

**UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA EKONOMICKO-SPRÁVNÍ**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2009

Hanna POHOŽEVOVÁ

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav veřejné správy a práva

Pracovní příležitosti z pohledu gender

Hanna Pohoževová

Bakalářská práce

2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Hanna POHOŽEVOVÁ**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa**

Název tématu: **Pracovní příležitosti z pohledu gender.**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod.
2. Vývoj vztahu mezi pohlavími a jejich kulturní tradice.
3. Genderové stereotypy.
4. Prosazování rovnosti mužů a žen.
5. Ženy v podnikání.
6. Právní úprava rovných prav mužů a žen v ČR.
7. Právní úprava rovných prav mužů a žen v EU.
8. Analýza pracovních příležitosti pro ženy v okrese Semily.
9. Závěr.

Rozsah grafických prací: —

Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury: viz příloha

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Vedoucí bakalářské práce:


PhDr. Josef Duplinský, CSc.
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce:

2. června 2008


Termín odevzdání bakalářské práce:

1. května 2009


doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.

děkanka

L.S.


prof. PhDr. Karel Lacina, DrSc.

vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 21. července 2008

Příloha zadání bakalářské práce

Seznam odborné literatury:

1. Čermáková M., Maříková H., Šandlerová J., Tuček M. Proměny současné české rodiny. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. 170 s. ISBN 80-85850-93-1.
2. Křížková A. Česká žena v práci a rodině posledního desetiletí. In Mansfeldová Z., Tuček M. Současná česká společnost. 1. vyd. Praha, Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2002. 115 s. ISBN 80-7330-009-5.
3. Maříková H. Problematická či chybějící opatření ke sladění práce a rodiny. In: Čermáková a kol.: Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR. Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2002. 115 s. ISBN 80-7330-026-5.
4. Nováková J. Gender mainstreaming. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2002. 124 s. ISBN 80-86552-35-7.
5. Nováková J. Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2002. 22 s. ISBN 80-86552-12-8.
6. Kolektiv autorů. Zaostřeno na ženy. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, Český statistický úřad, 2003. 96 s. ISBN 80-7223-657-1.
7. Oakley A. Pohlaví, gender a společnost. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 171 s. ISBN 80-7178-403-6.
8. Rašticová M., Hašková H. Rodina a/nebo profese? Role ženy z pohledu mužů a žen více generací. In Pláňava J., Pilát M. Děti, mládež a rodiny v období transformace. Vyd. 1. Brno: Barrister & Principal, 2002. s. 94-107. ISBN 80-86598-36-5.
9. Equal gender mainstreaming. [online]. 2008. [cit. 2008-06-26]. Dostupné z WWW: <http://www.equalcr.cz/files/clanky/7/GENDER_mainstreaming_guide.pdf>
10. Univerzita Karlova. Rovné příležitosti mužů a žen v České republice v kontextu začlenění do Evropské unie. [online]. 2008. [cit. 2008-06-26]. Dostupné z WWW: <<http://minorities.fsv.cuni.cz/mensiny/seminarni/krainova.htm>>

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 24. 04. 2009

Hanna Pohoževová

Děkuji tímto svému vedoucímu bakalářské práce PhDr. Josef Duplinský, CSc. za odborné vedení a inspirující rady při konzultacích bakalářské práce. Taktéž děkuji zaměstnancům strojírenské firmy, za jejich vstřícný přístup a aktivní spolupráci při provádění dotazníkového šetření v jejich podniku a na závěr mé díky patří rodině za psychickou motivaci.

SOUHRN

Tématem bakalářské práce je problematika spojená s postavením žen na trhu práce v České republice. Snaží se o zachycení genderových nerovností mužů a žen.

Teoretická část nás seznamuje s historickými kořeny postavení žen ve společnosti, s trhem práce v ČR. Klade důraz na vzdělanost a konflikt ženských rolí z hlediska rodiny a profesní kariéry. Poukazuje na problémy diskriminace a popisuje současnou situaci žen na českém trhu práce.

Praktická část je věnována šetření rozdílů v postavení mužů a žen u zaměstnanců soukromé firmy ziskového sektoru. Cílem je ověřit platnost některých tvrzení zmíněných v teoretické části u vybraného vzorku pracovníků.

KLÍČOVÁ SLOVA

trh práce, ženy, muži, gender, sociální diference, rovnoprávnost, pracovní právo

TITLE

Job opportunities in view of gender.

SUMMARY

A topic of the Bachelor's essay is position of women on the labour market in the Czech Republic. This essay tries to identify the gender differences in a position of men and women.

Theoretical part is engaged in historical background of a position of women on the labour market in the Czech Republic. It emphasises education and a conflict between roles of women in a family and in her professional career. It shows the problems of discrimination and describes a present situation of women on the Czech labour market.

Practical part describes the differences in a position of men and women as employees of private profit-making companies. It is aimed to verification of some statements made by selected sample of employees, and given in the theoretical part.

KEYWORDS

labour market, women, men, gender, social differentiation, equality, labour law

OBSAH

ÚVOD.....	11
1. VÝVOJ VZTAHŮ MEZI POHLAVÍMI A JEJICH KULTURNÍ TRADICE....	13
1.1. GENDEROVÉ ROZDÍLY	13
1.2. GENDER V RŮZNÝCH KULTURÁCH	15
2. GENDEROVÉ STEREOTYPY.....	20
2.1. NORMATIVNÍ A INFORMAČNÍ TLAKY	20
2.2. GENDEROVÁ SOCIALIZACE.....	21
3. PROSAZOVÁNÍ ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN	25
3.1. PRIORITY A POSTUPY VLÁDY PŘI PROSAZOVÁNÍ ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN	25
3.2. RADA VLÁDY PRO ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ	28
3.3. VÝZKUMY VEŘEJNÉHO MÍNĚNÍ O ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTECH ŽEN A MUŽŮ	31
3.3.1. Vnímání možností mužů a žen.....	31
3.3.2. Postoje k rovným příležitostem.....	32
4. PRÁVNÍ ÚPRAVA ROVNÝCH PRAV MUŽŮ A ŽEN V ČR	35
5. PRÁVNÍ ÚPRAVA ROVNÝCH PRAV MUŽŮ A ŽEN V EU	39
5.1. AMSTERODAMSKÁ SMLOUVA.....	40
5.2. NOVÉ TRENDY V EU V OBLASTI LIDSKÝCH PRÁV	42
6. ANALÝZA PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTI PRO ŽENY V OKRESE SEMIL	44
6.1. CÍL VÝZKUMU	44
6.2. METODA VÝZKUMU	44
6.3. ZPRACOVÁNÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	45
6.4. ZKOUMANÝ VZOREK.....	46
6.5. VÝSLEDKY VÝZKUMU.....	49
6.5.1. Faktory ovlivňující výběr oboru studia.....	49
6.5.2. Nejdůležitější faktory výběru oboru studia.....	50
6.5.3. Výběr oboru vzdělání z hlediska „mužských“ a „ženských“ povolání	51
6.5.4. Možnost uplatnění na trhu práce podle pohlaví.....	52
6.5.5. Platové ohodnocení v závislosti na pohlaví.....	53
6.5.6. Zvýhodněná skupina u platového ohodnocení.....	54
6.5.7. Možnosti přístupu k zaměstnání podle pohlaví	55
6.5.8. Možnosti kariérního vzestupu podle pohlaví.....	56
6.5.9. Diskriminace na trhu práce	57
6.5.10. Nejčastější formy diskriminace na trhu práce.....	58
6.5.11. Obtěžování na pracovním trhu.....	59
6.5.12. Nejčastější formy obtěžování na pracovním trhu	60
6.5.13. Pozornost, věnována diskriminaci	61
6.5.14. Možnost ženy-matky získat zaměstnání	62
6.5.15. Rozdělení rolí v rodině	63
6.6. DISKUSE.....	64

7. ZÁVĚR	66
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	68
SEZNAM GRAFŮ	70
SEZNAM TABULEK	70
SEZNAM PŘÍLOH.....	71

Úvod

20. století se zapsalo do světové historie nejenom významnými revolučními událostmi, sociálníma otřesy, nesmyslnými krvavými války, nespočetnými ztrátami lidských životů a materiálních hodnot, ale taky vyvolalo hromadný vzestup tvůrčí aktivity národních mas, konkrétně, ženských.

Na podzim roku 1989 tehdy ještě Československo vstoupilo do nové sociálně ekonomické formace, uznáním orientace na komunismus za slepou, utopistickou cestu. Hlavním cílem bylo vybudování demokratické společnosti orientované na tržní ekonomiku a dodržování lidských práv.

Rovné zacházení s muži a ženami (genderová rovnost) je zásadní výzvou pro každou moderní společnost a patří mezi základní principy demokracie. V šedesátých letech 20. století se otázka rovných příležitostí stala vlivem vlny feminismu nosnou agendou demokratizačních snah. Dnes je genderová problematika jedním ze základních pilířů politiky všech rozvinutých demokratických zemí, Evropské unie (EU) i Organizace spojených národů (OSN). V naší zemi nebyly v minulosti nastíněné trendy aktuální.

V 90. letech minulého století se situace začala měnit a se vstupem do EU se česká společnost vrátila k sociálním hodnotám demokratické Evropy, mezi které genderová rovnost bezpochyby patří. Základním kamenem politiky rovných příležitostí jsou ustanovení požadující, aby mužům i ženám byla přiznána stejná práva na práci, profesi a právo na rovnou odměnu za tuto práci.¹

Přes veškeré úsilí nebylo dosud u nás dosaženo úplné rovnosti příležitostí. Ženy vydělávají stále méně než muži a je větší pravděpodobnost, že budou zaměstnány v nejistém pracovním poměru s menší možností zastávat pozici na vyšších úrovních kariérního žebříčku. Mzdy mužů a jejich zastoupení ve vedoucích rolích v průmyslu, politice i ve státní správě jsou vyšší než u žen a rozdíl se zvětšuje tím, čím víc se jedná

¹ ŠTAMBERKOVÁ, J. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR*. 1.vyd. Praha : Český helsinský výbor, 2002. 95 s. ISBN 80-86436-11-8.

o prestižnější a výnosnější povolání. V partnerských svazcích nesou ženy nadále větší podíl na výchově dětí a práci v domácnosti. Ženy nejsou vzhledem k jejich počtu v populaci dostatečně zastoupeny ani v politice, přestože mají v budoucnu dosahovat zastoupení nejméně 30 % v Evropském parlamentu a v národních parlamentech.

Mnoho mužů i žen si vysvětluje rovnost příležitostí jako jednosměrné zlepšení podmínek pro ženy a nikoliv rozšíření možností a zlepšení podmínek také pro muže v oblastech, kde tomu tak doposud nebylo. S jednáním, které může být posuzováno jako diskriminační, se lze u nás setkat i na straně mužů. Jedná se o znevýhodnění otců při svěřování dětí do jejich péče či jejich nezařazování do určitých profesí.

Přes výraznou změnu společenských poměrů vedly zatím provedené kroky směrem k rovnosti pouze k postupné přeměně v praxi. Dochází k dalším úpravám civilních i služebních zákonů a snad i proto v současné době zastávají ženy díky svým schopnostem, vzdělání a odbornosti významné pozice v mnoha oborech lidské činnosti. Ke změně daného stavu bude nezbytné přijmout další úpravy stávající legislativy ČR, čehož lze docílit i uplatňováním výchovy mládeže v duchu rovnosti mezi oběma pohlavími.

Určení místa a úlohy žen ve společnosti je jednou z nutných a aktuálních otázek současnosti, obzvlášť důležitou je existence efektivní sociálně právní podpory žen. Tím se vysvětluje aktuálnost mnou vybraného tématu bakalářské práce.

Cílem závěrečné práce je analyzovat pracovní příležitosti z pohledu gender, vyhodnotit právní a historické aspekty dané problematiky a v neposlední řadě popsat fyziologické a psychologické rozdíly mezi pohlavími.

Téma závěrečné práce je aktuální, ale i citlivé, jelikož se dotýká širokého spektra populace a našeho každodenního života. Proto se pokusím být objektivní a budu vycházet z pramenů a znalostí uvedených v seznamu použité literatury.

1. Vývoj vztahů mezi pohlavími a jejich kulturní tradice

Studium psychologie mužů a žen, jejich odlišnosti podle pohlaví, má přímý vztah nejenom k člověku jako takovému, ale k celé společnosti.

Otázky týkající se rozdílných vlastností každého pohlaví a jejich psychologických rozdílů, jsou v poslední době jedny z nejaktivněji probíranými ve společnosti. Jedním z důvodů je i to, že úlohy mužů a žen ve společenském prostředí se v současnosti hodně změnily.

Nakolik opodstatněné, samozřejmé a odůvodněné jsou různé názory, myšlení a pravidla fungování mužských a ženských skupin na sociálně psychologické rovině? Jsou tyto rozdíly většinou následkem fundamentálních biologických odlišností mezi muži a ženami, nebo jsou podmíněné ve větší míře kulturou, převládající ve společnosti, určující názory a diktující následně své zákony a pravidla?

1.1. Genderové rozdíly

My jsme zvyklí považovat muže a ženy za naprosto odlišné bytosti. Nejmenším rozdílem ve stavbě mozku u představitelů různých pohlaví vědci přidělují mnohem větší význam, než ukazují objektivní údaje. Obvykle, autoři prací o psychologii odkazují se na 4 psychologické rozdíly mezi muži a ženami: schopnost orientace v prostoru, matematické schopnosti, jazykové návyky a agresivita. Psychologové se začaly zabývat studiem genderových rozdílů ještě na konci 19. století, ale až do konce 70-ých let 20. století se zabývali demonstrováním rozdílů mezi pohlavími, a tím odůvodňovali různé chování vůči mužům a ženám.

Podíváme se například na jeden z hlavních rozdílů – emotivita. Na rozdíly v emotivitě mužů a žen se můžeme dívat na několika stupních. Na jednom stupni my máme co do činění se schopnosti rozumět emočním stavům jiných (empatie) a umění projevit tohle chápání (empatická exprese). Na jiném, nás zajímá prožívání svých emocí člověkem samotným, a jeho způsoby tyto emoce projevovat.

Jak ukazují výzkumy, muži jsou schopní poznávat pocity jiných a vnitřně cítit s nimi stejně dobře jako ženy, ale oni se snaží o to, aby okolí nepoznalo to na jejich chování. Muži si nepřejí, aby ostatní je viděli jako empatické proto, že to neodpovídá jejich genderové úloze. Oni se často ocitají v situacích, kdy je potřeba projevit sílu, nezávislost, panovačnost, soutěživost – kvalit, které málo kdy jdou dohromady z empatickou odezvou. Co se týče prožívání a projevů vlastních emocí, výsledky výzkumů ukazují, že muži a ženy jsou stejně emotivní, ale projevují své emoce různě intenzivně. Emoční tvrdost se považuje za jednu z nejdůležitějších popisných charakteristik „opravdového muže“.

Dospělé ženy více projevují pocity, směřující k okolí (projevování zájmů o pocity jiných, jejich potřeby a přání). Muži, naopak, víc projevují egocentrické pocity (potřeby, přání, vlastní zájmy). Ženy snadněji projevují pocity strachu a smutku, a přitom neexistují rozdíly ve schopnosti je cítit podle pohlaví.

Rozdíly v agresivním chování jsou v řadě nejvíc spolehlivých generových rozdílů, ale oni nejsou tak velké a nejsou vázané na biologické rozdíly natolik, jak se předpokládá. Existuje několik faktorů, ovlivňujících agresivitu podle pohlaví: genderové účastníky konfliktu, typ agrese a konkrétní situace.

Rozdíly v agresi se mohou vysvětlovat genderovými úlohami, které podporují projevy agrese u mužů v některých formách, zatím co agresivita u žen není vítána. Muže kolikrát nutí k agresi okolí, zpochybňováním jeho společenského postavení a sebeúcty. Ženy se, naopak, stydí projevovat agresí na veřejnosti. Muži dávají přednost úlohám, ve kterých jsou projevy agrese potřebné (ve vojenských a sportovních oblastech), tehdy jak pro většinu žen agresivita je naprosto nepřijatelná (například, matka, sekretářka, učitelka).²

Z toho můžeme udělat závěr, že emoce a pocity mužů a žen jsou stejné, ale kvůli jejich genderovým úlohám jsou různě projevované.

² OAKLEYOVÁ, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Přeložili Milena Poláčková a Martin Poláček. Praha : Portál, 2000. 172 s. ISBN 80-7178-403-6.

1.2. Gender v různých kulturách

Vztahy mezi mužem a ženou se formovaly od pradávna pod vlivem prostředí, zejména pak v závislosti na podmínkách získávání potravy v dané geografické oblasti. S tím je nepřímo spojen náboženský a kulturní vývoj jednotlivých civilizací. Genderové stereotypy, vycházející z historických tradic, jsou většinou společnosti vysvětlovány biologickými předpoklady ženy k zachování rodu jako matky. Na počátku bylo chování lidí silně ovlivněno hierarchickým uspořádáním mezi mužem a ženou postaveném na fyzické síle spojené s ochranou životního prostoru a lovu. Společenské zvyklosti se pak přenášely na další generace. Mnozí dnešní odpůrci rovných příležitostí mužů a žen se odvolávají na historické tradice včetně argumentu, že stav dominance mužů je v běžném životě dán biologicky, tedy od přírody v samé podstatě lidského rodu. Takový názor nelze obecně přijmout.

Vztah mezi pohlavími a jejich vývoj je v různých kulturách chápán rozdílně. Stejně tak nejsou přijímány zvyky jiných národů naší evropskou kulturou, jelikož v různých tradičních modelech byly a jsou vztahy mužů a žen rozdílné. To je jeden z důvodů, proč nelze v době moderních technologií plně přijmout tradiční model vztahů mezi oběma pohlavími jako biologickou zákonitost. Nelze objektivně říci, že ta či ona kultura je pro lidstvo méně pokroková či naopak. Každý společenský model má své klady a zápory.

Pravděpodobně historickým vývojem vznikl u mužů – lovců a bojovníků postoj pomáhat nejdříve jen svým ženám při péči o rod a rodinný oheň tím, že je jim zabezpečována potrava a ochrana. Toto se vývojem a možnostmi snadnějšího opatření potravy rozšířilo i na další pozitivní ústupky ženám (dětem a starcům) ve společenské komunikaci - v dávání přednosti. Kořeny mohou být v přirozené úctě ke svým rodičům, v daném případě k matce. Historicky svou roli sehraává proces námluv, kde muž demonstrativními projevy starostlivosti a maskulinity projevuje schopnost pozitivně zabezpečit svou družku a poskytnout jí ochranu. Tím je ženě naznačena výhodnost utvoření svazku právě s tímto jedincem a chování nalézá odezvu (po dosažení účelu se takové chování často vytrácí). Popisovaný model se historicky mužům i ženám osvědčuje, stává se z něj postupem času, a to často i pod vlivem náboženských tradic, obecně vyžadované společenské pravidlo. Dnes se hovoří o dávání přednosti jako

o projevu úcty a dodržování společenských pravidel, nelze však takové jednání označit jako biologicky podmíněnou zákonitost.

V islámských a afrických zemích, ovlivněných odnožemi buddhismu či hinduismu, se vývoj rovnoprávnosti mezi pohlavími vyvíjel jinak a dodnes se snaží zachovat své tradiční společenské uspořádání. Z pohledu Evropana jsou zde uvedené tradice mnohdy přijímány jako nemorální absurdita, či dokonce trestný čin. Lze uvést tradice domorodých indických kmenů, kde po staletí zahajují dívky díky své dřívější vyspělosti pohlavní život od šesti let. Na Polynéských ostrovech podstupují v domorodých rituálech chlapci vstup do dospělosti orálním aktem s dospělými bojovníky. Čínský chudý venkov je znám tím, že při nedostatku potravin kojí matka nejen svého potomka, ale také manžela, či dokonce podsvinčata. Na ostrově Bali se od žen často očekává, že budou živit rodinu. Ženy tam vykonávají většinu těžkých prací, zemědělstvím počínaje a budováním silnic konče. Muž je však hlavou rodiny, i když třeba ani nepracuje. Pro středoevropskou populaci je extrémní a nepřijatelné to, co mohou některé národy považovat za běžný jev. Z pohledu jiných národů mohou být zase evropské tradice vnímány jako nemorální. Na základě příkladu zde uvedeného lze však odmítnout argumentaci o podmíněnosti genderových stereotypů daných biologicky. Je na každé demokratické společnosti, aby vytvořila všem občanům rovné příležitosti k uskutečnění jejich cílů bez ohledu na to, zda je občan mužem nebo ženou.³

Úcta k ženě se v našich zeměpisných podmínkách začala objevovat s rozvojem křesťanství pod vlivem kultu Panny Marie. Maria (hebrejsky Mirjam, řecky Mariam) je zmíněna ve všech evangeliích, které dnes většina historiků považuje za podstatné prameny. Pod jménem Mirjam z Galileje přišla Ježíšova matka Marie na svět někdy před dvěma tisíci padesáti lety. Byla vychována jako židovka a později konvertovala a stala se jednou z prvních křesťanek. Od počátku představovala Panna Maria předobraz ženství. V Efesu v Malé Asii, kde obecně panoval silný kult bohyně, byla Marie v roce 431 koncilem prohlášena za Bohorodičku. Dalším historickým důvodem uctívání Panny Marie byla její pozice ochránkyně, někoho, kdo může mít vliv na Boha. Lidé nazírali na Pannu Marii stejně jako na svou matku. Navíc se jednalo o vesnickou dívku, která porodila svého

³ NEŠPOROVÁ, O. *Rodina a rodičovství v křesťanství a islámu* [online]. Praha : Gender a sociologie, elektronický časopis Sociologického ústavu AV ČR. 2006 [cit. 2009-03-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.genderonline.cz>>.

syna ve chlévě, čímž se také mnoha chudým lidem přiblížila. Jednalo se rovněž o matku, která žila v okupované zemi, byla svého času uprchlicí a která viděla umírat svého syna, popraveného orgány tehdejší státní moci.⁴

Panna Maria pronikla také do Koránu, ale jen jako Matka Proroka. Islám kult Madony a ženy dodnes postrádá. V islámských zemích převládá nerovnoprávné postavení ženy týkající se zejména podřízenosti v manželství, nižších dědických nároků, zahalování těla a tváře, omezení ve veřejném životě a další. Korán a Muhammadův osobní příklad poskytl ženám bezpečnější postavení, než měly v předislámské době, a to už od narození (zákaz zabíjení novorozenců z chudoby). Muslimové vidí úkol ženy jen v péči o děti, domácnost a mužovu spokojenost. „Buď upravená a vítěj manžela usměvavou tváří, řekni mu několik laskavých vět a měj včas přichystané dobré jídlo.“ Zatímco kontakt s ostatními muži má být pro ženu minimální, pro manžela má být muslimka přitažlivá. Muslimka má být vždy vůči manželovi poslušná a uznávat ho za hlavu rodiny. Hlavním úkolem ženy je tedy zabezpečovat chod rodiny a být manželovi ve všech chvílích oporou. Manžel má střežit její soukromí a nesmí použít fyzického násilí, naopak má být ke své ženě vlídný a děkovat jí za její péči. Oba manželé mají nárok na uspokojivý sexuální vztah. Postoj islámu k manželskému sexu je velmi pozitivní, avšak ženám je zdůrazněno, že jejich povinností je uspokojit manžela, jinak on smí vyhledat další manželku. Korán dovoluje muži 4 manželky, pokud bude ke všem stejně spravedlivý. Opačně tato možnost neexistuje. Významným je Prorokův vzor a jeho harmonické monogamní manželství s Chadídžou. Současní islámští filozofové označují ženinu hmotnou závislost na muži za jednu z příčin chudoby muslimských zemí a poukazují na sníženou soutěživost mužů v nesmíšeném prostředí.⁵

S rozšiřujícím se křesťanstvím se postavení ženy v evropském prostoru zlepšovalo, vychází se z citací Starého zákona Bible, zejména z výroků Boha k Adamovi: „Proto opustí muž svého otce i matku a přilne ke své ženě...“ (Gn. 2:24) a dále z promluvy Boha k Evě: „...budeš dychtit po svém muži, ale on nad tebou bude vládnout.“ (Gn. 3:16). Biblické výroky mají vliv také na judaismus. V Novém zákonu Bible, lze nalézt další odkazy na jejich vzájemné vztahy. Například: „Ženy mužům svým poddány buďte jako

⁴ VETEŠKA, M. *Nová smlouva — Český studijní překlad Bible (Nový zákon)* [online]. 2006 [cit. 2009-03-17]. Dostupné na WWW: <<http://bible.poutnici.com>>.

⁵ DELCAMBROVÁ, A. M. *Muhammad slovo Alláhovo*. Přel. E. Závodná. 1.vyd. Praha : Slovart, 1996. 192 s. ISBN 80-85871-17-3.

Pánu, muž jest hlava ženy... a tak jakož církve poddána jest Kristu, tak i ženy mužům svým ať jsou poddány ve všem. Muži milujte ženy své, jako i Kristus miloval církev, a vydal sebe samého za ni. Takť jsou povinni muži milovati ženy své jako svá vlastní těla. Kdo miluje ženu svou, sebeť samého miluje.“ (Ef. 5:22-25).⁶

Vážnost k ženám vycházející z úcty k vlastní matce a po rozšíření křesťanství z uctívání Panny Marie, Matky Ježíše, se ještě upevnila u středověkých dvorů v době minnesangrů a trubadúrů mezi lety 1200 až 1500, kdy vznikala mnohá dodnes užívaná společenská pravidla. V životopise mnicha Heinricha Suzy ze 14. století se lze dočíst, že měl úctu k ženám a byl ochotný v každé vidět kopii Marie. Když se jednou na úzké cestě vyhnul neznámé ženě do bláta, zeptala se ho, proč on, kněz, sešel s cesty do bláta kvůli ženě. Odpověděl, že z úcty k Matce boží, kterou vidí všude, kde potká ženu.

Za renesance se pozapomnělo na ideály středověku, ale zůstalo dávání přednosti ženám. Z tohoto období vznikla také tradice oslovovat společnost dámy a pánové, nikoliv však, jak to na první pohled vypadá, podle abecedy, jako u spojení muži a ženy, ale z principu. V tomto období rovněž pramení zvyk pouštět ženy sednout a vstupovat do dveří jako první, jelikož se připouští, že jsou ženy slabším pohlavím vyžadujícím ochranu. Dodnes to některé ženy očekávají, jelikož je jim příjemné užívat galantní pozornosti a tím být nepřímo uctívány. Z povšechně přijímaných pozitivních stereotypů společenského chování založených na modelu slabší ženy (které jsou akceptovány většinou žen) vycházejí i novodobé genderové stereotypy, a to je jeden z důvodů, proč mnohé ženy také odmítají genderovou rovnost mezi pohlavími v obavě, že by mohly o ústupky přijít.⁷

Znalosti a zvyky společnosti prochází neustálým vývojem. Počátkem 20. století bylo výjimkou, když žena studovala na vysoké škole s odůvodněním, že má příliš křehké myšlení na intelektuální zátěž. V 60. a 70. letech minulého století studovaly ženy výjimečně na vysoké technické či vojenské škole. Je zajímavé a nutno podotknout, že přes uvedené tendence v některých zemích východního bloku souběžně vedle takových názorů pracovaly ženy v 50. letech minulého století jako zednice, cestářky, ale i v dolech, těžkém

⁶ VETEŠKA, M. *Nová smlouva — Český studijní překlad Bible (Nový zákon)* [online]. 2006 [cit. 2009-03-17]. Dostupné na WWW: <<http://bible.poutnici.com>>.

⁷ NEŠPOROVÁ, O. *Rodina a rodičovství v křesťanství a islámu* [online]. Praha : Gender a sociologie, elektronický časopis Sociologického ústavu AV ČR. 2006 [cit. 2009-03-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.genderonline.cz>>.

průmyslu a vykonávaly samostatně fyzicky těžkou práci, kde se o křehkosti již nehovořilo. Rozdíly mezi jednotlivými kulturami jsou značné. Vychází-li se z předpokladu, že pro přístup k moci jsou důležitými elementy vzdělání, finanční zdroje a konexe, pak je zřetelné, že to byla a nadále je zejména chudoba, která je hlavní bariérou, jež postihuje v mnoha společnostech především ženy. Ve světovém měřítku má pouze malá část žen dostatečné vzdělání, aby se mohly uplatnit na vyšších místech veřejné správy a vlády.

2. Genderové stereotypy

Podle názoru sociálních psychologů, vysvětlení mnoha genderových odlišností je třeba hledat ne v hormonech a chromosomech, ale v sociálních normách, které pro nás určují různé typy chování a zájmů odpovídajících našemu biologickému pohlaví. Sociálními normami jsou hlavní pravidla, která určují chování člověka ve společnosti. Soubory norem, obsahující všeobecné informace o kvalitách, vlastních každému z pohlaví, se jmenují genderové úlohy. Část těchto sociálních norem se nám dostává do podvědomí přes televizi a populární literaturu, řadu jiných my dostáváme přímo, třeba, když cítíme nespokojenost ze strany společnosti s odchylkami našeho chování od očekávané genderové úlohy.

2.1. Normativní a informační tlaky

Genderové stereotypy často fungují jako sociální normy. Normativní a informační tlaky nás nutí se řídit genderovými normami. Vliv normativního tlaku spočívá ve snaze odpovídat genderovým úlohám, aby jsme byli akceptováni společností. O informačním tlaku můžeme mluvit tehdy, když začínáme považovat genderové normy za správné, protože se nacházíme pod vlivem sociální informace. My žijeme v takovém kulturním prostředí, kde muži a ženy se obvykle zabývají různými činnostmi a genderové odlišnosti se považují za samozřejmé. Proto my přijímáme genderové úlohy a následujeme jim.

Podřízení genderným normám můžeme pozorovat buď v chování, ale ne v systému názorů (ústupnost), nebo v obojím (schválení, internalizace), nebo se může určovat přáním podobat se svým vrstevníkům nebo úlohovému modelu (identifikace). Lidé se v různé míře podřizují tradičním genderovým úlohám, přičemž některé jsou nadměrně typizované v důsledku toho, že v minulosti měli negativní zkušenosti se socializací, kdy jakákoliv odchylka od genderové úlohy mělo za následek neblahé sociální následky.⁸

⁸ БЕРН, Ш. *Гендерная психология*. 2-е междунар. изд. СПб. : Прайм-Еврознак, 2002. С.155-162.

2.2. Genderová socializace.

Už ve 3 letech děti s jistotou se řadí k mužskému nebo ženskému pohlaví. V té době si děti začínají uvědomovat, že muži a ženy se chovají různě. Část dospělých záměrně stimuluje genderovské identifikace, regulárně připomínají pohlaví dítěti. V 7 letech děti dosahují genderovské konstanty, uvědomují si, že gender je trvalý a není možné ho změnit. Dítě uděluje zvýšenou pozornost úlohovým modelům svého pohlaví, podmíněně přáním být nejlepším chlapečkem nebo holčičkou. Tímto diferenciatním napodobováním se vysvětluje, proč ženy rádi chodí nakupovat a zabývají se přípravami k svátkům, a muži se tomu vyhýbají.

Stereotypní genderové vlastnosti se považují za správné nejenom proto, že je bereme jako vnitřní dispozici, ale taky proto, že společnost dospěla k jednotnému názoru o správnosti daných stereotypů. Chování, které obsahuje všechny potřebné atributy, nevyjímaje genderové stereotypy, se provádí vždy pomocí logických závěrů. Když fakta nejsou jednoznačná, pravda se volí cestou sociálního konsensu. Proto konsensus určuje a potvrzuje názory jednotlivců najedou.

Genderové stereotypy jsou přijímány všemi členy společnosti nehledě na to, že v podvědomí s tím nesouhlasíme a přitom se stále chováme podle nich a vidíme, jak ostatní lidé dělají totéž. Úplně stejné genderové stereotypy jsou propagovány v masmédiích a mylné představy stále pronikají do našeho myšlení a názorů i když si to neuvědomujeme. Výsledkem je názor, že mužům a ženám jsou vlastní určité genderové rysy. Dokonce, i když objektivní fakta jsou v rozporu se společenským názorem, my ho stále považujeme za správný.

Tím, že konsensus určuje pravdu, on taky transformuje genderovské stereotypy, které se mění z hypotetických faktů v trvalé hodnoty. Jelikož neexistují objektivní kritéria pro jednoznačné určení „pravé femininy osobnosti“, všeobecné názory o tom, že ženy jsou emocionální, nesamostatné a starostlivé, určují emocionalitu, nesamostatnost a starostlivost jako známky „pravé feminnosti“. Ve výsledku tyto rysy se stanou normativními a důležitými pro ženy, protože jejich demonstrace určuje a potvrzuje „pravou feminnost“ najednou. Konsensus nabývá hodnotu, protože slouží kritériem správnosti i validity. Úplně stejné pozorování jevu, když vedoucí pozice jsou ve většině případů obsazeny muži,

napomáhá vytváření normy, která předepisuje, že vedoucím pracovníkem má být muž. Skutečnost se stává popisem, popis se stává předpisem.⁹

Tím, že stereotypy se stávají když ne zjevnými, tak alespoň nepřímými hodnotami, muži a ženy se snaží v sobě kultivovat stereotypní rysy. Tyto tlaky, navádějící k předpokládanému chování, podporují se nerovnými statusy mužů a žen a tlakem očekávání pozorovatelů. Ve skutečnosti lidé se snaží udržet takový obraz vlastního „já“, který by vyhovoval sociálním očekáváním a přitom odpovídal jejich názoru na sebe samotného. Nehledě na to, že uvedené motivy mohou být konfliktní vůči sobě, společně oni podporují genderové stereotypní chování, a proto, vytvářejí ještě jeden důkaz „správnosti“ stereotypu a další samo vyplňující se proroctví. Jelikož stereotypy jsou hodnotami, to jak muži, tak i ženy se chovají na veřejnosti víc stereotypně, než v soukromí. Problém, vytvořený stereotypy a samo vyplňujícími se proroctví, spočívá v tom, že oni donucují nás uvěřit v stereotypní názory dokonce i tehdy, kdy stereotypní rysy neexistují. Jednání lidí je podmíněno jejich znalostmi sociálních očekávání a praktik, které přitom jsou ovlivněny jejich chováním.

Podle sociálně-psychologického názoru genderové představy i chování můžeme chápat jako všeobecné samo vyplňující se proroctví, skládající se z soustavy provázaných mezi sebou a vzájemně se podporujících jednotlivých samo vyplňujících se proroctví. Genderové stereotypy fungují jako podvědomé očekávání. Důkazy jejich vyplnění nebo potvrzení jsou výsledky procesů výchovy, chování i jejich následky. V širším pojetí genderové stereotypy fungují jako skryté očekávání, mění vnímání a přivádějí k zaujatému chování k mužům i ženám, a výsledky neobjektivního vnímání i chování, rozdíly ve vystupování i dosažených výsledcích různých pohlaví mezitím jako by potvrzovali prvotní správnost stereotypu.¹⁰

Nehledě na to, že podvědomě my věříme v rovnocennost pohlaví, tradiční stereotypy v zakódované formě uchovávají se v informačních strukturách nebo schématech, které si neuvědomujeme, ale oni automaticky řídí naše vnímání, interpretaci, myšlení, vzpomínky i chování k mužům i ženám. Podle stereotypů muži se popisují kompetentními vlastnostmi, nezbytnými k tomu, aby mohli vládnout, a ženy vystupují jako

⁹ Джейс, Флоренс Л. *Самосполюющиеся пророчества: гендер с социально-психологической точки зрения*. In : Сексология. Хрестоматия. М., 2004. 450 с.

¹⁰ Тамтеž

citlivé a přívětivé osoby. Domnívají se taky, že představitelům každého pohlaví chybí vlastnosti, typické pro zástupce opačného pohlaví. My jsme náchylní vnímat a pamatovat si tu informaci, a dělat takové závěry, které se shodují s našimi schémata. My považujeme tuto informaci za více aktuální, cennou i zasluhující větší důvěru, mimo to si myslíme, že ona odráží dispozici. Dost často my ani neumíme rozlišit mínění od reálných faktů.¹¹

Za prvé, my „vidíme“, že muži a ženy mají stereotypní rysy, nezávisle od reálného stavu věci, a tímhle způsobem mylně myšlenkové potvrzujeme stereotypní proroctví. Za druhé, my se chováme k mužům a ženám tak, jako by oni měli stereotypní vlastnosti. Protože lidé jsou náchylní chovat se podle očekávání pozorovatelů, jejich chování je doopravdy potvrzením proroctví a ve stereotypech se objevují zrnka pravdy.

Za třetí, stereotypy nás donucují dávat přednost mužům ve vedoucích pozicích a očekávat, že ženy budou mít podřízený status. Ve výsledku chování, nezbytné pro výkon vedoucích funkcí, se nám zda jako typické mužské a chování, nezbytně nutné v pozici podřízeného, jako typický ženské. Tradiční genderovské stereotypy fakticky jsou charakteristikami statusu. Muži a ženy ještě pořád nemají rovný status a my všichni v našich sociálních vztazích se chováme podle stereotypu, stejně jako ostatní. Takové chování a jeho pozorování jsou hlavními potvrzeními stereotypních proroctví. Stereotypy odrážejí rozdíly ve statusu a přitom přispívají k jejich zachování.

Mimo to, kognitivní systém člověka má tři nedostatky, kvůli kterým výsledky pozorování za chováním se mění ve skryté stereotypní představy. Podle základního omylu atribuce se předpokládá, že mužům je vlastní chování, typické pro úlohy vysokého statusu, a podřízené chování je vlastní ženám. Diferenciální očekávání, představy, úlohy a chování jako jejich výsledek, jsou akceptované celou společností, která je uznává jako správné a v budoucnu jim přidává hodnotu.

Ve výsledku, za prvé, muži a ženy se snaží demonstrovat „správné“ vlastnosti. Za druhé, lidé, neodpovídající stereotypům, setkávají se z nesouhlasem společnosti, což vyvolává dilema, se kterým se dost často setkávají ženy profesionálky a ženy ve vedoucích pozicích. To všechno přispívá k tomu, že ve stereotypech se objevuje další zrnko pravdy a samo vyplňující se proroctví dostávají další potvrzení. Proto se lidem víc líbí stereotypní

¹¹ АГЕЕВ, В.С. *Психологические и социальные функции полоролевых стереотипов*. In : *Вопр. психологии*. 1987. N 2. С.152-158.

názory a chování, a diskriminační praktiky se zdají být víc opodstatněné. Díky faktickému i domnívanému potvrzení stereotypů oni zachovávají aktivitu jako schémata, naplňující pokladnici našich znalostí o světě, a proto, samo vyplňující se proroctví přetrvávají v našem podvědomí dál.¹²

¹² Джейс, Флоренс Л. *Самоисполняющиеся пророчества: гендер с социально-психологической точки зрения*. In : Сексология. Хрестоматия. М., 2004. 450 с.

3. Prosazování rovnosti mužů a žen

Rok 2004 byl pro Českou republiku (dále ČR) významný. ČR se stala členským státem Evropské unie (dále EU), čímž byl dlouhodobě určen směr jejího vývoje nejen politického a hospodářského, ale také společenského a mravně lidského. ČR se svým vstupem do Evropského společenství přihlásila k odkazu takových evropských hodnot, jakými jsou demokracie, svoboda a lidská práva. Po přistoupení ČR k EU se potvrdil větší důraz na dodržování lidských práv, tedy i na dodržování rovnosti žen a mužů.

Mezi základní požadavky EU patří kromě jiného i povinnost zohlednit genderový aspekt v každém projektu, který je do EU podáván s žádostí o dotace či jiné finanční příspěvky. Projekt, v němž by genderový aspekt problému nebyl zohledněn, nebude Evropskou unií přijat. Lze tedy říct, že bez důkladného uplatňování genderového mainstreamingu nemůže ČR počítat s finančními dotacemi plynoucími z EU.

V této souvislosti je tedy vhodné konstatovat, že i nadále pokračuje celospolečenská diskuse napříč médii o rovnosti žen a mužů, vedoucí k větší informovanosti společnosti o problematice naplňování rovných příležitostí pro ženy i muže. Tato diskuse vnáší genderový prvek do každodenního života, čímž nepřímo nabourává genderové stereotypy (představy o daných životních rolích mužů a žen) v myšlení české populace a posiluje povědomí o rovnosti žen a mužů. Lpění na genderových stereotypech v české populaci přesahuje i do pracovní – právní oblasti, čímž se vytváří podmínky pro diskriminační jednání na trhu práce a v zaměstnání.¹³

3.1. Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen

V roce 2004 bylo učiněno několik významných kroků k odstranění nerovnosti mezi muži a ženami.

Ministerstvo práce a sociálních věcí zpracovává souhrnnou zprávu o plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“ z pozice „koordinátora vnitrostátní

¹³ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rovnost žen a mužů* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2006 [cit. 2009-03-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/228>>.

agendy týkající se postavení žen ve společnosti“ podle usnesení vlády č. 6 ze 7. ledna 1998. Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů přijala vláda v dubnu 1998 jako národní akční plán pro vytváření rovných příležitostí žen a mužů. Tento národní akční plán byl od prvopočátku vytvořen v souladu s naplňováním závěrů IV. světové konference OSN o ženách, konané v září 1995 v Pekingu. Výsledkem jednání konference bylo přijetí Pekingské akční platformy, která se zaměřuje na odstranění diskriminace žen ve 12 problémových oblastech. Platnost a aktuálnost Pekingské akční platformy byla opět potvrzena v březnu 2005 na 49. zasedání Výboru OSN pro postavení žen. Národní akční plán při prosazování rovnosti žen a mužů v ČR se z dvanácti problémových oblastí Pekingské akční platformy zaměřuje na sedm aktuálních pro ČR:

- ✓ prosazování principu rovnosti mužů a žen jako součást politiky vlády,
- ✓ právní zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen a zvyšování úrovně právního povědomí,
- ✓ zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě,
- ✓ vyrovnání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny,
- ✓ zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností,
- ✓ potlačování násilí páchaného na ženách,
- ✓ sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů.¹⁴

Národní akční plán „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“ rovněž akcentuje cíle, obsažené v Deklaraci tisíciletí. Členské země Evropského společenství mají v úmyslu do roku 2015 dosáhnout pokroku v osmi klíčových rozvojových úlohách - Rozvojových cílech tisíciletí, jež obracejí pozornost světového společenství na dosažení významného a měřitelného zlepšení kvality lidského života. Velký důraz je kladen především na bod 3 – Prosazovat rovnost mužů a žen a poskytovat ženám více možností prosadit se ve společnosti. V souladu s naplňováním tohoto cíle usiluje ČR prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí jakožto koordinátora vnitrostátní agendy týkající se postavení žen ve společnosti především o snížení rozdílů ve

¹⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rovnost žen a mužů* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2006 [cit. 2009-03-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/228>>.

výši výdělků žen a mužů a o posílení pozic žen v rozhodovacích procesech. K důslednému naplňování těchto bodů vede podrobná znalost faktického stavu společnosti, tedy přibližně čtvrtinový rozdíl mezi pracovními příjmy žen a mužů v neprospěch žen, nedostatečné zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v podnikatelském i veřejném sektoru, genderově segregovaný trh práce a další.

Pozitivní vývoj je zřejmý zejména ve sféře posilování formálně právních předpokladů rovnosti žen a mužů. Došlo k celé řadě právních změn posilujících rovnost zacházení s muži a ženami. Vytvoření legislativního rámce je zajisté nezbytným předpokladem k prosazování principu rovného zacházení, nicméně, žádný zákon sám nezajistí účinné prosazování předmětného principu v praktickém životě. K tomu, aby byl tento proces účinný, je třeba zapojit do prosazování principu rovnosti ženy i muže a přestat posuzovat problematiku rovnosti žen a mužů odděleně pouze jako tzv. ženskou otázku, ale chápat ji a prosazovat jako záležitost celé společnosti.

Hlavním cílem prosazování politiky rovnosti žen a mužů je záměr, aby se na všech společenských aktivitách, stejně jako na jejich výsledcích, plnohodnotně podíleli jak ženy tak muži. Z probíhajícího společenského rozvoje totiž neprofitují muži a ženy ve stejné míře. Příčinou těchto nerovností je především fakt, že zejména ženy při integraci do společenských aktivit musí čelit překážkám spočívajícím v tradičních rolích, kultuře a sociálním prostředí. Praktické naplňování principu rovnosti žen a mužů vyžaduje cílenou osvětu a postupnou změnu chování, postojů, norem a společenských hodnot s cílem překonat stereotypní nahlížení na ženy a muže. Nerovné postavení partnerů v rodině je zakotveno v kulturně – společenském stereotypu, dle kterého je většina odpovědnosti v rodině (domácí práce, péče o děti a seniory v rodině) kladena na bedra ženy a úlohou muže je finanční zabezpečení rodiny. Tento přístup vede k neúměrnému dvojímu zatížení ženy a nesouladu mezi pracovním a rodinným životem. V této souvislosti je nezbytné nacházet prostředky a vytvářet podmínky pro usnadnění sladování rodinného a pracovního života a napomáhat spravedlivému rozdělení rolí partnerů.

Úspěšnost prosazování rovnosti žen a mužů předpokládá zejména neustálé zvyšování obecného povědomí o podstatě a obsahu principu rovného postavení žen a mužů se zvláštním důrazem na zvyšování genderové senzitivity státních úředníků odpovědných za tvorbu dílčích věcných politik. V této souvislosti zůstává základní prioritou naplňování

a důsledné prosazování principu rovných příležitostí v praxi. Základním prostředkem k dosažení tohoto cíle je efektivní naplňování metody gender mainstreamingu – tedy podřizování koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů ve všech fázích jejich přípravy a provádění hledisku rovnosti příležitostí žen a mužů. Gender mainstreaming přispívá ke zviditelnění problematiky rovnosti žen a mužů ve společnosti, čímž pomáhá k identifikaci a následnému zohledňování rozdílů mezi pohlavími.¹⁵

3.2. Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů

Aktivní činnost vyvíjela také Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a předložila vládě několik doporučení:

V roce 2003 předložila Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů vládě doporučení – uložit Ministerstvu financí vypracovat metodickou pomůcku (informativní metodiku rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů) při rozpočtování z hlediska rovnosti mužů a žen (tzv. gender budgeting). Ministerstvu financí bylo toto uloženo usnesením vlády č. 896 ze dne 10. září 2003 a při Ministerstvu financí byla ustavena skupina, jejímž úkolem bylo do 30. června 2004 vypracovat výše uvedenou metodiku. Tato metodika byla ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí vytvořena a veřejnosti představena na celostátní konferenci, kterou připravilo Ministerstvo financí ve svých prostorách dne 21. června 2004.

V roce 2003 vzniklo také doporučení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů na doplnění Jednacího řádu vlády a Legislativních pravidel vlády o požadavek, aby všechny materiály, které jsou předmětem jednání vlády, obsahovaly ve statistických a jiných údajích o fyzických osobách též členění na ženy a muže, pokud jsou takové údaje k dispozici, dále zhodnocení současného stavu, očekávaných dopadů nebo očekávaného vývoje navrhovaného řešení ve vztahu k rovnosti mužů a žen a vysvětlení příčin případných rozdílů (např. modelové tabulky, projekce, grafy). Vládou bylo doporučení projednáno dne 16. června 2004 a schváleno usnesením č. 806. Doporučené změny v legislativních pravidlech a jednacím řádu vlády byly vydány usnesením vlády č. 1072 ze dne 3. listopadu 2004.

¹⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rovnost žen a mužů* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2006 [cit. 2009-03-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/228>>.

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů dále v roce 2003 doporučila uložit ministru vnitra zpracovat věcný záměr volebního zákona, který by legislativně zajistil mechanismy na rovné zastoupení žen a mužů ve volených zastupitelských orgánech. Ministerstvo vnitra v souladu s Plánem legislativních prací vlády na rok 2004 připravilo návrh věcného záměru zákona o volbách a o provádění referenda (volební zákoník).¹⁶

Dalším doporučením Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů bylo doplnit přílohu usnesení vlády č. 597 ze dne 18. června 2003 – hlavní oblasti státní dotační politiky vůči nestátním neziskovým organizacím pro rok 2004. Toto usnesení obsahuje jako jednu z hlavních oblastí též „podporu rovných příležitostí mužů a žen“. Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů ve svém doporučení navrhla blíže specifikovat zaměření projektů v rámci této oblasti na „pracovní život, politický život, násilí na ženách, genderová problematika společnosti (obecné povědomí), role a stereotypy obou pohlaví a genderovou problematiku v romské komunitě“. Vládou bylo doporučení projednáno dne 3. června 2004 a schváleno usnesením vlády č. 539.

Usnesením vlády č. 936 ze dne 29. září 2004 bylo na základě doporučení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů uloženo 1. místopředsedovi vlády a ministru práce a sociálních věcí a ministru zahraničních věcí při jednáních v orgánech EU podporovat návrh, aby v případě zřízení Evropského genderového institutu (nezávislá neduplicitní instituce zabývající se odbornou problematikou, především sběrem a zpracováním informací, výzkumem, osvětou a zvyšováním povědomí o rovnosti žen a mužů) bylo jeho sídlo v Praze. Vláda dále uložila v případě, že tento návrh nezíská dostatečnou podporu ostatních členských států, podporovat, jako další variantu, umístění institutu v některém z členských států EU, které vstoupily do EU 1. května 2004.¹⁷

Nezastupitelnou roli při prosazování rovnosti žen a mužů na trhu práce hrají sociální partneři a nestátní neziskové organizace. Českomoravská konfederace odborových svazů systematicky prosazuje rovnost příležitostí na trhu práce, v kolektivním vyjednávání, v odměňování. Nadále prohlubuje spolupráci s regionálními radami odborových svazů, s nevládními neziskovými organizacemi i Svazem průmyslu a dopravy ČR, který nejen

¹⁶Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2008 [cit. 2009-03-30]. Dostupné na WWW:<<http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=383>>

¹⁷ Tamtéž

v rámci Rady hospodářské a sociální dohody a jejích pracovních týmů podporoval rovnost žen a mužů. Problematiku rovnosti žen a mužů při své práci podporují také Unie zaměstnavatelských svazů a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů, které rovněž spolupracují s nestátními neziskovými organizacemi.

Nestátní neziskové organizace mají významné postavení v prosazování rovných příležitostí ve společnosti, protože jsou obvykle jako první schopny identifikovat nový problém a navrhnout možnosti jeho řešení. Významná je jejich úloha v charitativní a sociální činnosti a hlavně v práci s konkrétními ženami – oběťmi domácího násilí nebo obchodu se ženami, matkami samoživitelkami a také v pořádání kursů pro matky na a po mateřské a rodičovské dovolené. Nezpochybnitelná je také jejich neváznoucí vzdělávací a osvětová činnost jak pro širokou veřejnost v rámci mediálních aktivit, tak pro konkrétní cílové skupiny a odbornou veřejnost. Členky ženských nestátních neziskových organizací publikují články týkající se genderové problematiky a vystupují v médiích, čímž se velmi významně podílejí na pokračování a samotné existenci celospolečenské diskuse o rovnosti žen a mužů. Tato jejich činnost významným způsobem zvyšuje obecné povědomí o rovnosti žen a mužů.

Usnesením vlády č. 456 ze dne 9. května 2001 bylo uloženo všem resortům zřídit od 1. ledna 2002 jedno pracovní místo nejméně na poloviční pracovní úvazek pro zaměstnance (tzv. „gender focal point“), který se v rámci tohoto úvazku plně věnuje agendě rovných příležitostí pro muže a ženy. Pověření pracovníci všech resortů v současné době našli svůj způsob práce v prosazování genderové problematiky a někteří z nich velmi aktivně vyvíjejí samostatnou iniciativu při naplňování principu rovnosti žen a mužů.

Institucionální a právní zajištění rovných příležitostí pro muže a ženy je v ČR na velice dobré úrovni. Praktické naplňování rovnosti v běžném životě však zdaleka nedosahuje takové úrovně, což je způsobeno lpěním české společnosti na již zmíněných ustálených genderových stereotypech.¹⁸

¹⁸ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rovnost žen a mužů* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2006 [cit. 2009-03-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/228>>.

3.3. Výzkumy veřejného mínění o rovných příležitostech žen a mužů

Ministerstvo práce a sociálních věcí každoročně monitoruje posuny ve veřejném mínění o rovných příležitostech žen a mužů prostřednictvím výzkumu veřejného mínění, který pro ministerstvo zpracovává agentura Factum Invenio. Od roku 2002 jsou reprezentativnímu vzorku populace v České republice pokládány stejné otázky týkající se genderové rovnosti a jsou vyhodnocovány rozdíly v názorech české veřejnosti na uvedené téma. V roce 2004 se ukázalo, že obě pohlaví ve větší míře reflektují situaci v získání odpovídající práce, odměňování a podnikání jako čím dál nepříznivější pro ženy. Potvrdil se také pokles míry jednoznačného souhlasu prakticky se všemi sledovanými principy rovných příležitostí, který byl zaznamenán již v roce 2003. Tento pokles připadá více na vrub žen. Lze říci, že ženy jsou i nadále ke konceptu rovných příležitostí naladěny rezervovaněji než v roce 2002.

Dotazování proběhlo ve dnech 22.11. – 28.11.2007 na reprezentativním vzorku 974 občanů ČR starších 15 let, získaném kvótním výběrem.

3.3.1. Vnímání možností mužů a žen.

Oblastí, ve které jsou podle tří čtvrtin obyvatel ČR (75,3 %) upřednostňovány ženy, je získání dítěte do vlastní péče po rozvodu. Z nabízených možností se jedná o jedinou, kde mají dle mínění lidí lepší možnosti ženy než muži.

Odměňování za práci je naopak sféra, kde jsou podle názoru většiny lidí zvýhodňováni muži. Přibližně dvě třetiny obyvatel ČR (63,4 %) si myslí, že ženy mají menší možnost získat za stejnou práci stejný plat jako muži.

Jedinou oblastí, kde jsou genderové příležitosti vnímány jako vyrovnané, je vzdělání. Osm z deseti občanů (80,9 %) si myslí, že jak muži tak ženy mají stejné šance dosáhnout vysokoškolského vzdělání.

Pokud porovnáme názory mužů a žen, můžeme konstatovat, že ženy jsou při hodnocení svých možností pesimističtější než muži (při hodnocení možností žen).

- ✓ Dvě třetiny mužů (66,4 %) si myslí, že muži i ženy mají stejné možnosti věnovat se svým koníčkům; tento názor zastává jen 36,3 % žen.
- ✓ Polovina mužů (47,4 %) se domnívá, že muži i ženy mají zhruba stejnou možnost získat za stejnou práci stejný plat; o této možnosti je přesvědčena necelá pětina žen (18,8 %).
- ✓ Zhruba dvě třetiny mužů (66,3 %) zastávají názor, že muži i ženy mají stejnou možnost získat práci odpovídající jejich kvalifikaci a schopnostem; s tímto názorem souhlasí jen 39,8 % žen.

Z hlediska časového srovnání jsou změny postojů k uvedeným možnostem mužů a žen více méně stabilní, od roku 2002 zde nedochází k žádným zásadním změnám.¹⁹

3.3.2. Postoje k rovným příležitostem.

S rovným postavením mužů i žen souhlasí většina obyvatel ČR. Nejvíce lidí (92,4 %) souhlasí s výrokem, že „každý člověk, muž i žena, by měl mít zaměstnání, které by mu zajistilo soběstačnost nezávislost“ (rozhodně souhlasí 56,4 %; spíše souhlasí 36,0 %).

Většina obyvatel ČR si také myslí, že:

- ✓ Domácí práce by měly být rozděleny tak, aby muž i žena měli stejně volného času pro zábavu i odpočinek (89,5 %).
- ✓ Obě pohlaví by se měla stejně věnovat výchově i péči o dítě (87,7 %).
- ✓ V řídicích a rozhodovacích institucích by měli být zastoupeni rovnoměrně muži i ženy (87,4%).
- ✓ Obě pohlaví by měla mít stejnou šanci získat své dítě po rozvodu do péče (81,4 %).

Méně souhlasných postojů je spojeno s následujícími výroky:

- ✓ Necelé dvě třetiny lidí (63,2 %) se domnívají, že vláda by pracovala lépe, kdyby v ní bylo více žen.

¹⁹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rovnost žen a mužů* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2006 [cit. 2009-03-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/228>>.

- ✓ Více než polovina obyvatel (56,2 %), se domnívá, že při výběru do vedoucích pozic by měli mít při stejných schopnostech přednost příslušníci pohlaví, které je na daném stupni řízení méně početně zastoupeno. Tento názor ve společnosti dlouhodobě posiluje.²⁰

Je pochopitelné, že ženy se staví k výrokům týkajícím se rovných příležitostí vstřícněji než muži. Přístup obyvatelstva k těmto otázkám se v průběhu sledovaného období nijak zásadně nemění.

Ačkoli je v České republice právní zajištění rovných příležitostí pro ženy i muže a je definována rovnost šancí mužů a žen v usilování o volené i delegované funkce ve sférách politiky a ekonomiky, jsou ženy podprezentovány nejen ve veřejných volených funkcích, ale mají obecně nízký podíl na klíčových rozhodnutích pro fungování politických stran. Ministerstvo práce a sociálních věcí proto pro podrobné zmapování genderové struktury v mocenských a rozhodovacích funkcích zadalo v rámci své grantové politiky v roce 2004 výzkum s názvem Analýza nízkého počtu žen v politických rozhodovacích funkcích. Výzkum provedl Sociologický ústav Akademie věd ČR.

Výzkumem bylo zjištěno, že ve vrcholové politice České republiky, na krajské a regionální úrovni i v soudnictví se potýká česká společnost s výraznou generovou segregací. Maskulinní charakter české politické scény se odráží jak v jejím každodenním fungování, tak v normách jednání i chování i mechanismech interakce. Muži a ženy mají odlišné pojetí konceptu politické moci. Ženy častěji politiku vnímají jako veřejnou službu a méně často než muži akcentují roli politické funkce jako takové a společenského postavení, které s sebou přináší. Klíčovým momentem pro politickou kariéru je především skloubení politické kariéry a rodinného života, což ovlivňuje již samotné rozhodnutí žen, zda vstoupit do politiky, či nikoli. Výzkum dále ukazuje, že většina české veřejnosti se domnívá, že ženám ztěžují vstup do politiky rodinné povinnosti, tradice i společenské podmínky. Další příčiny nízkého zastoupení žen v politice spatřují Češi v nezájmu žen o politiku, ale i v tom, že muži – politici mezi sebe ženy nepustí. V České republice přetrvává lpění na tradičním pohledu na ženy do té míry, že většina českých občanů si se ženami ve veřejném životě spojuje především práci v sociální oblasti, a to zejména

²⁰ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rovnost žen a mužů* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2006 [cit. 2009-03-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/228>>.

v činnostech zaměřených na pomoc skupinám obyvatel, které jsou nějakým způsobem znevýhodněny.

Většina veřejnosti se zajímá o otázky postavení žen v naší společnosti, zájem ale není nijak zvlášť intenzivní. Otázka rovnosti žen a mužů je považována za především ženský problém, v němž muži zauímají spíše pasivní roli. Přesto však panuje obecné přesvědčení, že by v naší společnosti měla panovat absolutní rovnoprávnost mezi oběma pohlavími.²¹

Hlavními cíly, kterých by měla Česká republika dosáhnout i nadále zůstává:

- ✓ odbourávání genderových stereotypů v myšlení české populace a posilování povědomí o rovných příležitostech mužů a žen zejména u osob v rozhodovacích pozicích,
- ✓ zvýšení počtu žen v rozhodovacích pozicích,
- ✓ zlepšení podmínek sladování rodinného a pracovního života,
- ✓ odstranění diskriminačního jednání na trhu práce a v zaměstnání,
- ✓ zlepšení prevence a ochrany v oblasti domácího násilí.

²¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rovnost žen a mužů* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2006 [cit. 2009-03-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/228>>.

4. Právní úprava rovných prav mužů a žen v ČR

Formální rovnost občanů bez rozdílu pohlaví je u nás, obdobně jako v ostatních evropských státech, zaručena Ústavou, resp. Listinou základních práv a svobod, která je její součástí. Rovná práva a svobody všem, bez rozdílu pohlaví, zaručuje v ČR čl. 13 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod. Podle čl. 29 tohoto zákona mají ženy, mladiství a zdravotně postižení navíc právo na zvláštní péči a ochranu v pracovních vztazích. Článek 32 odst. 2 garantuje zabezpečení odpovídajících zdravotních podmínek všem ženám v těhotenství. České pracovní právo je ovládáno zásadou zákazu diskriminace. Je vyžadováno, aby bylo naplňováno právo na rovné zacházení ve vztahu zaměstnavatele ke svým zaměstnancům. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve svém ustanovení § 16 odst. 1 stanoví, že 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. Stejně tak je v následujícím odstavci mimo jiné zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců z důvodu pohlaví.

Právo rovného zacházení se dotýká v první řadě především rovného zacházení pro muže i ženy. Jak již ze znění výše uvedeného ustanovení vyplývá, rovnost mužů a žen se dotýká celé řady problémů. Jednou ze stěžejních otázek je odměňování. V současnosti stále existuje stav, že ženy jsou odměňovány jinak, resp. hůře než muži. Zásada rovnosti v odměňování pramení z Listiny základních práv a svobod, která v čl. 28 stanoví, že všichni zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci. Rovnost v odměňování bezpochyby pod pojem spravedlivé odměny patří. Zásada stejné mzdy za stejnou práci podrobněji vymezuje a upravuje zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, ve znění pozdějších změn a doplnění. Podle tohoto zákona musí být podmínky pro poskytování mzdy stejné pro muže i ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci, nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda.²²

²² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon stanoví i kritéria, která určují, co lze rozumět pod pojmem stejná práce nebo práce stejné hodnoty. Za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty je považována práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli. Jak z ustanovení vyplývá, je srovnání možné jen a pouze u stejného zaměstnavatele a v rámci jednoho pracoviště. Zákon o mzdě dále stanoví podrobnější hlediska, podle kterých se posuzuje složitost, odpovědnost a namáhavost práce, pracovní podmínky, pracovní schopnosti a pracovní způsobilost zaměstnance a jeho pracovní výkonnost.

Podstatou principu rovného zacházení s muži a ženami je zákaz diskriminace zaměstnanců z důvodu jejich příslušnosti k pohlaví. V zájmu vyloučit tuto diskriminaci jednoznačně a důsledně, je její zákaz formulován včetně dodatku, že diskriminační jednání není ospravedlnitelné tím, že zaměstnavatel poukáže na rodinný nebo manželský stav uchazečky či uchazeče o zaměstnání (zaměstnankyně / zaměstnance), resp. na obtíže, které se zřejmě dají očekávat nebo existují při zaměstnávání občanky / občana, vykonávajícího souběžně se zaměstnáním povinnosti k rodině nebo / a dětem.

V praxi to např. konkrétně znamená, že při jednání o výběru budoucího zaměstnance jsou údaje o tom, zda je potencionální zaměstnanec / zaměstnankyně ženatý / vdaná nebo svobodný / svobodná a zda má děti, případně kolik, pro zaměstnavatele irelevantní. Tento údaj se však může stát významným v okamžiku, kdy uchazeč / uchazečka o zaměstnání v jednání o podmínkách výkonu budoucího zaměstnání uplatňuje určité zákonné nároky (včetně nároků z kolektivní smlouvy) podmíněné osobním stavem nebo péčí o dítě. V případě že dotčená osoba předmětný nárok uplatňuje, je na ní, aby příslušný údaj zaměstnavateli sdělila, resp. existenci příslušné skutečnosti osvědčila. Zaměstnavatel však za žádných okolností nesmí takový údaj zneužít např. k odepření přístupu k zaměstnání, odborné přípravě, či jiné diskriminaci.

Za diskriminaci však nelze považovat případy, kdy rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci nebo uchazeči o zaměstnání je dáno objektivními důvody. Takové důvody spočívají například v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, nebo jde o důvody pro výkon takové práce nezbytné. Typickým případem je například povolání

baletky, kde lze jen těžko odůvodnit, že roli labutě v Labutím jezeru může ztvárnit muž. Oproti tomu je rozhodně diskriminující požadovat, aby roli labutě tančila pouze svobodná nebo bezdětná žena. Na druhou stranu se za diskriminaci nepovažuje, když ředitelka školy přijme do učitelského sboru muže, protože na její škole působí samé učitelky, není tam přiměřené rovnoprávné zastoupení mužů a žen. Takový přístup však nesmí mít přednost před kvalitou uchazeče nebo uchazečky. Rodinný stav uchazeče o práci, jeho pohlaví, počet dětí či jejich věk nemohou být kritériem pracovní způsobilosti. Přesto bývají obsahem přijímacích pohovorů (při takových dotazech může uchazeč/uchazečka žádat prostřednictvím úřadu práce o postih takového zaměstnavatele z důvodu diskriminace).²³

Pokud během pracovně právního nebo služebního vztahu dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z ustanovení o rovném zacházení, může poškozený zaměstnanec požadovat nápravu takového porušení, odstranění následků porušení zákona a přiměřené zadostiučinění. Nároky tohoto druhu mohou být uplatněny jak proti zaměstnavateli, tak případně proti jakékoli jiné osobě odpovědné za toto porušení. Stížnost lze směřovat nejdříve na příslušný úřad práce a v další fázi na místně příslušný okresní soud.

V případě, že výše uvedené prostředky k dosažení nápravy se ukáží být nedostatečné, může poškozený zaměstnanec rovněž požadovat peněžní kompenzaci za podstatnou újmu na své důstojnosti nebo cti (nemajetková újma) způsobenou nevídaným jednáním. Soud určí výši kompenzace za nemajetkovou újmu na základě závažnosti způsobené újmy a na základě okolností, za nichž byly práva a povinnosti porušeny.²⁴

V případném soudním řízení, týkajícím se sporu pramenícího z nerovného odměňování, dochází podle ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších doplnění a změn, ke zvýhodnění obětí nerovného zacházení, a to tak, že se důkazní břemeno obrací. Podle uvedeného ustanovení skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. To se týká také soudního řízení týkajícího se sexuální diskriminace na pracovišti. Zde musí zaměstnavatel prokázat soudu, že zaměstnanec nebyl nediskriminován. Sexuální obtěžování může být

²³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁴ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších změn a doplnění.

rovněž posouzeno podle zákona č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších změn a doplnění. V případě jiného porušení rovných práv (tj. práva na ochranu života a zdraví, důstojnosti, práva užívat vlastního jména atd.) se může diskriminovaný zaměstnanec domáhat svých nároků žalobou podle ustanovení o ochraně osobnosti dle zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších změn a doplnění.

Omezení přístupu mužů nebo žen k výkonu některých činností nebo povolání je natolik vážným zásahem do principu rovného zacházení, že je členským státům uloženo periodicky vyhodnocovat, zda jsou taková omezení nadále "ve světle společenského vývoje" opodstatněná. Vyhodnocována jsou veškerá omezení, včetně těch, která jsou určena k ochraně zdraví žen. Součástí vyhodnocení je jak posouzení nově užívaných technologií, materiálů a organizace práce a jejich vliv na zdraví pracovníků, tak i posouzení změn společenských postojů a tradic. Účelem pravidelných vyhodnocování je postupně redukovat výčet) činností a zaměstnání, k nimž mají ženy nebo muži v té které zemi přístup vyloučen nebo omezen, a tím jim vytvářet nebo rozšiřovat příležitosti pracovního uplatnění. Dohled nad konkrétními výsledky národních hodnocení je vyhrazen Komisi.

S ohledem na zmíněnou závažnost omezení ústavního principu rovnosti občanů, jakož i s poukazem na uvedenou povinnost a s ní související judikaturu Evropského soudního dvora, je jednoznačně průkazné, že konkrétní výčet činností a povolání, k jejich výkonu nemají ženy nebo muži přístup, musí být z důvodu právní jistoty občanům i zaměstnavatelům předem znám, tzn., že musí mít obecně závaznou formu.

5. Právní úprava rovných prav mužů a žen v EU

V posledním desetiletí je zjevný vývoj směrem k rovnosti mezi ženami a muži v EU. Určité sblížení je rovněž znatelné u přístupujících zemí. Tento vývoj umožnil hospodářský růst a všeobecný pokrok ve společnosti. Změny nenastaly automaticky, ale byly způsobeny iniciativami strategické politiky na podporu rovnosti mezi ženami a muži na úrovni EU i na národní úrovni. Úspěch v podpoře rovnosti a při zmenšování rozdílů mezi ženami a muži v takových oblastech politiky, jako je například zaměstnanost, sociální začleňování, vzdělání, výzkum a vnější vztahy, se však během doby mění a liší se také mezi členskými státy, přičemž ve většině oblastí politiky stále existují značné rozdíly mezi ženami a muži.

Acquis communautaire se v oblasti rovného zacházení neustále rozvíjelo prostřednictvím měnících se smluv i následných směrnic. Tyto právní předpisy a rozhodnutí Soudního dvora v oblasti rovného zacházení se rozrostly tak, že jsou podstatným a důležitým pilířem v rámci individuálních práv občanů v EU. Právní předpisy v oblasti rovného zacházení hrály a i nadále hrají klíčovou roli v socioekonomickém kontextu tím, že vytvářejí půdu pro rovná práva poskytovaná všem bez ohledu na pohlaví (gender). Pro EU jsou nutným předpokladem úspěchu při dosahování cílů, které se týkají udržitelného hospodářského rozvoje a růstu, vyjádřených v Lisabonu a Göteborgu.

Evropská strategie zaměstnanosti přispěla k tomu, že se rovnost žen a mužů dostala do politické agendy a poskytla nástroj pro vypořádávání se s rozdíly mezi ženami a muži na trhu práce. Nové směry zaměstnanosti vyžadují zvýšené úsilí ze strany členských států. Využívání strukturálních fondů, a zejména Evropského sociálního fondu, mělo podněcující vliv na národní politiky rovnosti žen a mužů tím, že byla zajištěna finanční podpora na provádění Evropské strategie zaměstnanosti a procesu sociálního začleňování.

Tím, že si Evropská rada na svém zasedání v Barceloně vytýčila jako svůj cíl zajištění služeb v oblasti péče o děti, zároveň posílila velkou pozornost, která se již věnuje politice sladování v Evropské strategii zaměstnanosti. Členské státy proto vyvinuly poměrně velké politické úsilí, aby zlepšily použitelnost předpisů týkajících se péče o děti.

Téměř žádná konkrétní opatření však nebyla přijata ke zlepšení péče o ostatní potřebné členy rodiny.

Zvýšená pozornost byla věnována sladování jakožto součásti politiky zaměstnanosti a vylepšeného uspořádání rodičovské dovolené. Několik členských států provádí politiky zaměřené na podporu odchodu otců na rodičovskou dovolenou, například prostřednictvím práva jít na dovolenou na částečném nebo sdíleném základě nebo prostřednictvím zvláštního práva na rodičovskou dovolenou. Tyto snahy se dosud setkaly jen s malým úspěchem. Tradiční rozdělení péče a placené práce mezi ženami a muži přetrvává.²⁵

5.1. Amsterodamská smlouva

Amsterodamská smlouva, která nabyla účinnosti 1. května 1999, potvrdila důležitost, která je v procesu evropské integrace přikládána principu rovnosti a respektování lidských práv.

Novelizací základní smlouvy došlo k posílení principu rovnosti prostřednictvím legislativních změn, které otevřely nové možnosti pro dosažení pokroku v této oblasti.

Princip rovnosti pohlaví byl shledán natolik závažným, že byl zařazen mezi základní cíle Evropských společenství (ES) obsažené v článku 2, a to společně i s jinými prioritami důležitými z hlediska praktického naplňování předmětného principu jako jsou prosazování vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany a také zvyšování životní úrovně a kvality života. Článek 3 stanoví povinnost Společenství odstraňovat nerovnosti a prosazovat při veškerých svých aktivitách rovnost mezi muži a ženami. Toto ustanovení fakticky obsahuje povinnost členských států aplikovat metodu genderového mainstreamingu ve všech činnostech v rámci Společenství.²⁶

Až do přijetí Amsterodamské smlouvy byla pravomoc k přijímání opatření k odstraňování diskriminace v rámci Společenství značně omezená. Přijetím Amsterodamské smlouvy má nyní Rada ES při svém úsilí k potírání diskriminace

²⁵ NOVÁKOVÁ, Jolana. *Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii*. 1.vyd. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2002. 22 s. ISBN 80-86552-12-8.

²⁶ *EUROPA - Portál Evropské unie* [online]. [cit. 2009-03-19]. Dostupný z WWW: <http://europa.eu/index_cs.htm>.

na základě článku 13 oprávnění (jednomyslně) přijímat opatření k potírání diskriminace na základě řady diskriminačních důvodů. Pohlaví je jedním z hledisek, na které se vztahuje článek 13. Článek 13 lze tudíž považovat za obecné zmocnění k přijímání antidiskriminačních opatření včetně opatření legislativního charakteru. Přijetím dvou nových směrnic bylo naplněno praktické působení tohoto ustanovení. Zákaz diskriminace však v současném pojetí překračuje pouze rámec tradičních oblastí jako je zaměstnanost či odborná příprava a zasahuje do takových oblastí jako je např. poskytování služeb.

Mimo oblast legislativní podniká Evropská komise celou řadu antidiskriminačních opatření včetně akčních programů, které si stanovují za cíl boj zejména s diskriminací na základě pohlaví a na základě rasového a etnického původu.

Naprosto stěžejní význam ve vývoji principu rovnosti mužů a žen má v kontextu evropského práva článek 141 (původní článek 119) Amsterodamské smlouvy, který stanovuje princip rovné odměny pro muže a ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Toto ustanovení bylo do Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství (EHS) zahrnuto již při jejím podpisu v Římě v roce 1957. Na toto ustanovení v průběhu následujících několika dekad navázala celá řada sekundární legislativy zejména směrnic o rovném zacházení, které spolu s rozhodnutími Evropského soudního dvora (ESD) vytvářely a rozvíjely tento velmi bohatý zdroj komunitárního práva.

Článek 141 Amsterodamské smlouvy představuje nový, významný doplněk v legislativním procesu v oblasti rovnosti mezi pohlavími. Článek 141 Amsterodamské smlouvy dovoluje členským státům zachovat nebo přijmout zvláštní opatření s cílem prakticky zajistit plnou rovnost mezi muži a ženami v zaměstnání. Dovoluje, aby členské státy přijaly opatření poskytující zvláštní výhody v zaměstnání, pokud tyto výhody usnadňují méně zastoupenému pohlaví provozovat činnost v povolání, nebo chránit před znevýhodňováním v pracovní kariéře, nebo kompenzovat existující nevýhody v pracovní kariéře. Článek 141 používá formálně neutrální vyjádření – pozitivní opatření pro nedostatečně (méně) zastoupené pohlaví. Je však jasné, že v celém Společenství jsou nedostatečně zastoupeným pohlavím ženy. To uznala již Deklarace č. 28, z níž jasně vyplývá, že článek 141 má především na zřeteli zlepšení situace žen v práci. Článek 141 vytváří pro tato opatření konkrétní právní základnu, protože je povyšuje na ústavní úroveň Společenství.

EU tím potvrdila tendenci deklarovanou Amsterodamskou smlouvou, a to rozšířit své působení v oblasti lidských práv. Uvedený trend s sebou přináší mnohá pozitiva zejména v oblasti ochrany lidských práv, propagaci osvědčených metod a institucionalizaci této ochrany.²⁷

Obě antidiskriminační směrnice čerpají ze zkušeností nabytých téměř za 30 let při odstraňování nerovností mezi muži a ženami a obsahují analogické instituty jako jednotlivé směrnice o rovnosti mezi pohlavími. Jedná se např. o koncepci přímé a nepřímé diskriminace, soudní či jinou ochranu před diskriminací, zákaz odvetných opatření, přenesené důkazní břemeno a další. Obě směrnice navíc obsahují rozšíření principu nediskriminace např. i na přístup k samostatné výdělečné činnosti či do organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů. Směrnice o rovném zacházení bez ohledu na rasový nebo etnický původ jde ve své působnosti ještě dále tím, že požaduje zavedení zásady rovného zacházení i v oblastech jako je vzdělání či přístup ke zboží a službám poskytovaných veřejnosti.

5.2. Nové trendy v EU v oblasti lidských práv

Nejnovější tendence EU v oblasti rovného zacházení s muži a ženami byly Evropskou Komisí prezentovány prostřednictvím směrnice novelizující směrnici 76/207/EHS o rovném zacházení. Návrh směrnice byl po složité schvalovací proceduře přijat v červenci 2002. Záměrem novely směrnice bylo modernizovat ustanovení 25 let staré směrnice, s ohledem na aktuální vývoj v oblasti rovnosti mužů a žen, rozsudky Evropského soudního dvora, jakož i výše uvedené antidiskriminační směrnice.

V návrhu je kladen důraz na efektivní provádění politiky rovných příležitostí pro muže a ženy v praxi. Dále se zde zobecňují pravidla, ke kterým došel Evropský soudní dvůr při projednávání individuálních případů diskriminace na základě pohlaví, zejména pokud jde o sexuální obtěžování na pracovišti, striktní výklad výjimek z rozsahu působnosti principu rovného zacházení, zřízení zvláštního orgánu k prosazování rovnosti či výslovné zmocnění k přijímání mimořádných dočasných opatření k vyrovnání výrazných rozdílů v zastoupení mužů a žen.

²⁷ *EUROPA - Portál Evropské unie* [online]. [cit. 2009-03-19]. Dostupný z WWW: <http://europa.eu/index_cs.htm>.

Jednoznačný posun na poli lidských práv představuje zatím sice právně nezávazná Charta základních práv Evropské unie, přijatá v prosinci 2000 na summitu v Nice. Součástí této Charty je také princip rovnosti a zákaz diskriminace z důvodu odlišnosti rasy, věku, pohlaví, sexuální orientace a mnoha dalších důvodů jako např. geneticky daných vlastností. V Chartě se rovněž konstatuje, že rovnost mužů a žen musí být zajištěna ve všech oborech včetně zaměstnání, výkonu pracovní činnosti, odměňování, a že uplatnění této zásady nebrání přijímat opatření zvýhodňující méně zastoupené pohlaví.²⁸

Naznačené trendy vyjadřují jednoznačnou tendenci původně ekonomického společenství rozšířit a prohlubovat svoji působnost v oblasti lidských práv, což na prahu nového tisíciletí jistě představuje pro všechny současné i budoucí občany Evropské Unie krok správným směrem.

²⁸ *EUROPA - Portál Evropské unie* [online]. [cit. 2009-03-19]. Dostupný z WWW: <http://europa.eu/index_cs.htm>.

6. Analýza pracovních příležitosti pro ženy v okrese Semil

6.1. Cíl výzkumu

Cílem šetření bylo ověřit, do jaké míry dotázaní pocít'ují problém nerovností mužů a žen. Zda se již osobně setkali s aktuálním problémem diskriminace, co za diskriminaci považují a jak si tento problém uvědomují.

Šetření se zaměřuje na aktuální problematiku postavení žen v ziskovém sektoru na trhu práce v Semilském okrese. Objektem sondy byli pracovníci pobočky mezinárodní strojírenské firmy v Turnově , zabývající se výrobou vysokopevnostních šroubu pro automobilový průmysl, která je jednou z několika málo firem v Semilském okrese, zaměstnávajících přes 350 lidí.

Pro bakalářskou práci jsem si záměrně zvolila zaměstnance v ziskovém sektoru, jehož rozpočet závisí na vlastních kvalitách a schopnostech jednotlivých osob, které činí taková rozhodnutí, která jsou prospěšná firmě a vedou k maximální ziskovosti. Tyto firmy vytvářejí zisky, čerpají finance ze svých zdrojů, vlastní je soukromí majitelé a podnikatelé . Neposkytují takové garance a jistoty, které můžeme naleznout například ve veřejném státním sektoru, jehož finanční dotace a rozhodování spadají pod moc státu. Zároveň, se však stávají atraktivnější z hlediska mezd, technického pokroku, zájem o rekvalifikaci zaměstnanců, modernizací a možností postupu v pracovním procesu.

6.2. Metoda výzkumu

Pro sběr empirických dat jsem využila dotazníkovou metodu. Mezi výhody dotazníkové metody patří celkem snadná distribuce, zachování anonymity a především získání potřebných informací od dotazovaných. Dotazník obsahoval devatenáct otázek. V dotazníku jsem použila dva druhy otázek: alternativní (vyjádření souhlasu nebo nesouhlasu), výčtové (výběr z několika možností odpovědi). Vzor dotazníku naleznete v příloze.

Jeho posláním je sběr relevantních údajů pomocí otázek předkládaných zkoumaným osobám. Otázky jsou základem dotazníku, kterými u vybraného vzorku respondentů ověřujeme naše předpoklady. Dotazovaný může věnovat zodpovězení otázek dostatek času a péče, lze očekávat větší upřímnost odpovědi, protože dotazovaný není ovlivňován tazatelem. Výhodou této techniky je pevně stanovení otázky, tím jednoznačná odpověď. Tato metoda je relativně méně organizačně náročná, méně nákladná a vyhodnocování relativně snadné.

Pro dotazník jsem zvolila otázky uzavřené, velmi účelné, na které jsou odpovědi předem určeny, v dotazníku vyznačeny, a při vyplňování dotazníku jsou pouze zatrhávány. Respondent zaškrťává tu z nich, která mu nejlépe vyhovuje (dotázaný musí zvolit jednu z nabízených odpovědí).

Při písemném dotazování je důležité zabezpečit vysokou návratnost dotazníků. Tu ovlivňuje především průvodní dopis, kterým je respondent žádán o spolupráci, a forma a obsah dotazníku, který by měl být atraktivní a jednoduchý aby jeho vyplňování bylo snadné.

6.3. Zpracování výsledků výzkumu

Toto šetření jsem prováděla formou dotazníkového šetření. Při tvorbě dotazníku jsem využila pomoc informačních technologií, konkrétně internetovou stránku www.vyplnto.cz.

Služba Vyplnto.cz byla vytvořena zejména pro účely drobných internetových průzkumů, které se hodí například pro podporu různých školních prací, nebo jako jednoduchý feedback pro menší až střední firmy.

Zcela zdarma všem uživatelům nabízí:

- ✓ Vytvoření online dotazníku s možností větvení otázek
- ✓ Vyhodnocení dotazníku vč. grafů nebo stažení surových dat
- ✓ Pokročilá analýza závislostí odpovědí (DZD)
- ✓ Fulltextové prohledávání databáze realizovaných průzkumů²⁹

²⁹<http://www.vyplnto.cz> ./

Pro lepší názornost jsem používala tabulek a grafů. Získané údaje jsem vyjadřovala v absolutních a relativních (procentových) hodnotách. Některé odpovědi dotazovaných jsem vypracovala podle pohlaví (muž, žena).

Chtěla bych tímto zdůraznit důležitost sociologických výzkumů, které pomáhají zjistit reálný stav zkoumaných jevů a jejich rozsah. Chtěla bych také zmínit, že můj průzkum je pouhou sondou do v současnosti žhavého tématu, jakým je postavení žen na trhu práce.

6.4. Zkoumaný vzorek

Oslovila jsem zaměstnance strojírenského podniku formou osobního rozhovoru a taky písemně dopisem s žádostí o spolupráci, který jsem vyvěsila se souhlasem vedení firmy na nástěnku podniku. Tento výzkum proběhl v měsíci duben 2009.

Celkem se výzkumu zúčastnilo 185 respondentů, z toho 111 žen a 74 muži. V relativních hodnotách to bylo 40 % mužů a 60 % žen. Z uvedených čísel je zřejmé, že mezi dotazovanými převažovaly ženy, ale ten rozdíl není nijak velký.

Věková struktura dotazovaných byla značně rozmanitá. Pro lepší přehlednost jsem výsledky zpracovala do následující tabulky.

Tabulka č.1. Věková struktura dotazovaných

Věk	Muži		Ženy	
	Absolutní četnost	Relativní četnost %	Absolutní četnost	Relativní četnost %
do 25 let	30	40.54%	49	44.14%
26-35 let	29	39.19%	49	44.14%
36-45 let	12	16.22%	11	9.91%
46-55 let	2	2.7%	1	0.9%
víc než 56	1	1.35 %	1	0.9%
Celkem	74	100%	111	100%

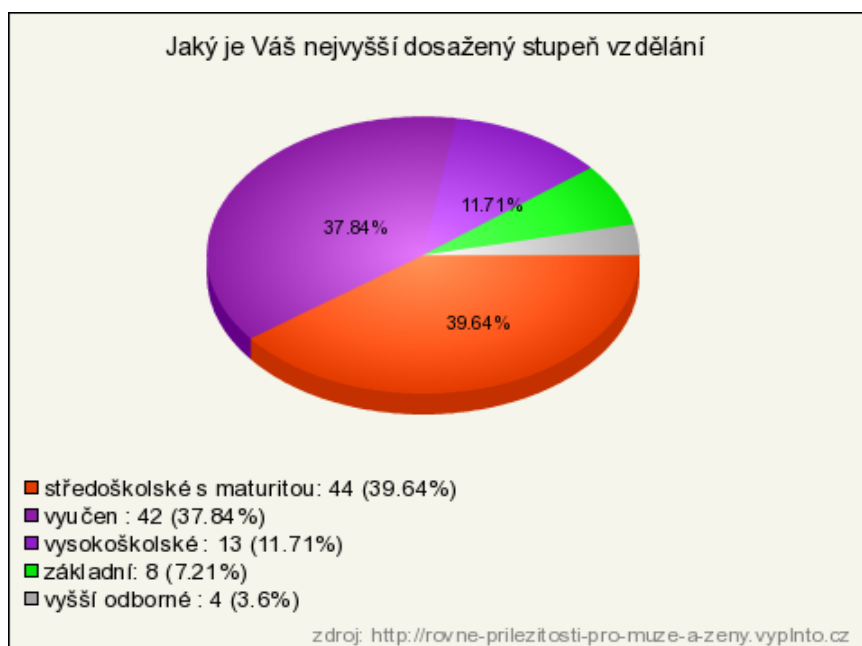
Zdroj: <http://rovne-prilezitosti-pro-muze-a-zeny.vyplnto.cz>

Z celkového počtu dotazovaných bylo nejvíce mužů i žen ve věku do 35 let. Mezi dotazovanými nad 35 let však u obou pohlaví je počet respondentů menší.

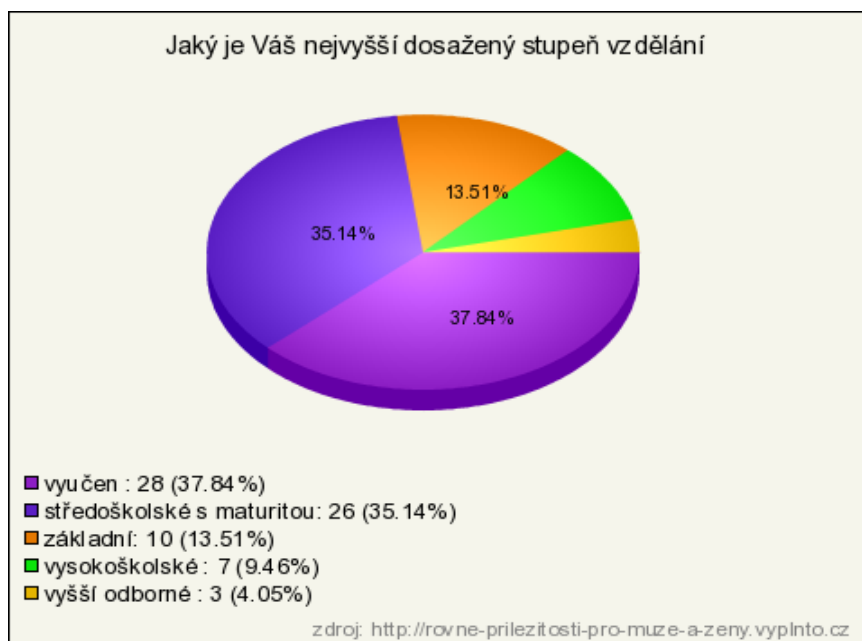
Mezi dotazovanými se vyskytuje 29 žen se vzděláním v ekonomickém oboru (26,13%), 17 se vzděláním v textilním oboru (15,32%), 9 se všeobecným vzděláním (8,11%), 7 s pedagogickým vzděláním (6,31%), 6 s technickým vzděláním (5,41%) a po 4 se vzděláním v právnickém a přírodovědným oborech (3,6%). Z dotázaných žen 35 uvedlo jiný obor vzdělání (31,53%).

Mezi respondenty muži uvedli technický obor vzdělání 32 mužů (43,24%), všeobecný 13 mužů (17,57%), ekonomický 7 mužů (9,46%), pedagogicky 2 muži (2,7%) a jeden muž uvedl právní obor vzdělání (1,35%). 19 z dotázaných mužů uvedlo jiný obor vzdělání.

Strukturu vzdělání mužů i žen naleznete na následujících dvou grafech. Jak je vidět z obrázků většina respondentů obou pohlaví mají středoškolské vzdělání s maturitou nebo jsou vyučené. Respondenti s vyšším odborným nebo vysokoškolským vzděláním je podstatně méně. Vyskytují se však respondenti se základním vzděláním, u mužů 10 (13,51%) a u žen 8 (7,21%).



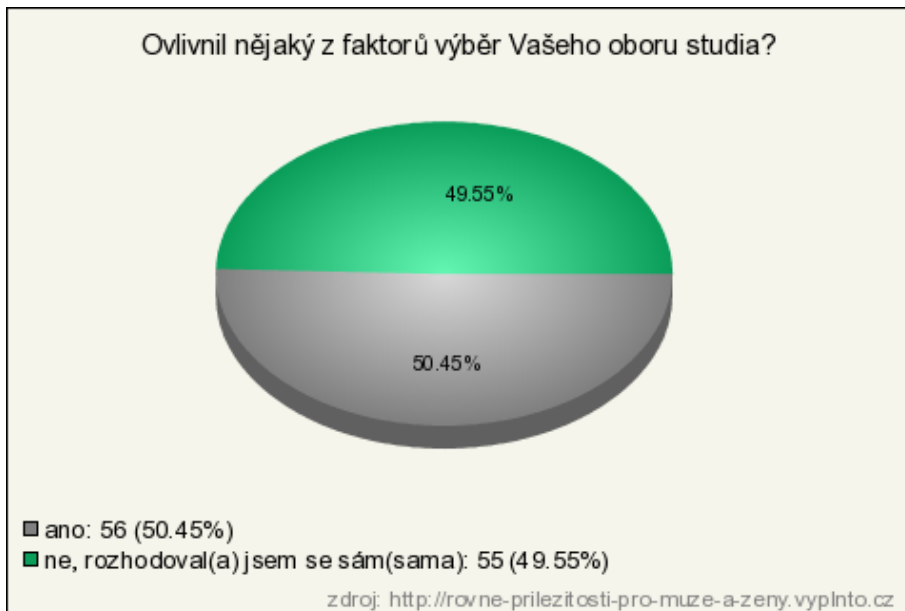
Graf č.1: Nejvyšší dosažený stupeň vzdělání u žen



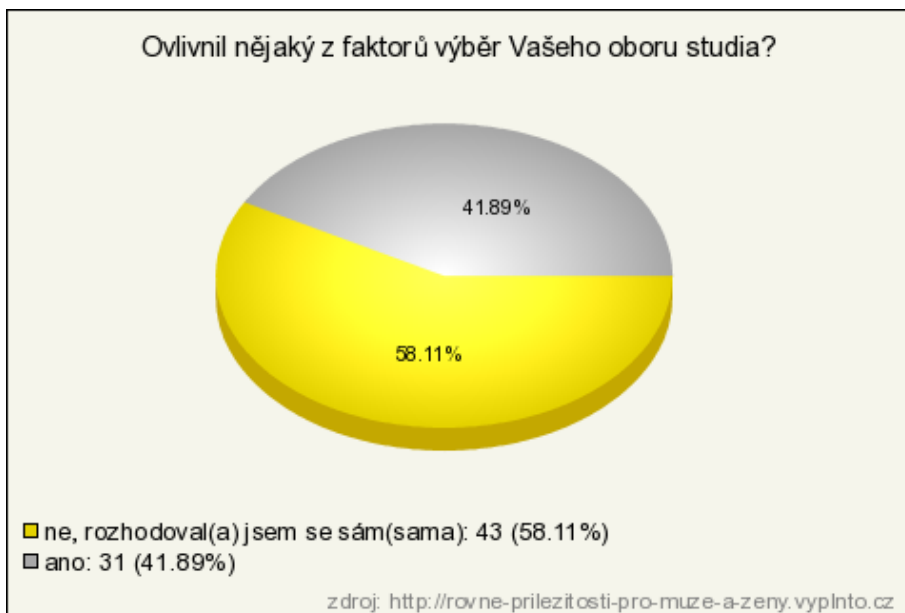
Graf č.2: Nejvyšší dosažený stupeň vzdělání u mužů

6.5. Výsledky výzkumu

6.5.1. Faktory ovlivňující výběr oboru studia



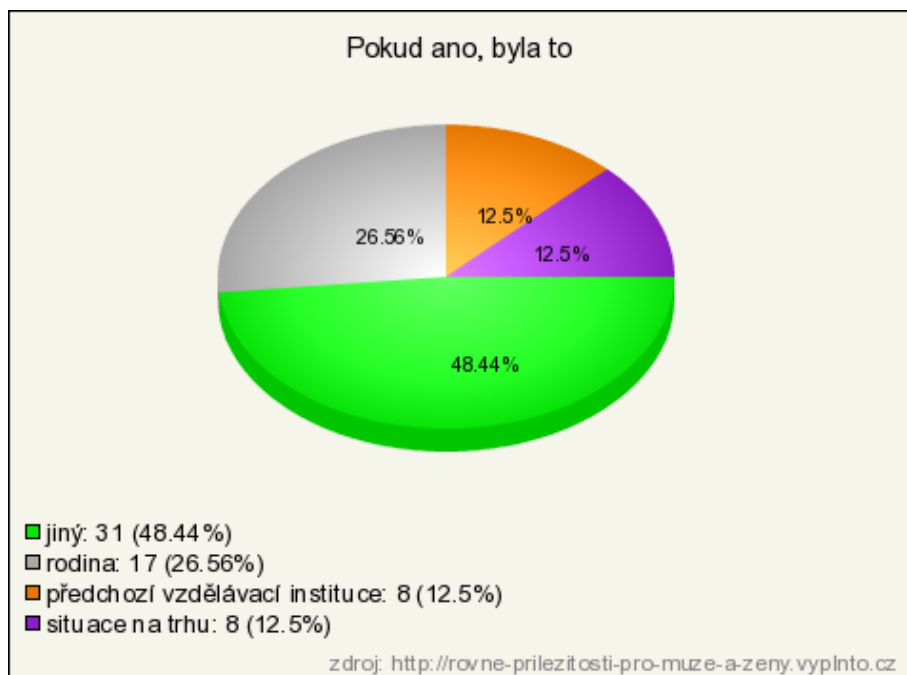
Graf č.3: Ovlivnění výběru oboru studia u žen



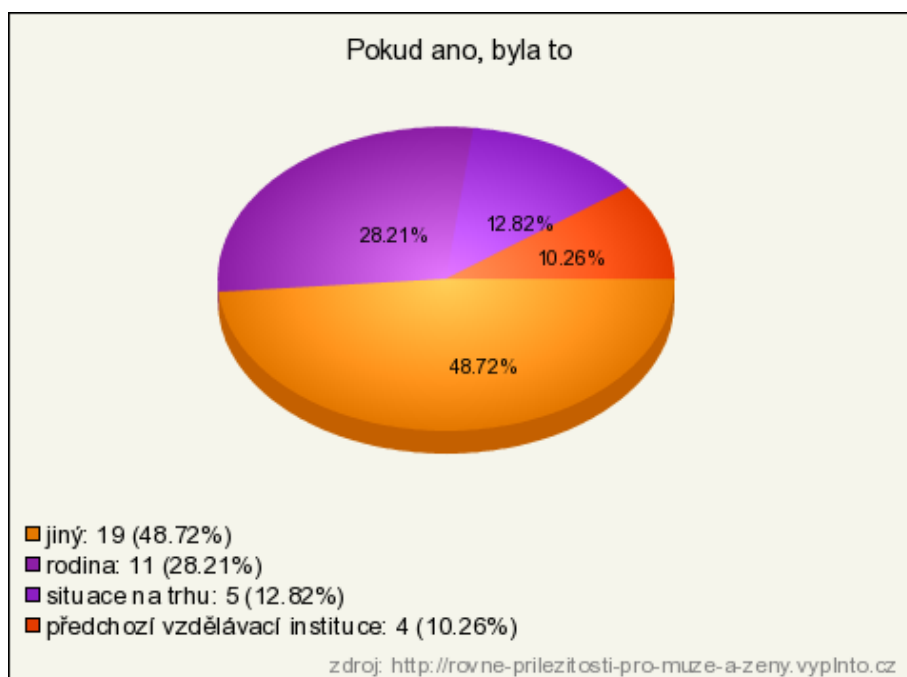
Graf č.4: Ovlivnění výběru oboru studia u mužů

Na tuto otázku odpověděli muži a ženy přibližně stejně. 56 žen (50,45%) a 43 muži (58,11%) odpověděli, že se při výběru oboru studia rozhodovali sami, zatím co výběr 55 žen (49,55%) a 31 mužů (41,89%) byl ovlivněn jedním z níže uvedených faktorů.

6.5.2. Nejdůležitější faktory výběru oboru studia



Graf č.5: Faktory, které ovlivnily výběr oboru studia u žen



Graf č.6: Faktory, které ovlivnily výběr oboru studia u mužů

Respondenti, které u předchozí otázky odpověděli, že při výběru oboru svého vzdělání byli někým nebo něčím ovlivněni, uváděli jako nečastější ovlivňující faktor vlastní rodinu.

6.5.3. Výběr oboru vzdělání z hlediska „mužských“ a „ženských“ povolání



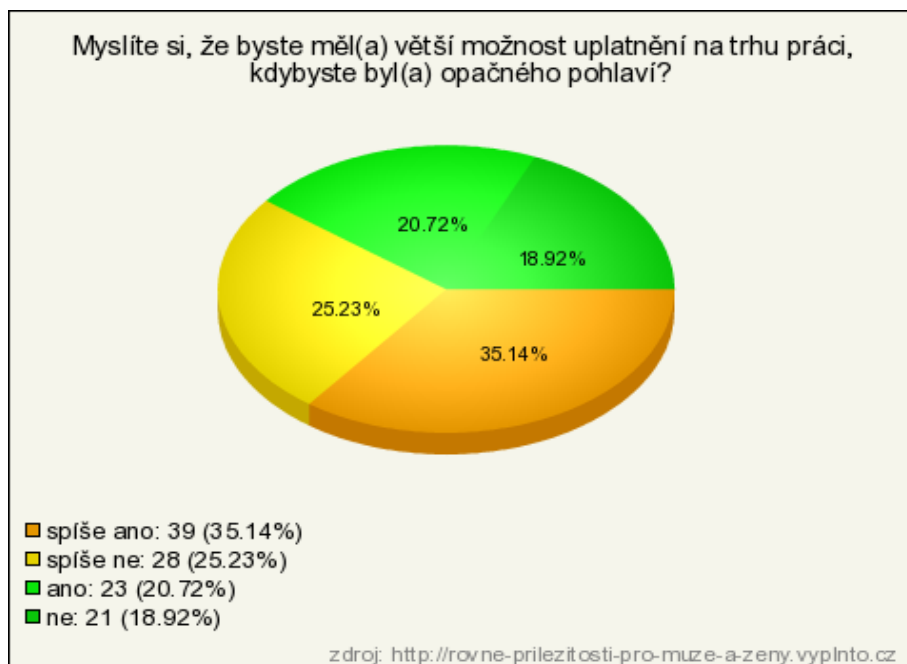
Graf č.7: Výběr oboru vzdělání z hlediska „mužských“ a „ženských“ povolání u žen



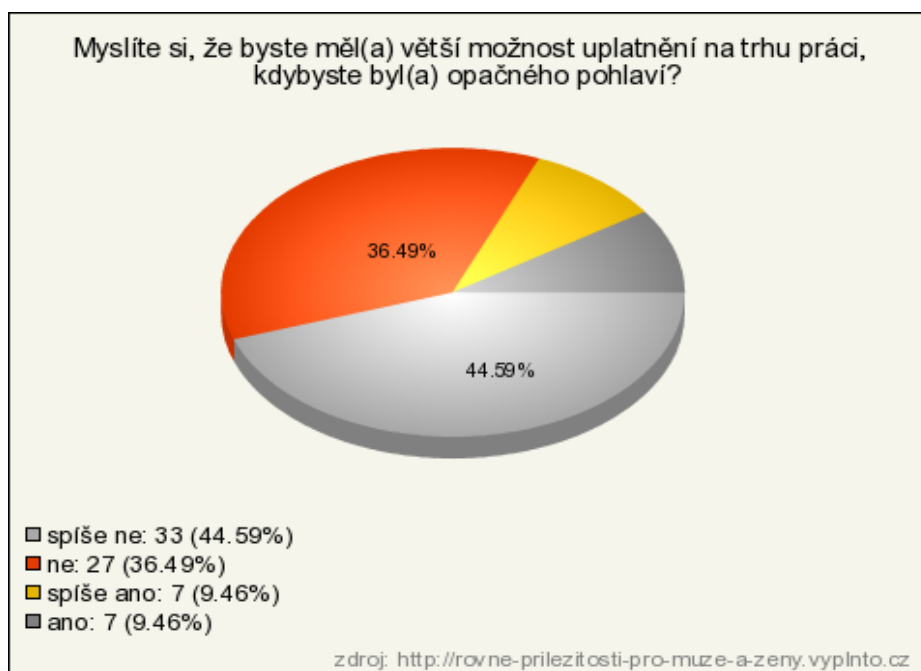
Graf č.8: Výběr oboru vzdělání z hlediska „mužských“ a „ženských“ povolání u mužů

U této otázky odpovědi respondentů obou pohlaví se rozdělili ve stejném poměru. Přibližně dvě třetiny mužů a žen při výběru oboru svého vzdělání zvažovali všechna povolání. Zbýlá třetina mužů vybírala z „mužských“ povolání a ženy z „ženských“ povolání. U obou skupin respondentů se vyskytla jedna odpověď, že si vybírali z povolání opačného pohlaví, což bych brala spíš jako vtipnou odpověď.

6.5.4. Možnost uplatnění na trhu práce podle pohlaví



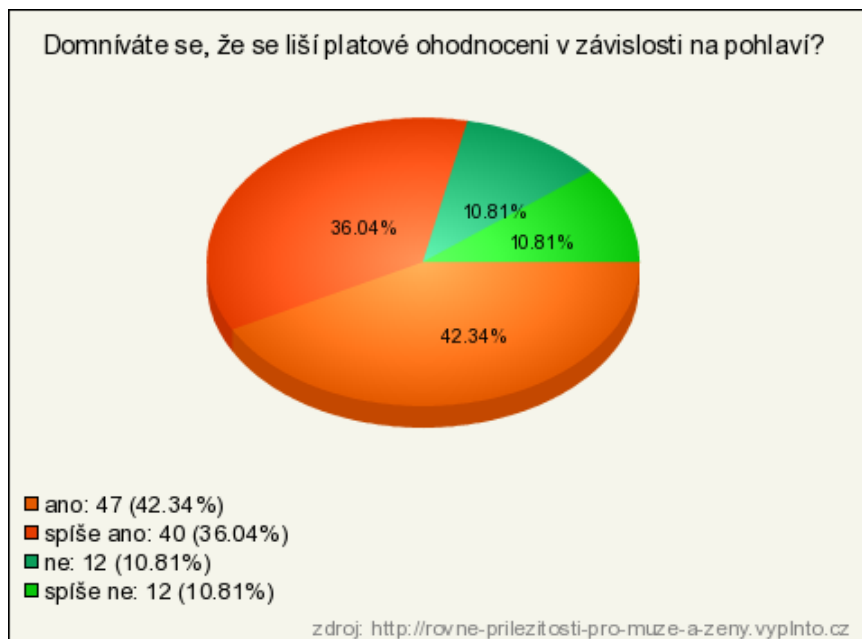
Graf č.9: Názor žen na možnost uplatnění na trhu práce opačného pohlaví



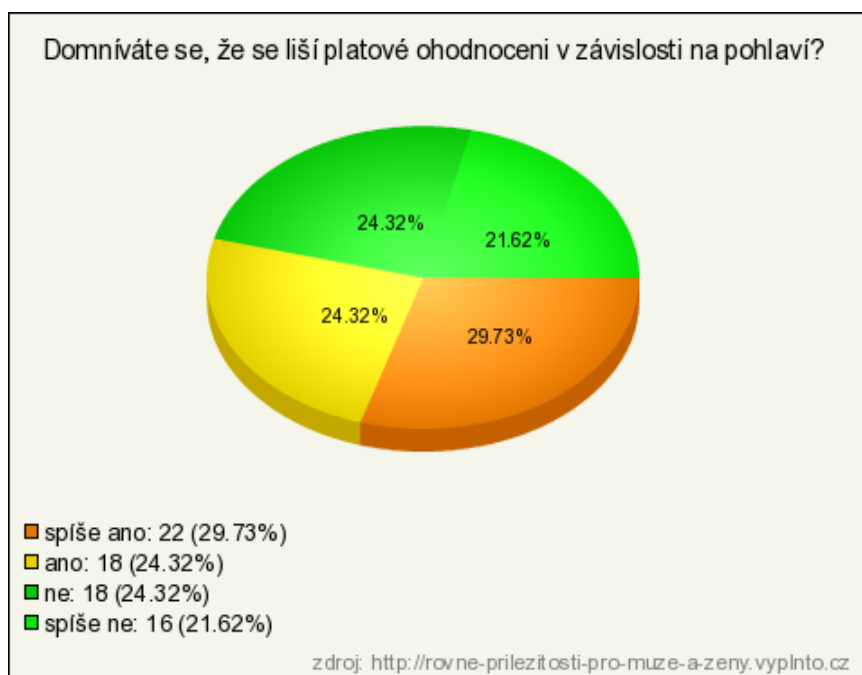
Graf č.10: Názor mužů na možnost uplatnění na trhu práce opačného pohlaví

U otázky o možnosti uplatnění dotázaných na trhu práce, kdyby byli opačného pohlaví, odpovědi se výrazně liší. Zatím co 67 žen (60,37%) odpověděly ano nebo spíše ano, u mužů si to myslí teprve 14 (18,92%) z dotázaných.

6.5.5. Platové ohodnocení v závislosti na pohlaví



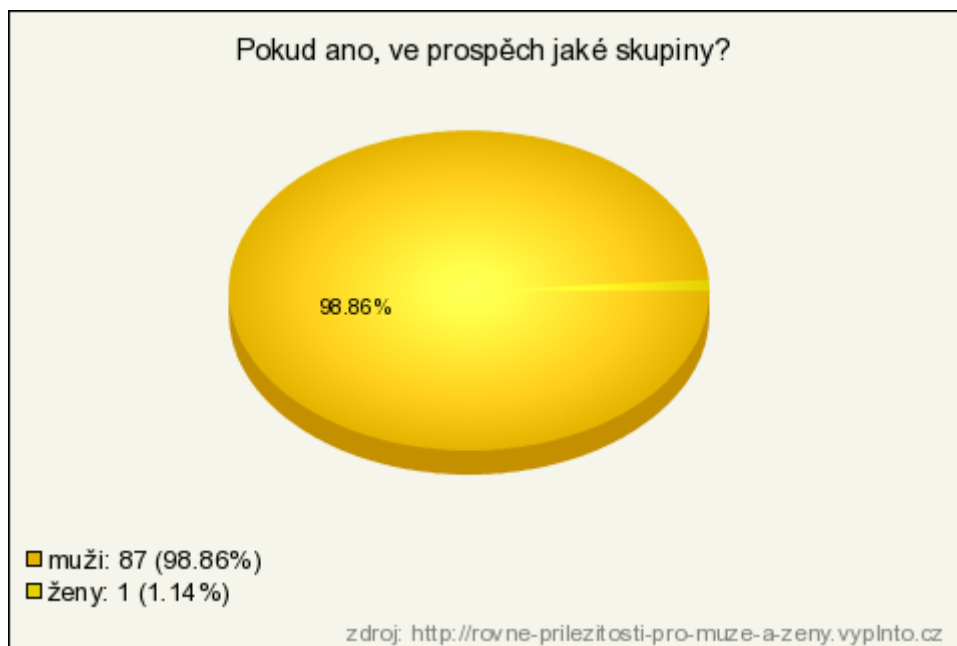
Graf č.11: Názor žen na platové ohodnocení v závislosti na pohlaví



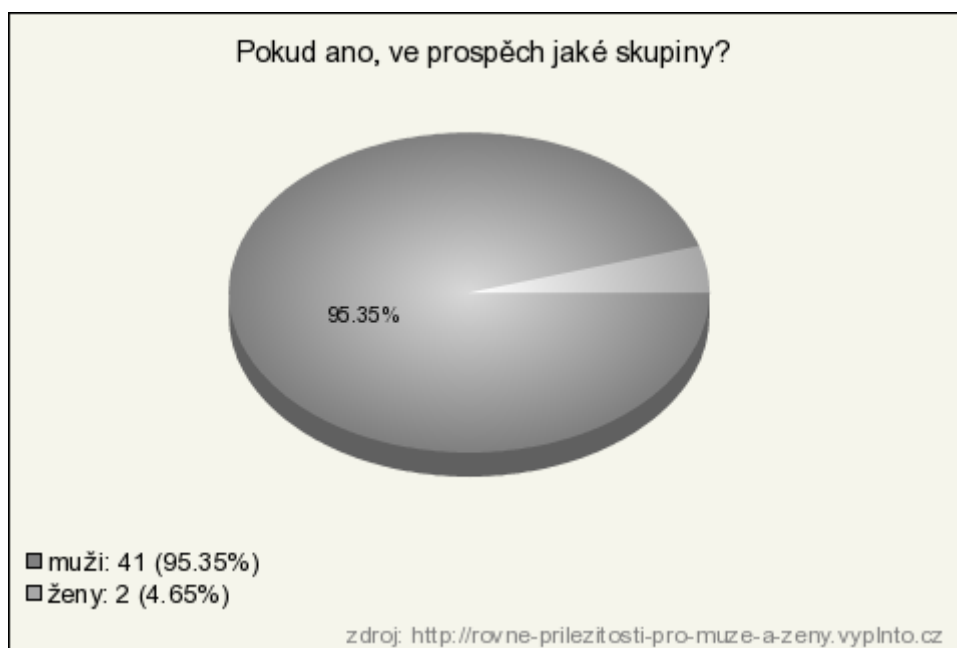
Graf č.12: Názor mužů na platové ohodnocení v závislosti na pohlaví

Taky u otázky o platovém ohodnocení v závislosti na pohlaví se názory respondentů výrazně liší. Ano nebo spíše ano na tuto otázku odpovědělo 87 žen (78,38%), u mužů stejný názor zastává jenom 40 z dotázaných (54,05%).

6.5.6. Zvýhodněná skupina u platového ohodnocení



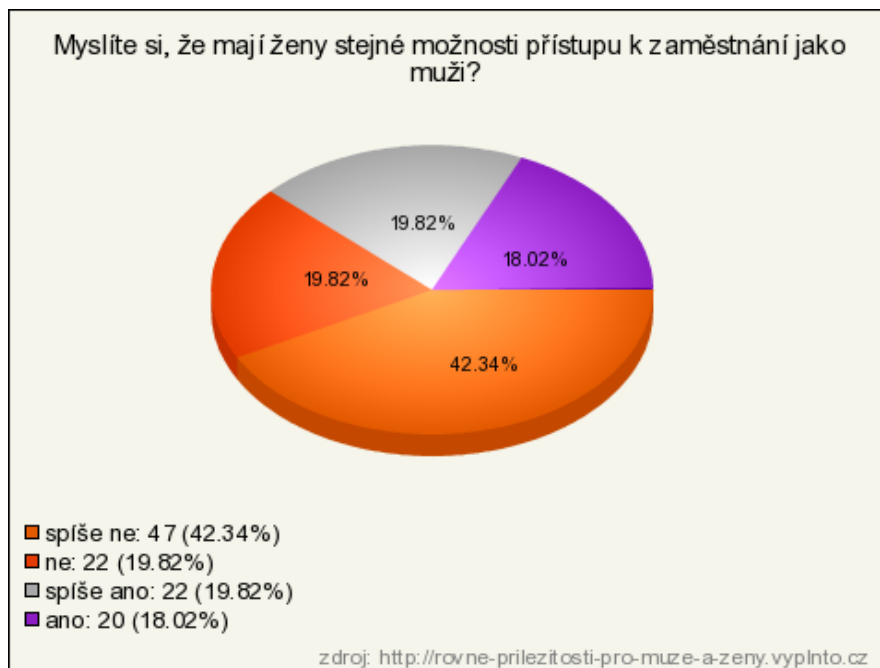
Graf č.13: Zvýhodněná skupina u platového ohodnocení podle žen



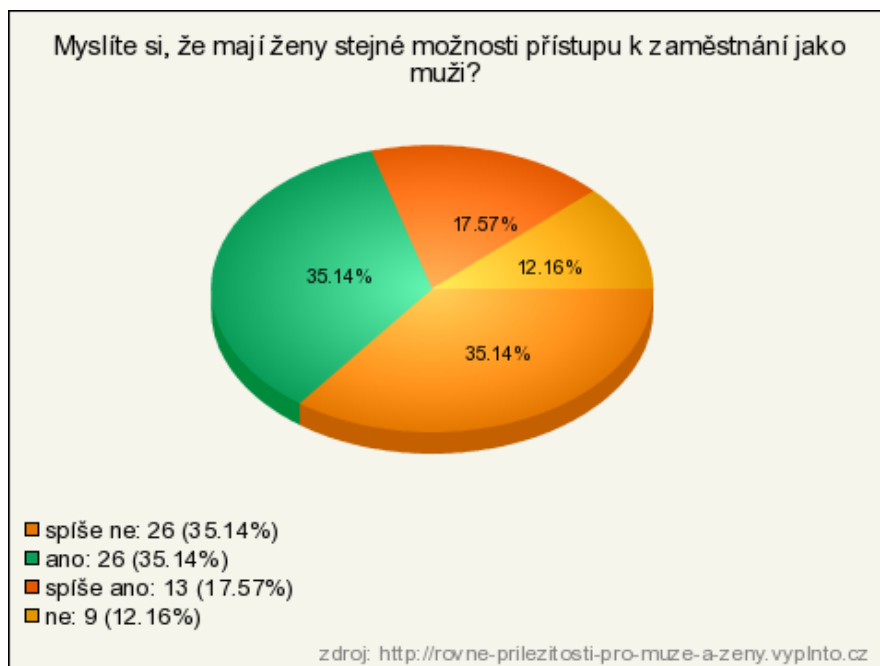
Graf č.14: Zvýhodněná skupina u platového ohodnocení podle mužů

Naprostá většina respondentů obou pohlaví, odpověděvších na předchozí otázku ano nebo spíš ano se domnívá, že u platového ohodnocení jsou zvýhodnění muži.

6.5.7. Možnosti přístupu k zaměstnání podle pohlaví



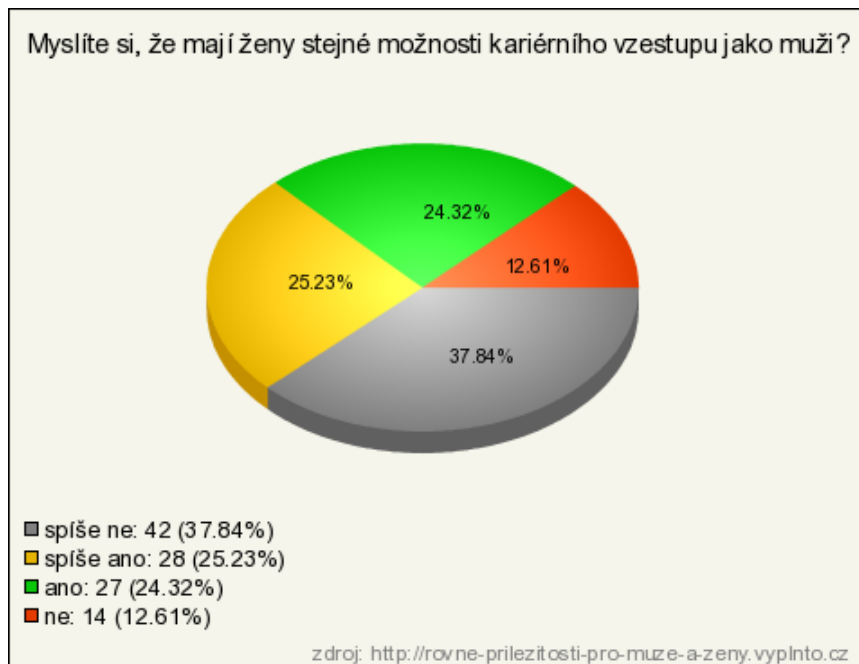
Graf č.15: Názor žen na možnosti přístupu k zaměstnání podle pohlaví



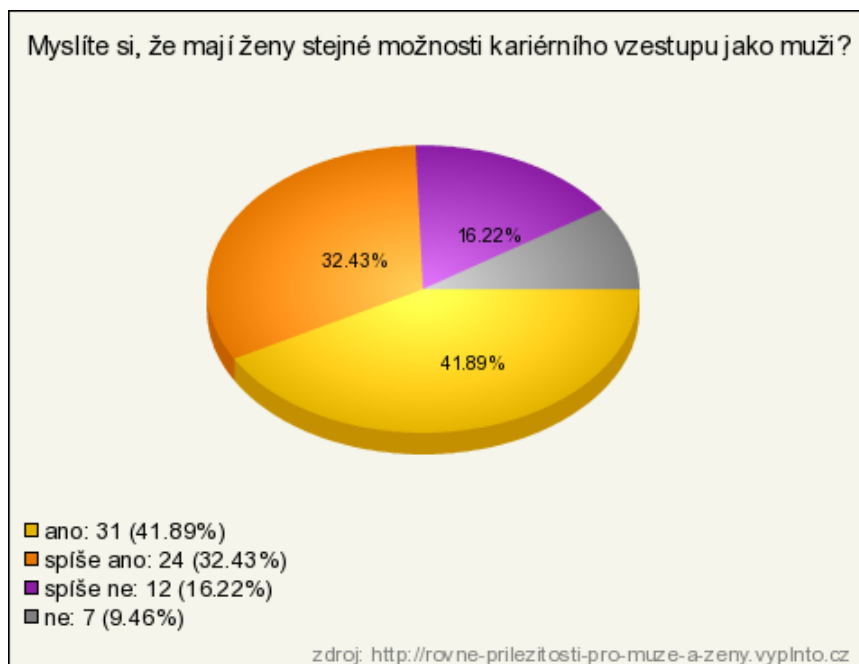
Graf č.16: Názor mužů na možnosti přístupu k zaměstnání podle pohlaví

Na otázku o tom, zda mají ženy stejné možnosti přístupu k zaměstnání jako muži kladně odpovědělo (ano nebo spíše ano) 39 z dotázaných mužů (52,71%). Ženy v tomto případě jsou více skeptické, ne nebo spíše ne odpovědělo 69 z dotázaných (62,16%).

6.5.8. Možnosti kariérního vzestupu podle pohlaví



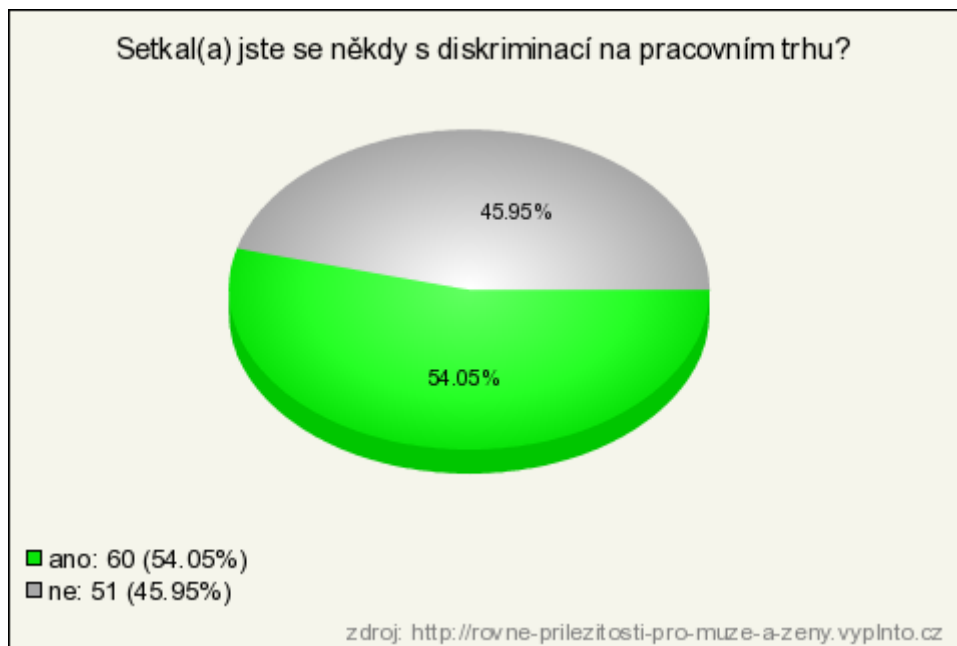
Graf č.17: Názor žen na možnosti kariérního vzestupu podle pohlaví



Graf č.18: Názor mužů na možnosti kariérního vzestupu podle pohlaví

To, že ženy mají stejné možnosti kariérního postupu jako mužů si myslí 55 žen (49,55%). U mužů na stejnou otázku odpovědělo ano nebo spíš ano 55 z dotázaných (74,32%).

6.5.9. Diskriminace na trhu práce



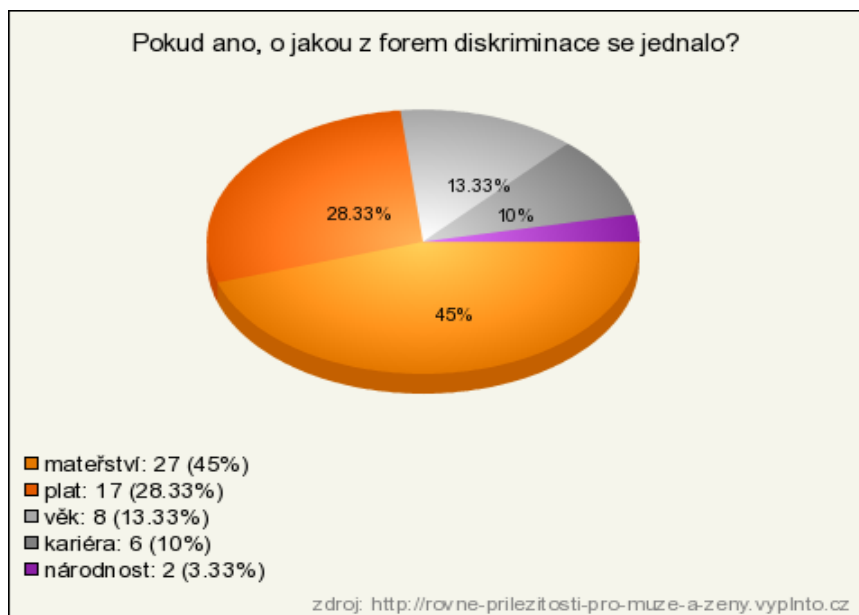
Graf č.19: Zkušenosti s diskriminací na pracovním trhu u žen



Graf č.20: Zkušenosti s diskriminací na pracovním trhu u mužů

Docela překvapující pro někoho by mohly být odpovědi na otázku, zda se setkali respondenti s diskriminací na pracovním trhu. 60 žen (54,05%) odpovědělo kladně, mezi muži stejná odpověď zazněla ve 31 případech (41,89%).

6.5.10. Nejčastější formy diskriminace na trhu práce



Graf č.21: Formy diskriminací, se kterými se setkaly na pracovním trhu ženy



Graf č.22: Formy diskriminací, se kterými se setkaly na pracovním trhu muži

Odpovědi respondentů, kteří kladně odpověděli na předchozí otázku o formě diskriminace, se kterou se setkali na pracovním trhu se výrazně lišily podle pohlaví dotázaných. Ženy nejčastěji uváděly následující formy diskriminace: mateřství 27 krát (45%), plat 17 krát (28,33%). Odpovědi mužů se rozdělily přibližně stejně mezi nabízenými možnostmi.

6.5.11. Obtěžování na pracovním trhu



Graf č.23: Zkušenosti s obtěžováním na pracovním trhu u žen



Graf č.24: Zkušenosti s obtěžováním na pracovním trhu u mužů

Na otázku, zda se respondenti setkali s obtěžováním na pracovním trhu, odpovědi dotázaných se příliš nelišily. Kladně odpovědělo 36 žen (32,43%) a 20 mužů (27,03%).

6.5.12. Nejčastější formy obtěžování na pracovním trhu



Graf č.25: Formy obtěžování, se kterými se setkali na pracovním trhu ženy



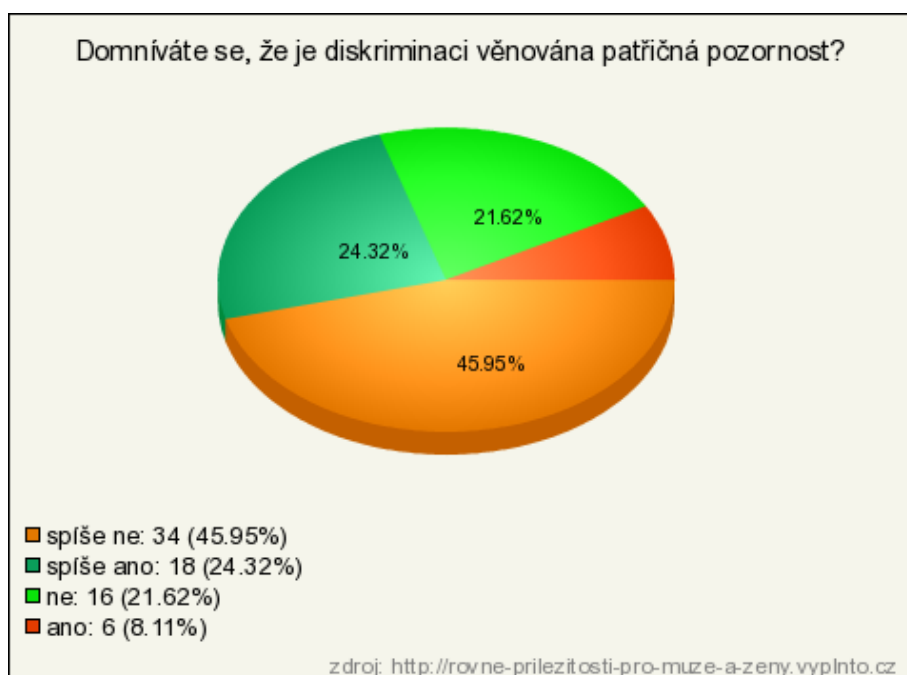
Graf č.26: Formy obtěžování, se kterými se setkali na pracovním trhu muži

U forem obtěžování, se kterým se dotazovaní setkali na pracovním trhu, je situace docela jiná. Zatím co ženy jako nejčastější formu obtěžování uvádějí sexuální obtěžování 20 krát (58,82%), muži se v 15 případech (62,5%) setkali s obtěžováním ve formě urážek.

6.5.13. Pozornost, věnována diskriminaci



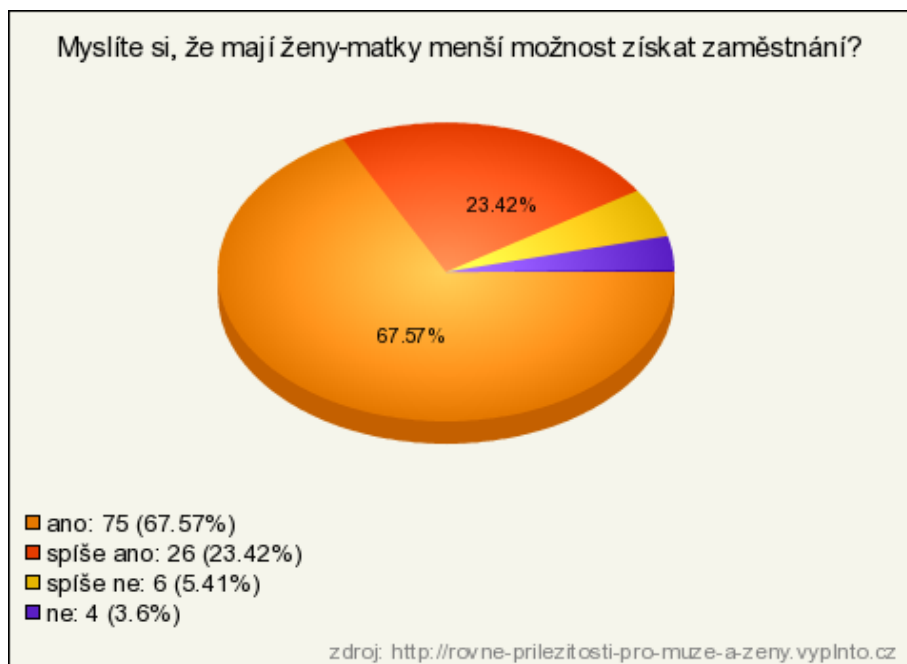
Graf č.27: Dostatek pozornosti věnované diskriminaci podle žen



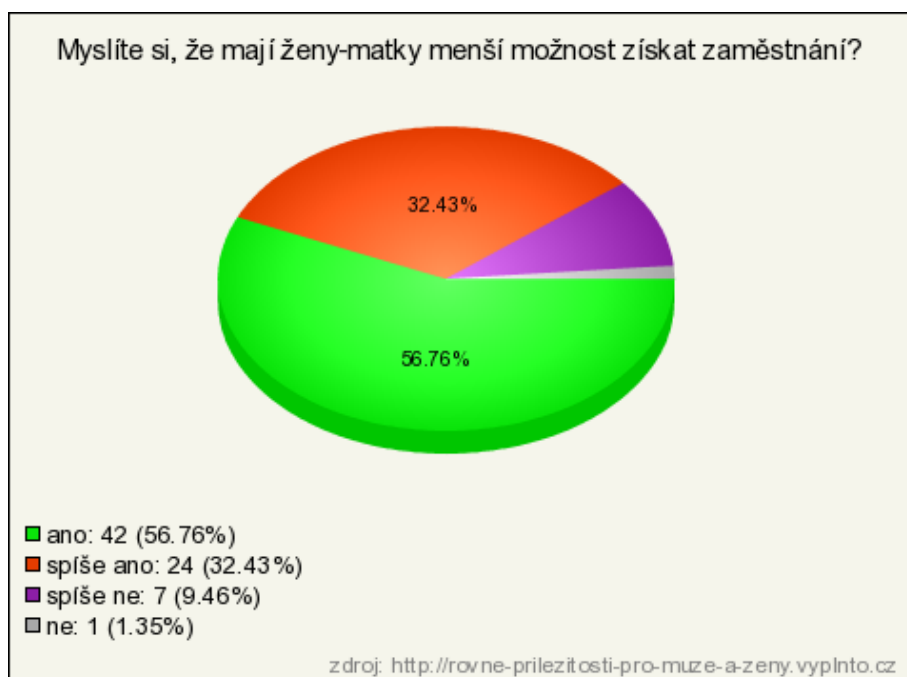
Graf č.28: Dostatek pozornosti věnované diskriminaci podle mužů

U otázky, zda se dotazovaní domnívají, že je diskriminaci na pracovišti věnována patřičná pozornost, mezi respondenty obou pohlaví panuje shoda. 100 žen (81,08%) a 50 mužů (67,57%) odpověděli ne nebo spíše ne.

6.5.14. Možnost ženy-matky získat zaměstnání



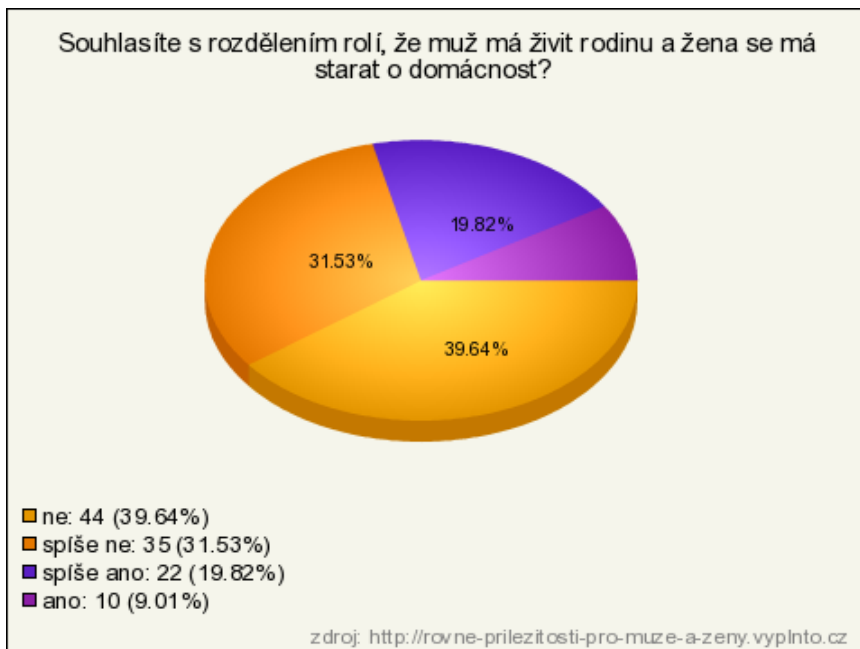
Graf č.29: Názor žen na možnost ženy-matky získat zaměstnání



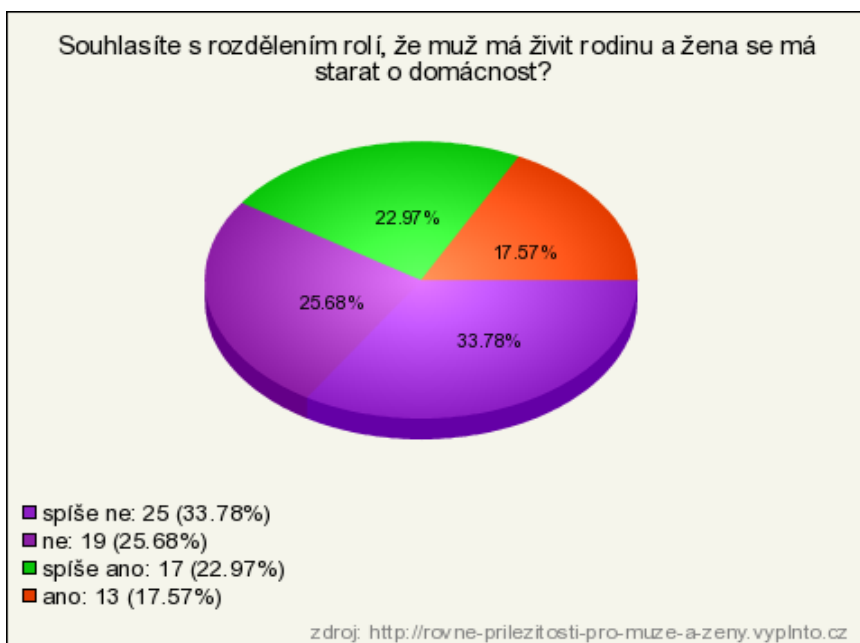
Graf č.30: Názor mužů na možnost ženy-matky získat zaměstnání

Dotázaní muži a ženy se taky shodli ve svých odpovědích v tom, že ženy-matky mají menší možnost získat zaměstnání. Ano nebo spíše ano odpověděla drtivá většina z nich: 101 žena (90,99%) a 66 mužů (89,19%).

6.5.15. Rozdělení rolí v rodině



Graf č.31: Názor žen na rozdělení rolí v rodině



Graf č.32: Názor mužů na rozdělení rolí v rodině

Taky stejný názor zastávají respondenti obou pohlaví o rozdělení rolí v rodině. 44 mužů (59,46%) nesouhlasí s tím, že muž má živit rodinu a žena se starat o domácnost. V případě žen odpovědělo ne nebo spíše ne 79 respondentek (71,17%).

6.6. Diskuse

Zaměstnanci preferují ziskový sektor, protože tento sektor jim dává větší prostor pro osobní kariéru a lepší materiální zajištění. Rozdíly v platech nesouvisí jenom s rozdílnou úrovní kvalifikace a odpovědnosti, ale jsou taky genderovou záležitostí. Často se zdůvodňují ochotou mužů k přesčasům a k vyššímu pracovnímu nasazení. To je důsledkem dalšího genderového stereotypu, který u mužů předpokládá ochotu k další placené práci, zatím co u žen apriorní odmítnutí s poukazem na rodinné závazky.

Diskriminace podle pohlaví na pracovním trhu je tedy převážně diskriminací žen. Za jednu z příčin lze považovat mužskou solidaritu na pracovišti, která je jedním z mechanismů vyloučení žen nebo ztížení jejich přístupu k prestižním pozicím i hodnocením. Mužská solidarita může ovlivňovat pracovní vztahy, muži se více podporují a dávají si přednost, což se u žen dá předpokládat zřídka.

Žena, která se rozhodne jak pro kariéru i pro rodinu, musí hledat nejlepší možnou strategii a překonávat bariéry vzniklé nedostatečnou dynamikou nejen na úrovni firem a jejich zkonstatěle zaměstnavatelské politiky, ale zejména genderovými stereotypy, které jsou v naší společnosti rozšířené.

Ženy, které chtějí budovat kariéru a zároveň počítají i se založením rodiny, mateřstvím a partnerským životem, se bez podpory životního partnera neobejdou. V partnerství vyznávají spíše modernizované typy genderových rolí, nejčastějším typem soužití v takové situaci je dvoukariérové manželství. Do jaké míry je otázkou domluvy mezi nimi, možnostmi, osobnostními charakteristikami, ale i zde hrají významnou roli genderové stereotypy. Organizace a koordinovanost domácnosti zůstává primárně odpovědností ženy, muž se stává spíše pomocníkem, než rovnocenným aktérem.

Na šetření jsme si mohli ukázat určitou vyhraněnost, radikálnost a cílevědomost mužského pohlaví, které si volí své zaměstnaní záměrně. Setkali jsme se s očekávaným rozdílem mezi postoji mužů a žen. Ženy vidí svoji situaci kritičtěji. Většina mužů vidí nerovnoprávnost postavení žen a mužů v zaměstnání jako odlišnost vyplývající z jejich rolí

v rodině. Míra uvědomění si těchto diferencí je ovšem u žen i mužů jiná. Nerovnosti mezi muži a ženami jsou zjevné, současně jsou do jisté míry vnímány jako přirozené, což neznamená neměnné. Zájem o překonání nerovností v postavení mužů a žen existuje, jejich vnímání jako vědomé diskriminace není nijak rozšířené. Nedá se říct, že by ženy byly nějak výrazně nespokojené, spíše jsou smířené s tím že rovnost na trhu práce je jen částečná.

Chtěla bych však upozornit, že toto šetření bylo pouhou sondou do problému postavení žen na trhu práce současné doby, přesto se nám v mnohém potvrdily stanovené předpoklady z úvodu praktické části. Předpokládám, že výzkum pro větší vzorek respondentů by více potvrdil stanovené hypotézy a upozornil by ve větší míře na existenci různých forem diskriminace zaměstnanců ziskového sektoru na základě genderových nerovností.

7. ZÁVĚR

S tradičními stereotypy a rolemi pohlaví se v České republice setkáváme nejen v rodině, ale i v pracovní sféře. Znesnadňují pozici ženám, které se chtějí věnovat profesní dráze. Ačkoliv je obecně zaměstnanost žen vysoká, nejsou ženy rovnoměrně zastoupeny v řídicích a vedoucích pracovních pozicích. Statistiky vykazují rostoucí tendenci jejich podílu, ale i přes tento trend tvořily v roce 2007 jen o něco málo více než jednu čtvrtinu. Nerovnost mezi muži a ženami podtrhuje nerovnost mzdového ohodnocení.

V teoretické části jsem se snažila vystihnout situaci žen na českém trhu práce, její vývoj, který je velmi specifický a odlišný od okolních západních zemí. Snažila jsem se klást důraz na nelehkou pozici žen v možnosti uspět na současném trhu práce. Velmi zajímavou kapitolu hraje konflikt rolí, které ženy musí zvládat, mají své pracovní ambice a zároveň musí zvládat své povinnosti v oblasti rodiny. Snažila jsem se postihnout důležitost vzdělání, odbornosti a kvalifikace. U žen dochází a do budoucna bude docházet k růstu vzdělanostní úrovně a finanční nezávislosti.

Praktická část je věnovaná šetření v oblasti ziskového sektoru, které je provedeno formou dotazníkového šetření. Chtěla bych však zdůraznit, že uskutečněné šetření netvořilo příliš obsáhlý výběrový soubor. Tato sonda nám potvrdila existenci některých genderových nerovností, ale většina respondentů dává přednost pragmatickému řešení a vyhýbá se konfliktu. Toto sociální chování a jednání je umožněno submisivním a pasivním přístupem českých zaměstnaných žen k vyrovnání genderových rozdílů.

Tržní ekonomika na jedné straně sice přináší nová kritéria a principy, které by měly stimulovat korektnost pracovních vztahů, dát přednost produktivitě a výkonu a odbourávat protekci či diskriminaci. Na straně druhé však většina mechanismů pracovního trhu je závislá na tom, zda pracovníci budou natolik korektní a morální sami od sebe, aby opak, tj. protekci a diskriminaci pokládali za nepřijatelné.

Život žen není a nemůže být stejný jako život mužů. Je však nezbytné, aby společenský systém nezaměňoval nestejnost za nerovnost.

Zvyšující se zastoupení žen v pracovních silách je velmi podstatným faktorem pro sociální politiku 21. století. Je zapotřebí vytvořit nové systémy, které budou chránit ženy i muže, jejichž nové pojetí pracovní činnosti charakterizuje zvyšující se nejistota. Ženy stále nesou břímě dvojí odpovědnosti a v práci jsou zatíženy touto nevýhodou. Není to jen problém jednotlivých rodin, část odpovědnosti se přenáší na zaměstnavatele, komunitu a vlády.

Myslím si, že docílit změny popsané situace by vyžadovalo změnu celkového nastavení genderových rolí ve společnosti, která by měla za následek větší rovnost mezi muži a ženami, a to v obou sférách. Tomu mohou v určité míře pomoci antidiskriminační opatření ze strany státu, ale také firem a organizací a stejně tak vytváření optimálních podmínek pro harmonizaci pracovní a soukromé sféry.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- АГЕЕВ, В.С. *Психологические и социальные функции полоролевых стереотипов*. In : Вопр. психологии. 1987. N 2. С.152-158.
- БЕРН, Ш. *Гендерная психология*. 2-е междунар. изд. СПб. : Прайм-Еврознак, 2002. С.155-162.
- ČERMÁKOVÁ a kol.: *Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR*. Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2002. 115 s. ISBN 80-7330-026-5.
- ČERMÁKOVÁ, Marie, et al. *Proměny současné české rodiny : Rodina-gender-stratifikace*. 1. vyd. Praha : Slon, 2000. 170 s. ISBN 80-85850-93-1.
- DELCAMBROVÁ, A. M. *Muhammad slovo Alláhovo*. Přel. E. Závodná. 1.vyd. Praha : Slovart, 1996. 192 s. ISBN 80-85871-17-3.
- Джейс, Флоренс Л. *Самоисполняющиеся пророчества: гендер с социально-психологической точки зрения*. In : Сексология. Хрестоматия. М., 2004. 450 s.
- EUROPA - *Portál Evropské unie* [online]. [cit. 2009-03-19]. Dostupný z WWW: <http://europa.eu/index_cs.htm>.
- *Eurostat* [online]. 2009 [cit. 2009-03-13]. Dostupný z WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=0,1136173,0_45570698&_dad=portal&_schema=PORTAL>.
- <http://www.vyplnto.cz> ./
- Kolektiv autorů. *Zaostřeno na ženy*. 1.vyd. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, Český statistický úřad, 2003. 96 s. ISBN 80-7223-657-1.
- Kolektiv Gender studies. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí* [online]. Praha : Feminismus, gender studies, o.p.s. 2006 [cit. 2009-03-30]. Dostupné na WWW: <http://www.feminismus.cz/download/GS_stin.pdf>.
- KROPÁČEK, Luboš. *Islámský fundamentalismus*. Praha : Vyšehrad, 1996. 263 s. ISBN 80-7021-168-7.

- KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Česká žena v práci a rodině posledního desetiletí*. In : Současná česká společnost. 1. vyd. Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2002. 381 s. ISBN 80-7330-009-5.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2008 [cit. 2009-03-30]. Dostupné na WWW:<<http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=383>>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rovnost žen a mužů* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2006 [cit. 2009-03-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/228>>.
- NEŠPOROVÁ, O. *Rodina a rodičovství v křesťanství a islámu* [online]. Praha : Gender a sociologie, elektronický časopis Sociologického ústavu AV ČR. 2006 [cit. 2009-03-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.genderonline.cz>>.
- NOVÁKOVÁ, Jolana. *Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii*. 1.vyd. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2002. 22 s. ISBN 80-86552-12-8.
- OAKLEYOVÁ, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Přeložili Milena Poláčková a Martin Poláček. Praha : Portál, 2000. 172 s. ISBN 80-7178-403-6.
- ŠTAMBERKOVÁ, J. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR*. 1.vyd. Praha : Český helsinský výbor, 2002. 95 s. ISBN 80-86436-11-8.
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.
- VETEŠKA, M. *Nová smlouva — Český studijní překlad Bible (Nový zákon)* [online]. 2006 [cit. 2009-03-17]. Dostupné na WWW: <<http://bible.poutnici.com>>.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- Zákon č. 140/0961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších změn a doplnění.
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších změn a doplnění.

SEZNAM GRAFŮ

Graf č.1: Nejvyšší dosažený stupeň vzdělání u žen.....	47
Graf č.2: Nejvyšší dosažený stupeň vzdělání u mužů	48
Graf č.3: Ovlivnění výběru oboru studia u žen.....	49
Graf č.4: Ovlivnění výběru oboru studia u mužů	49
Graf č.5: Faktory, které ovlivnily výběr oboru studia u žen	50
Graf č.6: Faktory, které ovlivnily výběr oboru studia u mužů.....	50
Graf č.7: Výběr oboru vzdělání z hlediska „mužských“ a „ženských“ povolání u žen	51
Graf č.8: Výběr oboru vzdělání z hlediska „mužských“ a „ženských“ povolání u mužů	51
Graf č.9: Názor žen na možnost uplatnění na trhu práce opačného pohlaví.....	52
Graf č.10: Názor mužů na možnost uplatnění na trhu práce opačného pohlaví	52
Graf č.11: Názor žen na platové ohodnocení v závislosti na pohlaví	53
Graf č.12: Názor mužů na platové ohodnocení v závislosti na pohlaví	53
Graf č.13: Zvýhodněná skupina u platového ohodnocení podle žen.....	54
Graf č.14: Zvýhodněná skupina u platového ohodnocení podle mužů.....	54
Graf č.15: Názor žen na možnosti přístupu k zaměstnání podle pohlaví.....	55
Graf č.16: Názor mužů na možnosti přístupu k zaměstnání podle pohlaví	55
Graf č.17: Názor žen na možnosti kariérního vzestupu podle pohlaví.....	56
Graf č.18: Názor mužů na možnosti kariérního vzestupu podle pohlaví	56
Graf č.19: Zkušenosti s diskriminací na pracovním trhu u žen	57
Graf č.20: Zkušenosti s diskriminací na pracovním trhu u mužů	57
Graf č.21: Formy diskriminací, se kterými se setkaly na pracovním trhu ženy	58
Graf č.22: Formy diskriminací, se kterými se setkaly na pracovním trhu muži	58
Graf č.23: Zkušenosti s obtěžováním na pracovním trhu u žen	59
Graf č.24: Zkušenosti s obtěžováním na pracovním trhu u mužů	59
Graf č.25: Formy obtěžování, se kterými se setkali na pracovním trhu ženy	60
Graf č.26: Formy obtěžování, se kterými se setkali na pracovním trhu muži	60
Graf č.27: Dostatek pozornosti věnované diskriminaci podle žen	61
Graf č.28: Dostatek pozornosti věnované diskriminaci podle mužů.....	61
Graf č.29: Názor žen na možnost ženy-matky získat zaměstnání.....	62
Graf č.30: Názor mužů na možnost ženy-matky získat zaměstnání	62
Graf č.31: Názor žen na rozdělení rolí v rodině.....	63
Graf č.32: Názor mužů na rozdělení rolí v rodině.....	63
Tabulka č.1. Věková struktura dotazovaných 46	70

SEZNAM TABULEK

Tabulka č.1. Věková struktura dotazovaných	46
--	----

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník

Příloha A

Dotazník: Rovné příležitostí pro muže a ženy.

Dobrý den. Vážení respondenti,

jmenuji se Hanna Pohoževová a chtěla bych Vás požádat o vyplnění dotazníku na téma Rovné příležitostí pro muže a ženy. Jeho výsledky budou použity pro vypracování mé bakalářské práce na téma Pracovní příležitostí z pohledu gender. Dotazník je zcela anonymní.

Těm, kteří se zúčastní, předem děkuji za názory a Váš čas. Vaše názory jsou pro mě velice cenné.

1. Pohlaví
 - Muž
 - Žena

2. Věk
 - Do 25 let
 - 26 – 35
 - 36 – 45
 - 46 – 55
 - víc než 56

3. Obor vzdělání
 - Ekonomický
 - Právnícký
 - Technický
 - Pedagogický
 - Přírodovědní
 - Textilní
 - Všeobecný
 - Jiné

4. Jaký je Váš nejvyšší dosažený stupeň vzdělání
 - Základní
 - Vyučen
 - Středoškolské s maturitou
 - Vyšší odborné
 - Vysokoškolské

5. Ovlivnil nějaký z faktorů výběr Vašeho oboru studia?
 - Ne, rozhodoval(a) jsem se sám(sama)
 - Ano

6. Pokud ano, byla to
- Předchozí vzdělávací instituce
 - Rodina
 - situace na trhu
 - Jiný
7. Vybíral(a) jste si obor Vašeho vzdělání z široké skaly nebo jste bral(a) v úvahu jen „mužská“ a „ženská“ povolání?
- Zvažoval(a) jsem všechna povolání
 - Zvažoval(a) jsem pouze „ženská“ povolání
 - Zvažoval(a) jsem pouze „mužská“ povolání
8. Myslíte si, že byste měl(a) větší možnost uplatnění na trhu práci, kdyby jste byl(a) opačného pohlaví?
- Ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Ne
9. Domníváte se, že se liší platové ohodnocení v závislosti na pohlaví?
- Ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Ne
10. Pokud ano, ve prospěch jaké skupiny?
- Ženy
 - Muži
11. Myslíte si, že mají ženy stejné možnosti přístupu k zaměstnání jako muži?
- Ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Ne
12. Myslíte si, že mají ženy stejné možnosti kariérního vzestupu jako muži?
- Ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Ne
13. Setkal(a) jste se někdy s diskriminací na pracovním trhu?
- Ano
 - Ne
14. Pokud ano, o jakou z forem diskriminace se jednalo?
- Plat
 - Kariéra
 - Věk

- Národnost
 - Mateřství
 - Náboženství
15. Setkal(a) jste se někdy s obtěžováním na pracovním trhu?
- Ano
 - Ne
16. Pokud ano, o jakou z forem obtěžování šlo?
- Sexuální
 - Násilí
 - Urážky
 - Jiné
17. Domníváte se, že je diskriminaci věnována patřičná pozornost?
- Ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Ne
18. Myslíte si, že mají ženy-matky menší možnost získat zaměstnání?
- Ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Ne
19. Souhlasíte s rozdělením rolí, že muž má živit rodinu a žena se má starat o domácnost?
- Ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Ne