÁTILOVÁ, J. str. 12.

⁴⁹ jedná se o diskutabilní systém, který někdy u mužů vzbuzuje dojem nespravedlnosti, u žen zase pocit, že je jim podsouvána neschopnost prosadit se bez takové pomoci, vlastními silami (Vodáková et al.).

⁵⁰ Srov. HAVELKOVÁ, B. str. 50.

3. ROVNOST PŘÍLEŽITOSTÍ NA TRHU PRÁCE

Koncept rovných příležitostí pro muže a ženy říká, že všechny lidské bytosti mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a využívat příležitostí bez omezení, která mohou přinášet gendrové role nebo jakékoli bariéry pro účast v ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví.

Gendrová rovnost znamená vyrovnané zastoupení, kompetence a zviditelňování obou pohlaví ve všech oblastech veřejného i soukromého života. Po dlouhou dobu byla gendrová rovnost definována jako stav, kdy jsou ženám a mužům garantována rovná práva, rovné příležitosti, rovné podmínky a rovné zacházení ve všech oblastech života a ve všech sférách společnosti. Je však důležité si uvědomit, že gendrová rovnost není synonymem pro stejnost, při které se normou stávají podmínky a životní styl mužů. Gendrová rovnost znamená přijmout a hodnotit stejným způsobem rozdíly mezi ženami a muži a také rozdílné úlohy, které ženy a muži ve společnosti plní. Zahrnuje také právo být jiný.⁵¹

Smyslem uplatňování konceptu rovných příležitostí je vytvořit co největší prostor pro osobní volby týkající se sladění rodinného a pracovního života. Tento koncept nenutí všechny ženy k tomu, aby budovaly kariéru a rezignovaly na rodinu, ani nenutí muže k tomu, aby se vzdali kariéry a věnovali se pouze rodině. Snaží se dosáhnout takového pracovního prostředí, které bude dostatečně přizpůsobivé a tedy výhodné pro zaměstnance i pro zaměstnavatele.⁵²

3.1 Gender mainstreaming

V zemích EU začala být koncepce gender mainstreamingu právně zakotvována již od 60. let dvacátého století. Tato koncepce je považována za metodu dosahování rovnosti, prevence diskriminace a vzniku nerovností v praxi.

V rámci gender mainstreamingu probíhají početné diskuze o koncepci a definici, přičemž každá z nich vyzdvihuje různé aspekty. Anglický termín *mainstreaming* je obtížně přeložitelný, a to nejen do češtiny. Proto bývá tento termín různě opisován a redukován, např.

⁵¹ Srov. NOVÁKOVÁ, J. *Gender mainstreaming*. Praha : MPSV, 2002. str. 23, 24.

⁵² Srov. MACHOVCOVÁ, K. Rovné příležitosti mužů a žen v zaměstnání. In FORMÁNKOVÁ, L., RYTÍŘOVÁ, K. *ABC feminismu*. Brno : Nesehnutí Brno, 2004. str. 30.

jako přístup, založený na genderu. Český překlad by byl ještě více zavádějící, proto se oficiálně používá termín „*gender mainstreaming*“.

Hlavním cílem tohoto principu je rovnost mužů a žen. Jde také o politický a technický proces, který má navrhovat nové strategie, které mají přesunovat pozornost na oblasti každodenního života.

Skupina specialistů se shodla na této definici: „*Gender mainstreaming je (re)organizace, zkvalitňování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny zúčastněné subjekty budou na všech úrovních a ve všech stádiích využívat hledisko gendrové rovnosti.*“⁵³

Existují různé, vzájemně příbuzné, metody gendrového mainstreamingu. Vzhledem k jejich obecnému charakteru jich lze využívat nejen při vytváření celostátních právních, ekonomických nebo sociálně politických opatření, ale také v rámci jednotlivých organizací.

3.1.1 *Analytické metody*

Tyto metody zahrnují zejména analýzu dat a statistiky. Tyto metody se zaměřují na základní nedostatek v každodenním životě, kterým je, že porušování gendrové rovnosti není považováno za problém. Ti, kdo si to uvědomují, mají k dispozici řadu analytických technik a nástrojů k tomu, aby dali veřejnosti najevo, že jde skutečně o problémovou oblast, kterou je nutno se zabývat.⁵⁴

3.1.2 *Vzdělávací techniky a nástroje*

Jedná se pravděpodobně o nejdůležitější postupy a nástroje úspěšného gender mainstreamingu. Obsahují dva základní aspekty – zvyšování povědomí a předávání znalostí.

⁵³ NOVÁKOVÁ, J. str. 32.

⁵⁴ Srov. MUSILOVÁ, M. *Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice v kontextu evropské integrace*. Praha : SOÚ AVČR, 1999. str. 31.

Zvyšování povědomí se snaží ukázat realitu, jak stereotypy udržují a podporují mechanismy produkující nerovnost mezi pohlavími.⁵⁵

3.1.3 *Konzultační a participační techniky*

Tyto techniky mají usnadňovat provádění koncepcí, což by mělo vést k vyšší účinnosti a intenzivnějšímu výkonu. To znamená, že do provádění gender mainstreamingu má být zapojen velký počet lidí – občané, politikové, experti a výzkumní pracovníci, nevládní organizace, ale také hromadné sdělovací prostředky a v neposlední řadě také mezinárodní a nadnárodní instituce.⁵⁶

3.2 Uplatňování rovných příležitostí

Velkou překážku v uplatňování rovných příležitostí v zaměstnání představuje skutečnost, že jsou zaměstnavatelé motivováni k dodržování principů pouze pod hrozbou sankce, která může být uložena v případě jejich porušení. Je třeba zaměstnavatele stimulovat také odměňováním v případě dodržování (např. afirmativní akce – viz výše).

3.2.1 *Kombinace práce a rodiny*

V poslední době se prosazují opatření, aby bylo možné rodinu a práci v životě lépe skloubit. Možnosti kombinovat práci a rodinu mohou za určitých předpokladů napomáhat následující formy zaměstnání⁵⁷:

Práce na částečný úvazek. V ČR se setkáváme s nízkou nabídkou takových pracovních míst a pokud takové nabídky jsou, jde nejčastěji o oblasti trhu práce s nejnižší prestiží, finančním ohodnocením a vyžadující pracovníky s nejnižší kvalifikací.

⁵⁵ Srov. NOVÁKOVÁ, J. str. 50.

⁵⁶ Srov. tamtéž. str. 52 – 56.

⁵⁷ Srov. KRÍŽKOVÁ, A, PAVLICA, K. str. 77, 78.

Sdílení pracovního místa. Jde o formu práce, kdy je jedno pracovní místo rozděleno obvykle na dva pracovníky. U nás tato forma zatím není významně nabízena.

Pružná pracovní doba. Zaměstnanci mohou sami rozhodovat o době strávené v práci a mohou se tak přizpůsobit i dalším osobním a rodinným potřebám.

Práce doma a práce doma s PC. V ČR má dlouhou tradici zejména manuální práce doma, v poslední době však i zde dochází k pomalému zavádění práce doma s PC. Výhody jsou zejména ve vyšší výkonnosti a také ve snížení nezaměstnanosti v problematických regionech.

Mezi další opatření, které napomáhají sloučit rodičovskou a profesní roli patří také přebírání části rodičovských povinností státem nebo podnikem ve formě zařízení pro trávení volného času dětí. Česká republika má sice rozsáhle vybudovanou síť předškolních zařízení, která mnohde přesahuje poptávku, ale rozmanitostí nabízených služeb začíná zaostávat za úrovní některých zařízení zemí EU.⁵⁸

Pokud se mají podmínky žen celkově zlepšit, je nutné mj. dosáhnout také změn v hodnotových orientacích společnosti. Jedná se o obecné nabourání gendrových stereotypů o tom, která práce a jaké role se hodí pro ženy a které pro muže a také zvýšit prestiž hodnoty rodičovství a péče o nemohoucí členy rodiny.

3.2.2 Překonávání gendrových stereotypů

Velkým problémem, se kterým se Česká republika potýká, je skutečnost, že ačkoli je v právním řádu rovnost žen a mužů zakotvena, v praxi nedochází k jejímu naplňování. Převládající gendrové stereotypy ve veřejném mínění a vrozených dispozicích mužů na jedné straně a žen na straně druhé brání efektivnímu prosazování politiky rovných příležitostí.⁵⁹

⁵⁸ Srov. OUJEZDSKÁ, M. *Opatření napomáhající lepší slučitelnosti rodičovské a profesní role.* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005 [cit. 2005-11-24]. Dostupné na : <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=220>>.

⁵⁹ Srov. MÁTĚOVÁ, G. *Rovné příležitosti žen a mužů v České republice.* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005 [cit. 2005-11-24]. Dostupné na : <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=58>>.

Gendrové stereotypy a tlak na konformitu představují jednoznačnou společenskou bariéru a překážku individuálního rozvoje lidské osobnosti. Je nutné zajistit, aby s lidmi bylo již od narození zacházeno spíše jako s individuui. Znamená to, že při výchově dětí by se mělo soudit podle jejich vlastních možností, schopností, preferencí a zásluh, a nikoli na základě biologických předpokladů být nebo stát se „správným“ mužem či ženou. Gendrové stereotypy založené na komplementaritě mužských a ženských rolí jsou rozhodujícím činitelem nerovností v práci a rodině.

3.3 Institucionální mechanismy

V rámci zavádění transponovaných předpisů, které upravují rovnost mezi muži a ženami do praxe bylo od roku 1998 založeno několik orgánů. Jejich úkolem je zabývat se otázkami rovnosti a nediskriminace. Jejich mandát je ale omezen na zpracovávání zpráv a vydávání doporučení. Některé mechanismy se snaží přímo řešit diskriminační projevy – jedná se zejména o zaměstnanecké odbory, úřady práce nebo úřad veřejného ochránce práv.⁶⁰ (více viz Příloha IV.)

4. VNÍMÁNÍ GENDROVÝCH NEROVNOSTÍ

Informovanost české veřejnosti je na velmi nízké úrovni. Většina lidí se spokojí s konstatováním, že rovnost mužů a žen je dána zákonnými opatřeními a nesleduje již, jak je tomu v praxi. Cílem však je, aby lidé byli přesvědčeni o potřebě prosazování principu rovných příležitostí jako součásti lidských práv.

4.1 Gendrové povědomí

Legislativní rámec v ČR je poměrně dobře ošetřen. Hlavním problémem je ovšem jeho aplikace a vynutitelnost ustanovení o rovných příležitostech zákazu diskriminace v praxi. S tím se také pojí další aspekt – nízké gendrové povědomí často vede k tomu, že diskriminační chování není takto vnímáno a postihováno. Mezi ženami je stále ještě rozšířen

⁶⁰ Srov. Monitorovací zpráva EONET Česká republika. [online]. Praha : Otevřená Společnost, o.p.s., 2006, [cit. 2006-03-24]. Dostupné na: <<http://www.otevrenaspolecnost.cz/cz/projekty/genderova-rovnost/eonet/>>.

přístup, že je nutné „zadržet zuby a vydržet“ a doufat, že při vynaložení dostatečného úsilí se jim podaří uspět nebo si problém nepřipouštět.⁶¹

Na to jaký je stav gendrového povědomí také ukazuje skutečnost, že se občané velice málo obracejí se stížnostmi diskriminačního charakteru na příslušné instituce. Tento jev zřejmě souvisí s tím, že lidé nemají buď představu o tom, jak se nerovnému zacházení bránit, anebo by sice věděli, ale strach jim nedovolí některého z takových postupů využít.⁶²

Česká republika je stále více senzitivní k gendrovým nerovnostem na trhu práce. Častější reflexe bariér, situací a postupů, které ženy v práci znevýhodňují oproti mužům, je způsobena různými faktory. Mezi ně patří zejména fakt, že vznikají nové formy diskriminace žen v práci (nepřímá diskriminace) a v některých sektorech trhu práce rostou nerovnosti, také že pracovní uplatnění je stále důležitější hodnotou a v době kdy roste nejistota v zaměstnání, jsou ohroženy výrazně více ženy. V neposlední řadě se na tom podílejí média, která stále častěji diskutují otázky gendrové rovnosti.⁶³

4.2 Vnímání nerovností na trhu práce

V roce 2003 byl proveden průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce. Výzkum se zaměřil jednak na názory populace o postavení žen na trhu práce a srovnání s muži v různých aspektech života. Šlo o identifikaci oblastí gendrových nerovností a diskriminace na trhu práce.⁶⁴

Výzkum došel k výsledku, že 33 % mužů a 40 % žen má pocit, že někdy byli v práci oproti ostatním znevýhodněni. Tomuto znevýhodnění však obě pohlaví připisují zcela odlišné důvody. U žen hrálo jednoznačně hlavní roli pohlaví (54 % žen, 10 % mužů), pak následoval věk a vzdělání. U mužů jsou nejčastějšími důvody znevýhodnění věk (51 %), vzdělání a zdravotní stav. Pohlaví jako důvod znevýhodnění muži uvádějí na posledním místě.

⁶¹ Srov. LINKOVÁ, M. Děravé potrubí: gender a věda. In ČERMÁKOVÁ M., HAŠKOVÁ H. a kol. *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Praha : Národní kontaktní centrum – Ženy a věda, 2002. str. 61.

⁶² Srov. BAJER, P. Občanům chybí odvaha bránit se proti nerovnému zacházení. Rozhovor s Petrem Bukovjanem. *Sociální práce / Sociální práca*, 2005, roč. 4, č. 3, str. 25 – 28.

⁶³ Srov. KŘÍŽKOVÁ, A. *Bariéry uplatnění žen na trhu práce*. [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005 [cit. 2005-11-24]. Dostupné na : <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=290>>.

⁶⁴ Srov. KŘÍŽKOVÁ, A. Vnímání gendrových nerovností na trhu práce českou populací. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2004, č. 4, str. 26 - 27.

Většina české populace - 77 % (88 % žen a 65 % mužů) si myslí, že při srovnání postavení mužů a žen na trhu práce je jasné, že ženy obecně nebo některé skupiny žen jsou znevýhodněny. Horší pozici žen si uvědomují ženy samotné.

PRAKTICKÁ ČÁST

5. VÝZKUMNÁ SONDA

ZABÝVAJÍCÍ SE VNÍMÁNÍM KONKRÉTNÍCH PROJEVŮ GENDROVÉ DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE
ČESKOU VEŘEJNOSTÍ

5.1 *Cíle a hypotézy*

Jednou z cest k dosažení gendrové rovnosti je správné reflektování problémů a zvyšování povědomí společnosti. Nejdříve však musíme vědět, jaké názory na daný problém společnost má.

Nebezpečí, které vyplývá z nízkého povědomí o problematice gendrových diskriminací, je, že někteří lidé dokonce nezaznamenávají, že se stali obětí gendrové diskriminace a proto se proti ní ani nemohou bránit.

Základní hypotézou je, že *česká veřejnost není příliš citlivá k vnímání gendrových nerovností*. Dokonce samy ženy některé z právního hlediska neopodstatněné požadavky nevnímají jako diskriminaci.

Cílem výzkumu bylo zjistit, jak ekonomicky aktivní populace a studenti vnímají konkrétní projevy gendrové diskriminace.

5.2 *Metodika*

Metodou k dosažení výsledků byla anketa. Ke sběru dat byl použit dotazník.(viz Příloha V.)

Soubor respondentů nebyl příliš vymezovaný. Jedinou podmínkou bylo, aby dotazovaní byli účastníky na trhu práce. Do výzkumu byli zařazeni také studenti, protože rovněž oni se mohou setkat s diskriminací na trhu práce.

5.3 Charakteristika vzorku

Dotazníky byly rozdávány respondentům v období od 20. 3. 2006 do 18. 4. 2006. Osloveno bylo celkem 120 respondentů, dotazník vyplnilo 90 oslovených (z toho 43 mužů a 47 žen). Návratnost dotazníků byla 75 %.

Výběrový soubor respondentů pochází ze Západočeského a Jihočeského kraje. Dotazník byl rozdáván prostřednictvím spolužáků, kteří dotazník předali svým rodičům a jejich příbuzným.

Respondenti jsou rozděleni do tří věkových vrstev. Mladá dospělost (20 - 35 let), zastoupení - 44 respondentů (z toho 22 mužů, 20 žen). Střední dospělost (36 - 45 let), zastoupení - 20 respondentů (z toho 9 mužů, 11 žen). Pozdní dospělost (46 let a více, do této skupiny jsou zahrnuti i respondenti důchodového věku, pokud jsou také účastníky na trhu práce), zastoupení - 28 respondentů (z toho 12 mužů, 16 žen).

Dále byli respondenti rozděleni do kategorií podle dosaženého vzdělání. Vyhodnoceny jsou pouze tři kategorie. Žádný z respondentů nedosáhl pouze základního vzdělání a kategorie vyššího a vysokoškolského vzdělání jsou spojené. Zastoupení respondentů v kategorii středního vzdělání bez maturity je 15 (z toho 8 mužů, 7 žen). Středního vzdělání s maturitou dosáhlo 62 respondentů (z toho 28 mužů, 34 žen). A do poslední kategorie spadá 13 respondentů (z toho 7 mužů, 6 žen).

5.4 Struktura dotazníku

Dotazník je strukturován do 11 otázek. V úvodní části respondent vyplňuje údaje týkající se jeho pohlaví, věku, dosaženého vzdělání a zaměstnání.

Otázky jsou sestaveny tak, aby ilustrovaly možné situace, se kterými se lidé mohou běžně setkat. Obsah otázek je převzat z brožury *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*⁶⁵,

⁶⁵ HUŇKOVÁ, M., RYTÍŘOVÁ, K., NAVRÁTILOVÁ, J. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno : NESEHNUTÍ Brno, 2003.

kteřá se zaměřuje na rovnost příležitostí na českém pracovním trhu s důrazem na nerovné postavení žen.

5.5 Vyhodnocení výzkumné sondy

Vyhodnoceny jsou jednotlivé otázky samostatně. Uvedeny jsou dva grafy, první ukazuje celkové vyhodnocení dané otázky a druhý graf zohledňuje kategorii pohlaví. Ke každé otázce uveden komentář.

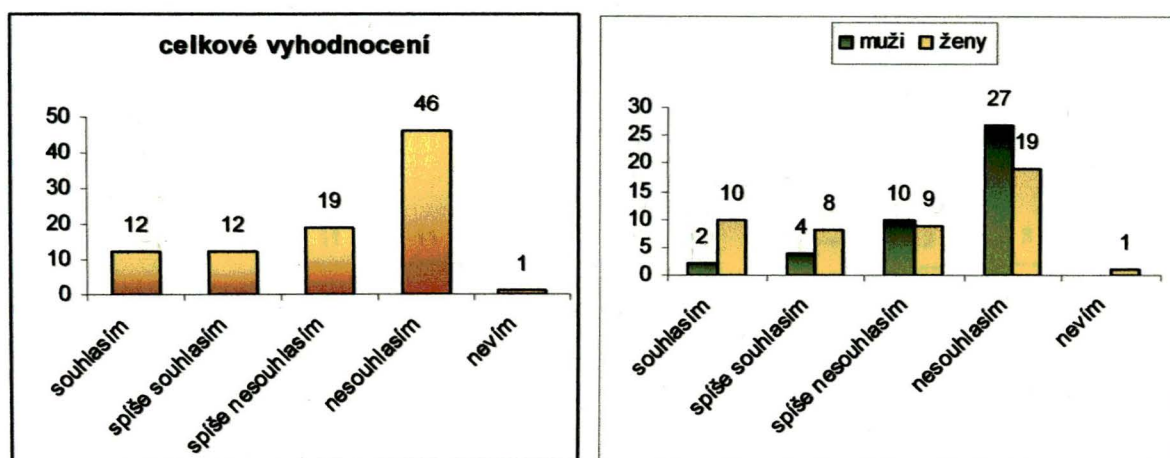
Vyhodnocení ostatních skupin je uvedeno v Přílohách VI. a VII., kde jsou vyhodnoceny kategorie vzdělání a věkové. Kategorie zaměstnání není zpracována, protože k jednotlivým druhům zaměstnání není dostatečný počet respondentů.

Otázka č. 1:

Formulace nabídky zaměstnání typu: *hledáme sekretářku, asistentku, prodavačku, ředitele... považují za diskriminační.*

Výsledky:

Nejvyšší odezvy dosáhla odpověď *nesouhlasím*, a to 46 odpovědí (z toho 27 muži, 19 ženy). Dále byla vyšším množstvím zastoupena odpověď *spíše nesouhlasím* - 19 reakcí (z toho 10 muži, 9 ženy). Odpovědi *souhlasím*, 12 odpovědí (z toho 2 muži, 10 ženy) a *spíše souhlasím*, 12 odpovědí (z toho 4 muži, 8 ženy), byly vyrovnané. Poslední možnosti *nevím* využil pouze jeden respondent (žena).



Komentář:

V první otázce je uveden příklad možného diskriminačního inzerátu, který odporuje zásadě rovnosti, protože nenabízí pracovní pozici oběma pohlavím. U výsledku převažuje záporná odpověď, s největší pravděpodobností z důvodu, že uvedené profese jsou stereotypně rozlišované jako mužská a ženská povolání (sekretářka = žena).

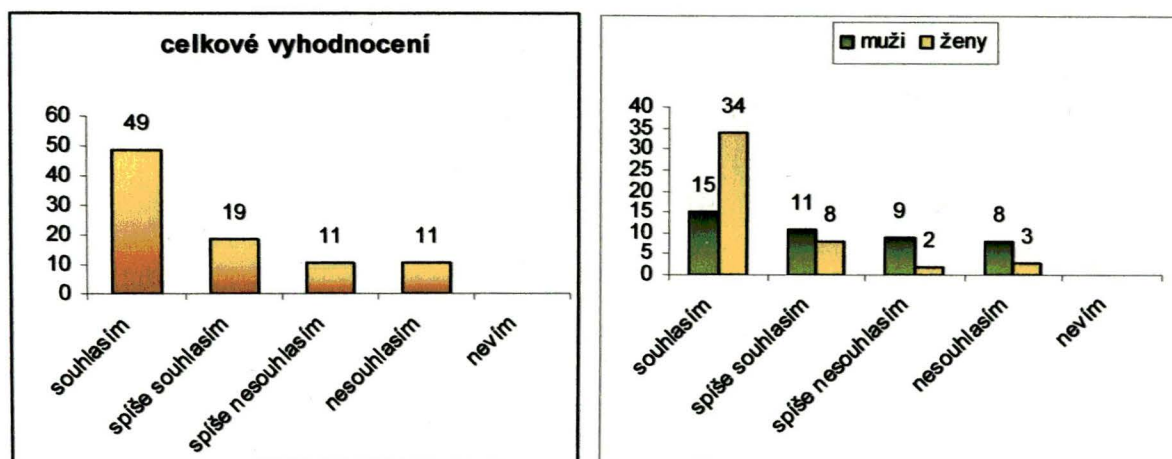
V druhém grafu si můžeme všimnout, že ženy by tento typ inzerátu vnímaly jako diskriminační ve větší míře než muži, ačkoliv se přímá diskriminace žen objevuje pouze u posledního povolání (ředitel).

Otázka č. 2:

Formulace nabídky zaměstnání typu: hledáme mladé muže do věku 35 let, mladé ženy do 30 let, ženy s odrostlými dětmi, bezdětné... považují za diskriminační.

Výsledky:

Nejvyšší odezvy dosáhla odpověď *souhlasím*, a to 49 odpovědí (z toho 15 muži, 34 ženy). Dále byla vyšším množstvím zastoupena odpověď *spíše souhlasím* - 19 reakcí (z toho 11 muži, 8 ženy). Odpovědi *spíše nesouhlasím*, 11 odpovědí (z toho 9 muži, 2 ženy) a *nesouhlasím*, 11 odpovědí (z toho 8 muži, 3 ženy), byly vyrovnané. Poslední možnosti *nevím* nevyužil žádný respondent.



Komentář:

V této otázce jsou také uvedeny příklady diskriminačních inzerátů, které narozdíl od předchozích diskriminují nejen na základě pohlaví, ale neoprávněně také požadují splnění dalších předpokladů. Diskriminační charakter je zde více patrný a s tím se také shodují odpovědi respondentů.

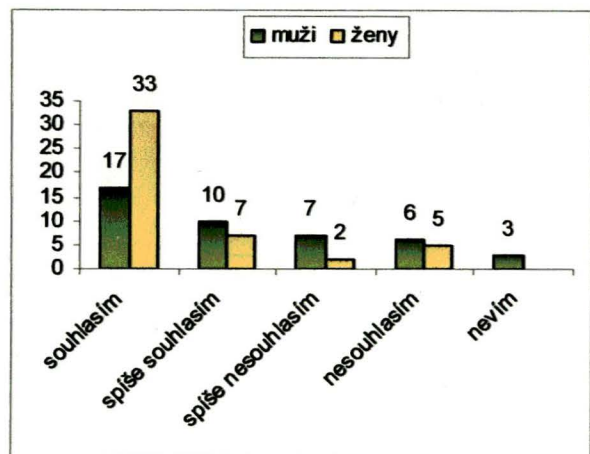
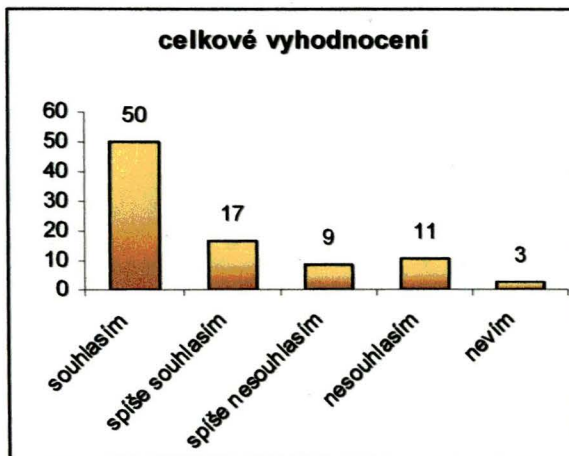
Ženy odpovídají převážně kladně, ale naopak u odpovědí mužů se objevuje větší zastoupení nesouhlasných reakcí. To je ještě více viditelné ve výsledku vyhodnocení kategorie vzdělání. Zde je poměrně dost záporných odpovědí zaznamenáno u mužů s dokončeným středním vzděláním s maturitou. (viz Příloha VI.)

Otázka č. 3:

Otázky týkající se počtu dětí a jejich věku, rodinného stavu a plánů v soukromém životě při přijímacím pohovoru, považují za diskriminaci.

Výsledky:

Nejvyšší odezvy dosáhla odpověď *souhlasím*, a to 50 odpovědí (z toho 17 muži, 33 ženy). Dále byla vyšším množstvím zastoupena odpověď *spíše souhlasím* - 17 reakcí (z toho 10 muži, 7 ženy). Odpověď *spíše nesouhlasím*, zvolilo 9 respondentů (z toho 7 mužů, 2 ženy) a *nesouhlasím*, 11 respondentů (z toho 6 mužů, 5 žen). Poslední možnosti *nevím* využili tři muži.



Komentář:

Třetí otázka a následující dvě se týkají diskriminace žen z důvodu péče o dítě nebo možné kolize její profesní a rodinné role. Uchazečky jsou často hodnoceny podle jejich rodinného stavu nebo míry péče o děti. U mladých žen někteří zaměstnavatelé předpokládají, že odejdou na mateřskou dovolenou a pro zaměstnavatele tak vznikne další komplikace se sháněním nové pracovní síly. U žen, které mají malé děti se zase předpokládá, že se práci nebude věnovat s dostatečným nasazením, že bude častěji doma s nemocným dítětem, nebo nebude flexibilní. Také se mohou předpokládat komplikace, proto je „jednodušším“ řešením přijmou jiného uchazeče.

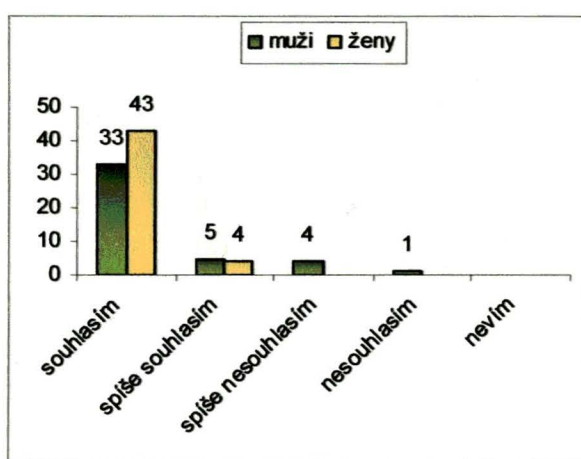
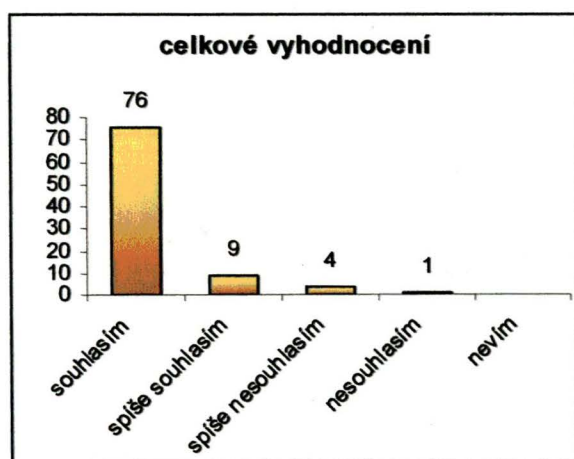
Odpovědi jsou poměrně vyvážené, ženy opět odpovídají převážně kladně.

Otázka č. 4:

Považuji za diskriminaci pokud je žena po sdělení počtu dětí a jejich věku vyloučena z výběrového řízení, aniž by se zaměstnavatel dotázal na cokoli jiného (například ho nezajímá její vzdělání, dosavadní zkušenosti ani reference bývalých zaměstnavatelů).

Výsledky:

Nejvyšší odezvy dosáhla odpověď *souhlasím*, a to 76 odpovědí (z toho 33 muži, 43 ženy). Další odpovědi jsou zastoupeny velice málo. *Spíše souhlasím* - 9 reakcí (z toho 5 muži, 4 ženy), *spíše nesouhlasím* - 4 muži, a *nesouhlasím* 1 muž. Poslední možnost *nevím* nevyužil žádný z respondentů.



Komentář:

U této otázky je diskriminace velice patrná a tomu také odpovídají reakce respondentů.

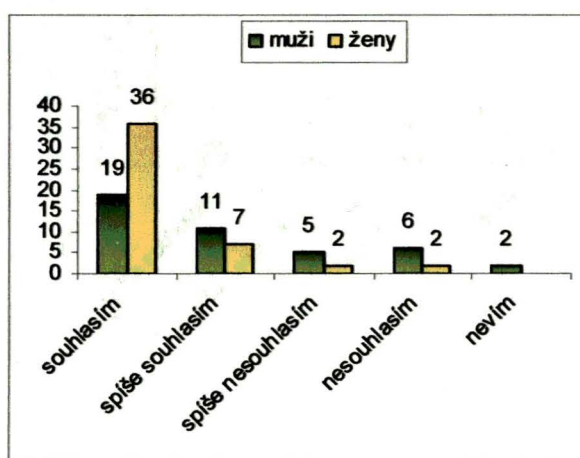
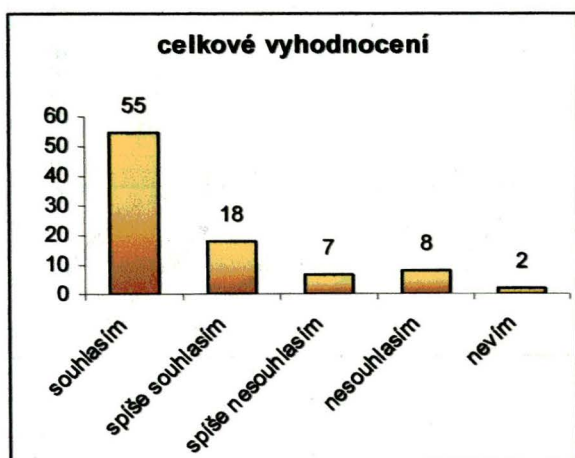
Pouze několik odpovědí je záporných. Je zajímavé, že tyto záporné odpovědi se objevují u mladých mužů ve věku 20 - 35 let. Zde je možné usuzovat na souvislost s nedostatkem životních zkušeností, protože tyto odpovědi se nevyskytují u mužů zařazených do vyšších věkových kategorií. (viz Příloha VII.)

Otázka č. 5:

Při přijímacím pohovoru by vůbec neměly padnout následující otázky: Plánujete rodinu? Budete mít v následujících pěti letech děti? Kdo se Vám stará o děti? Jste vdaná?

Výsledky:

Nejvyšší odezvy dosáhla odpověď *souhlasím*, a to 55 odpovědí (z toho 19 muži, 36 ženy). Dále byla vyšším množstvím zastoupena odpověď *spíše souhlasím* - 18 reakcí (z toho 11 muži, 7 ženy). Odpověď *spíše nesouhlasím*, zvolilo 7 respondentů (z toho 5 mužů, 2 ženy) a *nesouhlasím*, 8 respondentů (z toho 6 mužů, 2 ženy). Poslední možnosti *nevím* využili dva muži.



Komentář:

Příklady dotazů použité v páté otázce odporují zásadám rovnosti příležitostí v zaměstnání a proto by při přijímacím pohovoru neměly padnout. Jak již je uvedeno výše (str. 16, 17) jsou informace týkající se rodinného stavu, počtu dětí apod. z právního hlediska zcela bezdůvodné a zaměstnavatele nemají zajímat.

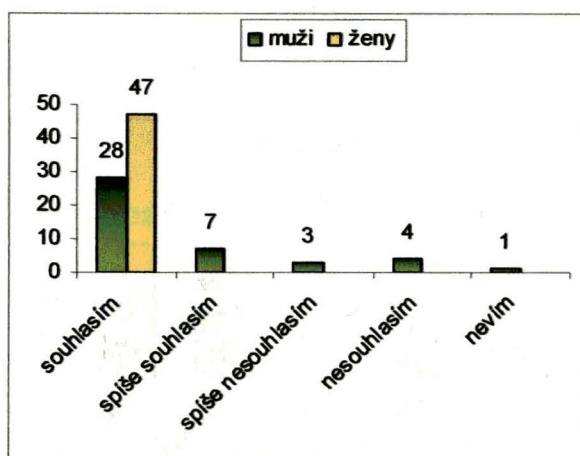
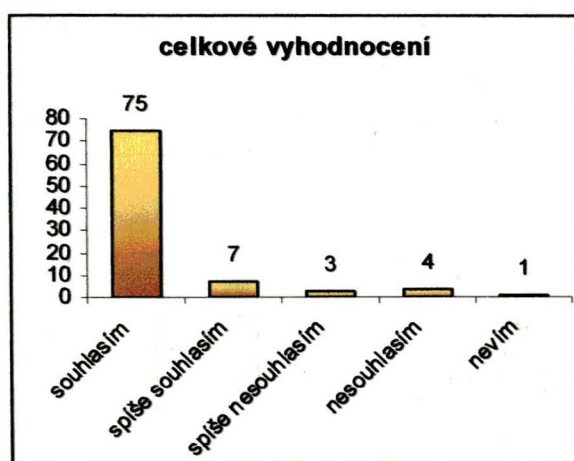
S tímto názorem souhlasí většina respondentů.

Otázka č. 6:

Vnímám jako nespravedlivé, když je muž ohodnocen vyšší mzdou než žena, pokud jsou oba zaměstnání stejnou prací nebo prací stejné hodnoty.

Výsledky:

Nejvyšší odezvy dosáhla odpověď *souhlasím*, a to 75 odpovědí (z toho 28 muži, 47 ženy). Další odpovědi jsou zastoupeny velice málo. *Spíše souhlasím* - 7 mužů, *spíše nesouhlasím* - 3 muži, a *nesouhlasím* 4 muži. Poslední možnost *nevím* využil jeden muž.



Komentář:

Mzdové nerovnosti jsou nejviditelnějším projevem genderové diskriminace. Rovnost v odměňování je také legislativně upravena a v poslední době to bývá častým předmětem diskuzí.

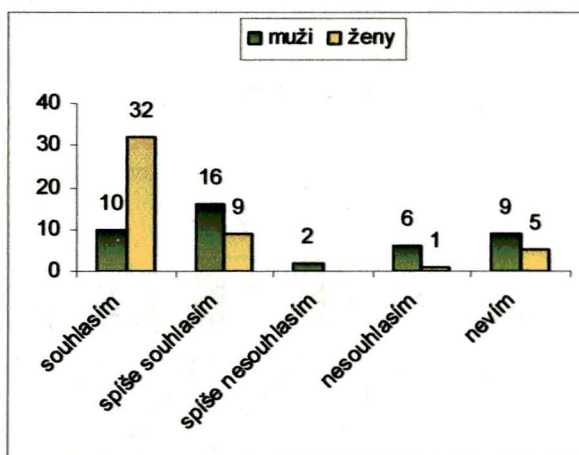
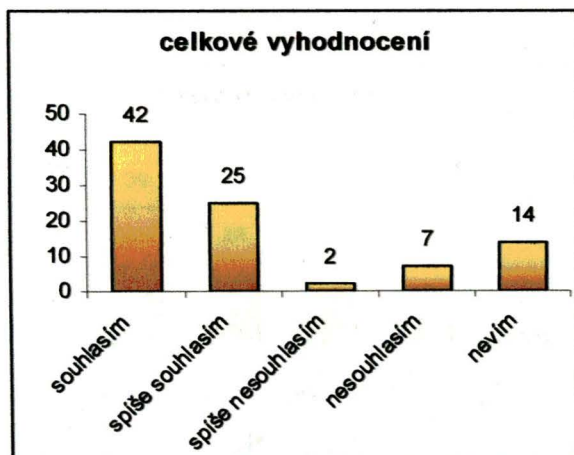
Z výsledků je zajímavé, že téměř všichni respondenti souhlasí s tím, aby byli muži i ženy ohodnocováni stejnou mzdou či platem, pokud vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Otázka č. 7:

Ženy v České republice mají průměrnou měsíční mzdu celkově zhruba o jednu čtvrtinu nižší než muži.

Výsledky:

Nejvyšší odezvy dosáhla odpověď *souhlasím*, a to 42 odpovědí (z toho 10 muži, 32 ženy). Dále byla vyšším množstvím zastoupena odpověď *spíše souhlasím* - 25 reakcí (z toho 16 muži, 9 ženy). Odpověď *spíše nesouhlasím*, zvolili 2 muži. *Nesouhlasím* odpovědělo 7 respondentů (z toho 6 mužů, 1 žena). Poslední možnosti *nevím* využilo 14 respondentů (z toho 9 mužů, 5 žen).



Komentář:

Tato otázka navazuje na předchozí a ilustruje současnou situaci na české scéně. Záměrně není uvedeno, zda je tento údaj pravdivý a dotazovaní měli odpovědět zda si myslí, že takový rozdíl mezi platy mužů a žen existuje.

Někteří respondenti vyslovovali názor, že tato otázka je špatně položená, ale sestavena je tak, aby škála odpovědí mohla zůstat stejná. Tímto si můžeme vysvětlovat poměrně vysoký podíl odpovědí *nevím*, nebo tak dotazovaní mohli vyjadřovat skutečnost, že statistiky nesledují a netroufají si situaci odhadovat.

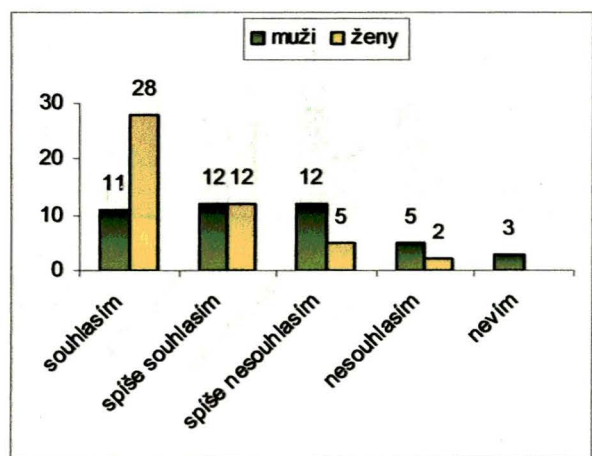
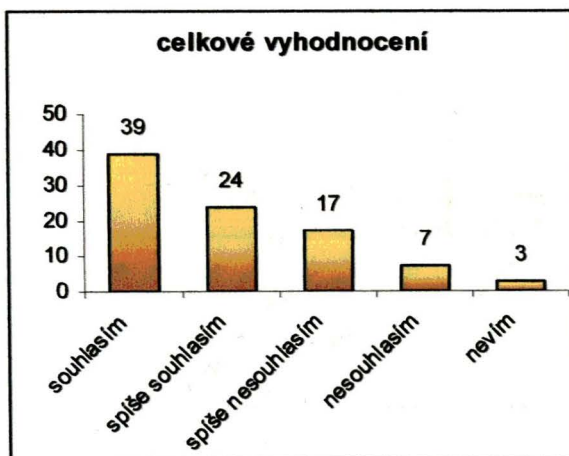
Zajímavý je zejména druhý graf, kde vidíme, že ženy s tímto tvrzením souhlasí, ale muži zaškrtovali zejména odpověď „spíše souhlasím“.

Otázka č. 8:

Na vedoucích pozicích (např. ředitelé firem, manažeři..) jsou mnohem častěji zaměstnáváni muži než ženy, ačkoli ženy nemají sníženou schopnost tuto práci vykonávat, což považují za diskriminaci.

Výsledky:

Nejvyšší odezvy dosáhla odpověď *souhlasím*, a to 39 odpovědí (z toho 11 muži, 28 ženy). Dále byla vyšším množstvím zastoupena odpověď *spíše souhlasím* - 24 reakcí (stejný počet mužů i žen). Odpověď *spíše nesouhlasím*, zvolilo 17 respondentů (z toho 12 mužů, 5 žen). *Nesouhlasím* odpovědělo 7 respondentů (z toho 5 mužů, 2 ženy). Poslední možnosti *nevím* využili 3 muži.



Komentář:

Osmá otázka se týká vertikální segregace na trhu práce a poukazuje na skutečnost, že ženy jsou na vedoucích pozicích zaměstnávány v menším počtu než muži.

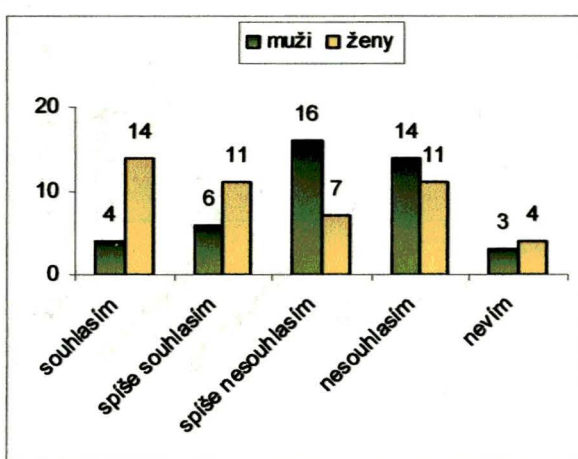
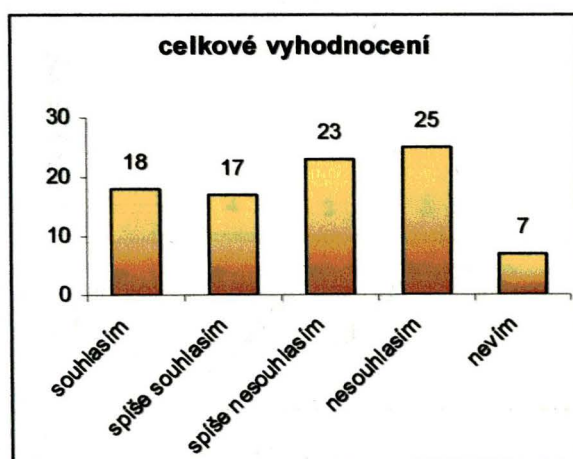
Odpovědi žen ilustrují skutečnost, že si tyto překážky ženy uvědomují. Odpovědi mužů nejsou zcela rozhodné. Poměrně velké je zastoupení odpovědi *spíše nesouhlasím*. Názor žen je zde vyjádřen kladnými odpověďmi.

Otázka č. 9:

Ženy pocítují na pracovišti menší autoritu, jsou méně podporovány ve vzdělávání nebo pracovním postupu.

Výsledky:

Počty odpovědí u této otázky byly poměrně vyrovnané. Nejvíce reakcí dosáhla odpověď *nesouhlasím*, a to 25 (z toho 14 muži, 11 ženy) a *spíše nesouhlasím* - 23 reakcí (z toho 16 mužů, 11 žen) Odpověď *souhlasím* zvolilo 18 respondentů (z toho 4 muži, 14 žen) a *spíše souhlasím* odpovědělo 17 respondentů (z toho 6 mužů, 11 žen). Poslední možnosti *nevím* využilo 7 respondentů (z toho 3 muži, 4 ženy).



Komentář:

Názor uvedený v této otázce ukazuje na skutečnosti, se kterými se také lze setkat, ale nejsou tak viditelné jako předchozí. Některé znevýhodnění se nerovnájí diskriminaci, přesto je nutné na takovéto projevy upozorňovat.

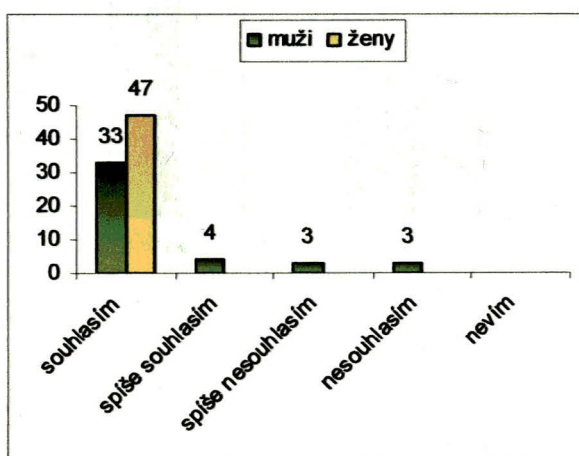
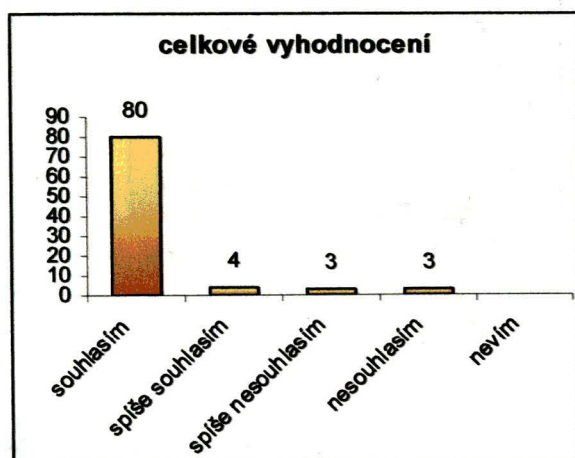
Odpovědi ukazují na skutečnost, že některé projevy nelze objektivně zhodnotit, např. proto, že ne každý měl možnost se s nimi setkat apod.

Otázka č. 10:

Sexuální návrhy, jejichž odmítnutí má pro oběť (zaměstnankyni/zaměstnance) negativní důsledky v zaměstnání, považují za diskriminaci.

Výsledky:

Nejvyšší odezvy dosáhla odpověď *souhlasím*, a to 80 odpovědí (z toho 33 muži, 47 ženy). Další odpovědi jsou zastoupeny velice málo. *Spíše souhlasím* - 4 muži, *spíše nesouhlasím* - 3 muži, a *nesouhlasím* také 3 muži. Poslední možnost *nevím* nevyužil žádný respondent.



Komentář:

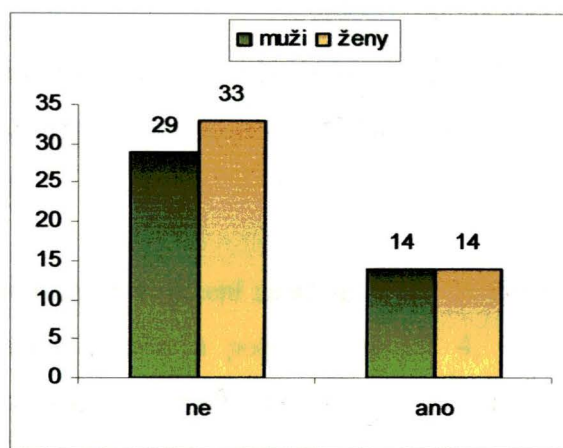
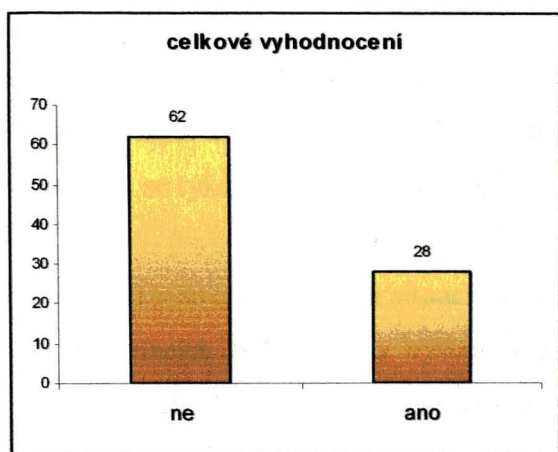
Předposlední otázka se týká sexuálního obtěžování. Popsaná situace je diskriminací, kterou je možné lehce identifikovat. Přesto se v odpovědích vyskytlo několik záporných reakcí. Týká se to odpovědí několika mužů zejména v kategorii věku 20 - 35 let. (viz Příloha VII.)

Otázka č. 11:

Setkal/a jste se někdy v pracovní oblasti s nějakou formou znevýhodnění?

Výsledky:

Více reakcí dosáhla odpověď *ne*, a to 62 odpovědí (z toho 29 muži, 33 ženy), odpověď *ano* 28 reakcí (z toho 14 muži a 14 ženy).



Komentář:

Poslední otázka byla zaměřena zejména na zjištění kolik lidí se doposud setkala s nějakou formou znevýhodnění v pracovní oblasti. Větší část respondentů odpověděla, že se s diskriminací nesečkala (69 %). Překvapivé je procentuální vyjádření odpovědí, kde 33 % mužů odpovídá kladně a jen o několik procent méně žen (30 %), přitom právě ženské pohlaví je diskriminačním mechanismům vystavováno častěji.

U této otázky měli dotazovaní možnost krátce popsat svoji zkušenost, pokud na otázku odpověděli kladně. Této příležitosti využilo jen 8 respondentů. Nejčastěji se jednalo o rozdíly ve finančním ohodnocení, dále to byly problémy související se starostmi o děti, nerovnocenné postavení ženy, věk, ale také byla uvedena diskriminace politického charakteru.

Dá se předpokládat, že celkové projevy diskriminace mají mnohem větší rozsah. U tohoto výzkumu je nutné přihlédnout k faktu, že velké množství dotazovaných bylo ve věku mladé dospělosti a s diskriminací se teprve mohou setkat.

5.6 Shrnutí

Pomocí této výzkumné sondy jsme si mohli ukázat, jak na konkrétní diskriminační projevy pohlíží část ekonomicky aktivní populace v Čechách.

Základní hypotézou bylo, že česká veřejnost není příliš citlivá k vnímání gendrových nerovností a dokonce samy ženy některé z právního hlediska neopodstatněné požadavky nevnímají jako diskriminaci.

Tato hypotéza *nebyla potvrzena*. Kromě první otázky byly reakce víceméně souhlasné. Zejména ženská část populace si všechny diskriminační projevy uvědomovala. Nesouhlasné odpovědi se týkaly zejména mužů.

Otázky se týkaly těchto situací: diskriminace při nabízení zaměstnání (1, 2), diskriminace při přijímacím pohovoru a výběrovém řízení z důvodu péče o dítě (3, 4, 5), mzdové nerovnosti (6, 7), segregace na pracovním trhu (8, 9) a sexuálního obtěžování (10).

Jak již je uvedeno výše, jen odpovědi u první otázky vyšly jako nesouhlasné. Otázka se týkala použití generického maskulina. Zákaz jeho použití není ještě mezi českou populací příliš známý a možná proto jej většina nepovažuje za diskriminaci. U druhé otázky již byly odpovědi souhlasné, což bychom mohli přičíst také uvedení dalšího diskriminačního faktoru - výše věku.

Další situace zaměřené na diskriminaci žen z důvodu péče o dítě byly všechny chápány jako omezování. Jen několik odpovědí bylo nesouhlasných a jednalo se zejména o odpovědi mužů.

Reakce na mzdové nerovnosti byly nejvíce překvapivé. Z šesté otázky si můžeme všimnout, že většina populace nevidí důvod, proč by žena neměla být ohodnocena stejně jako muž, pokud vykonává stejnou práci. Sedmá otázka ukazuje, že velkého mzdového rozdílu jsou si respondenti víceméně vědomi.

Gendrové povědomí společnosti bylo nižší jen u otázek, které se týkaly segregace na trhu práce. To může souviset s tím, že se mnoho lidí setkává s ženou na vyšší pozici, ale jedná se zejména o feminizované obory nebo o ženy, které rezignovaly na rodinnou roli.

Poslední oblast - sexuálního obtěžování je téměř bez výjimek vnímána jako omezování. Jednalo se však o situaci, která byla lehce identifikovatelná. Možná by bylo zajímavé zařadit také otázku, týkající se naznačování nebo komentování vzhledu.

ZÁVĚR

Jako jeden z cílů této práce jsem si stanovila zmapovat gendrovou problematiku týkající se diskriminace na trhu práce. Myslím, že tento cíl byl naplněn; čtenář se seznámil s projevy diskriminace, které v dnešní době představují závažné problémy.

Text byl koncipován tak, aby se každý mohl seznámit s touto problematikou postupně, jednotlivé termíny a pojmy byly dostatečně vysvětleny, tak aby si každý mohl udělat představu nejen o tom, co znamenají, ale také o důsledcích, které plynou z uplatňování těchto mechanismů.

Jedním z vážných důsledků je například to, že jsou omezeny pracovní možnosti. To se týká obou pohlaví, ale více nevýhod z toho vyplývá pro ženy. Ženská práce s sebou pak nese několik velice negativních asociací. Bývá vnímána jako druhořadá, předem považovaná za méně kompetentní, méně stabilní či málo výkonnou. To se pak projevuje například na možnostech kariérního růstu nebo na finančním ohodnocení.

Dále byly v práci popsány základní pojetí prosazování rovnosti žen a mužů, zejména koncept gender mainstreamingu, k jehož naplňování je zavázána i Česká republika v souvislosti se svým vstupem do Evropské unie. Mimo tento koncept text podává rovněž informace o některých možnostech uplatňování rovných příležitostí.

Dalším cílem bylo soustředit se na povědomí veřejnosti a vnímání popsaných diskriminačních projevů. S naplněním tohoto cíle jsme se seznámili pomocí prezentování výsledků výzkumu veřejného mínění, zaměřeného na identifikaci oblastí gendrových nerovností na trhu práce. Z výsledků tohoto výzkumu vyplynulo jaká část populace má pocit, že někdy byli v práci oproti ostatním znevýhodněni. A také jaké důvody tomuto znevýhodnění připisují.

Posledním záměrem této bakalářské práce bylo zjistit, jak ekonomicky aktivní populace a studenti vnímají konkrétní projevy gendrové diskriminace. Tohoto cíle bylo dosaženo pomocí výzkumné sondy, provedené v rámci této práce. Výsledek sondy ukázal, že povědomí o gendrových nerovnostech je poměrně na dobré úrovni. Respondenti uvedené situace téměř všechny správně identifikovali jako diskriminační. Zejména ženská populace se vyjádřila bezmála souhlasně, vyšší míra nesouhlasných odpovědí pocházela od mužů.

Otázkou tedy zůstává, z jakých důvodů se tak málo obětí diskriminace obrací na příslušné instituce o pomoc. Důvody mohou být různé. Může to souviset s malým povědomím o tom, kam se v takovém případě obrátit nebo tito lidé mohou mít obavu ze ztráty práce v případě oznámení nerovného zacházení, a to v dnešním konkurenčním prostředí představuje problém.

V přílohové části byly mj. uvedeny také institucionální mechanismy, které působí v oblasti rovných příležitostí a byla zde krátce zhodnocena jejich činnost v této oblasti.

Hlavní přínos této práce vidím v naléhavosti o tématu gendrové diskriminace hovořit, stále upozorňovat na problémy, se kterými se můžeme setkat a setkáváme a tím přispět ke zlepšení celkové situace.

SEZNAM PRAMENŮ:

1. Primární zdroje:

Monografie:

- ČERMÁKOVÁ, M., HAŠKOVÁ, H., KRÍŽKOVÁ, A. et al. *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Praha : Národní kontaktní centrum – Ženy a věda, 2002. ISBN 80-7330-013-3.
- FORMÁNKOVÁ, L., RYTÍŘOVÁ, K. *ABC feminismu*. Brno : NESEHNUTÍ Brno, 2004. ISBN 80-903228-3-2.
- GIDDENS, A. *Sociologie*. Praha : Argo, 1999. ISBN 80-7203-124-4.
- HUŇKOVÁ, M., RYTÍŘOVÁ, K., NAVRÁTILOVÁ, J. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno : NESEHNUTÍ Brno, 2003. ISBN 80-903228-1-6.
- KRÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management gendrových vztahů*. Praha : Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
- MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha : Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.
- MUSILOVÁ, M. *Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice v kontextu evropské integrace*. Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 1999. ISBN 80-85950-68-5.
- NOVÁKOVÁ, J. *Gender mainstreaming*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. ISBN 80-86552-35-7.
- RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J. *Ženy, muži a společnost*. Praha : Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.
- SMETÁČKOVÁ, I., VLKOVÁ, K. *Gender ve škole*. Praha : Otevřená společnost o.p.s, 2005. ISBN 80-903331-2-5.
- THOMAS, M., PIERSON, J. *Dictionary of social work*. London : Collins educational, 1995. ISBN neuvedeno.

- VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. a kol. *Rod ženský – kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Praha : SLON, 2003. ISBN 80-76429-18-0.

- *Zákony III/2006 - sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů z oblasti pracovního práva k 1.1.2006.* Český Těšín : Poradce s.r.o., 2006. ISBN 80-7365-126-2. ISSN 1214-245X.

Časopisecké statě:

- BAJER, P. Nejčastějšími neoprávněnými požadavky na zaměstnance bývají čistý trestní rejstřík a konkrétní pohlaví. Rozhovor s Michalem Hubálkem a Adamem Křístkem. *Sociální práce / Sociálna práca*, 2005, roč. 4, č. 3, s. 32 – 37.

- BAJER, P. Občanům chybí odvaha bránit se proti nerovnému zacházení. Rozhovor s Petrem Bukovjanem. *Sociální práce / Sociálna práca*, 2005, roč. 4, č. 3, str. 25 – 28.

- BERÁNKOVÁ, K. Nový zákon o zaměstnanosti. *Sociální práce / Sociálna práca*, 2005, roč. 4, č. 1, s. 27 - 30.

- FISCHLOVÁ, D. Analýza rozdílů pracovních příjmů mužů a žen (mzdová diskriminace podle pohlaví). *Sociální práce / Sociálna práca*, 2005, roč. 4, č. 3, s. 71 -85.

- KŘÍŽKOVÁ, A. Vnímání gendrových nerovností na trhu práce českou populací. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2004, č. 4, str. 26 - 27.

Elektronické zdroje:

- BERÁNKOVÁ, K. *Rovnost žen a mužů v ČR*. [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005 [cit. 2005-11-24]. Dostupné na : <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=195#top>>.

- KŘÍŽKOVÁ, A. *Bariéry uplatnění žen na trhu práce*. [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005 [cit. 2005-11-24]. Dostupné na : <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=290>>.

- MÁTĚOVÁ, G. *Rovné příležitosti žen a mužů v České republice*. [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005 [cit. 2005-11-24]. Dostupné na : <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=58>>.
- Monitorovací zpráva EONET Česká republika. [online]. Praha : Otevřená Společnost, o.p.s., 2006, [cit. 2006-03-24]. Dostupné na: <<http://www.otevrenaspolecnost.cz/cz/projekty/genderova-rovnost/eonet/>>.
- OUJEZDSKÁ, M. *Opatření napomáhající lepší slučitelnosti rodičovské a profesní role*. [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005 [cit. 2005-11-24]. Dostupné na : <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=220>>.

2. Sekundární zdroje:

- *Akademický slovník cizích slov*. Praha : Academia, 2001. ISBN 80-200-0607-9.
- BENČO, J. *Metodológia vedeckého výskumu*. Bratislava : Iris, 2001. ISBN 80-89018-27-0.
- *Český statistický úřad* [online]. Praha : Český statistický úřad. [cit. 2006-04-04]. Dostupné na WWW: <<http://www.czso.cz/>>.
- FRONEK, J. *Anglicko - český slovník*. Voznice : LEDA, 2001. ISBN 80-85927-13-6.
- JUSZCZYK, S. *Metodológia empirických výzkumov v spoločenských vedách*. Bratislava : Iris, 2003. ISBN 80-89018-13-0.
- *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 2005-11-24]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/>>.
- MIŠOVIČ, J. *V hlavní roli otázka*. Praha : ALDIS a.s. Hradec Králové, 2001. ISBN 80-238-6500-5.
- *Ženy a muži v datech 2003*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, Český statistický úřad, 2003. ISBN 80-250-0205-5.

SEZNAM PŘÍLOH:

Příloha I. - Legislativní úprava rovného zacházení

Příloha II. - Průměrné hrubé měsíční mzdy v roce 2004 (podle hlavních tříd KZAM)

Příloha III. - Průměrné hrubé měsíční mzdy v roce 2004 (podle vzdělání)

Příloha IV. - Institucionální mechanismy

Příloha V. - Dotazník

Příloha VI. - Vyhodnocení sondy podle vzdělání respondentů

Příloha VII. - Vyhodnocení sondy podle věku respondentů

Legislativní úprava rovného zacházení

ZÁKON č. 65/1965 Sb., ZÁKONÍK PRÁCE

§ 1

(3) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný.

(4) V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, ... manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, ...; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

(5) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 4, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání zaměstnanců do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality současně s ním přijímaných zaměstnanců do pracovněprávního vztahu.

(6) Přímou diskriminaci se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4), se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem.

(7) Nepřímou diskriminaci se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4);

(8) Obtěžováním se rozumí jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.

(9) Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

(10) Obtěžování z důvodu pohlaví, ... a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

§ 7

(4) Dojde-li v pracovně právních vztazích k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(5) Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost zaměstnance nebo jeho vážnost na pracovišti a nebylo postačující zjednání nápravy podle odstavce 4, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

Zákaz výpovědi

§ 48

(1) Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je ...

d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou, ...

§ 158

Rodičovská dovolená

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, o to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.

Příloha I. /2

ZÁKON č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- zde najdeme obdobnou úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace jako v § 1 zákoníku práce.

§ 3

Účastníci právních vztahů

(1) Účastníky právních vztahů podle tohoto zákona jsou

a) Česká republika zastupovaná ministerstvem a úřady práce,

b) fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem, fyzickými osobami jsou státní občané České republiky a za stejných podmínek cizinci, kteří splňují podmínky pro zaměstnávání stanovené tímto zákonem,

c) zaměstnavatelé, za zaměstnavatele se považují rovněž organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů,

d) právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů vykonávající činnosti podle tohoto zákona.

(2) Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie a jeho rodinný příslušník mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.

§ 4

Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

(1) Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.

(2) Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, ..., diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 2, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislosti vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

(4) Za diskriminaci se rovněž nepovažují zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které

vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v odstavci 2 a opatření přijímaná podle § 6 odst. 1 písm. e) a § 8 odst. 1 písm. c).

§ 12

(1) Účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které

a) mají diskriminační charakter,

b) nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo

c) odporují dobrým mravům.

(2) Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu s § 4 odst. 3 a 4, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.

ZÁKON č. 1/1992 Sb.,

o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку

§ 4a

Stejná mzda za stejnou práci a za práci stejné hodnoty

(1) Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci, nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.

ZÁKON č. 143/1992 Sb.,

o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech

§ 3

Obecná ustanovení

(3) Mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí ...

Příloha II.

Průměrné hrubé měsíční mzdy v roce 2004

Třídění podle hlavních tříd KZAM a pohlaví zaměstnanců.

ZAMĚSTNÁNÍ (KZAM)	Průměrné hrubé měsíční mzdy 2004		
	celkem	v tom	
		muži	ženy
CELKEM	20 545	23 044	17 256
zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	42 018	48 236	28 733
vědečtí a odborní duševní pracovníci	27 198	31 733	23 376
techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci	22 153	25 488	19 189
nižší administrativní pracovníci	16 442	18 965	15 733
provozní pracovníci ve službách a obchodě	12 956	15 370	11 547
kvalif. dělníci v zeměd., lesnictví a rybolovu	13 090	13 995	12 141
řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	16 965	18 026	12 504
obsluha strojů a zařízení	16 943	18 210	13 769
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	11 831	13 479	10 486

Uvedeny mzdy zaměstnanců vypočtené v nové metodice podle placené doby.

Zdroj:

Český statistický úřad <<http://www.czso.cz/>>, [cit. 2006-04-04]. Dostupné na:
<[http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/69003EDA06/\\$File/3111rr01.xls](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/69003EDA06/$File/3111rr01.xls)>.

Příloha III.

Průměrné hrubé měsíční mzdy v roce 2004

Třídění podle vzdělání a pohlaví zaměstnanců

VZDĚLÁNÍ ZAMĚSTNANCE	Průměrné hrubé měsíční mzdy 2004		
	celkem	v tom	
		muži	ženy
CELKEM	20 545	23 044	17 256
základní	14 086	16 298	12 607
střední bez maturity	16 262	17 824	12 912
střední s maturitou	21 298	24 202	18 710
vyšší (pomaturitní)	23 932	28 623	20 296
vysokoškolské	35 067	40 150	27 037
neuvedeno	19 076	20 920	15 999

Uvedeny mzdy zaměstnanců vypočtené v nové metodice podle placené doby.

Zdroj:

Český statistický úřad <<http://www.czso.cz/>>, [cit. 2006-04-04]. Dostupné na:
<[http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/69003EEDAF/\\$File/3111rr02.xls](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/69003EEDAF/$File/3111rr02.xls)>.

Institucionální mechanismy

1. Oddělení pro rovné příležitosti mužů a žen

Oddělení pro rovné příležitosti mužů bylo založeno jako organizační jednotka nejnižší úrovně v rámci Odboru pro evropskou integraci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Jeho úkolem je koordinovat vládní politiku v oblasti rovnosti žen a mužů a zajistit harmonizaci českého práva s právem Evropské unie. Oddělení je zodpovědné za sestavení Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen a vypracování Souhrnných zpráv o plnění Priorit. Funguje současně jako sekretariát Rady vlády pro rovné příležitosti mužů a žen.

Oddělení je složeno z vedoucí a čtyř podřízených. K profesní kvalifikaci požadované po zaměstnancích/kyních Oddělení v době nástupu nepatří odborná znalost genderové problematiky. Nesledují se ani administrativní náklady ani výdaje na konkrétní programy. Oddělení nemá kompetenci zadávat úkoly či vydávat nařízení nebo plnit funkci dohledu nad činností ostatních správních orgánů.

Oddělení spadá, jako každé jiné v rámci hierarchie MPSV, pod příslušný nadřízený odbor. Jelikož je ale jednotkou s největší genderovou expertizou, není kontrola jeho činnosti nadřízenými v této oblasti dalším přínosem. Oddělení také publikuje a distribuuje materiály k tématu rovnosti mezi ženami a muži.

2. Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen

Rada vlády pro lidská práva byla založena nařízením vlády 809/98. V roce 1999 byl jako jeden z devíti specializovaných výborů zřízen i Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen. Rada vlády pro lidská práva je, podle svého Statutu, stálým poradním orgánem vlády, který monitoruje dodržování ústavy a závazků České republiky podle mezinárodních smluv v oblasti lidských práv (včetně CEDAW – Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen). Rada vlády pro lidská práva „zpracovává pro vládu návrhy týkající se koncepcí politiky... a návrhy dílčích opatření a podněty ke zlepšení stavu dodržování lidských práv a zaujímá stanoviska k návrhům vládních, resortních a dalších opatření“.

Rada nedisponuje žádnými vlastními finančními prostředky. Rada vlády pro lidská práva a její výbory mají právo vyžádat si informace a stanoviska od správních orgánů, nemají ovšem ani výkonnou ani kontrolní pravomoc ve vztahu k vládě.

Rada zpracovává každoročně Zprávu o stavu lidských práv v České republice, která bohužel „věnuje problematice spojené s Úmluvou [CEDAW] pouze asi 4 strany (5 %). Navíc je velká část tohoto prostoru (téměř 40%) věnována obvyklým informativním údajům o Radě vlády pro rovné příležitosti mužů a žen. Potřebný kritický přístup v analýze vládních opatření Radou v oblasti ženských práv zcela chybí.

Výbor je zodpovědný za vypracování Periodických zpráv o plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW). Dvě doposud vydané zprávy se procesem vypracování, kdy se pouze nekriticky kompilují vládní údaje, a obsahem výrazně neliší od Souhrnných zpráv a Zpráv o stavu lidských práv.

3. Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen

V říjnu 2001 vydala vláda nařízení 1033/2001, kterým založila Radu vlády pro rovné příležitosti mužů a žen (dále Rada). Rada je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže, nemá žádné výkonné či kontrolní pravomoci. Může pouze dávat doporučení vládě a ovlivňovat činnost ministerstev prostřednictvím náměstků/kyň ministrů/yn, kteří/ré ministerstva v

Příloha IV. /2

Radě zastupují. Úroveň rozhodování, na které jsou náměstci/kyně v ministerských hierarchiích, jim umožňuje udělovat úkoly svým podřízeným, zaměstnancům/kyním v jiných úsecích a genderové/mu koordinátoru/ce.

Administrativní výdaje Rady jsou pokryty z rozpočtu MPSV. Rada nedisponuje žádnými dalšími finančními prostředky.

Žádné specifické aktivity Rady nesměřují k NNO či médiím. Dvě výroční zprávy Rady jsou k dispozici na webové stránce MPSV.

4. Koordinátoři pro rovné příležitosti

Vládní nařízení 456/2001 stanovilo všem ministerstvům povinnost pověřit jednoho/u pracovníka/ici genderovou problematikou. Minimálně polovina úvazku genderové/ho koordinátora/ky by měla být věnována koordinaci problematiky rovných příležitostí v resortu.

Většina ministerstev pověřila tímto úkolem pracovníka/ci personálního oddělení na úrovni referenta/ky. Koordinátoři pro rovné příležitosti nedisponují finančními zdroji specificky vyhrazenými pro genderové projekty. V momentě jmenování do funkce se po koordinátorech/kách pro rovné příležitosti nevyžaduje znalost problematiky rovných příležitostí. Nadace Friedricha Eberta ve spolupráci s MPSV pak organizuje pro koordinátory/ky genderová školení.

Úkolem pověřených pracovníků/ic je kromě koordinace agendy rovných příležitostí též vypracování resortních priorit a následné vyhodnocení jejich plnění pro Souhrnnou zprávu.

5. Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR

Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti byla založena po volbách roku 2002. Má jedenáct členů/ek ze všech politických stran. Doposud nebyla komise výrazně aktivní; uspořádala pouze několik seminářů pro své členy/ky.

6. Úřady práce

Přestože se nejedná o orgány specificky pověřené péčí o rovnost mužů a žen, měla by dozorová činnost úřadů práce hrát důležitou roli při kontrole dodržování povinnosti rovného zacházení a nediskriminace v pracovněprávních vztazích.

V současném systému jsou ale úřady pověřeny dvěma kolidujícími úkoly. Zaprvé hledají volná pracovní místa a zprostředkovávají zaměstnání uchazečům/kám, což vyžaduje úzkou a přátelskou spolupráci se zaměstnavateli/kami, a zadruhé penalizují zaměstnavatele/ky v případech porušení pracovněprávních předpisů. Funkce kontrolní je, mimo jiné kvůli důrazu vládní politiky na zvyšování zaměstnanosti, poněkud zanedbávána. Z oficiálních statistik nevyplývá, kolik porušení zákoníku práce souvisejících s diskriminací na základě pohlaví bylo úřady práce zjištěno a pokutováno. Tisková zpráva MPSV z července 2004 konstatuje od začátku roku celkem 77 zjištěných případů mzdové diskriminace, toto číslo ale pokrývá všechny diskriminační důvody.

Fungování sankčního mechanismu v pracovněprávních vztazích by mohlo zlepšit rozdělení kompetencí. Přípravovaný zákon o inspekci práce počítá se zavedením specializovaných úřadů, inspektorátů práce, které by od úřadů práce převzaly kontrolní agendu. Má-li být dozor v oblasti rovného zacházení a diskriminace efektivní, je třeba inspektory proškolit v genderové problematice. Souhrnná zpráva uvádí, že prokazování diskriminace je obtížné neboť písemná dokumentace obvykle chybí a diskriminační důvod je obvykle maskován neutrálním vysvětlením rozdílného zacházení. Tyto „překážky“ mohou být odstraněny prostřednictvím kontrolních pracovníků/ic a jejich odborných znalostí o diskriminačních mechanismech.

7.Odbory

Při Českomoravské konfederaci odborových svazů (dále ČMKOS) vznikl Výbor žen již v roce 1992, nicméně teprve v roce 1999 začal vyvíjet aktivní činnost. Dnes je Výbor ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů poradním orgánem Rady ČMKOS.

Výbor se schází zhruba čtyřikrát do roka. ČMKOS ze svého rozpočtu nehradí aktivity Výboru, ani jakékoli administrativní výdaje s jeho činností spojené.

Regionální rady ČMKOS a experti/ky jednotlivých svazů na kolektivní vyjednávání, bezpečnost a ochranu zdraví při práci apod. jsou informováni o problematice rovnosti, jsou jim distribuovány materiály publikované vládou a NNO a jsou pravidelně zváni na semináře a konference, které Výbor pořádá zhruba dvakrát do roka.

V současné době Výbor plánuje kontrolu činnosti závodních rad v oblasti dohledu nad dodržováním principu rovného zacházení zaměstnavateli/kami a chystá se pravidelně sledovat zastoupení žen ve struktuře jednotlivých odborových svazů a v Konfederaci. Současně připravuje školení právníků/iček Regionálních právních poraden ČMKOS o problematice diskriminace.

8. Nevládní neziskové organizace

V České republice působí v současné době na 60 ženských nevládních neziskových organizací. Zabývají se celou škálou činností od charitativních a sociálních aktivit (pomoc obětem domácího násilí či obchodu se ženami, matkám samoživitelkám, matkám na a po mateřské/rodičovské dovolené, ženám postiženým rakovinou atp.), přes vzdělávací a osvětovou činnost po lobbying. Fungují buď jako občanská sdružení (profesní, lidskoprávní nebo zabývající se konkrétním problémem postihujícím ženy) nebo jako organizace fungující v rámci politických stran. Akademická pracoviště hrají v občanské společnosti v oblasti ženských práv též velmi důležitou roli.

Nevládní neziskové organizace spolupracují na dlouhodobé bázi: zastřešující organizace Asociace pro rovné příležitosti, založená roku 1998, sdružuje 21 subjektů. NNO se též sdružují v rámci konkrétních projektů. V rozvojovém partnerství v rámci projektu EQUAL Sladování profesního a rodinného života působí 28 organizací, čtyři z nich se dají označit jako ženské.

Vládní Priority doporučují spolupráci jednotlivých správních orgánů s ženskými NNO, nicméně jen malá část ministerstev tuto zásadu naplňuje. Většinou spočívá spolupráce v používání genderové odbornosti NNO (školení, užívání dokumentů publikovaných NNO, připomínkové řízení) a v některých ad hoc aktivitách. Propracovaná vládní koncepce zapojení ženských nevládních neziskových organizací do činnosti ministerstev zatím chybí.

Financování NNO koordinuje Rada vlády pro nestátní neziskové organizace. Jednotlivá ministerstva, s výjimkou MPSV pro rok 2005, nevyhlašují zvláštní programy, v rámci nichž by se o dotace pro své projekty mohly ženské NNO ucházet. Některé z nich tedy financují svou činnost prostřednictvím státních dotací vyhrazených pro nikoli specificky genderové aktivity, některé získávají pro svou charitativní činnost prostory zdarma od obcí, ale většina NNO je závislá na finanční podpoře zahraničních nadací.

Příloha V.

Dotazník

na téma vnímání *gendrové diskriminace* (*diskriminace z hlediska pohlaví*)

Instrukce:

Dotazník je anonymní. V první části vyplňte základní informace, u dalších otázek pouze zaškrtněte možnost, která nejlépe vystihuje váš názor, u poslední otázky můžete popsat své vlastní zkušenosti.

pohlaví
věk
dosažené vzdělání
zaměstnání

1. Formulace nabídky zaměstnání typu: hledáme sekretářku, asistentku, prodavačku, ředitele... považuji za diskriminační.

souhlasím spíše souhlasím spíše nesouhlasím nesouhlasím nevím

2. Formulace nabídky zaměstnání typu: hledáme mladé muže do věku 35 let, mladé ženy do 30 let, ženy s odrostlými dětmi, bezdětné... považuji za diskriminační.

souhlasím spíše souhlasím spíše nesouhlasím nesouhlasím nevím

3. Otázky týkající se počtu dětí a jejich věku, rodinného stavu a plánů v soukromém životě při přijímacím pohovoru, považuji za diskriminaci.

souhlasím spíše souhlasím spíše nesouhlasím nesouhlasím nevím

4. Považuji za diskriminaci pokud je žena po sdělení počtu dětí a jejich věku vyloučena z výběrového řízení, aniž by se zaměstnavatel dotázal na cokoli jiného (například ho nezajímá její vzdělání, dosavadní zkušenosti ani reference bývalých zaměstnavatelů).

souhlasím spíše souhlasím spíše nesouhlasím nesouhlasím nevím

5. Při přijímacím pohovoru by vůbec neměly padnout následující otázky: Plánujete rodinu? Budete mít v následujících pěti letech děti? Kdo se Vám stará o děti? Jste vdaná?

souhlasím spíše souhlasím spíše nesouhlasím nesouhlasím nevím

6. Vnímám jako nespravedlivé, když je muž ohodnocen vyšší mzdou než žena, pokud jsou oba zaměstnání stejnou prací nebo prací stejné hodnoty.

souhlasím spíše souhlasím spíše nesouhlasím nesouhlasím nevím

7. Ženy v České republice mají průměrnou měsíční mzdu celkově zhruba o jednu čtvrtinu nižší než muži.

souhlasím spíše souhlasím spíše nesouhlasím nesouhlasím nevím

8. Na vedoucích pozicích (např. ředitelé firem, manažeři...) jsou mnohem častěji zaměstnáváni muži než ženy, ačkoli ženy nemají sníženou schopnost tuto práci vykonávat, což považuji za diskriminaci.

souhlasím spíše souhlasím spíše nesouhlasím nesouhlasím nevím

9. Ženy pociťují na pracovišti menší autoritu, jsou méně podporovány ve vzdělávání nebo pracovním postupu.

souhlasím spíše souhlasím spíše nesouhlasím nesouhlasím nevím

10. Sexuální návrhy, jejichž odmítnutí má pro oběť (zaměstnankyni/zaměstnance) negativní důsledky v zaměstnání, považuji za diskriminaci.

souhlasím spíše souhlasím spíše nesouhlasím nesouhlasím nevím

11. Setkal/a jste se někdy v pracovní oblasti s nějakou formou znevýhodnění?

ne ano – pokud chcete můžete krátce popsat o jakou formu se jednalo:

.....
.....

VELICE DĚKUJI ZA VAŠI OCHOTU.

Vyhodnocení sondy podle vzdělání respondentů.

Vyhodnoceny jsou pouze následující 3 kategorie. Žádný s respondentů nedosáhl pouze základního vzdělání. Kategorie vyššího a vysokoškolského vzdělání jsou spojené.

Červeně jsou označeny počty odpovědí respondentů, které jsou nejvyšší nebo svým počtem významné.

Zastoupení respondentů:

1. vzdělání střední bez maturity - 15 (8 mužů, 7 žen)
2. vzdělání střední s maturitou - 62 (28 mužů, 34 žen)
3. vzdělání vyšší a vysokoškolské 13 (7 mužů, 6 žen)

otázka č. 1. **Formulace nabídky zaměstnání typu: hledáme sekretářku, asistentku, prodavačku, ředitele... považují za diskriminační.**

vzdělání	souhlasím			spíše souhlasím			spíše nesouhlasím			nesouhlasím			nevím		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
střední bez maturity	1		1	1	1		3	2	1	10	5	5			
střední s maturitou	9	2	7	9	3	6	14	6	8	29	17	12	1		1
vyšší, vysokoškolské	2		2	2		2	2	2		7	5	2			

otázka č. 2. **Formulace nabídky zaměstnání typu: hledáme mladé muže do věku 35 let, mladé ženy do 30 let, ženy s odrostlými dětmi, bezdětné... považují za diskriminační.**

vzdělání	souhlasím			spíše souhlasím			spíše nesouhlasím			nesouhlasím			nevím		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
střední bez maturity	7	3	4	6	4	2	1	1		1		1			
střední s maturitou	35	10	25	9	4	5	9	7	2	9	7	2			
vyšší, vysokoškolské	7	2	5	4	3	2	1	1		1	1				

otázka č. 3. **Otázky týkající se počtu dětí a jejich věku, rodinného stavu a plánů v soukromém životě při přijímacím pohovoru, považují za diskriminaci.**

vzdělání	souhlasím			spíše souhlasím			spíše nesouhlasím			nesouhlasím			nevím		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
střední bez maturity	10	5	5	2	2		2	1	1	1		1			
střední s maturitou	33	10	23	13	6	7	6	5	1	8	5	3	2	2	
vyšší, vysokoškolské	7	2	5	2	2		1	1		2	1	1	1	1	

Příloha VI. /2

otázka č. 4. **Považuji za diskriminaci pokud je žena po sdělení počtu dětí a jejich věku vyloučena z výběrového řízení, aniž by se zaměstnavatel dotázal na cokoli jiného (například ho nezajímá její vzdělání, dosavadní zkušenosti ani reference bývalých zaměstnavatelů).**

vzdělání	souhlasím			spíše souhlasím			spíše nesouhlasím			nesouhlasím			nevím		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
střední bez maturity	14	7	7	1	1										
střední s maturitou	50	20	30	8	4	4	3	3		1	1				
vyšší, vysokoškolské	12	6	6				1	1							

otázka č. 5. **Při přijímacím pohovoru by vůbec neměly padnout následující otázky: Plánujete rodinu? Budete mít v následujících pěti letech děti? Kdo se Vám stará o děti? Jste vdaná?**

vzdělání	souhlasím			spíše souhlasím			spíše nesouhlasím			nesouhlasím			nevím		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
střední bez maturity	13	7	6	1		1				1	1				
střední s maturitou	35	10	25	14	8	6	5	3	2	6	5	1	2	2	
vyšší, vysokoškolské	7	2	5	3	3		2	2		1		1			

otázka č. 6. **Vnímám jako nespravedlivé, když je muž ohodnocen vyšší mzdou než žena, pokud jsou oba zaměstnání stejnou prací nebo prací stejné hodnoty.**

vzdělání	souhlasím			spíše souhlasím			spíše nesouhlasím			nesouhlasím			nevím		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
střední bez maturity	13	6	7	1	1					1	1				
střední s maturitou	49	15	34	6	6		3	3		3	3		1	1	
vyšší, vysokoškolské	13	7	6												

otázka č. 7. **Ženy v České republice mají průměrnou měsíční mzdu celkově zhruba o jednu čtvrtinu nižší než muži..**

vzdělání	souhlasím			spíše souhlasím			spíše nesouhlasím			nesouhlasím			nevím		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
střední bez maturity	12	6	6	1	1		1	1					1		1
střední s maturitou	28	4	24	20	14	6	1	1		6	5	1	7	4	3
vyšší, vysokoškolské	2		2	4	1	3				1	1		6	5	1

Příloha VI. /3

otázka č. 8. Na vedoucích pozicích (např. ředitelé firem, manažeři..) jsou mnohem častěji zaměstnáváni muži než ženy, ačkoli ženy nemají sníženou schopnost tuto práci vykonávat, což považují za diskriminaci.

vzdělání	souhlasím			spíše souhlasím			spíše nesouhlasím			nesouhlasím			nevím		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
střední bez maturity	9	5	4	3	2	1				2		2	1	1	
střední s maturitou	26	6	20	16	7	9	15	10	5	4	4		1	1	
vyšší, vysokoškolské	4		4	5	3	2	2	2		1	1		1	1	

otázka č. 9. Ženy pocítují na pracovišti menší autoritu, jsou méně podporovány ve vzdělávání nebo pracovním postupu.

vzdělání	souhlasím			spíše souhlasím			spíše nesouhlasím			nesouhlasím			nevím		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
střední bez maturity	4	2	2	4	3	1	3	2	1	4	2	2			
střední s maturitou	12	2	10	12	3	9	16	13	3	16	8	8	6	2	4
vyšší, vysokoškolské	2		2	3	1	2	2	1	1	5	4	1	1	1	

otázka č. 10. Sexuální návrhy, jejichž odmítnutí má pro oběť (zaměstnankyni/zaměstnance) negativní důsledky v zaměstnání, považují za diskriminaci.

vzdělání	souhlasím			spíše souhlasím			spíše nesouhlasím			nesouhlasím			nevím		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
střední bez maturity	13	6	7	2	2										
střední s maturitou	53	19	34	2	2		3	3		4	4				
vyšší, vysokoškolské	12	6	6	1	1										

otázka č. 11. Setkal/a jste se někdy v pracovní oblasti s nějakou formou znevýhodnění?

vzdělání	ne			ano		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
střední bez maturity	7	3	4	8	5	3
střední s maturitou	44	19	25	18	9	9
vyšší, vysokoškolské	11	7	4	2		2

Příloha VII. /1

Vyhodnocení sondy podle věku respondentů.

Vyhodnoceny kategorie mladé dospělosti (20 - 35 let), střední dospělosti (36 - 45 let) a poslední zahrnuje ostatní, kteří jsou účastníky na trhu práce (46 a více let)

Červeně jsou označeny počty odpovědí respondentů, které jsou nejvyšší nebo svým počtem významné.

Zastoupení respondentů:

1. 20 - 35 let - 44 (22 mužů, 20 žen)
2. 36 - 45 let - 20 (9 mužů, 11 žen)
3. 46 a více - 28 (12 mužů, 16 žen)

otázka č. 1. **Formulace nabídky zaměstnání typu: hledáme sekretářku, asistentku, prodavačku, ředitele... považují za diskriminační.**

věk	souhlasím			spíše souhlasím			spíše nesouhlasím			nesouhlasím			nevím		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
20 - 35	6	2	4	7	3	4	11	5	6	18	12	6			
36 - 45	2		2	2		2	4	3	1	12	6	6			
46+	4		4	3	1	3	4	2	2	16	9	7	1		1

otázka č. 2. **Formulace nabídky zaměstnání typu: hledáme mladé muže do věku 35 let, mladé ženy do 30 let, ženy s odrostlými dětmi, bezdětné... považují za diskriminační.**

věk	souhlasím			spíše souhlasím			spíše nesouhlasím			nesouhlasím			nevím		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
20 - 35	22	8	14	8	4	4	6	5	1	6	5	1			
36 - 45	12	3	9	5	3	2	2	2		1	1				
46+	16	5	11	5	3	2	3	2	1	4	2	2			

otázka č. 3. **Otázky týkající se počtu dětí a jejich věku, rodinného stavu a plánů v soukromém životě při přijímacím pohovoru, považují za diskriminaci.**

věk	souhlasím			spíše souhlasím			spíše nesouhlasím			nesouhlasím			nevím		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
20 - 35	19	6	13	9	5	4	5	4	1	6	4	2	3	3	
36 - 45	14	5	9	4	2	2	1	1		1	1				
46+	17	6	11	5	3	2	2	1	1	4	2	2			

Příloha VII. /2

otázka č. 4. **Považuji za diskriminaci pokud je žena po sdělení počtu dětí a jejich věku vyloučena z výběrového řízení, aniž by se zaměstnavatel dotázal na cokoli jiného (například ho nezajímá její vzdělání, dosavadní zkušenosti ani reference bývalých zaměstnavatelů).**

věk	souhlasím			spíše souhlasím			spíše nesouhlasím			nesouhlasím			nevím		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
20 - 35	32	13	19	5	4	1	4	4		1	1				
36 - 45	19	9	10	1		1									
46+	25	11	14	3	1	2									

otázka č. 5. **Při přijímacím pohovoru by vůbec neměly padnout následující otázky: Plánujete rodinu? Budete mít v následujících pěti letech děti? Kdo se Vám stará o děti? Jste vdaná?**

věk	souhlasím			spíše souhlasím			spíše nesouhlasím			nesouhlasím			nevím		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
20 - 35	20	6	14	10	7	3	6	5	1	6	4	2			
36 - 45	16	6	10	3	2	1							1	1	
46+	19	7	12	5	2	3	1		1	2	2		1	1	

otázka č. 6. **Vnímám jako nespravedlivé, když je muž ohodnocen vyšší mzdou než žena, pokud jsou oba zaměstnání stejnou prací nebo prací stejné hodnoty.**

věk	souhlasím			spíše souhlasím			spíše nesouhlasím			nesouhlasím			nevím		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
20 - 35	29	9	20	6	6		3	3		3	3		1	1	
36 - 45	20	9	11												
46+	26	10	16	1	1					1	1				

otázka č. 7. **Ženy v České republice mají průměrnou měsíční mzdu celkově zhruba o jednu čtvrtinu nižší než muži.**

věk	souhlasím			spíše souhlasím			spíše nesouhlasím			nesouhlasím			nevím		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
20 - 35	14	3	11	17	12	5				3	2	1	8	5	3
36 - 45	11	3	8	4	2	2	2	2					3	2	1
46+	17	4	13	4	2	4				4	4		3	2	1

Příloha VII. /3

otázka č. 8. Na vedoucích pozicích (např. ředitelé firem, manažeři..) jsou mnohem častěji zaměstnáváni muži než ženy, ačkoli ženy nemají sníženou schopnost tuto práci vykonávat, což považují za diskriminaci.

věk	souhlasím			spíše souhlasím			spíše nesouhlasím			nesouhlasím			nevím		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
20 - 35	15	5	10	11	4	7	11	9	3	2	2		2	2	
36 - 45	8	2	6	6	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	
46+	16	4	12	7	5	2	2	1	1	3	2	1			

otázka č. 9. Ženy pocítují na pracovišti menší autoritu, jsou méně podporovány ve vzdělávání nebo pracovním postupu.

věk	souhlasím			spíše souhlasím			spíše nesouhlasím			nesouhlasím			nevím		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
20 - 35	8	3	5	5	1	4	12	9	3	11	6	5	7	3	4
36 - 45	2		2	5	2	3	6	4	2	6	3	3	1		1
46+	9	2	7	6	2	4	6	4	2	7	4	3			

otázka č. 10. Sexuální návrhy, jejichž odmítnutí má pro oběť (zaměstnankyni/zaměstnance) negativní důsledky v zaměstnání, považují za diskriminaci.

věk	souhlasím			spíše souhlasím			spíše nesouhlasím			nesouhlasím			nevím		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
20 - 35	33	13	20	3	3		2	2		4	4				
36 - 45	19	8	11				1	1							
46+	26	10	16	2	2										

otázka č. 11. Setkal/a jste se někdy v pracovní oblasti s nějakou formou znevýhodnění?

věk	ne			ano		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
20 - 35	33	17	16	9	5	4
36 - 45	12	6	6	10	3	7
46+	17	6	11	11	6	5

ABSTRAKT

ŠVECOVÁ, J. *Projevy gendrové diskriminace na trhu práce a její vnímání veřejností*. České Budějovice, 2006. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce Mgr. Lucie Zapletalová.

Tato bakalářská práce je zaměřena na gendrovou problematiku, týkající se diskriminace na trhu práce. Čtenář je s touto problematikou seznámen postupně; jednotlivé termíny a pojmy jsou charakterizovány tak, aby si každý mohl udělat představu nejen o tom, co znamenají, ale také o důsledcích, které plynou z uplatňování těchto mechanismů. V textu jsou rovněž popsána základní pojetí prosazování rovnosti mužů a žen, zejména koncept gender mainstreamingu. Dále je práce zaměřena na povědomí veřejnosti o těchto problémech. Součástí je také výzkumná sonda zaměřená na to, jak ekonomicky aktivní populace a studenti vnímají konkrétní projevy gendrové diskriminace.

KLÍČOVÁ SLOVA

gender, gendrová diskriminace, ženy, trh práce, rovné příležitosti, gender mainstreaming, odstraňování nerovností

ABSTRACT

GENDER DISCRIMINATION ON THE JOB MARKET AND ITS PERCEPTION IN THE PUBLIC.

This bachelor thesis is focused on gender problems relating to discrimination on the job market. The problem is gradually presented to the reader; specific terms and notions are specified so that every one could understand their meaning and the consequences which discrimination mechanisms bring. This thesis also describes basic promotion conceptions of equal opportunities of men and women, especially the concept of gender mainstreaming. Next focus is on the consciousness of this problem in the public. Another part of this work contains a survey that examines how economically active population and students perceive the specific symptoms of gender discrimination.

KEY WORDS

gender, gender discrimination, women, job market, equal opportunities, gender mainstreaming, eliminate inequalities

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
TEOLOGICKÁ FAKULTA
Kněžna
Kněžská 8
370 01 České Budějovice