

**Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní**

Pracovní příležitosti z pohledu gender

Lucie Riegerová

Bakalářská práce

2009

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav veřejné správy a práva
Akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lucie RIEGEROVÁ**
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 :

I. Teoretická část

Úvod

- 1) Analýza trhu práce z pohledu gender
- 2) Diskriminace na trhu práce
- 3) Příležitosti ve vzdělání
- 4) Antidiskriminační projekty

II. Empirická část

- 1) Cíle práce
- 2) Výzkumné metody
- 3) Charakteristika zkoumaného vzorku
- 4) Sběr dat
- 5) Interpretace výsledků

Závěr

Rozsah grafických prací: —
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická


Seznam odborné literatury:

1. Bednářová Helena, Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice, Praha : Český helsinský výbor, 2002, ISBN 80-86436-11-X
2. ČSÚ, Život žen a mužů : analýza dat z publikace Zaostřeno na ženy a muže 2007, Praha : Český statistický úřad, 2008, ISBN 978-80-250-1685-5
3. Havelková Barbara, Rovnost v odměňování žen a mužů, Praha : Auditorium, 2007, ISBN 978-80-903786-2-9
4. Jarkovská Lucie, Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání, 2. aktualiz. vyd., Brno : Nesehnutí, 2005, ISBN 80-903228-6-7
5. Machovcová Kateřina, Ženy na trhu práce : realita a perspektivy, Praha : Gender Studies, ISBN 978-80-86520-23-0
6. Oakley Ann, Pohlaví, gender a společnost, Praha : Portál, 2000, ISBN 80-7178-403-6

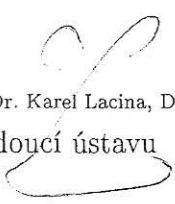
Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Josef Duplinský, CSc.
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: 30. 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

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 21. března 2009

Lucie Riegerová

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu bakalářské práce PhDr. Josefovi Duplinskému, CSc., za jeho vedení, cenné připomínky, rady a vstřícnost. Dále pak respondentům za čas a ochotu při vyplňování dotazníků.

ANOTACE

Tato práce je zaměřena na problematiku pracovních příležitostí z pohledu gender. V úvodu je charakterizován trh práce, hlavní modely nerovností, rizikové skupiny a vybrané analýzy tohoto trhu. Další část práce je věnována příležitostem ve vzdělání a genderovým stereotypům. Problematika gender úzce souvisí s diskriminací, která je popsána v další kapitole. Teoretická část práce je uzavřena kapitolou, která se zabývá úlohou státu v oblasti politiky rovných příležitostí. V empirické části práce jsou uvedeny a vyhodnoceny výsledky dotazníkového šetření ve vybrané organizaci.

KLÍČOVÁ SLOVA

gender, trh práce, rovnost, diskriminace

TITLE

Job opportunities from the view of gender

ANNOTATION

This work is focused on the questions of job opportunities from the view of gender. At the beginning of the work is characterized employment market, main models of disparity, risk groups and selected analyses of this market. Another part of the work is devoted to opportunities of education and gender stereotypes. Gender questions are close-knited with discrimination, which is described in another chapter. The theoretical part of work is finished by chapter, which is considered with function of the state in the politics's sphere of peer opportunities. In the empirical part of the work are mentioned and evaluated results of interview in selected organization.

KEYWORDS

gender, labour market, equality, discrimination

OBSAH:

I. TEORETICKÁ ČÁST

ÚVOD	8
1 ZÁKLADNÍ POJMY	10
2 TRH PRÁCE	12
2.1 ŽENY A MUŽI NA TRHU PRÁCE - ANALÝZA TRHU PRÁCE	12
2.1.1 ZAMĚSTNANOST	12
2.1.2 NEZAMĚSTNANOST	13
2.1.3 VZDĚLÁNÍ POPULACE	15
2.1.4 DŮVODY NEAKTIVITY OBYVATELSTVA DLE POHLAVÍ	16
2.1.5 PRŮMĚRNÉ HRUBÉ MĚSÍČNÍ MZDY ZAMĚSTNANCŮ V ZÁVISLOSTI NA POHLAVÍ	17
2.2 MODELY NEROVNOSTI NA TRHU PRÁCE PODLE GENDER	19
2.2.1 PRACOVNÍ ÚVAZEK	19
2.2.2 PRŮMĚRNÁ MZDA	20
2.2.3 DALŠÍ PŘÍJMY	20
2.2.4 PROFESIONÁLNÍ POSTUP	21
2.3 SEGREGACE PRÁCE	21
2.4 RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE	22
3 GENDER A VZDĚLÁNÍ	23
3.1 GENDEROVÁ SPECIFIKA VÝUKY VE ŠKOLÁCH	23
3.1.1 POZORNOST VYUČUJÍCÍCH	24
3.1.2 UČEBNÍ TEXTY	24
3.1.3 PŘÍKLADY DISKRIMINACE VE ŠKOLÁCH	24
3.1.4 ZÁSADY GENDEROVĚ POZITIVNÍ VÝUKY	25
3.1.5 PŘEDNOSTI JEDNOTLIVÝCH POHLAVÍ PŘI ŘEŠENÍ RŮZNÝCH ÚLOH	25
3.2 STEREOTYPY POHLAVNÍCH ROLÍ	26
3.2.1 ŽENSKÉ A MUŽSKÉ VLASTNOSTI	26
4 DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE	27
4.1 LEGISLATIVA V ČESKÉM PRÁVNÍM SYSTÉMU	27
4.2 LEGISLATIVA NA MEZINÁRODNÍ ÚROVNI	28
4.3 FORMY DISKRIMINACE	28
4.4 PROJEVY DISKRIMINACE NA PRACOVNÍM TRHU	29
4.5 ŘEŠENÍ DISKRIMINACE	30
4.6 ANTIDISKRIMINAČNÍ PROJEKTY	30
4.6.1 PROBÍHAJÍCÍ PROJEKTY	30
4.6.2 UKONČENÉ PROJEKTY	31
5 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI PRO ŽENY A MUŽE	34
5.1 ÚLOHA STÁTU V OBLASTI POLITIKY ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ	34
5.1.1 METODY K DOSAŽENÍ PRINCIPU ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ	35
5.1.2 NÁRODNÍ MECHANISMUS PRO ROVNOST MUŽŮ A ŽEN	36

II. EMPIRICKÁ ČÁST

6	VÝZKUM	37
6.1	CÍLE PRÁCE	37
6.2	VÝZKUMNÉ METODY A SBĚR DAT	37
6.3	CHARAKTERISTIKA ZKOUMANÉHO VZORKU	37
6.4	INTERPRETACE VÝLEDKŮ	38
6.4.1	VLIVY NA VOLBU VZDĚLÁNÍ	38
6.4.2	UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE	40
6.4.3	ZÁVISLOST PLATOVÉHO OHODNOCENÍ NA POHLAVÍ	41
6.4.4	PŘÍSTUP ŽEN A MUŽŮ K ZAMĚSTNÁNÍ	43
6.4.5	KARIÉRNÍ VZESTUP	44
6.4.6	DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE	45
6.4.7	OCHRANA PROTI DISKRIMINACI	46
	ZÁVĚR	47
	LITERATURA	49
	SEZNAM TABULEK	51
	SEZNAM GRAFŮ	51
	SEZNAM PŘÍLOH	52
	<u>PŘÍLOHY</u>	

Úvod

Předmětem této bakalářské práce je trh práce - příležitosti mužů a žen na tomto trhu z pohledu kulturních, sociálních a psychologických rozdílů mezi muži a ženami. Každý občan se jednoho dne ocitne na trhu práce a bude se snažit nalézt co nejlepší uplatnění. Toto téma jsem si vybrala, protože mě tato problematika velmi zajímá a týká se širokého spektra obyvatel.

Tato práce se skládá ze dvou hlavních částí – teoretické a empirické. Teoretická část je sestavena z pěti hlavních kapitol.

První kapitola je věnována základním pojmům. Jsou zde vysvětleny základní pojmy, které se problematiky úzce dotýkají.

Ve druhé kapitole se zabývám trhem práce. Existuje několik oblastí na trhu práce, kde se projevuje nerovnost podle gender. Jedná se například o průměrnou mzdu, pracovní úvazek, profesní postup apod. Mezi hlavní příčinu existence rozdílů mezi mzdami žen a mužů patří segregace práce. Typy zaměstnání, kde větší podíl tvoří ženy, jsou většinou finančně méně ohodnocené. Pokusila jsem se porovnat i další ukazatele trhu práce z pohledu mužů a žen (např. zaměstnanost, nezaměstnanost, vzdělání, důvody ekonomické neaktivity apod.). Poslední část této kapitoly je věnována sociálním skupinám, které mají jiné schopnosti a možnosti reagovat na změny trhu práce. Tyto skupiny se často označují jako rizikové skupiny trhu práce.

Další kapitola se týká příležitostí ve vzdělání. Uplatňování rovných příležitostí na trhu práce úzce souvisí s rovnými příležitostmi ve vzdělání. Genderové nerovnosti se začínají formovat už na prvních stupních vzdělávacího systému – v mateřských a základních školách. Už v tak nízkém věku dochází k posilování genderových stereotypů a často dochází k tomu, že dívky později berou při rozhodování o svém budoucím povolání v úvahu pouze tzv. „ženská“ povolání i přes své zájmy a individuální preference. Na utužování genderových stereotypů se v České republice značnou měrou podílí i genderově necitlivé učebnice. Právě škola by měla být institucí, která bude přispívat k uplatňování politiky rovných příležitostí. Uplatňování této politiky souvisí především s vzděláváním vyučujících v problematice gender. V závěru této kapitoly jsou podrobněji rozebrány stereotypy pohlavních rolí. Na základě těchto stereotypů jsou mužům a ženám přisuzovány určité vlastnosti, které jsou často označovány jako „typicky ženské“ a „typicky mužské“.

Čtvrtá kapitola je věnována diskriminaci na pracovním trhu. V úvodu této kapitoly je vymezeno několik dokumentů a právních předpisů, ve kterých je zakotveno právo na rovné

zacházení v zaměstnání, vzdělání a ochranu před diskriminací. Další část je zaměřena na formy, projevy a řešení diskriminace. V závěru je uvedeno několik projektů, ať už probíhajících nebo ukončených, jejichž hlavním úkolem je diskriminaci minimalizovat, informovat o ní širokou veřejnost apod. Tyto projekty jsou označovány jako „antidiskriminační projekty“.

V poslední kapitole teoretické části se zabývám úlohou státu v oblasti politiky rovných příležitostí a metodami k dosažení principu rovných příležitostí. Mezi tyto metody patří především pozitivní opatření a gender mainstreaming.

Pro praktickou část jsem zvolila dotazníkové šetření u zaměstnanců pracujících ve zdravotnictví. Zajímal mě postoj těchto zaměstnanců k problematice trhu práce jako celku, diskriminace, platového ohodnocení, přístupu k zaměstnání, kariérního vzestupu apod.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 Základní pojmy

Pojem **gender** se používá za účelem odlišení podstaty člověka z hlediska biologického od vlivů společenských, historických nebo kulturních, které se odrážejí na psychologických, sociálních a kulturních rozdílech mezi muži a ženami.¹

Tento pojem je často překládán jako „sociální pohlaví“. Znamená to, že pohlaví z velké části formují vnější vlivy. Ke kulturním nástrojům, které formují pohlaví, patří například barvy.²

Pojem **pohlaví** se používá v oblastech, kde se hovoří o biologických rozdílech mezi mužem a ženou. V souhrnu pojem „pohlaví“ zahrnuje vše, co odlišuje muže a ženu na biologické úrovni. Jedná se o rozdíly, které nejsou ovlivněny kulturně-společenskými vlivy.³

Pod termínem **rovné příležitosti pro ženy a muže** chápeme takovou situaci, kdy neexistují překážky, které by bránily lidem s ohledem na jejich příslušnost k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a sociální sféře. Na vytváření rovných příležitostí se značnou měrou podílejí zaměstnavatelé, orgány veřejné správy, občanská sdružení, politické strany apod. Podstatou rovných příležitostí je právo na stejnou míru příležitostí dosáhnout životního uplatnění a naplnění.⁴

Pro uplatňování rovných příležitostí je nezbytné odstranění viditelných i neviditelných překážek diskriminace na základě pohlaví. Výsledkem toho by mělo být zajištění rovných příležitostí na trhu práce, vytváření podmínek pro sladování rodinného a pracovního života, aktivity proti násilí na ženách, podpora účasti žen v rozhodovacích procesech, odstraňování generových stereotypů ve vzdělávání apod.⁵

Za **rovné zacházení s muži a ženami** se považuje taková situace, kdy neexistuje žádná diskriminace z důvodu pohlaví. Základem principu rovného zacházení je zákaz

¹ Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice. Praha : Český helsinský výbor, 2002. s. 48.

² VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost*. Ústí nad Labem : Univerzita J.E.Purkyně, 2006. s. 6.

³ JANOŠOVÁ, Pavlína. *Dívčí a chlapecká identita : Vývoj a úskalí*. Praha : GRADA, 2008. s. 38-39.

⁴ Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice. Praha : Český helsinský výbor, 2002. s. 47-48.

⁵ BABANOVÁ, Anna, MIŠKOLCI, Jozef. *Genderově citlivá výchova: Kde začít?*. Praha : [s.n.], 2007. s. 150-151.

diskriminace.⁶ Zaměstnavatel je povinen s muži a ženami zacházet spravedlivě. Tato povinnost se vztahuje k oblasti vztahů působících při provádění pracovní činnosti. V širším slova smyslu zahrnuje tato povinnost i vztahy při výkonu samostatné výdělečné činnosti.⁷

Velmi důležitá je také problematika **rovného odměňování**. O rovném odměňování mluvíme tehdy, kdy je mužům a ženám za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty poskytována stejná odměna. K uplatňování této zásady zavazuje členské státy Evropské unie Smlouva o založení Evropského společenství (Článek 141).

Rovné odměňování v praxi znamená, že muži i ženy zaměstnané u jednoho zaměstnavatele jsou odměňovány při úkolové mzdě podle stejného mzdového tarifu. V případě hodinové mzdy je použita stejná hodinová sazba. Za odměnu se nepovažují pouze základní složky mzdy, ale i ostatní dávky, které zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje v rámci pracovního vztahu.⁸

⁶ *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha : Český helsinský výbor, 2002. s. 48.

⁷ *Ministerstvo práce a sociálních věcí : Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání* [online]. 2005 [cit. 2009-03-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/clanek.php?1g1&id=955>>.

⁸ *Ministerstvo práce a sociálních věcí : Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání* [online]. 2005 [cit. 2009-03-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/clanek.php?1g1&id=955>>.

2 Trh práce

Trh práce je instituce, která zajišťuje ekonomice možnost disponovat pracovními silami v požadované struktuře a současně, že i pracovní síla má možnost získat prostředky ke své reprodukci.

Nejčastěji se trh práce rozděluje na dva trhy - trh primární a sekundární. Objevují se ale i názory, že existuje tolik trhů, kolik je profesí nebo oblastí.

Primární trh práce disponuje takovými pracovními místy, která jsou relativně jistá, dobře placená, perspektivní, dobře ošetřená z hlediska péče o pracovníky, s možností pracovního postupu. Naproti tomu sekundární trh práce disponuje místy s opačnou charakteristikou. Jsou to pracovní místa méně stabilní, hůře placená, ohrožená propouštěním, bez možností kvalifikačního růstu, bez dalších sociálních výhod.

Pravděpodobnost přesunu pracovníků ze sekundárního trhu do trhu primárního je velmi nízká. Zaměstnanci, kteří pracují na primárním trhu práce, často využívají i „vnitřního trhu“. To je určitý neveřejný segment, který upřednostňuje a zvýhodňuje určité pracovníky a dává jim šanci dosáhnout vyšších pozic.⁹

2.1 Ženy a muži na trhu práce - analýza trhu práce

2.1.1 Zaměstnanost

Zaměstnanost je schopnost jedince najít takové zaměstnání, které je v souladu s jeho individuálními charakteristikami a požadavky trhu práce. Zaměstnanost úzce souvisí i s kvalifikací nebo pracovními zkušenostmi, které zvyšují možnost najít lepší zaměstnání.¹⁰

Skupinu zaměstnaných tvoří zaměstnanci, osoby pracující podle jiných smluv než je smlouva pracovní (např. dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti apod.), osoby zaměstnané ve vlastním podniku, členové družstev, pomáhající rodinní příslušníci a učni pracující za mzdu.

Na základě statistických ročenek můžeme pozorovat skutečnost, že zaměstnanost mužů je výrazně vyšší než zaměstnanost žen.

Dle Českého statistického úřadu dosáhla míra zaměstnanosti žen starších 15ti let v roce 2008 57,7 % a míra zaměstnanosti mužů 75,8 %. Celková míra zaměstnanosti činila 66,8 %.¹¹

⁹ *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha : [s.n.], 1999. s. 52.

¹⁰ KUCHAR, Pavel. *Trh práce : Sociologická analýza*. Praha : [s.n.], 2007. s. 113.

¹¹ ČSÚ: *Odvětvově diferencovaný vývoj zaměstnanosti* [online]. 2009 [cit. 2009-04-17]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020209.doc>>.

2.1.2 Nezaměstnanost

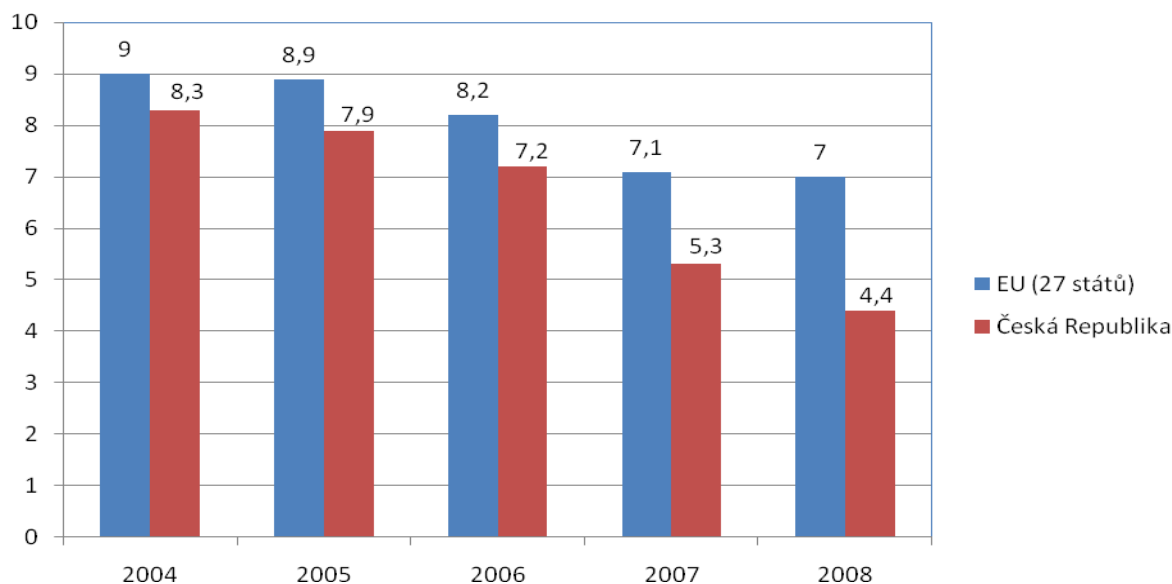
Obecná míra nezaměstnanosti (ILO) se vypočítá jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v %). Pracovní sílu tvoří skupina zaměstnaných a nezaměstnaných.

Podle mezinárodně srovnatelné metodiky se za nezaměstnané považují všechny osoby patnáctileté a starší, bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne splňovaly následující podmínky ILO:

- nebyly v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané,
- byly připraveny k nástupu do práce,
- hledaly aktivně práci (v průběhu posledních 4 týdnů),
- práci našly, ale nástup do práce byl stanoven na pozdější dobu (do 3 měsíců).

Za zaměstnané jsou považovány osoby patnáctileté a starší, bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne pracovali alespoň 1 hodinu za mzdu, plat nebo jinou odměnu. Dále také osoby, které nebyly v práci, ale měly formální vztah k zaměstnání, osoby pracující v rodinné nebo vlastní firmě, osoby ve výkonu vojenské služby, osoby na mateřské dovolené (pokud před nástupem pracovaly).¹²

Obecná míra nezaměstnanosti podle definice ILO je v ČR dlouhodobě nižší než průměr všech členských zemí EU.



Graf 1 - Vývoj nezaměstnanosti ČR a EU 2004 – 2008 dle ILO v %¹³

¹² *Oficiální stránka ČR - Zaměstnanost v číslech* [online]. 2008 [cit. 2009-04-17]. Dostupný z WWW: <<http://www.czech.cz/cz/ekonomika-podnikani-veda/vseobecne-informace/zamestnanost/zamestnanost-v-cislech?i=>>>.

¹³ *Eurostat - Trh práce* [online]. 2009 [cit. 2009-04-02]. Dostupný z WWW: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&init=1&pcode=tsiem110&language=en>>>.

Z tabulek č. 1 a č. 2 je patrné, že problém nepoměru mezi pohlavími v oblasti nezaměstnanosti je výrazně patrnější v České republice než v EU. V případě ČR byl v roce 2008 rozdíl mezi nezaměstnaností žen a nezaměstnaností mužů 2,2 %, v případě EU byl tento rozdíl 0,9 %. Za pozitivní jev se dá považovat fakt, že se tento rozdíl v ČR od roku 2005 neustále snižuje a vyrovnává.

Tabulka 1 - Nezaměstnanost žen dle ILO v %

	2004	2005	2006	2007	2008
EU (27 států)	9,8	9,6	8,9	7,8	7,5
Česká Republika	9,9	9,8	8,9	6,7	5,7

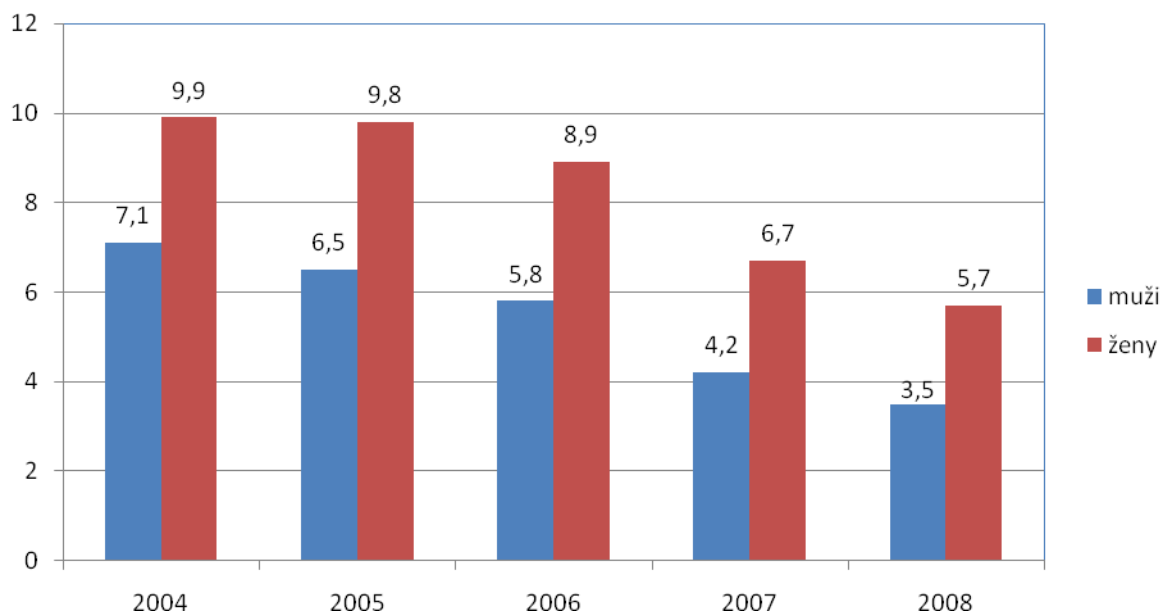
zdroj: Eurostat – Trh práce (zaměstnanost a nezaměstnanost)

Tabulka 2 - Nezaměstnanost mužů dle ILO v %

	2004	2005	2006	2007	2008
EU (27 států)	8,5	8,3	7,6	6,6	6,6
Česká Republika	7,1	6,5	5,8	4,2	3,5

zdroj: Eurostat – Trh práce (zaměstnanost a nezaměstnanost)

Graf č. 2 je přehlednějším znárodněním a shrnutím již uvedených faktů. Nezaměstnanost žen stále značně převažuje nezaměstnanost mužů.



Graf 2 - Porovnání nezaměstnanosti žen a mužů v ČR 2004 – 2008 v %

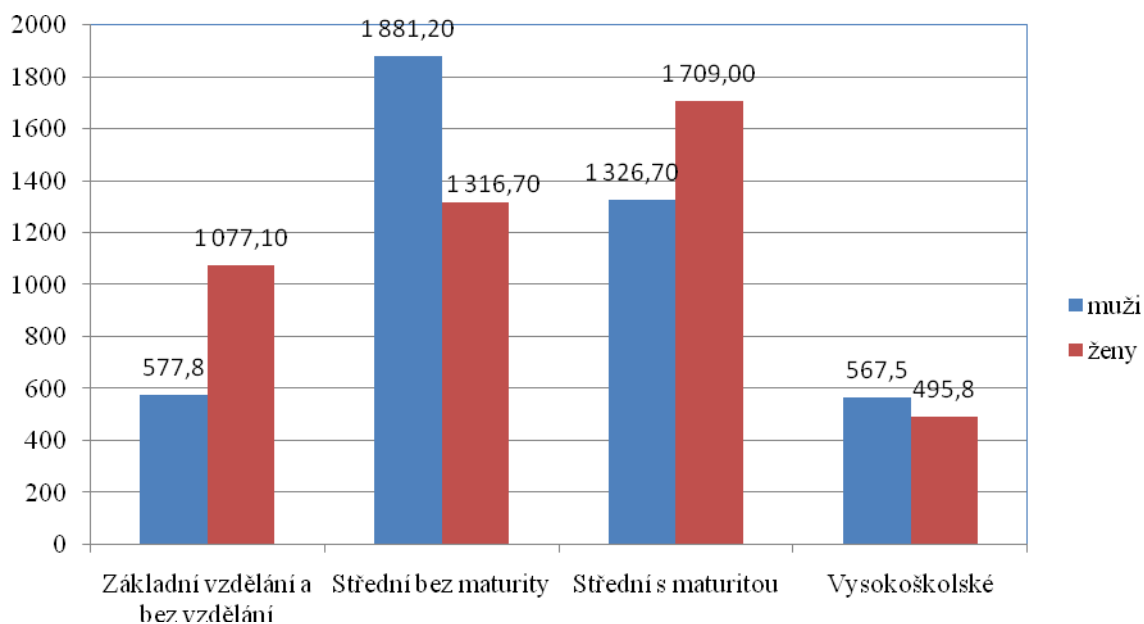
2.1.3 Vzdělání populace

Z vývoje vzdělání populace České republiky lze vyzorovat, že se snižuje podíl jedinců se základním vzděláním nebo bez vzdělání v produktivním a poproduktivním věku. Velmi pozitivní je i fakt, že se snižuje počet absolventů středních odborných učilišť. Naopak neustále se zvyšuje počet absolventů středních a vysokých škol.

Z grafu č. 3 lze vyzorovat, že u mužů výrazně převažuje střední vzdělání bez maturity, u žen je to naopak střední vzdělání s maturitou a vzdělání základní. Podíl vysokoškolsky vzdělaných mužů a žen je přibližně stejný.

Střední odborné vzdělání má přibližně 36 % obyvatel, středoškolské s maturitou 34 %, základní 18 % a vysokoškolské 12 %.

Z údajů Českého statistického úřadu vyplývá, že vzdělanost žen roste rychleji než vzdělanost mužů.

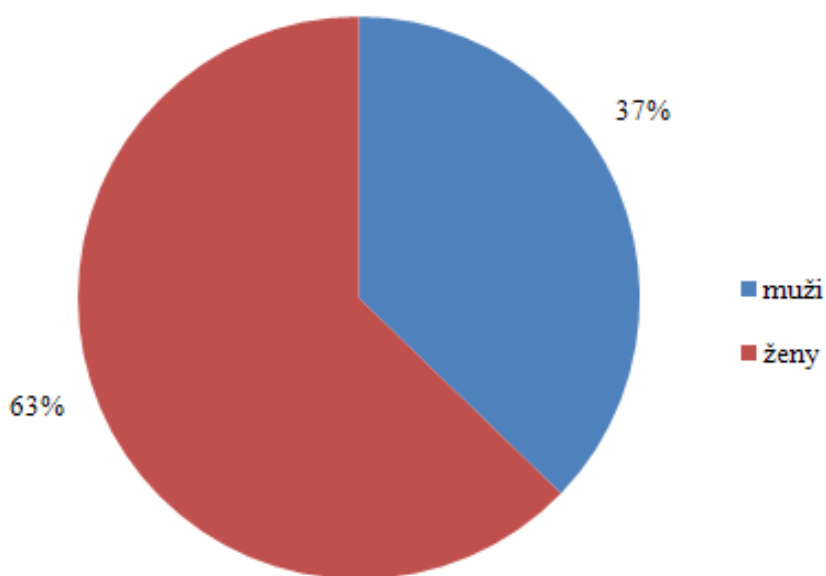


Graf 3 - Vzdělanostní struktura mužů a žen ve 3. čtvrtletí 2008 v tis.¹⁴

¹⁴ ČSÚ : Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 3. čtvrtletí 2008 [online]. 2008 [cit. 2009-03-09]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/220032BB06/\\$File/310108q302.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/220032BB06/$File/310108q302.pdf)>.

2.1.4 Důvody neaktivity obyvatelstva dle pohlaví

Z celkového počtu ekonomicky neaktivního obyvatelstva tvoří převážnou část ženy. Dle údajů ČSÚ tvořil z ekonomicky neaktivních obyvatel v roce 2007 i ve 3. čtvrtletí roku 2008 podíl žen přibližně 63 %, podíl mužů 37 %. Tuto skutečnost graficky znázorňuje graf č. 4. Ekonomická neaktivita je tedy především doménou žen. Existuje několik významných důvodů, proč jsou ekonomicky neaktivnější právě ženy. Z tabulky č. 3 je patrné, že existuje spousta oblastí, kde je podíl mužů a žen přibližně stejný. Jednou z takových oblastí je vzdělání na různých typech škol. Největší rozdíl, v ekonomické neaktivitě mezi oběma pohlavími, je dán třemi důvody. Hlavním důvodem je fakt, že se ženy dožívají vyššího věku a dříve odcházejí do důchodu. Další dvě oblasti souvisí s rodinou a péčí o rodinu. Výrazně více žen je v domácnosti nebo na rodičovské dovolené.



Graf 4 - Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo ve 3. čtvrtletí 2008

Tabulka 3 - Důvody neaktivity obyvatelstva dle pohlaví v tis.

OBYVATELSTVO 15-ti LETÉ A STARŠÍ	2007	
	Muži	Ženy
EKONOMICKY NEAKTIVNÍ OBYVATELSTVO		
Celkem neaktivních	1357,5	2289,2
Důvody ekonomické neaktivity		
- starobní a invalidní důchodci	833,6	1390,9
- navštěvují základní školu	45,8	39,4
- připravují se v učilišti	87,5	44,7
- studují na střední škole	177,2	217,0
- studují na vysoké škole	138,1	149,3
- pečují o rodinu, jsou v domácnosti	3,1	161,3
- rodičovská dovolená	1,2	180,5
- zdravotní důvody	42,8	51,0
- nejsou schopni nástupu do 14-ti dnů	5,8	12,7
- jiné důvody	22,6	42,0
- bez uvedení důvodu	-	.

zdroj: ČSÚ - Trh práce v ČR 1993 až 2007

2.1.5 Průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců v závislosti na pohlaví

Výrazný rozdíl existuje i mezi průměrnými hrubými měsíčními výdělky žen a mužů. V roce 2007 činila průměrná mzda dle údajů ČSÚ uvedených v tabulce č. 4 24 604,-Kč. Ženy ale dosahovaly v průměru daleko nižší mzdy a muži naopak daleko vyšší. Průměrná mzda žen byla 20 684,-Kč, u mužů to byla částka 27 489,-Kč. Rozdíl mezi mzdou průměrného muže a ženy dosáhl částky 6 805,-Kč.

Výše mzdy stoupá s dosaženým věkem a zkušenostmi. Spolu s dosaženým věkem většinou stoupá i rozdíl mezi průměrnou mzdou mužů a žen. Nejmenší rozdíl je totiž ve věkové skupině „do 19 let“, kde rozdíl mezi platem průměrného muže a průměrné ženy je 1 919,-Kč. Nejvyšší rozdíl je v kategorii „od 35 do 39 let“, kde rozdíl činí 10 464,-Kč. Od této věkové kategorie se rozdíl mírně snižuje, stále se ale jedná o podstatné rozdíly. Ženám trvá získání praxe pro uplatnění na vedoucí, lépe placené pozici, výrazně déle času než mužům. Tento problém souvisí především s mateřstvím a péčí o děti. V souvislosti s touto problematikou touží ženy po kariéře méně než muži. O časově náročná, ale lépe placená pracovní místa se tolik neucházejí.

Tabulka 4 – Hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví v roce 2007

VĚK ZAMĚSTNANCE	Průměrná mzda v Kč		
	celkem	muži	ženy
C E L K E M	24 604	27 489	20 684
do 19 let	14 354	14 995	13 076
od 20 do 24 let	17 772	18 705	16 374
od 25 do 29 let	23 203	24 249	21 596
od 30 do 34 let	26 315	28 952	21 691
od 35 do 39 let	26 455	31 013	20 549
od 40 do 44 let	26 185	30 882	21 041
od 45 do 49 let	25 157	29 221	20 896
od 50 do 54 let	23 990	27 468	20 381
od 55 do 59 let	24 078	26 219	20 947
od 60 do 64 let	26 467	27 530	22 684
od 65 a více let	23 917	26 111	18 066

zdroj: ČSÚ - Struktura mezd zaměstnanců v roce 2007

Z makroekonomického hlediska jsou rozdíly v příjmech žen a mužů výsledkem:

- rozdílnosti kariér (dělba na „ženská“, „mužská“ povolání)
- nižším počtem žen na vysoce placených pozicích (bývá výsledkem existence tzv. „skleněného stropu“)
- předsudků
- absence mechanismů, které by zaručily rovnoprávnost mužů a žen v oblasti zaměstnání

Z mikroekonomického hlediska jsou rozdíly v příjmech žen a mužů výsledkem těchto faktorů:

- ženy obsazují nižší pozice v prémiových tabulkách
- ženy dostávají nižší mzdu než muži (na stejné pozici)
- profesní růst ženy bývá pomalejší jak po finanční stránce, tak i v podnikové hierarchii¹⁵

¹⁵ MACHOVCOVÁ, Kateřina. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Praha : Gender Studies, o.p.s., 2007. s. 6-7.

2.2 Modely nerovnosti na trhu práce podle gender¹⁶

2.2.1 Pracovní úvazek

Velké množství žen po celém světě je zaměstnáno na částečný úvazek. Kdykoliv bude zaměstnavatel potřebovat omezit provoz, budou to právě ženy, kdo přijde o svou práci. Práce na tento úvazek je velmi nejistá a možnosti rekvalifikace, povýšení nebo zvýšení platu jsou také velmi malé. U částečného úvazku bývá velmi často nižší i hodinová mzda za tuto práci. S tímto problémem se potýká většina evropských států. V České republice není situace natolik kritická, protože práce na částečný úvazek se tu tolik nevyužívá. Dle údajů Eurostatu patrných z tabulky č. 5 pracovalo v roce 2007 na částečný úvazek v České republice 8,5 % žen a 2,3 % mužů. Ve většině zemí Evropské unie je práce na částečný úvazek výrazně více zastoupená. V příloze B je uvedeno grafické znázornění částečných úvazků v evropských státech za rok 2007.

Tabulka 5 - Částečné úvazky v % v roce 2007

Země	Částečné úvazky v %		Země	Částečné úvazky v %	
	muži	ženy		muži	ženy
Belgie	7,5	40,6	Malta	4,4	24,6
Bulharsko	1,3	2,1	Německo	9,4	45,8
Česko	2,3	8,5	Nizozemí	23,6	75
Dánsko	13,5	36,2	Polsko	6,6	12,5
Estonsko	4,3	12,1	Portugalsko	8	16,9
Finsko	9,3	19,3	Rakousko	7,2	41,2
Francie	5,7	30,2	Rumunsko	9,2	10,4
Irsko	-	-	Řecko	2,7	10,1
Itálie	5	26,9	Slovensko	1,1	4,5
Kypr	4,4	10,9	Slovinsko	7,7	11,3
Litva	7	10,2	Španělsko	4,1	22,8
Lotyšsko	4,9	8	Švédsko	11,8	40
Lucembursko	2,6	37,2	Velká Británie	10,8	42,2
Maďarsko	2,8	5,8			

zdroj: Eurostat – Trh práce (zaměstnanost)

¹⁶ Společnost žen a mužů z aspektu gender. Praha : [s.n.], 1999. s. 53 - 54.

2.2.2 Průměrná mzda

Na celém světě neexistuje jediné místo, kde by muži a ženy dosahovali stejného platu. Ženy dostávají za práci stejné nebo podobné kvality výrazně méně peněz než muži. Ze statistických údajů je patrné, že největší rozdíly mezi platy se objevují na manažerských pozicích. Obecně lze říci, že největší rozdíly mezi muži a ženami se objevují v průmyslovém sektoru a naopak nejmenší v zemědělství.

Státy se snaží snížit neoprávněné rozdíly mezi platy mužů a žen, ale i přes tuto snahu jsou rozdíly stále patrné. Z tabulky č. 6 je patrné, že muži v České republice dostávali v roce 2007 v průměru o 19 % vyšší mzdu než ženy. Tato hodnota zařadila Českou republiku na jedno z předních míst této nelichotivé statistiky. Největší rozdíl mezi příjmy žen a mužů byl zaznamenán v Estonsku a naopak nejmenší na Maltě.¹⁷

Tabulka 6 – Průměrný rozdíl ve výdělcích žen a mužů ve vybraných zemích v %

Země	Rozdíl mezd a mužů v EU v %	Země	Rozdíl mezd a mužů v EU v %
Estonsko	25	Lucembursko	14
Kypr	25	Španělsko	13
Slovensko	24	Rumunsko	13
Německo	22	Francie	12
Finsko	20	Maďarsko	11
Velká Británie	20	Polsko	10
Česko	19	Irsko	9
Dánsko	18	Řecko	9
Nizozemí	18	Itálie	9
Rakousko	18	Portugalsko	9
Bulharsko	16	Slovinsko	8
Lotyšsko	16	Belgie	7
Švédsko	16	Malta	4
Litva	15		

zdroj: Eurostat, European Commission, The Social Situation in the European Union 2007

2.2.3 Další příjmy

Větší šance na získání prémie a odměn mají většinou muži. Ochota a nasazení mužů je přibližně stejné jako nasazení kariérově zaměřených žen. Nasazení žen je ale často vedoucími pracovníky přehlíženo. Dochází k posilování stereotypů žena – zaměstnankyně, muž –

¹⁷ MACHOVCOVÁ, Kateřina. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Praha : Gender Studies, o.p.s., 2007. s. 6.

zaměstnavatel. Stereotyp ženy – zaměstnankyně je často také spojován s rodinnými rolemi ženy.

2.2.4 Profesionální postup

Ženy to mají na vedoucích pozicích obtížnější než muži, existuje totiž mnoho způsobů, jak zpochybnit jejich autoritu a schopnosti. Většinou žena ob stojí na vedoucí pozici pouze v případě, jedná-li se o mimořádnou osobnost.

Mezi nejčastější překážky profesionálního růstu žen patří:

- ženy nejsou schopny získat takovou autoritu, dokud se nechovají jako muži
- ženy musí neustále všem dokazovat, že na vedoucí místo patří, že jsou dobré či lepší než muži
- když se žena ve vedoucí pozici chová jako muž, nemusí být přijata – může se tedy dostat do situace, že pro její roli neexistuje model vzorového chování (maskulinní archetyp)

2.3 Segregace práce

Z trhu práce lze vyzorovat, že ženy a muži pracují v různých zaměstnáních, pozicích a odvětvích. Segregace zaměstnání podle pohlaví je jednou z hlavních příčin existence rozdílů mezi mzdami žen a mužů, protože typy zaměstnání, kde větší podíl tvoří ženy, jsou obvykle méně finančně ohodnocené. Ženy jsou také méně často obsazované do pozic s vyšší odpovědností nebo do pozic manažerských.¹⁸

Rozlišujeme segregaci horizontální a vertikální. V případě horizontální segregace se jedná o situaci, kdy je nerovnoměrné rozložení žen a mužů v různých druzích zaměstnání. V České republice je tento rozdíl patrný např. v oblasti základního a středního školství, kde výrazně převládají ženy. Existuje ale spousta povolání, kde převládají muži. Jedná se například o pozice stavbyvedoucích, strojvedoucích apod. U vertikální segregace se jedná o nerovnoměrné rozložení žen a mužů z hlediska pozic. Obecně platí, že čím vyšší pozice, tím klesá zastoupení žen. Jedná se např. o pozice ředitele škol, rektorů apod.¹⁹

¹⁸ *Kariéra, rodina, rovné příležitosti : Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce.* [s.l.] : Gender Studies, o.p.s., 2006. s. 15-16.

¹⁹ *Genderová informační a tisková agentura : Genderový slovníček* [online]. [cit. 2009-03-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.ta-gita.cz/genderovy-slovnicek/?description=MTEwMDEx>>.

2.4 *Rizikové skupiny na trhu práce*

Trh práce se mění v čase a určité sociální skupiny mají jiné schopnosti a možnosti na tyto změny reagovat.

Mezi rizikové skupiny na trhu práce patří zejména:

- nekvalifikovaná pracovní síla
- ženy
- fáze životního cyklu
 - absolventi škol
 - předdůchodový věk
- osoby se zdravotním postižením
- Romové²⁰

²⁰ KUCHAR, Pavel. *Trh práce : Sociologická analýza*. Praha : [s.n.], 2007. s. 139 - 158.

3 Gender a vzdělání

Uplatňování rovných příležitostí, ať už mezi muži a ženami nebo mezi různými skupinami (etnickými, sociálními), bývá nejčastěji spojováno s rovnými příležitostmi na pracovním trhu.

Většinou právě v této oblasti dochází k postupnému zavádění opatření, jejichž úkolem je vyrovnat již vzniklá znevýhodnění a poskytnout všem rovné šance. Rovné příležitosti pro muže a ženy na pracovním trhu a ve veřejné sféře úzce souvisí s rovnými příležitostmi ve školství.

Genderové nerovnosti se začínají formovat již na prvních stupních vzdělávacího systému, v mateřských a základních školách. Na rozdílný přístup k chlapcům a dívkám v institucích mimo rodinu poukazují výzkumy. Proto je třeba politiku rovných příležitostí uplatňovat již při výuce a výchově nejmladších dětí a zvláště pak při vzdělávání posledních ročníků základních škol a na školách středních, kdy se rozhoduje o budoucím povolání dospívajících. Politika rovných příležitostí ve vzdělávání se zaměřuje především na odhalení a podporu individuálních schopností dítěte bez ohledu na to, zda jsou tyto schopnosti charakteristické pro chlapce či dívky, dále na podporu alternativních vzorů, které rozšiřují obzory pro volbu budoucího zaměstnání (např. zdravotní „bratr“, strojní inženýrka apod.) a v neposlední řadě na vyrovnání již vytvořených generových nerovností. Často dochází k tomu, že dívky berou při rozhodování o budoucím povolání v úvahu pouze tzv. ženská povolání i přes své zájmy, touhy a individuální preference.²¹

Americký výzkumník Levison (1975) zkoumal televizní pořady určené pro děti a rozmanitost zaměstnání mužů a žen v nich prezentovaných. Výzkum potvrdil, že muži mají prakticky neomezené možnosti, kdežto ženy se spokojují s ženskými povoláními. Mezi typicky mužská povolání obsažená v televizních pořadech pro děti patří profesor, obchodník, lékař, ředitel školy, závodník, manažer, vědec, vynálezce apod. Typicky ženským povoláním v televizních pořadech je například sekretářka, zdravotní sestra, učitelka, číšnice, chůva, ošetřovatelka, zpěvačka, asistentka, matka, žena v domácnosti apod.²²

3.1 Genderová specifika výuky ve školách

Škola může a měla by výrazně přispět k uplatňování politiky rovných příležitostí. Uplatňování rovných principů souvisí s vzděláváním vyučujících v problematice gender.

²¹ JARKOVSKÁ, Lucie. *Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání*. Brno : [s.n.], 2005. s. 3.

²² KARSTEN, Hartmut. *Ženy - muži : Genderové role, jejich původ a vývoj*. [s.l.] : [s.n.], 2006. s. 72 - 73.

Spousta učitelů v dnešní době si problematiku gender nepřipouští a podporuje tak rozdílný přístup k chlapcům a dívkám. Na druhou stranu jsou tu i tací, kdo si nerovných šancí dětí všímají a nenásilně se snaží tyto bariery mezi pohlavími odstraňovat.²³

3.1.1 Pozornost vyučujících

Američanka Dale Spender zkoumala vliv výuky na utváření ženské osobnosti. Na základě nahrávek svých kolegyně a kolegů zjistila, že výuka je zaměřena mužsky a vyučující věnují o jednu třetinu času více chlapcům než dívkám. Sama byla až do poslechu své nahrávky přesvědčena, že dívkám a chlapcům věnuje stejnou pozornost (Valdrová, 1999). Chlapci bývají častěji vyvoláváni či pověřováni složitějšími úkoly, aby byla zvládnuta jejich neposednost a zamezilo se jim ve vyrušování.²⁴

3.1.2 Učební texty

Jedním z důležitých faktorů utužování genderových stereotypů v České republice jsou učebnice, které jsou často genderově necitlivé. Už děti v nízkém věku se učí, že od nich společnost něco čeká. Toto očekávání se často liší podle pohlaví. Malé děti se ve škole teprve učí, berou si tyto tvrzení za normu a přijímají je za vlastní.

S genderovou necitlivostí se často setkáváme v českých jazykových učebnicích. V případě zahraničních učebnic je patrná snaha o genderovou neutralitu a podporu rovných příležitostí.²⁵

3.1.3 Příklady diskriminace ve školách

Dívky a chlapci střední školy v Královohradeckém kraji se dostali do následujících situací, na kterých je patrné, jak odlišně mohou učitelé přistupovat ke svým žákům v závislosti na jejich pohlaví. Nejedná se o učebnicové příklady, ale o zážitky mladých lidí, kteří nedávno opustili svou střední školu. Dá se tedy předpokládat, že tyto zážitky nepatří do doby dávno minulé, a že je pravděpodobně zažívají i žáci jiných středních nebo základních škol.

- Žáci měli možnost volby volitelných předmětů. Na výběr byl seminář literární a seminář informatiky. O seminář informatiky byl, i vzhledem ke stále pokrokovější technice, mnohem větší zájem než o seminář literární. Počet žáků přihlášených do tohoto semináře tedy výrazně převyšoval počet zájemců o seminář literatury. Tato

²³ JARKOVSKÁ, Lucie. *Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání*. Brno : [s.n.], 2005. s. 7 - 11.

²⁴ JARKOVSKÁ, Lucie. *Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání*. Brno : [s.n.], 2005. s. 7 - 11.

²⁵ JARKOVSKÁ, Lucie. *Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání*. Brno : [s.n.], 2005. s. 7 - 11.

skutečnost vedla vyučující k tomu, aby byly dívky požádány o přestup do semináře literárního. Jako vysvětlení jim bylo poskytnuto tvrzení, že pro ně studium literatury nebude tak nepříjemné jako pro chlapce.

- Možnost volby předmětu měli i další žáci školy. Na předmět etika se přihlásil pouze jeden chlapec a samé dívky. Hned na první hodině vyjádřil učitel lítost, že budou hodinu navštěvovat skoro samé dívky, protože se domnívá, že etika je předmětem spíše mužským.²⁶

Uvedené příklady mají hodně společné rysy. Učitelé se domnívají, že určité předměty nebo zájmy jsou předurčené pro jedno či druhé pohlaví. Nebere se přitom ohled na zájmy a touhy žáků.

3.1.4 Zásady genderově pozitivní výuky

- usilování o rovný přístup k chlapcům i dívkám
- vyvarování se genderově stereotypních výroků (např. „Kluci jsou prostě takoví.“, „Přeci se nenecháš zahanbit holkou“,.)
- vyhledávání genderově nestereotypních učebních materiálů
- nezadávání genderově stereotypně rozdělných úkolů (např. holky pletou, kluci vyrábí ptačí budky)²⁷

3.1.5 Přednosti jednotlivých pohlaví při řešení různých úloh²⁸

Mnoho výzkumů již prokázalo a neustále prokazuje, že ženy si v průměru lépe než muži poradí s těmito úkoly:

- testy na rychlost vnímání
- testy na zapamatování vjemů
- testy vybavování myšlenek a slov
- testy koordinace jemné motoriky
- početní testy

²⁶ JARKOVSKÁ, Lucie. *Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání*. Brno : [s.n.], 2005. s. 7 - 11.

²⁷ JARKOVSKÁ, Lucie. *Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání*. Brno : [s.n.], 2005. s. 7 - 11.

²⁸ KARSTEN, Hartmut. *Ženy - muži : Genderové role, jejich původ a vývoj*. [s.l.] : [s.n.], 2006. s. 20 - 21.

Naopak muži si lépe poradí s těmito úkoly:

- testy prostorové představivosti a mentální rotace
- testy motorických dovedností se zaměřením na cíl
- testy rozeznávání jednoduchých struktur ve složitých útvarech
- testy matematického úsudku

3.2 Stereotypy pohlavních rolí

Stereotypy pohlavních rolí mohou lidem usnadňovat nebo naopak ztěžovat přístup k určitým povoláním, skupinám, atd. Za genderové stereotypy se považují zaujaté a zjednodušující předpoklady, které se týkají vlastností, názorů a rolí žen a mužů. Zevšeobecňování mužských a ženských vlastností může vést k diskriminaci těch, kteří svým chováním ze stereotypu vybočují.²⁹

3.2.1 Ženské a mužské vlastnosti³⁰

Díky stereotypům pohlavních rolí jsou mužům a ženám přiřazovány určité vlastnosti, které jsou často protikladné a mohou velmi ovlivňovat naše očekávání v určitých situacích. Pro příklad uvádím seznam vlastností, které jsou uváděné jako „typicky ženské“ a „typicky mužské“.

Vlastnosti žen:

citově založené, empatické, emocionální, mírné, náladové, nerozhodné, nesamostatné, něžné, ohleduplné, pasivní, pečlivé, opatrné, poslušné, povolné, soucitné, taktní, toužící po jistotě, apod.

Vlastnosti mužů:

aktivní, autoritativní, bojovní, ctižádostiví, dominantní, nesnadno zranitelní, odhodlaní, odolní, podnikaví, racionální, realističtí, sebejistí, sebevědomí, silní, soutěživí, stateční, tvrdí, vůdci, zodpovědní, apod.

²⁹ BABANOVÁ, Anna, MIŠKOLCI, Jozef. *Genderově citlivá výchova: Kde začít?*. Praha : [s.n.], 2007. s. 149.

³⁰ KARSTEN, Hartmut. *Ženy - muži : Genderové role, jejich původ a vývoj*. [s.l.] : [s.n.], 2006. s. 23 - 25.

4 Diskriminace na trhu práce

Diskriminace je určité jednání v neprospěch konkrétního jedince založené na předsudku. Mezi nejčastější předsudky patří zejména rasa, pohlaví, barva pleti apod.³¹

4.1 Legislativa v českém právním systému³²

Existuje mnoho dokumentů a právních předpisů, ve kterých je zakotveno právo na rovné zacházení v zaměstnání, vzdělání a ochranu před diskriminací.

Mezi ty nejdůležitější patří:

- Listina základních práv a svobod (č. 2/1993 Sb.)
- zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších právních předpisů
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších právních předpisů
- zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších právních předpisů
- zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, ve znění pozdějších právních předpisů
- zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)
- zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších právních předpisů
- zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Ochrana před diskriminací

- zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád, ve znění pozdějších právních předpisů
- zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších právních předpisů
- zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších právních předpisů

³¹ *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha : Český helsinský výbor, 2002. 95 s. ISBN 80-86436-11-X.

³² *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR : Příručka pro zaměstnance veřejné správy*. Praha : [s.n.], 2006. s. 45-48.

4.2 *Legislativa na mezinárodní úrovni*

Ochrana před diskriminací je na mezinárodní úrovni upravena především úmluvami OSN a Rady Evropy. Těmito dokumenty je vázána i Česká republika. Mezi nejvýznamnější dokumenty patří především Všeobecná deklarace lidských práv, Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, Pakt o občanských a politických právech, Pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluva o ochraně lidských práv a svobod, Evropská sociální charta, Úmluva Mezinárodní organizace práce o diskriminaci v zaměstnání a povolání, Úmluva Mezinárodní organizace práce o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty. Ochrana před diskriminací je zakotvena také ve Smlouvě o založení Evropského společenství.³³

4.3 *Formy diskriminace*³⁴

Existuje několik základních forem diskriminace:

A) **Přímá diskriminace**

Tato diskriminace spočívá v tom, že je s osobou nebo s více osobami zacházeno méně výhodně ve srovnání s jinou osobou nebo osobami. Důvodem pro diskriminaci je nějaký rys, kterým se diskriminovaná osoba vyznačuje.

Mezi nejčastější důvody řadíme:

- pohlaví
- rasu
- věk
- náboženství
- sexuální orientaci
- jazyk
- rodinný stav apod.

B) **Nepřímá diskriminace**

K tomuto typu diskriminace dochází tehdy, je-li určitá skupina znevýhodňována na základě navenek neutrálního předpisu oproti skupině jiné. Často se jedná o skupiny žen, Romů, Asiatů, gayů apod. Tato diskriminace se velmi těžko prokazuje, existuje ale několik znaků, jimiž se tato diskriminace vyznačuje.

³³ HUBÁLEK, Michal, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, ZAMBOJ, Ladislav. *Trh práce a diskriminace*. [s.l.] : [s.n.], 2008. s. 11-15.

³⁴ *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR : Příručka pro zaměstnance veřejné správy*. Praha : [s.n.], 2006. s. 7-12.

Mezi nejčastější znaky patří:

- 1) pravidlo, které se vztahuje na všechny bez rozdílu
- 2) důsledkem tohoto pravidla je znevýhodnění určité skupiny
- 3) neodůvodněné znevýhodnění určité skupiny

C) Obtěžování

Za obtěžování se považuje chování, které vede ke snížení důstojnosti osoby nebo skupiny osob, které je pro tuto osobu nebo osoby nepřátelské nebo ponižující.

D) Sexuální obtěžování

O sexuálním obtěžování mluvíme tehdy, má-li obtěžování sexuální podtext. Toto obtěžování má řadu forem.

E) Pronásledování

V této souvislosti se za pronásledování považuje nepříznivé chování vůči osobě, která usiluje o ochranu před diskriminací. Osoby, domáhající se svého práva, nesmí být znevýhodňovány ani poškozovány.

F) Pozitivní opatření

Mezi tato opatření řadíme opatření, která jsou přijata ve prospěch určité skupiny, která je znevýhodňována a jejich hlavním úkolem je zmírnit znevýhodnění a pomoci ji začlenit se do společnosti.

4.4 Projevy diskriminace na pracovním trhu

S diskriminací se nejčastěji setkáváme na pracovním trhu a v zaměstnání. Mezi nejčastější diskriminační projevy patří:

- znevýhodňující omezení v nabídkách volných pracovních míst, zejména v inzerátech
- vyřazování uchazečů s diskriminačními znaky z výběrového řízení
- nepřiměřené požadavky na uchazeče při přijímání do zaměstnání
- osobní otázky při pohovorech
- nerovné odměňování zaměstnanců (nižší mzda za stejnou práci, udílení odměn)
- diskriminační podtext výpovědi
- bariéry v kariérním postupu

- zneužívání nadřazeného postavení (obtěžování na pracovišti, lobbying, bossing³⁵)³⁶

4.5 Řešení diskriminace

V dnešní době existuje několik způsobů jak diskriminaci řešit.

- vyjednávání a narovnání vztahů
- mediační dohoda (mimosoudní řešení sporu pomocí třetí neutrální osoby – mediátora)
- stížnost kontrolním orgánům (úřad práce)
- zveřejnění vlastního případu v médiích
- podání žaloby k soudu³⁷

4.6 Antidiskriminační projekty

4.6.1 Probíhající projekty

4.6.1.1 Firma roku – rovné příležitosti

V roce 2008 bylo ocenění Firma roku uděleno již popáté. Soutěže, ocenění a audity měřící u zaměstnavatelů genderovou rovnost se konají ve spoustě zemí. Tyto ocenění zvyšují všeobecnou informovanost o tomto tématu, ale inspirují i další zaměstnavatele k zabývání se tímto problémem.

V roce 2008 první tři místa obsadily společnosti T-Mobile Czech Republic a.s., Vodafone Czech Republic a.s. a Komerční banka a.s.³⁸

4.6.1.2 Projekt „Nenechte se diskriminovat“

Cílem tohoto projektu je uplatňování práv osob ohrožených diskriminací na základě pohlaví, věku a projevy vícenásobné diskriminace. Pomoc těmto osobám spočívá v tom, že v případě porušování práv je těmto osobám poskytnuta aktivní pomoc.

Bude probíhat monitorování diskriminačních projevů a zmapování této diskriminace v regionu. Výsledky budou zveřejněny a budou doplněny o možná opatření.

Cílem projektu bude také informovanost osob ohrožených diskriminací a informovanost o této problematice široké veřejnosti

³⁵ šikana na pracovišti způsobená nadřízenými pracovníky

³⁶ Občanské poradenské středisko; Informační leták - Víte, jak si poradit s diskriminací na pracovním trhu?

³⁷ Občanské poradenské středisko; Informační leták - Víte, jak si poradit s diskriminací na pracovním trhu?

³⁸ Firma roku - rovné příležitosti [online]. [cit. 2009-03-09]. Dostupný z WWW: <[http://rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik?shtml?als\[ROK\]=2009&als\[PHL\]=2749](http://rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik?shtml?als[ROK]=2009&als[PHL]=2749)>.

4.6.1.3 Akční program Společenství PROGRESS

V roce 2006 byl ukončen program Rady Evropské unie, jehož cílem byla realizace evropské protidiskriminační politiky - Akční program Společenství pro boj proti diskriminaci. Komise ale rozhodla, že v tomto směru bude pokračovat i v období 2007 – 2013. Akční program Společenství pro boj proti diskriminaci byl nahrazen programem EU pro zaměstnanost a sociální solidaritu. V rámci tohoto programu jsou financovány čtyři významné oblasti: zaměstnanost, sociální vyloučení a ochrana, pracovní podmínky a genderová rovnost.³⁹

4.6.1.4 Projekt „Zaměstnavatelé pro slad'ování osobního a pracovního života“

Tento projekt realizuje Gender Studies na územní hlavního města Prahy v období listopad 2008 až říjen 2010. Základním cílem projektu je podpora zaměstnavatelů k přijímání opatření, která by umožňovala rozvoj flexibilních forem práce. Dalším cílem je také podpora při zřizování firemních zařízení, která by pečovala o děti. V důsledku toho by byl možný rychlejší návrat na trh práce osobám pečujícím o děti. Dalším cílem projektu je také zvýšení plošné informovanosti zaměstnavatelů, veřejnosti a osob pečujících o malé děti.⁴⁰

4.6.2 Ukončené projekty

4.6.2.1 Projekt „Posílení služeb občanské poradny v oblasti diskriminace v zaměstnání“

V květnu 2008 byl ukončen projekt, jehož cílem bylo vybudování pilířů právní regulace v oblasti diskriminace v zaměstnání. Spočíval především ve zvýšení informovanosti o problematice, získání údajů o praxi a hledání nové formy antidiskriminačního nástroje. Cílovou skupinou byli zaměstnavatelé s více než 50ti zaměstnanci.

Aktivity projektu:

- poradenství pro zaměstnance a oběti diskriminace
- monitoring případů diskriminace na pracovním trhu
- vydávání zpravodaje Opatrník
- přednášky pro zaměstnance na pracovišti
- tvorba metodiky antidiskriminačního auditu zaměstnavatele a její pilotní ověření⁴¹

³⁹ *Programy EU* [online]. [cit. 2009-03-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.stop-discrimination.info/1455.0.html>>.

⁴⁰ *Gender studies : Zaměstnavatelé pro slad'ování osobního a pracovního života* [online]. 2009 [cit. 2009-03-09]. Dostupný z WWW: <[http://genderstudies.cz/aktivity/projekt.shtml?cmd\[2828\]=x-2828-2143838](http://genderstudies.cz/aktivity/projekt.shtml?cmd[2828]=x-2828-2143838)>.

⁴¹ Občanské poradenské středisko; Informační leták - Víte, jak si poradit s diskriminací na pracovním trhu?

4.6.2.2 Prosazování rovnosti žen a mužů zaměřené na sociální partnery – zavádění rovného zacházení na pracovišti

Projekt trval 8 měsíců. Byl zahájen v květnu roku 2006 a ukončen byl v lednu 2007. Jedním z hlavních cílů projektu byla pomoc České republice při naplňování závazků, které vyplývají z mezinárodních smluv. Dále také podpora sociálním partnerům při prosazování politiky rovného zacházení a rovných příležitostí mužů a žen na pracovišti.

Aktivita projektu:

- vyhotovení analýz týkajících se rovného zacházení s muži a ženami v ČR
- návrh pro další postup při prosazování rovného zacházení s muži a ženami
- studijní cesty českých expertů za účelem seznámení se s osvědčenými postupy
- příprava návrhů mediální kampaně
- zpracování manuálů pro sociální partnery

Projekt byl financován prostředky Evropské unie a částečně i zdroji ze státního rozpočtu ČR.⁴²

4.6.2.3 Projekt „Prolomit vlny 2005 – 2008“

Projekt se zabýval nerovným zacházením s muži a ženami na pracovním trhu. Hlavním cílem projektu bylo zavedení systémových opatření, které by odbouraly nebo alespoň zmírnily genderové stereotypy a odstranění nerovnosti žen mužů na trhu práce. Cílem projektu bylo rovněž vybudovat výzkumnou platformu, jež by měla vytvářet analýzy a poskytovat poradenství v oblasti rovných příležitostí žen a mužů.

Projekt realizovala koalice ProEquality. Projekt byl rozdělen do několika pracovních programů⁴³, za které byly zodpovědné organizace⁴⁴ zapojené do koalice ProEquality.

Projekt „Prolomit vlny“ byl spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem České republiky.⁴⁵

4.6.2.4 Projekt „Gender ve škole“

Tento projekt byl realizován v roce 2006. Jeho hlavním cílem bylo vytvořit podmínky a nástroje pro zvyšování genderové citlivosti v ČR, protože změnu postojů k rovnosti žen a mužů lze prosazovat prostřednictvím výchovy a vzdělávání.

⁴² MPSV : *Konference, semináře, projekty* [online]. 2006 [cit. 2009-03-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/3125>>.

⁴³ zaměstnavatelé, rovné odměňování, zaměstnanci, vzdělávání, politika, mainstreaming, think tank

⁴⁴ Otevřená společnost, o.p.s., Aperio, o.s., Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, o. s., EuroProfis s.r.o., Nadace Open Society Fund Praha, Creative Bazaar s.r.o.

⁴⁵ *Otevřená společnost : Projekty - genderová rovnost* [online]. 2005 [cit. 2009-03-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.osops.cz/cz/projekty/genderova-rovnost/prolomit-vlny/>>.

Projekt byl rozdělen do tří modulů a každý modul se zaměřoval na jinou oblast školského zákona.

- Modul 1 – Zavádění konceptu gender do pedagogické praxe
- Modul 2 – Zavádění konceptu gender do výuky studentů a studentek pedagogických fakult
- Modul 3 – Zavádění konceptu gender do rozhodování Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy⁴⁶

4.6.2.5 Projekt „Ženství a mužství bez stereotypů – učme děti být samy sebou“

Hlavním cílem projektu bylo seznámit žáky druhého stupně základních škol a žáky nižších stupňů víceletých středních škol s novými studijními materiály, jejichž prostřednictvím se žáci měli seznámit s různými podobami ženství a mužství – mateřství a otcovství. Hlavní důraz těchto dokumentů byl kladen na to, aby dívky i chlapci získali přesvědčení, že mají stejné příležitosti k rozvoji svých osobních dispozicí a zájmů bez ohledu na tradiční představy o ženách a mužích.⁴⁷

⁴⁶ *Otevřená společnost : Projekty - genderová rovnost* [online]. 2006 [cit. 2009-03-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.osops.cz/cz/projekty/genderova-rovnost/gender-ve-skole/>>.

⁴⁷ *Otevřená společnost : Projekty - genderová rovnost* [online]. [cit. 2009-03-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.osops.cz/cz/projekty/genderova-rovnost/zenstvi-a-muzstvi-bez-stereotypu/>>.

5 Rovné příležitosti pro ženy a muže

Problematicke rovných příležitostí je nutné věnovat velkou pozornost, protože se toto téma týká každého z nás.

Mezi aspekty, které potvrzují oprávněnost politiky rovných příležitostí, patří:

- segregovaný trh práce
- násilí na ženách
- malé zastoupení žen v rozhodovacích pozicích
- rozdíl mezi příjmy apod.

5.1 Úloha státu v oblasti politiky rovných příležitostí

V České republice se problematika rovných příležitostí žen a mužů začala poprvé řešit v roce 1998. Jedním z hlavních důvodů, proč se česká vláda začala zabývat tímto tématem, byl budoucí vstup České republiky do Evropské unie.

V roce 1998 byl přijat dokument „Postupy a priority vlády pro prosazování rovnosti mužů a žen“. Tento dokument se zaměřuje na 7 oblastí, ve kterých se řeší problém při prosazování rovnosti mezi muži a ženami. Členům vlády jsou přidělovány úkoly, které mají konkrétní termín plnění. Akční plán se každý rok vyhodnocuje a aktualizuje.⁴⁸

Z důvodu prosazování rovných příležitostí v zaměstnanosti a trhu práce byl sestaven „Národní akční plán zaměstnanosti“. Tento plán se opírá o čtyři pilíře – podporu zaměstnatelnosti, podporu podnikání, podporu schopností podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám a podporu rovných příležitostí všech osob. Z hlediska rovných příležitostí žen a mužů je velmi důležitý poslední pilíř, jehož cílem je odstraňování projevů diskriminace v zacházení s muži i ženami v souvislosti s přístupem k práci a odměnou za tuto práci.⁴⁹

Roku 1998 bylo v rámci MPSV zřízeno Oddělení pro rovnost žen a mužů. Úkolem tohoto oddělení je především shromažďování a zpracovávání informací, vydávání odborných podkladů, pořádání školení a seminářů, zadávání výzkumu veřejného mínění. Oddělení pro rovnost žen a mužů sestavuje Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen.

Od roku 2001 funguje poradní orgán Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Význam tohoto orgánu spočívá v přípravě návrhů pro politiku rovných šancí, stanovování

⁴⁸ *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha : Český helsinský výbor, 2002. s. 27.

⁴⁹ *Oficiální stránka ČR* [online]. [cit. 2009-03-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.czech.cz/cz/prace/prace-v-cr/narodni-akcni-plan-zamestnanosti?i=1>>.

okruhu priorit, identifikování problémů apod. Úkolem tohoto orgánu není prošetřování stížností občanů, ale hodnotí a analyzuje efektivitu naplňování principu rovných příležitostí.

Od roku 2002 působí v poslanecké sněmovně Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti a od roku 2003 sleduje rovné postavení žen Český statistický úřad. K prosazování rovných příležitostí napomáhají také úřady práce.⁵⁰

5.1.1 Metody k dosažení principu rovných příležitostí

Mezi nejčastější metody, které se využívají pro dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže, patří pozitivní opatření a gender mainstreaming.

Tyto metody přijala vláda České republiky jako nástroj pro uplatnění politiky rovných příležitostí.

5.1.1.1 Pozitivní opatření

Pozitivním opatřením rozumíme dočasné zvýhodnění příslušníků diskriminovaného pohlaví v účasti na společenských aktivitách. Toto opatření je cílové.

Realizace těchto opatření musí směřovat k vyrovnaní skutečně existujícího znevýhodnění.⁵¹

5.1.1.2 Gender mainstreaming

Gender mainstreaming je považován za jeden z neefektivnějších nástrojů k odstraňování nerovností mezi pohlavím. Je založen na uplatňování rovných příležitostí při rozhodovacích procesech ve všech oblastech politiky a organizace práce, při reorganizaci, tvoření a hodnocení těchto procesů. Dle OSN by se při současném tempu politiky rovných příležitostí vyrovnal podíl žen a mužů v politice přibližně v roce 2490. Gender mainstreaming tedy věnuje pozornost ženské emancipaci.

Česká republika přijala tuto metodu jako nástroj uplatňování politiky rovných příležitostí mužů a žen na základě usnesení č. 456 konaného 9. května 2001.⁵²

⁵⁰ VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost*. Ústí nad Labem : Univerzita J.E.Purkyně, 2006. s. 160-163.

⁵¹ HUBÁLEK, Michal, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, ZAMBOJ, Ladislav. *Trh práce a diskriminace*. Praha : Poradna pro občanství, 2008. s. 28-29.

⁵² *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2.5.2005 [cit. 2009-03-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/940>>.

5.1.2 Národní mechanismus pro rovnost mužů a žen

Ke zřízení tohoto mechanismu se Česká republika zavázala v roce 1995 přijetím Pekingské deklarace.

Národní program reprezentuje:

- oddělení pro rovnost mužů a žen (v rámci Ministerstva práce a sociálních věcí)
- meziresortní koordinační komise
- Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů
- Výbor pro odstraňování všech forem diskriminace žen
- nevládní organizace žen⁵³

⁵³ *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha : Český helsinský výbor, 2002. s. 29 - 30.

II. EMPIRICKÁ ČÁST

6 Výzkum

6.1 Cíle práce

V mé práci se zabývám problematikou „pracovních příležitostí z pohledu gender“. V teoretické části již byly rozebrány problematické oblasti, ve kterých dochází k potlačování rovnosti mezi oběma pohlavími. Chtěla jsem proto zjistit, zda mají podobné smýšlení i zaměstnanci v takových oblastech, kde by se problém nerovnosti mezi pohlavími a problém diskriminace neměl příliš vyskytovat. Pro svůj výzkum jsem si vybrala zdravotnický personál Fakultní nemocnice v Hradci Králové.

Cílem výzkumu bylo zjistit pohled zdravotnických zaměstnanců na trh práce, uplatňování rovnosti na tomto trhu, na možnosti dalšího vzestupu, diskriminaci apod.

6.2 Výzkumné metody a sběr dat

Pro svůj výzkum jsem vybrala formu dotazníkového šetření. Pro tento účel jsem sestavila časově nenáročný dotazník (viz. příloha A) s ohledem na časově vytížený zdravotnický personál. Otázky jsou rozděleny do tří oblastí – vzdělání, rovnost na trhu práce a diskriminace na trhu práce. Respondenti byli vybíráni zcela náhodně a oslovováni osobně.

Výzkum byl uskutečněn v měsíci březnu 2009 mezi zdravotnickým personálem Fakultní nemocnice v Hradci Králové.

Pro lepší názornost a srozumitelnost informací jsem se rozhodla výsledky prezentovat formou grafů. Otázky na respondenty jsou graficky zpracovány v podrobnějším členění podle pohlaví.

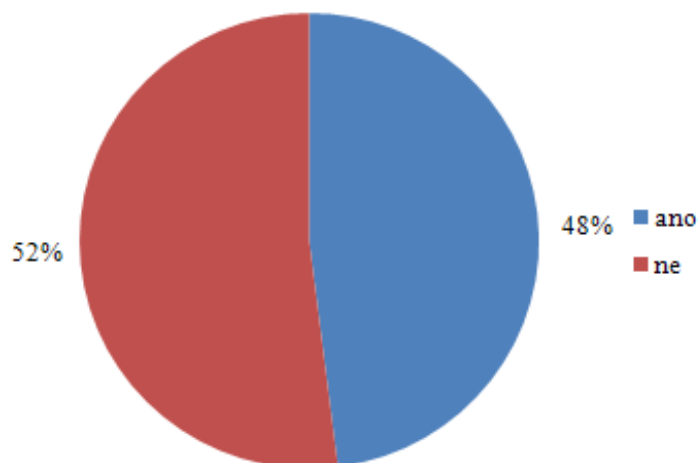
6.3 Charakteristika zkoumaného vzorku

Respondenti byli vybíráni náhodně a poměr „muži : ženy“ byl neustále vyrovnáván tak, aby bylo dosaženo rovnosti 50 : 50. Do anketního výzkumu bylo tedy zapojeno celkem 100 osob – 50 žen a 50 mužů.

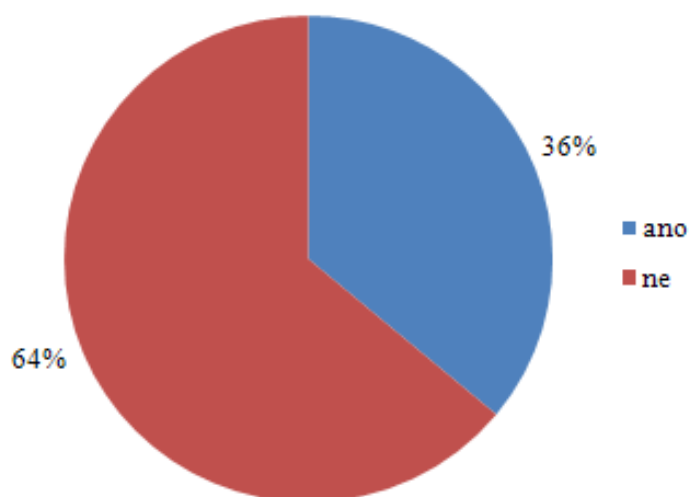
6.4 Interpretace výsledků

6.4.1 Vlivy na volbu vzdělání

Na otázku, zda nějaký faktor ovlivnil volbu vzdělání respondenta, uvedlo že „ano“ 48 % dotázaných žen a 36 % dotázaných mužů. Téměř polovina respondentek si je vědoma, že na výběr budoucího povolání měly vliv „vnější“ vlivy. Ženy bývají svým okolím více ovlivňovány a zrazovány od určitých typů povolání i přes své vlastní zájmy a preference.



Graf 5 – Vliv faktoru na vzdělání – ŽENY

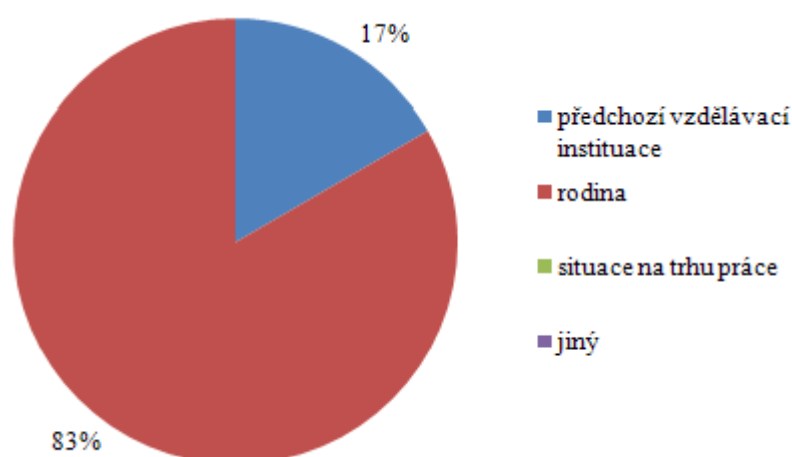


Graf 6 – Vliv faktoru na vzdělání - MUŽI

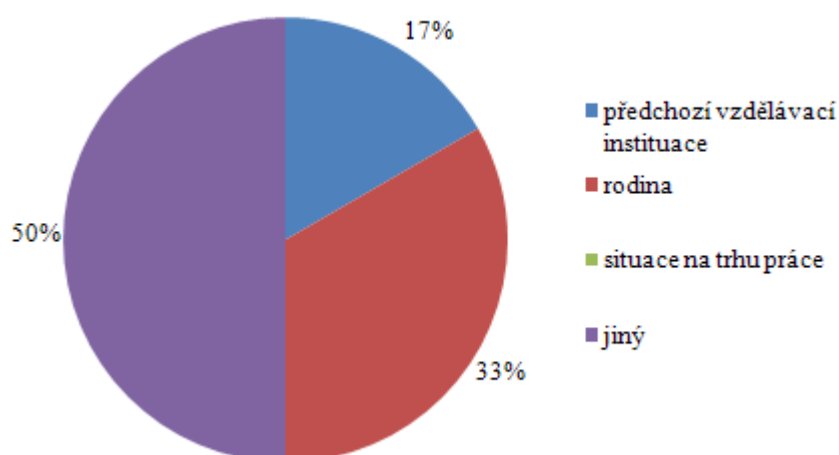
Pokud ano, jaký?

Respondenti, kteří uvedli, že na jejich volbu povolání měl vliv nějaký faktor, odpovídali na další podotázku. Týkalo se to celkem 42 osob – 24 žen a 18 mužů. Z grafu č. 7 je patrné, že na volbu vzdělání dívek má největší vliv právě rodina. 20 žen označilo, že je při výběru vzdělání nejvíce ovlivnila rodina, zbývající 4 vidí hlavní důvod svého rozhodnutí v předchozí vzdělávací instituci. V případě mužů měla rodina výrazně nižší podíl – uvedlo ji jen 6 respondentů. Výraznější rozdíl mezi muži a ženami je pravděpodobně dán i tím, že je práce ve zdravotnictví považována spíše za „ženské“ povolání, což klade větší tlak na ženy při výběru tohoto povolání.

Muži v dotazníku nejčastěji označovali kolonku „jiný“. Pod tímto faktorem se nejčastěji skrývalo společenské uznání, touha pomáhat lidem, vidina vyššího finančního ohodnocení apod.



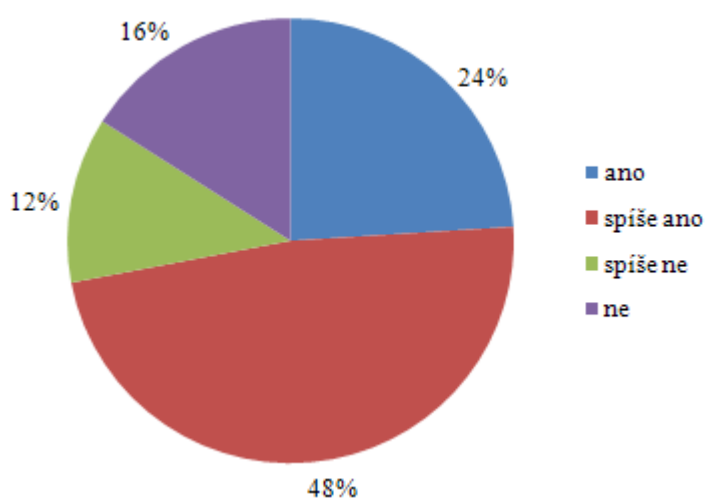
Graf 7 - Faktory – ŽENY



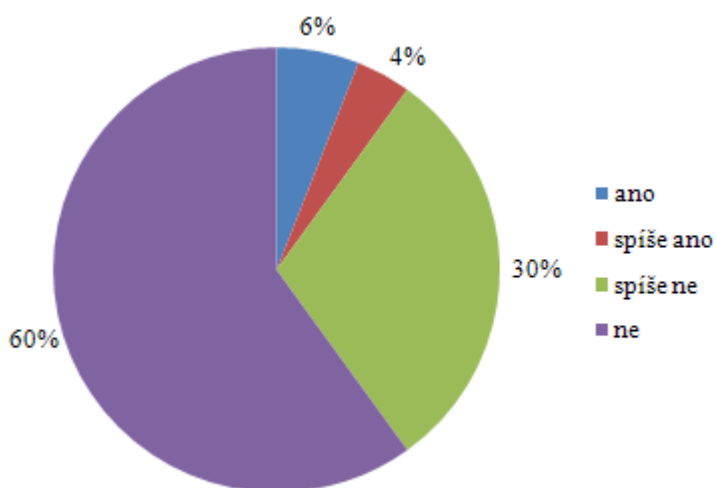
Graf 8 - Faktory - MUŽI

6.4.2 Uplatnění na trhu práce

Další z otázek směřovala do oblasti trhu práce a uplatnění uchazečů na tomto trhu. I na otázku, zda se respondent/ka domnívá, že by měl/a větší uplatnění na trhu práce, kdyby byl/a opačného pohlaví, se odpovědi mužů a žen značně lišily. Muži byli daleko pevněji přesvědčeni, že to mají ženy na trhu práce daleko těžší a téměř 90 % z nich si nemyslí, že by měli jako ženy větší uplatnění. Přibližně 72 % žen se domnívá, že to mají na trhu práce lehčí muži a že by jako zástupci mužského pohlaví měly uplatnění větší.



Graf 9 – Uplatnění na trhu práce – ŽENY

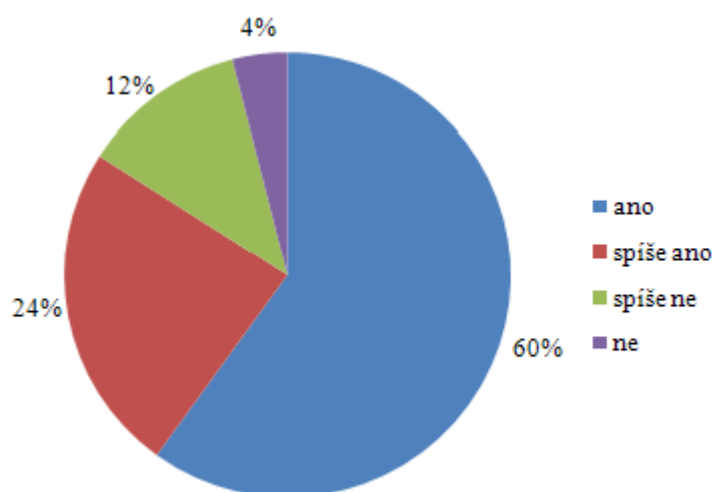


Graf 10 – Uplatnění na trhu práce - MUŽI

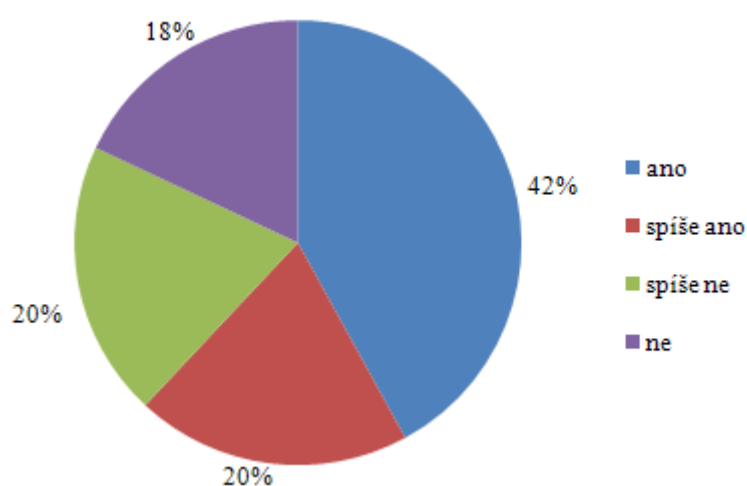
6.4.3 Závislost platového ohodnocení na pohlaví

Problematika platového ohodnocení je výrazněji vnímána zástupkyněmi ženského pohlaví. Tato skutečnost je patrná z odpovědí respondentek na otázku, zda se domnívají, že se platové ohodnocení liší v závislosti na pohlaví. 42 žen odpovědělo „ano“ nebo „spíše ano“. Pouze zbylých 16 % dotázaných žen si myslí, že se plat neliší nebo spíše neliší v závislosti na pohlaví. Muži jsou v této oblasti shovívavější. Více než třetina mužů – 19 respondentů – se nedomnívá, že by se platové ohodnocení lišilo v závislosti na pohlaví. 10 mužů si myslí, že se plat „spíše liší“ a 21 mužů si myslí, že se plat „liší“.

Z celkového počtu respondentů se 73 z nich domnívá, že pohlaví hraje roli při finančním ohodnocování zaměstnanců.



Graf 11 – Závislost platového ohodnocení na pohlaví – ŽENY



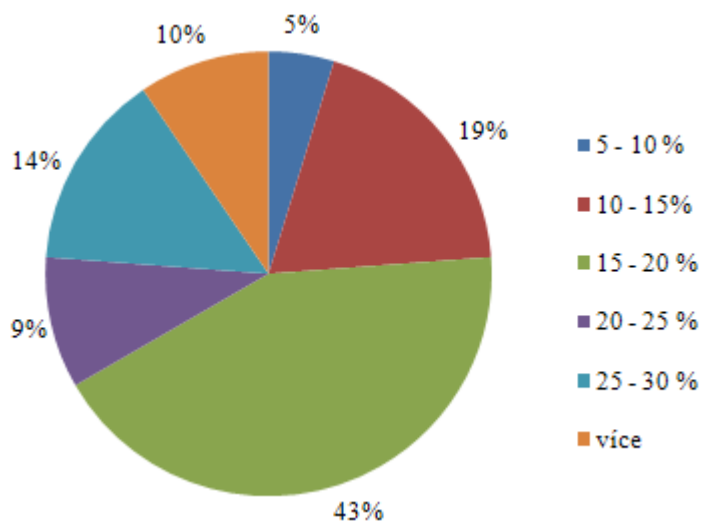
Graf 12 – Závislost platového ohodnocení na pohlaví - MUŽI

Pokud „ano“ nebo „spíše ano“ ve prospěch jaké skupiny?

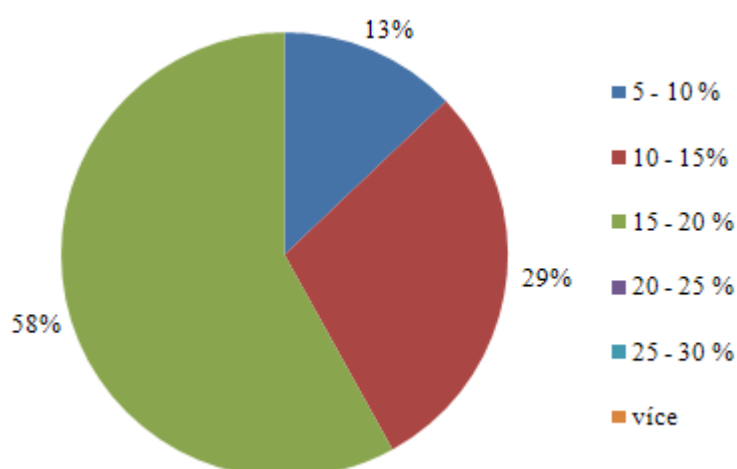
Všichni dotázaní respondenti, kteří odpověděli, že se plat „spíše liší“ nebo „liší“, se domnívají, že platově lépe ohodnocení bývají muži.

Kolik si myslíte, že přibližně činí tento rozdíl?

Na tuto otázku odpovídali jen respondenti, kteří odpověděli, že si myslí, že se plat „liší“ nebo „spíše liší“ v závislosti na pohlaví, tedy 42 žen a 31 mužů. Jak již bylo uvedeno v teoretické části, průměrný rozdíl ve výdělcích mužů a žen byl v roce 2007 v ČR dle údajů Eurostatu 19 %. Správně tedy odpověděla téměř polovina respondentů – 18 žen a 18 mužů. Všem 31 mužům stačilo rozpětí 5 – 20 %, zatímco 14 ze 42 žen se svými odpověďmi pohybovalo v rozpětí 20 % - více než 30 %.



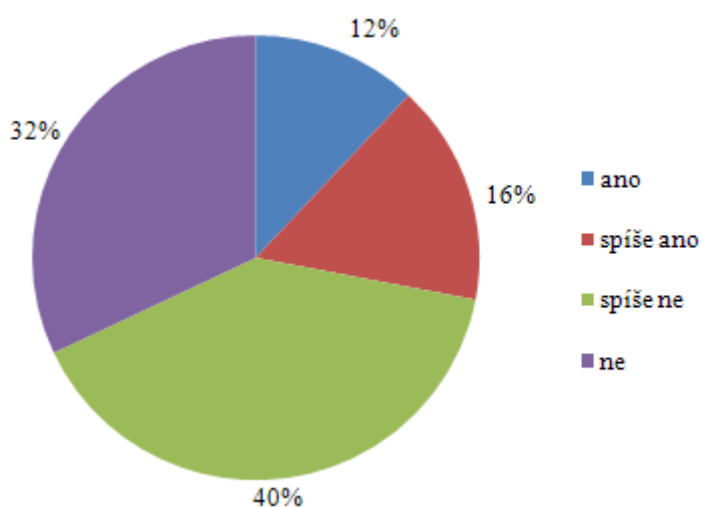
Graf 13 – Rozdíl v průměrné hodinové mzdě – ŽENY



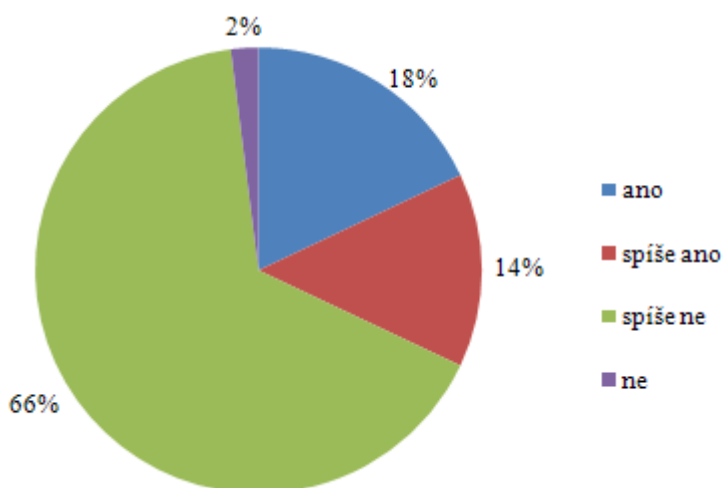
Graf 14 – Rozdíl v průměrné hodinové mzdě - MUŽI

6.4.4 Přístup žen a mužů k zaměstnání

Pohled mužů a žen na problematiku přístupu k zaměstnání se výrazně neliší. Tento závěr vyplývá z odpovědí respondentů na otázku, zda si myslí, že mají ženy stejnou možnost přístupu k zaměstnání jako muži. 14 žen a 16 mužů se domnívá, muži a ženy „mají“ nebo „spíše mají“ stejnou možnost přístupu k zaměstnání. Ženy jsou ovšem pevněji přesvědčeny, že ony stejnou možnost jako muži nemají. 16 žen na tuto otázku odpovědělo „ne“, v případě mužů takto odpověděl pouze 1 respondent. Většina mužů i žen se domnívá, že ženy stejnou možnost přístupu k zaměstnání spíše nemají. Odpovědělo tak 20 žen a 33 mužů.



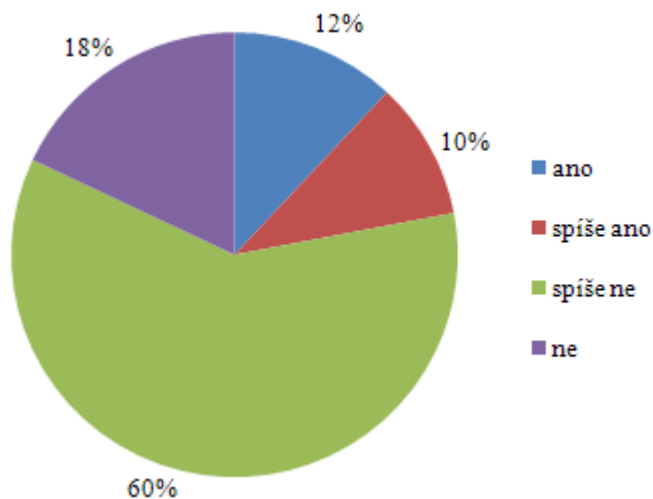
Graf 15 – Přístup žen a mužů k zaměstnání – ŽENY



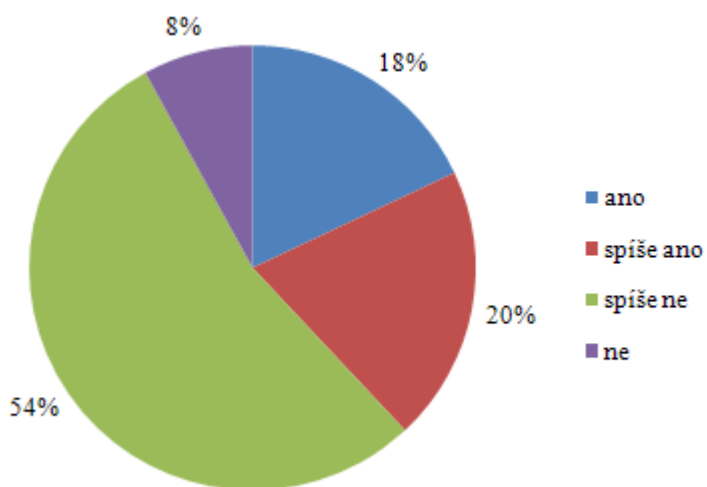
Graf 16 – Přístup žen a mužů k zaměstnání - MUŽI

6.4.5 Kariérní vzestup

Téměř 4/5 dotázaných respondentek se domnívá, že ženy „nemají“ nebo „spíše nemají“ stejnou možnost kariérního vzestupu jako muži. Naopak více než 1/3 mužů si myslí, že ženy „mají“ nebo „spíše mají“ stejnou možnost kariérního vzestupu.



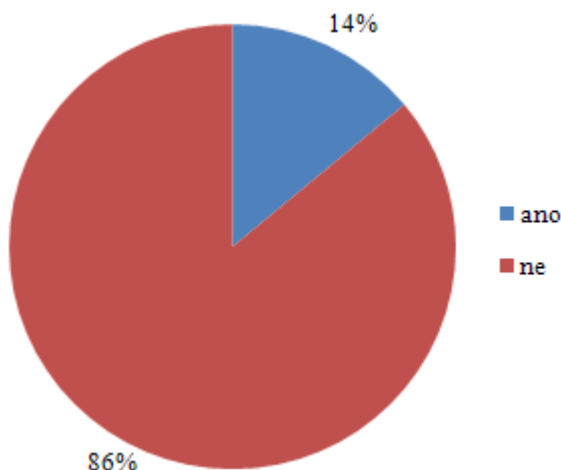
Graf 17 – Kariérní vzestup – ŽENY



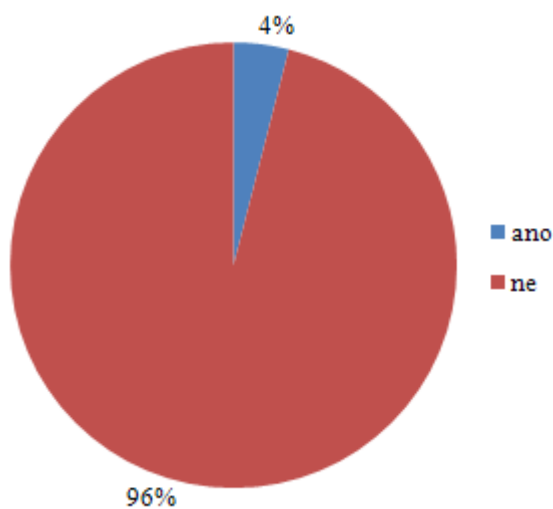
Graf 18 – Kariérní vzestup – MUŽI

6.4.6 Diskriminace na trhu práce

Na otázku, zda se respondent/ka setkal/a s diskriminací na trhu práce, odpovědělo kladně 9 dotázaných – 7 žen a 2 muži, což z celkového počtu respondentů činí 9 %.



Graf 19 – Diskriminace na trhu práce – ŽENY



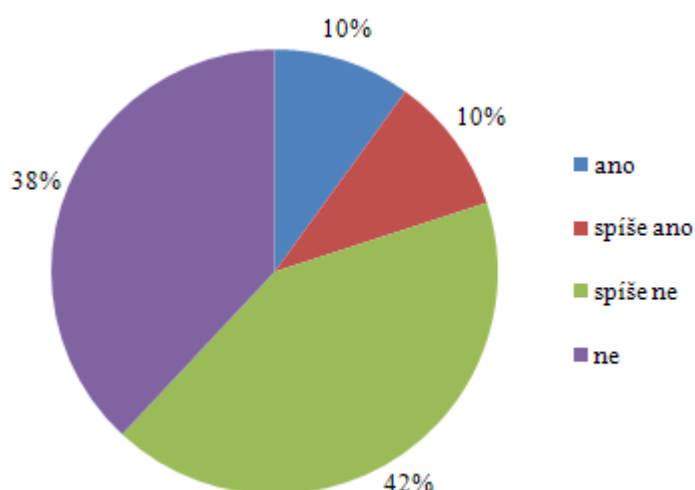
Graf 20 – Diskriminace na trhu práce – MUŽI

Pokud ano, o jakou z forem diskriminace šlo?

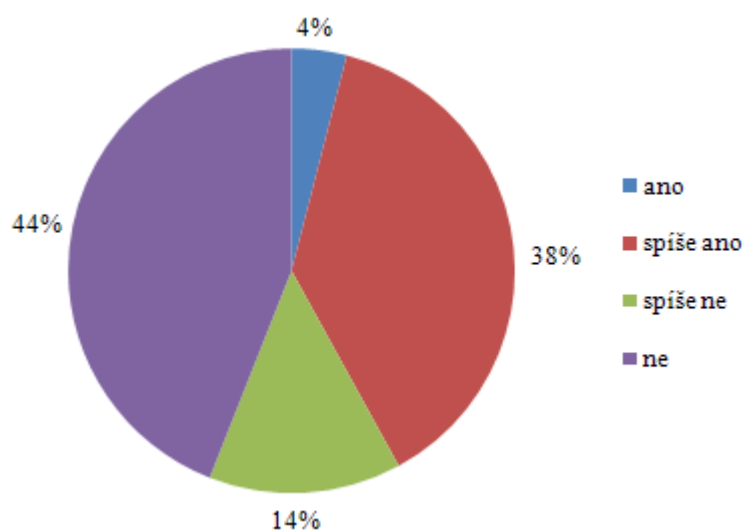
S diskriminací na pracovním trhu se setkala 7 žen a 2 muži. 4 z 7 žen se setkaly s diskriminací v oblasti mateřství, zbylé tři uvedly jako diskriminační důvod kariéru. Oba dva muži označili diskriminaci z důvodu věku.

6.4.7 Ochrana proti diskriminaci

42 % mužů je „spokojeno“ nebo „spíše spokojeno“ s pozorností, která je diskriminaci věnována. V případě žen je toto procento výrazně nižší. „Spokojeno“ nebo „spíše spokojeno“ je jen 20 % žen, což je prakticky údaj o 1/2 nižší než je tomu v případě dotázaných mužů. Je zřejmé, že muži k této problematice nejsou tolik kritičtí jako ženy, protože jsou diskriminací několikrát méně postihováni než ženy a tato problematika se jich přímo dotýká v menší míře.



Graf 21 – Dostatečnost obrany proti diskriminaci – ŽENY



Graf 22 – Dostatečnost obrany proti diskriminaci - MUŽI

Závěr

Rovné postavení žen a mužů patří mezi základní práva občanů Evropské unie. Princip rovných příležitostí je jedním z předpokladů vstupu kandidátských zemí do Evropské unie a je zakotven ve Smlouvě o založení Evropských společenství. Je nezbytně nutnou podmínkou k dosažení zaměstnanosti a sociální soudržnosti. Velmi důležité je rovné postavení žen a mužů na trhu práce, protože fungování tohoto trhu je bez účasti žen nemyslitelné.

Současná odborná literatura, zabývající se rovným postavením žen a mužů na trhu práce uvádí, že se účast žen na tomto trhu neustále zlepšuje. Stále ale existují oblasti, ve kterých se i v současné době objevují značné rozdíly mezi muži a ženami. Jedná se o oblast odměňování, zaměstnanosti, profesionálního postupu, pracovního úvazku nebo o oblast možnosti sladění života profesionálního s životem rodinným. Postavení žen je stále ovlivněno dávnými stereotypy, které praví, že hlavní úloha ženy je výchova dětí a práce v domácnosti.

Uplatňování rovných příležitostí je úzce spjato s povahou vzdělání, protože genderové nerovnosti se začínají formovat už v mateřských a základních školách. Dochází tak k utužování genderových stereotypů a následně k segregaci povolání. Právě segregace zaměstnání podle pohlaví je jednou z hlavních příčin existence rozdílů mezi mzdami mužů a žen, protože typy zaměstnání, kde větší podíl tvoří ženy, jsou obvykle méně finančně ohodnocené. Ke zvyšování genderové citlivosti byl realizován projekt „Gender ve škole“. Volba budoucího povolání je často ovlivňována „vnějšími“ faktory. Mezi ty nejdůležitější a nejpodstatnější patří vliv rodiny a předchozí vzdělávací instituce.

Cílem této bakalářské práce „Pracovní příležitosti z pohledu gender“ bylo pokusit se, i když omezenou formou a značně nedokonale, o percepci trhu práce v České republice v oblasti gender, analyzovat postavení mužů a žen na tomto trhu, najít nejčastější modely nerovností mezi oběma pohlavími, shrnout genderová specifika výuky ve školách, najít nejčastější formy a projevy diskriminace na pracovním trhu, uvést možné metody řešení diskriminace a v poslední řadě zhodnotit účast státu v oblasti politiky rovných příležitostí.

Konkrétním cílem empirické části práce bylo zjistit názory na problematiku pracovních příležitostí u specifické skupiny pracovníků, jakou jsou zdravotníci. Mezi odpověďmi žen a mužů se dají najít oblasti, kde se názory obou pohlaví shodují, ale také oblasti, kde se výrazně liší. Nejvíce se odpovědi mužů a žen shodovaly v problematice možnosti přístupu k zaměstnání. Obě pohlaví se shodla na tom, že ženy v této oblasti nemají zdaleka takové možnosti jako muži. Být ženou na pracovním trhu s sebou přináší řadu úskalí. Výpovědi respondentů se lišily v oblasti diskriminace a pozornosti, která je diskriminaci

věnována. Mnoho žen se domnívá, že pozornost věnovaná diskriminaci je nedostatečná. Muži jsou k této problematice výrazně shovívavější než dotázané ženy. Jednou z příčin tohoto přesvědčení může být to, že se s diskriminací setkalo 3x méně dotázaných mužů. Značně se liší i formy diskriminace. Zatímco dotázané ženy se nejčastěji setkaly s diskriminací v oblasti mateřství nebo v oblasti kariéry, u mužů je dominantní diskriminace z důvodu věku.

Velký rozdíl mezi oběma pohlavími je patrný i v oblasti vzdělání. Ženy daleko více při rozhodování o své budoucí kariéře podléhají vlivům okolních faktorů. Jsou utvrzovány v genderových stereotypch. Největší vliv na jejich rozhodování měla rodina a škola. V případě mužů neměl vliv rodiny a školy zdaleka takový význam. Muži preferovali vidinu vyššího finančního ohodnocení, společenského uznání apod.

Z provedeného výzkumu je patrné, že jsou si zástupci obou pohlaví vědomi, i když v různé intenzitě, problematiky nerovnosti na trhu práce. Skutečnost, že je tento problém veřejností vnímán, je významným předpokladem k jeho účelnějšímu a snad i spravedlivějšímu řešení.

Literatura

1. *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR : Příručka pro zaměstnance veřejné správy*. Praha : Multikulturní centrum Praha, 2006. 78 s. ISBN 80-239-7825-X.
2. BABANOVÁ, Anna, MIŠKOLCI, Jozef. *Genderově citlivá výchova: Kde začít?*. Praha : Žába na prameni, o.s., 2007. 151 s. ISBN 978-80-239-8798-0.
3. HUBÁLEK, Michal, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, ZAMBOJ, Ladislav. *Trh práce a diskriminace*. 1. vyd. Praha : Poradna pro občanství, 2008. 145 s. ISBN 978-80-254-2662-3.
4. JANOŠOVÁ, Pavlína. *Dívčí a chlapecká identita: vývoj a úskalí*. 1. vyd. Praha : GRADA, 2008. 288 s. ISBN 978-80-247-2284-9.
5. JARKOVSKÁ, Lucie. *Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání*. 2. aktualiz. vyd. Brno : NASEHNUTÍ Brno, 2005. 25 s. ISBN 80-903228-6-7.
6. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti : Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha : Gender Studies, o.p.s., 2006. 26 s. ISBN 80-86520-12-9.
7. KARSTEN, Hartmut. *Ženy - muži : Genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vyd. Praha : Portál, s.r.o., 2006. 183 s. ISBN 80-7367-145-X.
8. KUCHAR, Pavel. *Trh práce : Sociologická analýza*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
9. MACHOVCOVÁ, Kateřina. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Praha : Gender Studies, o.p.s., 2007. 60 s. ISBN 978-80-86520-23-0.
10. Občanské poradenské středisko; Informační leták - Víte, jak si poradit s diskriminací na pracovním trhu?
11. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha : Český helsinský výbor, 2002. 95 s. ISBN 80-86436-11-X.
12. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha : Open Society Fund, 1999. 171 s.
13. VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost*. 1. vyd. Ústí nad Labem : Univerzita J.E.Purkyně, 2006. 236 s. ISBN 80-7044-808-3.

Internetové zdroje

14. ČSÚ [online]. Dostupný z WWW: <www.czso.cz>.
15. ČSÚ: *Odvětvově diferencovaný vývoj zaměstnanosti* [online]. 2009 [cit. 2009-04-17]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020209.doc>>.
16. ČSÚ : *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 3. čtvrtletí 2008* [online]. 2008 [cit. 2009-03-09]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/220032BB06/\\$File/310108q302.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/220032BB06/$File/310108q302.pdf)>.

17. *Eurostat* [online]. Dostupný z WWW: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>>.
18. *Eurostat - Trh práce* [online]. 2009 [cit. 2009-04-02]. Dostupný z WWW: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&init=1&pcode=tsiem110&language=en>>.
19. *Firma roku - rovné příležitosti* [online]. [cit. 2009-03-09]. Dostupný z WWW: <[http://rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik.shtml?als\[ROK\]=2009&als\[PHL\]=2749](http://rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik.shtml?als[ROK]=2009&als[PHL]=2749)>.
20. *Genderová informační a tisková agentura : Genderový slovníček* [online]. [cit. 2009-03-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.ta-gita.cz/genderovy-slovnicek/?description=MTEwMDEx>>.
21. *Gender studies : Zaměstnavatelé pro sladování osobního a pracovního života* [online]. 2009 [cit. 2009-03-09]. Dostupný z WWW: <[http://genderstudies.cz/aktivity/projekt.shtml?cmd\[2828\]=x-2828-2143838](http://genderstudies.cz/aktivity/projekt.shtml?cmd[2828]=x-2828-2143838)>.
22. *MPSV* [online]. 2.5.2005 [cit. 2009-03-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/940>>.
23. *MPSV : Konference, semináře, projekty* [online]. 2006 [cit. 2009-03-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/3125>>.
24. *MPSV : Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání* [online]. 2005 [cit. 2009-03-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/clanek.php?1g1&id=955>>.
25. *Oficiální stránka ČR* [online]. [cit. 2009-03-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.czech.cz/cz/prace/prace-v-cr/narodni-akcni-plan-zamestnanosti?i=1>>.
26. *Oficiální stránka ČR - Zaměstnanost v číslech* [online]. 2008 [cit. 2009-04-17]. Dostupný z WWW: <<http://www.czech.cz/cz/ekonomika-podnikani-veda/vseobecne-informace/zamestnanost/zamestnanost-v-cislech?i=>>>.
27. *Otevřená společnost : Projekty - genderová rovnost* [online]. 2005 [cit. 2009-03-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.osops.cz/cz/projekty/genderova-rovnost/prolomit-vlny/>>>.
28. *Otevřená společnost : Projekty - genderová rovnost* [online]. 2006 [cit. 2009-03-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.osops.cz/cz/projekty/genderova-rovnost/gender-ve-skole/>>>.
29. *Otevřená společnost : Projekty - genderová rovnost* [online]. [cit. 2009-03-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.osops.cz/cz/projekty/genderova-rovnost/zenstvi-a-muzstvi-bez-stereotypu/>>>.
30. *Programy EU* [online]. [cit. 2009-03-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.stop-discrimination.info/1455.0.html>>.

Seznam tabulek

TABULKA 1 - NEZAMĚSTNANOST ŽEN DLE ILO v %	14
TABULKA 2 - NEZAMĚSTNANOST MUŽŮ DLE ILO v %	14
TABULKA 3 - DŮVODY NEAKTIVITY OBYVATELSTVA DLE POHLAVÍ V TIS.	17
TABULKA 4 – HRUBÉ MĚSÍČNÍ MZDY PODLE VĚKU A POHLAVÍ V ROCE 2007	18
TABULKA 5 - ČÁSTEČNÉ ÚVAZKY v % v ROCE 2007	19
TABULKA 6 – PRŮMĚRNÝ ROZDÍL VE VÝDĚLCÍCH ŽEN A MUŽŮ VE VYBRANÝCH ZEMÍCH v %.....	20

Seznam grafů

GRAF 1 - VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI ČR A EU 2004 – 2008 DLE ILO v %	13
GRAF 2 - POROVNÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI ŽEN A MUŽŮ V ČR 2004 – 2008 v %	14
GRAF 3 - VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURA MUŽŮ A ŽEN VE 3. ČTVRTLETÍ 2008 v TIS.	15
GRAF 4 - EKONOMICKY NEAKTIVNÍ OBYVATELSTVO VE 3. ČTVRTLETÍ 2008	16
GRAF 5 – VLIV FAKTORU NA VZDĚLÁNÍ – ŽENY	38
GRAF 6 – VLIV FAKTORU NA VZDĚLÁNÍ - MUŽI.....	38
GRAF 7 - FAKTORY – ŽENY	39
GRAF 8 - FAKTORY - MUŽI	39
GRAF 9 – UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE – ŽENY	40
GRAF 10 – UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE - MUŽI.....	40
GRAF 11 – ZÁVISLOST PLATOVÉHO OHODNOCENÍ NA POHLAVÍ – ŽENY	41
GRAF 12 – ZÁVISLOST PLATOVÉHO OHODNOCENÍ NA POHLAVÍ - MUŽI.....	41
GRAF 13 – ROZDÍL V PRŮMĚRNÉ HODINOVÉ MZDĚ – ŽENY	42
GRAF 14 – ROZDÍL V PRŮMĚRNÉ HODINOVÉ MZDĚ - MUŽI.....	42
GRAF 15 – PŘÍSTUP ŽEN A MUŽŮ K ZAMĚSTNÁNÍ – ŽENY.....	43
GRAF 16 – PŘÍSTUP ŽEN A MUŽŮ K ZAMĚSTNÁNÍ - MUŽI.....	43
GRAF 17 – KARIÉRNÍ VZESTUP – ŽENY	44
GRAF 18 – KARIÉRNÍ VZESTUP – MUŽI.....	44
GRAF 19 – DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE – ŽENY	45
GRAF 20 – DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE – MUŽI.....	45
GRAF 21 – DOSTATEČNOST OBRANY PROTI DISKRIMINACI – ŽENY.....	46
GRAF 22 – DOSTATEČNOST OBRANY PROTI DISKRIMINACI - MUŽI.....	46

Seznam příloh

PŘÍLOHA A – DOTAZNÍK

PŘÍLOHA B - ČÁSTEČNÉ ÚVAZKY MUŽŮ A ŽEN

Příloha A – Dotazník

Vzdělání

- 1) *Jaký je Vás nejvyšší dosažený stupeň vzdělání?*
a) SŠ b) VOŠ c) VŠ
- 2) *Ovlivnil nějaký z faktorů výběr Vašeho oboru studia?*
a) ne
b) ano
 1 – předchozí vzdělávací instituce
 2 – situace na trhu práce
 3 - rodina
 4 - jiný
- 3) *Pracoval (a) jste vždy v oboru Vašeho vzdělání?*
a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne

Rovnost na trhu práce

- 4) *Myslíte si, že byste měl(a) větší možnost uplatnění na trhu práce, kdyby jste byl(a) opačného pohlaví?*
a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne
- 5) *Domníváte se, že se liší platové ohodnocení v závislosti na pohlaví?*
a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne
- Pokud ano, ve prospěch jaké skupiny?*
a) ženy b) muži
- Kolik si myslíte, že přibližně činí tento rozdíl?*
a) 5 – 10 % b) 10 – 15 % c) 15 – 20 % d) 20 – 25 % e) 25 – 30 % f) více
- 6) *Myslíte si, že mají ženy stejné možnosti přístupu k zaměstnání jako muži?*
a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne
- 7) *Myslíte si, že mají ženy stejnou možnost kariérního vzestupu jako muži?*
a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne

Diskriminace na trhu práce

8) *Setkal(a) jste se někdy s diskriminací na pracovním trhu?*

- a) ano b) ne

Pokud ano, o jakou z forem diskriminace se jednalo?

- 1 – plat 2 – kariéra 3 – věk 4 – národnost 5 – mateřství 6 - náboženství

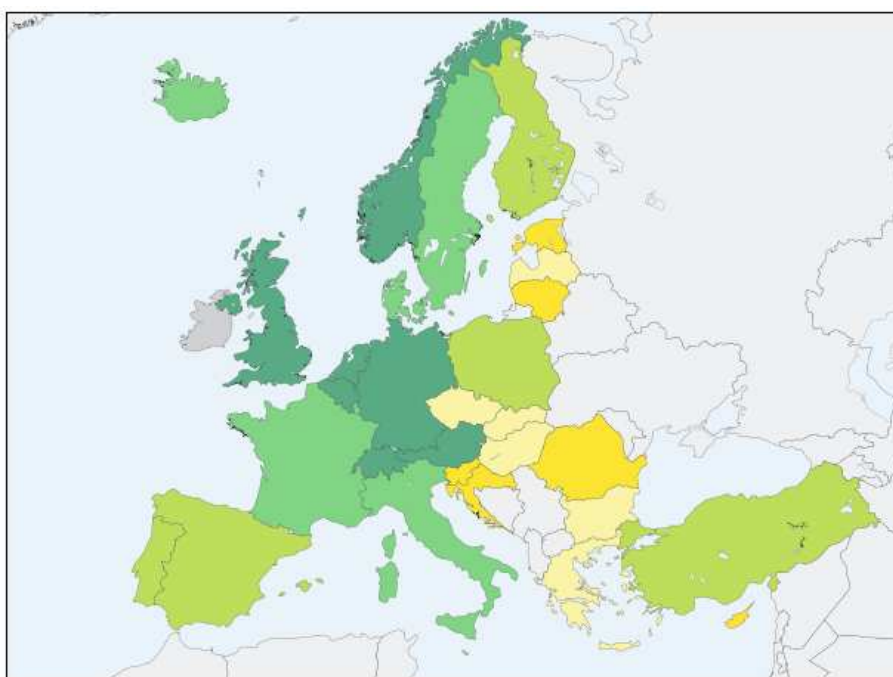
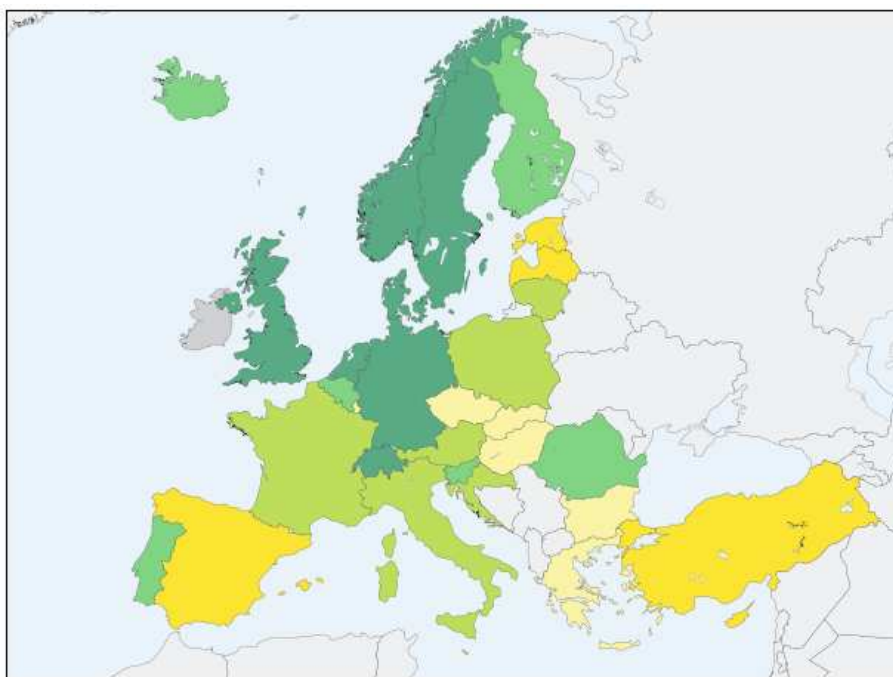
9) *Domníváte se, že je diskriminaci věnována patřičná pozornost?*

- a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne

Obecné informace

Pohlaví a) muž b) žena

Příloha B - Částečné úvazky mužů a žen



2.1 - 10.1	6
10.1 - 12.1	6
12.1 - 24.6	6
24.6 - 40.0	6
40.0 - 75.0	7
Data not available	1