

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

ÚSKALÍ UPLATŇOVÁNÍ MLADÝCH ŽEN NA TRHU PRÁCE

Bc. Romana Miklošková

Diplomová práce

2011

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Romana MIKLOŠKOVÁ**
Osobní číslo: **E090469**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Regionální rozvoj**
Název tématu: **Úskali uplatňování mladých žen na trhu práce**
Zadávatel katedra: **Ústav veřejné správy a práva**

Zásady pro vypracování:

Práce se zaměří na sledování problematiky rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce v ČR i ve srovnání s EU. Cílem bude popsat současnou situaci na trhu práce v ČR a upozornit na nejčastější projevy nerovnosti a poukázat na problémy při uplatňování zejména mladých žen na pracovním trhu. Dále pak navrhnout nápravná opatření a možnosti zlepšení pozice žen na trhu práce a na vybraném vzorku obyvatel pardubického regionu potvrdit nebo vyvrátit existenci některých typů diskriminace žen při jejich zaměstnávání.

- 1) Politika rovných příležitostí na trhu práce
- 2) Současná situace na trhu práce v ČR
- 3) Problémy uplatňování mladých žen na trhu práce a nejčastější projevy nerovnosti v ČR
- 4) Nápravná opatření a možnosti zlepšení pozice žen na pracovním trhu
- 5) Vybrané případy diskriminace žen v pardubickém regionu.

Rozsah grafických prací: –
Rozsah pracovní zprávy: cca 50 stran
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická


Seznam odborné literatury:

- BĚLECKÝ, M. Zákoník práce o ženách a pro ženy. Praha: VOX, 2008.
BOBEK, M. - BOUČKOVÁ, P. - KLHN Z. Rovnost a diskriminace, studijní příručka. Praha: C. H. Beck, 2007.
BOUČKOVÁ, P. Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007.
BRYSON, J. M., ALSTON F. K. Creating and Implementing Your Strategic Plan. San Francisco: Jossey-Bass, 1996. 118 s. ISBN 0-7879-0142-3
ČERVINKA, T. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií. Olomouc: Anag, 2009.
ČHV. Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice. Praha: ČHV, 2002.
FIALOVÁ, E. - SPOUSTOVÁ, I. - HAVELKOVÁ, B. Diskriminace a právo: diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva. Praha: Gender Studies, 2007.
HAVELKOVÁ, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu. ES. Právní rozhledy, 2007, č. 11.
HAVELKOVÁ, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium 2007.
JOUZA, L. Proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích. Práce a Mzda, 2001, č. 3-4, str. 68.

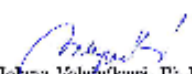
Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. arch. Vladimíra Šilhánková, Ph.D.
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání diplomové práce: 28. června 2010

Termín odevzdání diplomové práce: 6. května 2011


doc. Ing. Jana Myšková, Ph.D.
članka

L.S.


doc. Ing. Johana Volejšková, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 18. srpna 2010.

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 28. června 2011

Romana Miklošková

ANOTACE

V první části diplomové práce je rozebrána politika rovných příležitostí na trhu práce, gender a s ním související pojmy. Neméně důležitou část tvoří legislativní rámec politiky rovných příležitostí jak v ČR, tak i v EU. Dále je blíže charakterizován pojem gender mainstreaming a důvody pro antidiskriminační politiku a její přínosy.

V druhé části je popsána současná situace na trhu práce v ČR z pohledu genderu a rozbor nejčastějších projevů nerovností. Podstatné je poukázat na problémy při uplatňování zejména mladých žen na pracovním trhu. V neposlední řadě jsou pak navržena nápravná opatření a možnosti zlepšení pozice mladých žen na trhu práce.

V poslední části lze nalézt analýzu dotazníkového šetření z Pardubického kraje, kde na vybraném vzorku obyvatel je možné potvrdit či vyvrátit existenci nerovností na trhu práce a tak i související problémy při zaměstnávání mladých žen. Rozbor také vyhodnocuje obecné povědomí o nerovnostech na trhu práce.

KLÍČOVÁ SLOVA

Politika rovnosti příležitostí, trh práce, mladé ženy, gender, nerovnosti na trhu práce, uplatňování mladých žen na trhu práce.

TITLE

Difficulties of young women in asserting themselves in labour market

ANNOTATION

There is policy of equal opportunities in the labour market, gender and related concepts in the first part of the thesis analyzed. Another important part is the policy of equal opportunities in both the Czech Republic and the EU. The concept of gender mainstreaming and the reasons for anti-discrimination policy and its benefits is explained.

The second part describes current situation in the labour market with gender analysis and the most common consequences of inequality. It is essential to point out problems in the assertion of especially young women in the labour market. There are also corrective actions and options to improve the position of young women in the labour market designed.

The last part contains analysis of the questionnaire made in Pardubice region. It is possible to corroborate or refute the existence of inequalities in the labour market and employment-related problems of young women. The analysis also evaluates the general awareness of the inequalities in the labour market.

KEYWORDS

Equal opportunities policy, labour market, young woman, gender, inequality in the labour market, asserting themselves in labour market.

ÚVOD	9
1 POLITIKA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ NA TRHU PRÁCE	10
1.1 PRINCIP ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ A GENDER	10
1.2 MAINSTREAMING.....	13
1.3 LEGISLATIVNÍ RÁMEC GENDEROVÉ ROVNOSTI	14
1.3.1 <i>Historický vývoj a mezinárodní kontext</i>	14
1.3.2 <i>Mezinárodní a regionální ochrana lidských práv</i>	16
1.3.3 <i>Současná právní úprava v ČR</i>	16
1.4 ZÁKLADNÍ POJMY A SITUACE SOUVISEJÍCÍ S DISKRIMINACÍ A GENDEROVOU ROVNOSTÍ	18
1.4.1 <i>Diskriminace přímá</i>	18
1.4.2 <i>Diskriminace nepřímá</i>	18
1.4.3 <i>Pronásledování, navádění, pokyn</i>	19
1.4.4 <i>Diskriminace v přístupu do zaměstnání</i>	19
1.4.5 <i>Odměňování</i>	20
1.4.6 <i>Obtěžování</i>	21
1.4.7 <i>Těhotenství, mateřství a rodičovství</i>	21
1.4.8 <i>Výjimky ze zákazu diskriminace</i>	23
1.5 MOŽNOSTI NÁPRAVY	24
1.6 DŮVODY PRO ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKONODÁŘSTVÍ.....	24
2 SOUČASNÁ SITUACE NA TRHU PRÁCE V ČR.....	26
2.1 GENDER A PRACOVNÍ TRH	26
2.1.1 <i>Postavení žen a mužů na trhu práce</i>	27
2.1.2 <i>Role muže a ženy v rodině</i>	29
2.2 SOUČASNÁ SITUACE NA TRHU PRÁCE DLE POHLAVÍ	31
2.2.1 <i>Míra nezaměstnanosti</i>	31
2.2.2 <i>Průměrné mzdy a podíly zaměstnanců podle pohlaví – celonárodní srovnání</i>	34
2.2.3 <i>Průměrné mzdy a podíly zaměstnanců podle pohlaví – srovnání dle krajů</i>	47
3 PROBLÉMY UPLATŇOVÁNÍ MLADÝCH ŽEN NA TRHU PRÁCE A NEJČASTĚJŠÍ PROJEVY NEROVNOSTÍ V ČESKÉ REPUBLICE	49
3.1 DISKRIMINACE PŘED VSTUPEM DO ZAMĚSTNÁNÍ.....	50
3.1.1 <i>Diskriminační inzeráty</i>	50
3.1.2 <i>Přijímací pohovor</i>	52
3.2 DISKRIMINACE V ZAMĚSTNÁNÍ.....	53
3.2.1 <i>Průměrná mzda v závislosti na pohlaví</i>	54
3.2.2 <i>Pracovní úvazek v závislosti na pohlaví</i>	56
3.2.3 <i>Kariérní postup v závislosti na pohlaví</i>	57
3.3 JINÉ FORMY DISKRIMINACE.....	58

3.3.1	<i>Návrat žen po rodičovské dovolené na pracovní trh</i>	58
3.3.2	<i>Ženy s dětmi na pracovním trhu</i>	59
4	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ DISKRIMINACE ŽEN V PARDUBICKÉM KRAJI	61
4.1	METODIKA	61
4.2	ZJIŠTĚNÍ Z DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	72
5	SHRNUTÍ SITUACE NA TRHU PRÁCE A S TÍM SOUVISEJÍCÍ OPATŘENÍ A MOŽNOSTI ZLEPŠENÍ POZICE MLADÝCH ŽEN	73
5.1	SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA	73
5.1.1	<i>Vzdělávání pro ženy-matky</i>	74
5.1.2	<i>Poradenství pro ženy</i>	75
5.1.3	<i>Služby zařízení poskytujících péči o předškolní děti</i>	75
5.1.4	<i>Zajištění hlídání dětí zaměstnanců v prostorách firem</i>	76
5.1.5	<i>Práce z domova</i>	76
5.1.6	<i>Kratší pracovní doba (částečný pracovní úvazek)</i>	77
5.1.7	<i>Sdílení pracovních úvazků</i>	77
5.1.8	<i>Flexibilní pracovní doba</i>	77
5.1.9	<i>Další alternativní formy práce pro mladé ženy</i>	77
5.2	ZAVÁDĚNÍ SYSTÉMU POLITIKY ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ DO PODNIKU	78
5.3	AKTIVNÍ POLITIKA PODPORY ROVNOSTI V ODMĚŇOVÁNÍ	81
6	ZÁVĚR	82
7	POUŽITÁ LITERATURA	85

Úvod

V České republice je již po několik desetiletí uzákoněna rovnoprávnost mužů a žen. Přesto je možné se setkat s tvrzením, že navzdory neustálému vylepšování právních norem a podpoře státních i nestátních organizací nejsou rovné příležitosti pro obě pohlaví v praxi zaručeny.

Trh práce v České republice je charakteristický vysokou zaměstnaností žen. Postavení žen na trhu práce však stále vykazuje zřetelné nerovnosti, a to v jejich neprospěch.

Hlavním zaměřením práce je problematika rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce v ČR i ve srovnání s EU. Mezi nejvíce znevýhodňované skupiny na trhu práce se řadí mladé ženy. Mladé ženy nelze konkrétně specifikovat, lze jimi rozumět ženy ve věku od 15 let, kdy mohou vstupovat na trh práce po ukončení studia na základní škole, až do věku přibližně 35 let. Lze si představit ženy, které při vstupu na pracovní trh ještě žádného potomka nemají, ale také ženy, které jsou na mateřské dovolené či ženy, které po mateřské či rodičovské dovolené vstupují na trh práce již s dětmi.

Cílem práce je zhodnotit překážky při uplatňování mladých žen na trhu práce, to znamená analyzovat postavení těchto mladých žen na trhu práce, analyzovat bariéry vstupu do pracovního procesu, charakterizovat politiku zaměstnanosti a politiku rovných příležitostí na pracovním trhu a dále pak podrobněji rozebrat opatření organizací při integraci mladých žen na trhu práce.

Účelem diplomové práce také je na náhodně vybraném vzorku zaměstnanců formou dotazníkového šetření v Pardubickém kraji potvrdit či vyvrátit existenci nerovností na trhu práce a tak i související problémy při zaměstnávání mladých žen. Průzkum pracovního trhu také vyhodnocuje obecné povědomí zaměstnanců o nerovnostech na trhu práce.

1 Politika rovných příležitostí na trhu práce

1.1 Princip rovných příležitostí a gender

Všeobecný princip rovných příležitostí prostupuje všechny oblasti života EU (ekonomická, sociální, kulturní a oblast rodinného života). Hlavními prostředky pro uplatnění zmíněného principu je zákaz diskriminace na základě národnosti a rovného odměňování mužů a žen, který je obsažen v zakládajících dokumentech Evropského společenství, později také v Amsterdamské smlouvě¹ a Chartě základních práv EU.

Charta základních práv EU² věnuje rovnosti celou kapitolu a zakazuje jakoukoli diskriminaci založenou na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.

Princip rovných příležitostí je nezbytným podkladem ke spravedlivému fungování volného trhu. Zajišťuje i rovný přístup všech občanů EU k právům a svobodám, které integrace přináší. V oblasti zaměstnanosti je účinným nástrojem čelícím sociálnímu vyloučení slabších skupin obyvatelstva. V současnosti nejvíce akcentované téma představuje **rovnost žen a mužů**. EU vede tvrdý boj především proti diskriminaci žen v zaměstnání, oblasti práce a odměny za práci. Další oblast tvoří snaha EU o zvyšování podílu žen v politice. Se zvyšováním zastoupení žen v politice totiž dochází k prohlubování demokratičnosti rozhodování.³

V každé společnosti však existují nerovnosti, které garance občanských a politických práv nemůže odstranit. Rovnost práv je sama o sobě formální, nemůže však ovlivnit změnu úrovně statkových nerovností ve společnosti. Alternativou, jak zmírnit nerovností, je rovnost příležitostí. **Rovnost příležitostí** vychází z liberálně orientované teorie, která se inspirovala učením J. S. Milla. Vychází z předpokladu, že stát i společenské poměry mají vliv na příležitosti, stejně jako svobodný trh. J. S. Mill soudí, že všichni jedinci by měli dostat stejnou šanci. Úkolem státu je prostřednictvím svých mechanismů vyrovnávat šance slabších. Důraz na rovnost příležitostí vnitřně potvrzuje existenci nerovností a nižší šance na úspěch pro některé sociální skupiny.

¹ ČR, Evropská komise – EU. *Amsterdamská smlouva* [online].

² ČR. *Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. : Listina základních práv a svobod* [online].

³ CENTRUM PRO KOMUNITNÍ PRÁCI. *Princip rovných příležitostí* [online].

Příčinou nerovností nemusí být pouze ekonomické, právní nebo politické bariéry, ale také motivační, kulturní a jiné rozdíly, které mohou rovnost příležitostí jedince omezovat.⁴

Skupinám, které mají za jinak shodných podmínek nižší šance, tzn. není ve vztahu k nim dodržováno kritérium rovných příležitostí, mohou být příležitosti zvyšovány prostřednictvím pozitivně-diskriminačních politik, které z hlediska veřejné politiky tento diferencovaný přístup ospravedlňují. Jednou ze základních charakteristik, které mohou determinovat společenské nerovnosti je **pohlaví**. Ženy a muži se od sebe liší nejen biologicky, ale také z hlediska genderu. Kategorie gender vznikly za účelem odlišení biologického určení muže a ženy (pohlaví) od jejich určení kulturního a sociálního (gender). Podle Hájka je **pohlaví** definováno odkazem na psychosomatické a fyziologické rozdíly mezi mužem a ženou, zatímco **gender** označuje sociálně konstruovanou kategorii maskulinity a feminity. Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií, gender vyjadřuje, že na jednání a chování žen a mužů a určení rolí v různých společnostech nebo v týchž společnostech v různých obdobích kulturně-historického vývoje, popř. i v různých skupinách v rámci téže společnosti mohou existovat různé názory. Jejich závaznost či determinace není tedy přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.⁵

D. Morgan⁶ charakterizoval v několika bodech **vztah mezi pohlavím a genderem**:

- 1 biologické determinuje sociální, čili pohlaví determinuje gender,
- 2 biologické rozdíly jsou příčinou poměrně rigidních limitů v sociálním chování, ale v jejich rámci je možná určitá variabilita,
- 3 vzájemný vztah je vztahem interakčním, přičemž společnost hraje velkou úlohu při definování generových rolí.

Pojem **gender** zahrnuje především sociální a společensky podmíněné kulturní rozdíly, očekávání, předsudky a specifika v postavení mužů a žen. Gender je zároveň konstruktivní prvek moderní a postmoderní organizace společnosti. Gender je zařazen do sociální kategorie, která umožňuje sledovat a interpretovat jak rozdíly z hlediska mužů a žen v nejrůznějších sociokulturních kontextech, tak i formy porušování lidských práv v demokratických státech.⁷

Gender studies jsou vědeckou, odbornou disciplínou sledující různé sociálně a kulturně podmíněné rozdíly mezi muži a ženami ve společnosti, a to nejen v současnosti, ale i v minulosti.

⁴ VEČEŘA, M. *Sociální stát – východiska a přístupy*, 2001, str. 79 -83.

⁵ MUSILOVÁ, M. *Vývoj polit. rovných příl. mužů a žen v ČR v kontextu Evr. integrace*, 1999, str. 10 – 11.

⁶ MORGAN D. *Gender, bodies and work* [online].

⁷ VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, E.; MAŘÍKOVÁ, H. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*, 1999, str. 10 – 11.

Cílem gender studies je nejen sledovat a interpretovat empirická data o rozdílech a zvlátnostech obou pohlaví, ale vytvářet i sociální senzitivitu a kultivovat analytickou schopnost z pohledu gender v sociálních a kulturních otázkách doby včetně sociální politiky. Studia gender nejsou orientovány jen na problematiku ženy; v širším pojetí také na problematiku vztahu žen a mužů ve společnosti i v určitých kulturách.⁸

Genderová rovnost je chápána ve smyslu rovných příležitostí, ne jako identita mužů a žen, ta nastat nikdy nemůže. Evropská unie charakterizuje rovnost příležitostí (equality⁹) následovně:

„Všichni lidé mohou svobodně rozvíjet vlastní schopnosti a vybírat si bez omezení, která jsou založena na striktně vymezených rolích žen a mužů; rozdíly v chování, aspirace a potřeby žen a mužů jsou rovnou měrou zvažovány, hodnoceny a podporovány.“

Rovných příležitostí mužů a žen (equal opportunities) je dosaženo, pokud je zabráněno vzniku a existenci bariér pro ekonomickou, politickou a sociální participaci z důvodů rozdílnosti pohlaví.¹⁰

Ani rovnost příležitostí mužů a žen nemá být chápána jako identická. Při důsledné snaze o implementaci principů rovnosti příležitostí by bylo nutno dojít až k rovnému statusu všech potenciálních uchazečů a zprůměrování podmínek a požadavků na jedince v průběhu jeho životní dráhy.¹¹ To není možné právě vzhledem k tomu, že muži i ženy mají rozdílné aspirace, vyplývající z genderových a kulturních rozdílů, často zatížených stereotypy. Rovnost příležitostí nespočívá ve sjednocování těchto předpokladů, ale v dosažení toho, aby přístup k jejich naplnění a využívání byl rovný. Formální rovnost příležitostí (de iure) však představuje pouze první krok k dosažení skutečné rovnosti příležitostí (de facto) a není dostatečným ukazatelem pro stanovení strukturální pozice mužů a žen. V současné době existuje ve vztahu k ženám tzv. ochranné zákonodárství. Ani rovné příležitosti dané zákonem však neznamenají garantování rovnosti podmínek.¹²

Rovnost jako taková v sobě nese několik komponent, které ji značně ovlivňují. Jedná se o tzv. dimenze rovnosti: **pravidla, podmínky, efekty**. Pravidla znamenají obecné, formální principy (lidé jsou si rovni), podmínkami rozumíme předpoklady pro skutečné naplnění rovnosti (legislativa, sociální a ekonomické podmínky a opatření) a efekty představují průmět pravidel

⁸ VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, E.; MAŘÍKOVÁ, H. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*, 1999, str. 10 – 11.

⁹ Evropská komise, GŘ pro zaměstnanost a sociální věci, *One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men*, 1998.

¹⁰ MUSILOVÁ, M. *Vývoj polit. rovných příl. mužů a žen v ČR v kontextu Evr. integrace*, 1999, str. 11 – 13.

¹¹ VEČEŘA, M. *Sociální stát – východiska a přístupy*, 2001, str. 79 -83.

¹² MUSILOVÁ, M. *Vývoj polit. rovných příl. mužů a žen v ČR v kontextu Evr. integrace*, 1999, str. 11 – 13.

a podmínek do postavení a aktivit žen a mužů. Při posuzování rovnosti je třeba zohledňovat všechny tři dimenze.¹³

Hovoří-li se o genderové rovnosti, myslí se tím, že všechny lidské bytosti by měli mít svobodu rozvíjet své osobní schopnosti a činit vlastní rozhodnutí bez omezení, která představují striktní genderové role. Z genderové rovnosti dále vyplývá, že rozdílným chováním, aspiracím a potřebám žen a mužů je přisuzována stejná hodnota a že jsou považovány za stejně přijatelné.¹⁴

Definice používaná Radou Evropy¹⁵:

„Genderová rovnost znamená stejnou viditelnost, stejné postavení a stejnou účast obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života. Genderová rovnost je opakem genderové nerovnosti, nikoliv genderových rozdílů, a jejím cílem je prosazovat plnohodnotnou účast žen a mužů ve společnosti.“

Často se má za to, že genderové rovnosti bude možno dosáhnout tak, že se ženám a mužům dají stejné možnosti, přičemž předpoklad je, že to přinese podobné výsledky. Avšak stejné zacházení nezbytně nevede k shodným výsledkům. Pro dosažení podobných výsledků může být někdy nezbytné zacházet se ženami a s muži rozdílně, protože ženy a muži se vyrovnávají s rozdílnými životními podmínkami a čelí rozdílným postojům a očekáváním.¹⁶

Zcela zásadním předpokladem rovnosti je odstranit nerovné vztahy a zajistit neutralitu přístupu. To vyžaduje skutečné partnerské vztahy mezi ženami a muži a společnou zodpovědnost za odstraňování nerovností ve veřejném a soukromém životě. Genderovou rovnost je nutné neustále prosazovat a podporovat – stejně jako lidská práva, jichž je nedílnou součástí. Neméně důležitým aspektem je rozvíjení demokracie. Podporování rovnocenné účasti žen i mužů v politickém a veřejném životě je součástí rozvoje společnosti. Pro společnost jako celek je důležité, aby se jak ženy, tak muži se svými rozdílnými životními zkušenostmi účastnili všech rozhodnutí, která společnost přijímá.¹⁷

1.2 Mainstreaming

S konceptem rovnosti příležitostí je úzce spjat tzv. gender mainstreaming.

¹³ MUSILOVÁ, M. *Vývoj polit. rovných příl. mužů a žen v ČR v kontextu Evr. integrace*, 1999, str. 11 – 13.

¹⁴ MPSV. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů* [online].

¹⁵ UNESCO. *Gender equality and equity* [online].

¹⁶ MPSV. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů* [online].

¹⁷ MUSILOVÁ, M. *Vývoj polit. rovných příl. mužů a žen v ČR v kontextu Evr. integrace*, 1999, str. 11 – 13.

Gender mainstreaming je postup, jehož prostřednictvím je do každé politiky, veřejně správních činností či dokumentu automaticky zahrnut požadavek zohledňovat a dbát na vytváření a zachování rovných příležitostí pro ženy a muže.¹⁸

Definice gender mainstreamingu sestavená Radou Evropy¹⁹ zní:

„Gender mainstreaming spočívá v (re)organizaci, zlepšení, rozvoji a evaluaci rozhodovacích procesů s cílem, aby aktérky a aktéři, kteří se podílejí na politickém uspořádání, zohledňovali ve všech oblastech a na všech úrovních rovné postavení žen a mužů.“

Gender mainstreaming je postup, který podporuje rovnost mezi ženami a muži ve všech aktivitách a politikách na všech úrovních. Je to postup odhadování dopadů plánovaných akcí - včetně legislativy, koncepcí nebo programů – na ženy a muže, a to ve všech oblastech a na všech úrovních. Je to strategie k tomu, aby se zájem o ženy stejně tak jako zájem o muže, stal integrální součástí přípravy, implementace, monitoringu a vyhodnocování koncepcí v politické, ekonomické a sociální sféře tak, aby z nich ženy a muži profitovali stejným dílem. Bezvýhradným cílem je dosáhnout gender rovnosti. Je celosvětově prosazovanou metodou vyrovnávání příležitostí žen a mužů.²⁰

Hlavním cílem tohoto přístupu je rovnost mužů a žen. Dále v sobě musí nést fakt, že jde také o politický a technický proces, který má navrhovat nové strategie, které mají přesunovat pozornost na oblasti každodenního života. Gender mainstreaming jako nová koncepce se poprvé objevil v mezinárodních dokumentech po Třetí světové konferenci o ženách pod záštitou OSN v roce 1985 v Nairobi.²¹

1.3 Legislativní rámec genderové rovnosti

1.3.1 Historický vývoj a mezinárodní kontext

Princip stejné odměny za stejnou práci a právo na spravedlivou odměnu byl obsažen již ve Všeobecné deklaraci lidských práv²² z roku 1948. Její článek 23 odst. 1 a 2 stanovil:

„Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci. Každý, kdo pracuje, má nárok na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby toho bylo třeba jinými prostředky sociální ochrany.“

¹⁸ OSOPS. *Slovníček pojmů* [online].

¹⁹ Rada Evropy, 1998, [online].

²⁰ MVCR. *Krátký slovník genderových pojmů* [online].

²¹ MUSILOVÁ, M. *Vývoj polit. rovných příl. mužů a žen v ČR v kontextu Evr. integrace*, 1999, str. 26 – 28.

²² United Nations. *The universal declaration of human rights* [online].

Speciálně pro odměňování mužů a žen tento princip zakotvila Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100/1951 o rovnosti v odměňování mužů a žen za stejnou práci, která pro ČSSR vstoupila v účinnost v roce 1958. Obsahoval jej i Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který vstoupil pro ČSSR v účinnost v roce 1976. Tyto závazky se promítly do československého práva. Již Ústava 9. května z roku 1948 v základním článku III. odst. 2 a 3. Právní řád v období reálného socialismu ale nikdy rovnost mužů a žen v odměňování specificky neadresoval a obecné proklamace se nikdy neodrazily ve skutečnosti.²³

Rovné právo mužů a žen na spravedlivou odměnu zakotvila v roce 1993 pro Českou republiku Listina základních práv a svobod²⁴:

Čl. 1: „Lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech...“

Čl. 3 odst. 1: „Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“

Čl. 28: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“

Tyto články tedy garantovaly práva bez rozdílu pohlaví. Ze sociálně-ekonomického hlediska se však dalo dovolat jen v mezích zákonů, které články 28 Listiny základních práv a svobod provádí. Do roku 2001, kdy vstoupila v účinnost novela zákona o mzdě a zákona o platu, tedy nebylo možné se tohoto práva domáhat. Dalším nedostatkem Listiny byl nepřímý horizontální účinek, což znamená, že se jich zaměstnanci nemohou přímo dovolat proti svým zaměstnavatelům. To se týkalo i mezinárodních smluv. V evropském právu byl princip rovného odměňování pro ženy a muže zakotven již v Římské smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství (SES) z roku 1957 v článku 141, který byl označen za přímo účinný v horizontální rovině.²⁵

Rada EU také přijala Směrnici č. 75/117 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady rovné odměny za práci pro muže a ženy. Kromě stanovení povinnosti odstranit diskriminaci v právních a správních předpisech Směrnice č. 75/117 členské státy zavázala k zakotvení zásady rovného odměňování pro muže a ženy, zákazu „odvetného“ propuštění v reakci na vystoupení zaměstnance či zaměstnankyně proti diskriminaci, a neplatnosti kolektivních smluv, mzdových tarifů, dohod o mzdě nebo individuálních

²³ HAVELKOVÁ, B. *Rovné postavení žen a mužů na trhu práce* [online].

²⁴ Parlament ČR, Poslanecká sněmovna. *Listina základních práv a svobod* [online].

²⁵ HAVELKOVÁ, B. *Rovné postavení žen a mužů na trhu práce* [online].

pracovních smluv v rozporu se zásadou stejné odměny. Do dnešního dne bylo vydáno 14 směrnic, které stanovují princip rovnosti pohlaví v zaměstnání a povolání, systémech sociálního zabezpečení, jakož i v přístupu ke zboží a službám. Amsterdamská smlouva umožnila ve svém článku 13 nově orgánům Společenství přijímat opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Na jejím základě byly dosud přijaty dvě směrnice.²⁶

Lisabonská smlouva posiluje zásadu rovnosti žen a mužů tím, že ji zahrnuje mezi hodnoty a cíle Unie (článek 2 a čl. 3 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii) a ustanovením rovných příležitostí mužů a žen ve všech politikách EU (článek 8 Smlouvy o fungování Evropské unie).²⁷

1.3.2 Mezinárodní a regionální ochrana lidských práv

Některé lidsko-právní instrumenty mezinárodního práva obsahují povinnosti rovného zacházení či nediskriminace. Z hlediska pracovněprávních vztahů jsou podstatné zejména úmluvy Mezinárodní organizace práce, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979 (tzv. CEDAW) a Evropská sociální charta.²⁸

Komunitární právo

Mnohem důležitějším zdrojem právní úpravy rovnosti mužů a žen je právo Evropských společenství, též označované jako komunitární právo. Obsahuje rozsáhlou úpravu rovného zacházení pro oblast práce a povolání, sociálního zabezpečení a přístupu ke zboží a službám. Výhodou je, že část těchto práv, díky účinku evropského práva v našem právním řádu, přímo zavazuje soukromé osoby (zaměstnavatele) v horizontálních vztazích (v pracovněprávních, při nabízení zboží a služeb,...) a soukromé osoby se o ně mohou opřít před národními soudy.²⁹

1.3.3 Současná právní úprava v ČR

Ústava

Práva obsažená v Listině základních práv a svobod (ústavní zákon č. 2/1993 Sb.) v zásadě zavazují jen státní orgány. O tento zákon se lze opřít v případě, že probíhá diskriminace

²⁶ HAVELKOVÁ, B. *Rovné postavení žen a mužů na trhu práce* [online].

²⁷ European Communities. *Rovnost mužů a žen* [online].

²⁸ HAVELKOVÁ, B. *Rovné postavení žen a mužů na trhu práce* [online].

²⁹ HAVELKOVÁ, B. *Rovné postavení žen a mužů na trhu práce* [online].

ustanovením zákona či jiného právního předpisu, rozhodnutím soudu či akty státní správy nebo samosprávy. Pro případnou ústavní stížnost by byl příslušný Ústavní soud.³⁰

Antidiskriminační zákon³¹ (zákon č. 198/2009 Sb., dále „ADZ“)

Tato norma, přijatá v červnu 2009, vstoupila v účinnost k 1. září 2009. Garantuje rovnost v následujících bodech:

- a) právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání,
- b) přístup k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) pracovní, služební poměry a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, rady zaměstnanců nebo organizace zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- f) sociální zabezpečení,
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,
- h) přístup ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- i) přístup ke vzdělání a jeho poskytování,
- j) přístup ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování. (§ 1 odst. 1)

Některá práva a povinnosti, ať již antidiskriminační či zvláštní práva, jsou pak specifikována v dalších zákonech³²:

Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů)

Upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatnění práva na zaměstnání.

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, dále „ZP“)

Upravuje právo na rovné zacházení v pracovněprávních vztazích. Zákoník práce nařizuje rovné zacházení v pracovněprávních vztazích, zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci a definuje, co není považováno za diskriminaci.

Zákon o nemocenském pojištění (zákon č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů)

Upravuje dávky související s těhotenstvím a mateřstvím: vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, a peněžitou pomoc v mateřství. Další relevantní dávkou je ošetřovné.

³⁰ HAVELKOVÁ, B. *Rovné postavení žen a mužů na trhu práce* [online].

³¹ ČR. *Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů : antidiskriminační zákon* [online].

³² HAVELKOVÁ, B. *Rovné postavení žen a mužů na trhu práce* [online].

Zákon o státní sociální podpoře (zákon č. 117/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů)

Upravuje mj. rodičovský příspěvek a přídavek na dítě.

Z hlediska uplatnění práv je podstatný zejména **Zákon o Veřejném ochránci práv (zákon č. 349/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů)**.

1.4 Základní pojmy a situace související s diskriminací a genderovou rovností

V této kapitole jsou uvedeny základní pojmy a situace, které porušují rovnost a jsou vymezeny v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále ADZ).

1.4.1 Diskriminace přímá

§ 2 odst. 3 ADZ³³:

„Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“

Typickými příklady diskriminace přímé je rozdílné odměňování žen a mužů na stejné nebo srovnatelné pracovní pozici, horší zacházení s ženami co se týká přijímání do zaměstnání, druhu vztahu (uzavření smlouvy na dobu určitou, OSVČ), kariérního postupu, ukončení pracovního poměru, apod. Častá je diskriminace z důvodu těhotenství a mateřství – oba důvody lze subsumovat pod pojem „pohlaví“ a jedná se tak o diskriminaci přímou.³⁴

1.4.2 Diskriminace nepřímá

§ 3 odst. 1 ADZ³⁵:

„Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“

³³ ČR. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů : antidiskriminační zákon [online].

³⁴ HAVELKOVÁ, B. Rovné postavení žen a mužů na trhu práce [online].

³⁵ ČR. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů : antidiskriminační zákon [online].

Neutrálním kritériem u diskriminace přímé je požadavek, který častěji naplňují muži než ženy. Může se například jednat o požadavek dosažení profesní kvalifikace do určitého věku (například doktorátu, atestace či advokátních zkoušek do věku 32 let – ženy, které měly děti, tuto podmínku budou splňovat výrazně obtížněji). Typickým příkladem je též jiné zacházení s pracovníky a pracovnícemi na částečné úvazky, domácími pracovnícemi, apod.³⁶

1.4.3 Pronásledování, navádění, pokyn

Tyto tři instituty definuje ADZ³⁷ v § 4:

„(3) Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona.

(4) Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.

(5) Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.“

Pronásledováním je nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění jako reakce na to, že osoba uplatnila své právo podle antidiskriminačního zákona. **Pokynem k diskriminaci** je zneužití podřízeného k diskriminaci třetí osoby. Pokyn směřuje od nadřízeného k podřízenému, o navádění se bude jednat ve vztahu hierarchicky opačném, či mezi kolegy na stejné úrovni. **Navádění k diskriminaci** se dopouští ten, kdo někoho přesvědčuje nebo podněcuje, aby diskriminoval jinou osobu. Navádění často provází mobbing, tedy obtěžování zaměstnance či zaměstnankyni skupinou spolupracovníků.³⁸

1.4.4 Diskriminace v přístupu do zaměstnání

Diskriminace je zakázána v následujících oblastech:

- inzerce - § 12 odst. 1 zákona o zaměstnanosti („ZZ“),
- přijímací pohovor - § 12 odst. 2 ZZ,
- kritéria pro výběr zaměstnance (§ 4 a) - § 12 odst. 2 ZZ.

Spravedlivé a rovné hodnocení kvalit uchazečů a uchazeček je dlouhodobě problémem, neboť jak požadavky pracovních pozic, tak schopnosti uchazečů a uchazeček jsou ovlivněny genderovými stereotypy. Důležité je zejména, aby to, co zaměstnavatel požaduje, a jak uchazeče hodnotí, bylo odůvodněné a reálné. Vedle přímé diskriminace, tedy odmítnutí uchazečky přímo

³⁶ HAVELKOVÁ, B. *Rovné postavení žen a mužů na trhu práce* [online].

³⁷ ČR. *Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů : antidiskriminační zákon* [online].

³⁸ Kancelář veřejného ochránce práv. *Co je diskriminace?* [online].

z důvodu jejího pohlaví, zaměstnavatelé používají mnohá neutrální kritéria, jak eliminovat určité „nežádoucí“ skupiny. Znalost cizích jazyků, zejména angličtiny, či práce s určitým softwarem, může negativně ovlivnit šance starších uchazečů a uchazeček, dokončený vyšší stupeň vzdělání či čistý trestní rejstřík může ve svém celku diskriminovat romské etnikum, požadavek české národnosti diskriminuje na našem území žijící cizince, apod. Všechna tato kritéria mohou být skutečně nutná pro výkon práce a pak se o diskriminaci nejedná.³⁹

1.4.5 Odměňování

Zásadu rovného odměňování u osob vykonávajících závislou činnost obecně upravuje § 5 odst. 1 ADZ.

Výrazně podrobněji je pak odměňování upraveno pro oblast pracovněprávní v § 110 Zákoníku práce (dále ZP)⁴⁰:

(1) *„Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.*

(2) *Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.*

(3) *Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.*

(4) *Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.*

(5) *Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.“*

Pojem odměny je chápán široce, zahrnuje například i plnění věrnostní a stabilizační povahy (například slevy na jízděném), placené příspěvky do systémů důchodového pojištění, odstupné či pravidla, kterými se odměňování řídí (postup platovými stupni).⁴¹

³⁹ HAVELKOVÁ, B. *Rovné postavení žen a mužů na trhu práce* [online].

⁴⁰ ČR. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce* [online].

⁴¹ HAVELKOVÁ, B. *Rovné postavení žen a mužů na trhu práce* [online].

1.4.6 Obtěžování

Je třeba rozlišovat pojem obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování.

Hlavním rozdílem mezi těmito dvěma instituty je typ chování. U obtěžování z důvodu pohlaví nemusí mít chování sexuální charakter. Může se jednat o jiné druhy ponižování, znevažování či šikany. Důležité ale je, aby jeho důvodem bylo pohlaví (nebo jiný chráněný důvod, například sexuální orientace). U obou jednání se může jednat o obtěžování jednotlivcem (bullying) či skupinou (mobbing). Může se jednat o jednorázové či opakované jednání. Škůdcem může být jak nadřízený, tak osoba stejné pracovní úrovně. Pohlaví ani sexuální orientace jak škůdce, tak oběti nehraje roli.⁴²

1.4.7 Těhotenství, mateřství a rodičovství

Tendencí je odstraňování ustanovení spojujících výlučně ženu s rodičovskou rolí. Na pohlaví jsou tak „napojena“ pouze práva nevyhnutelně spojená s biologií ženy (těhotenství, kojení, určité období po porodu), zbytek je genderově neutralizován.⁴³

§ 2 odst. 4 ADZ⁴⁴:

„Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.“

Zvláštní ochrana (Zákoník práce, část X. věnovaná Péči o zaměstnance, hlava IV. věnovaná Zvláštním podmínkám některých zaměstnanců) zakazuje různé druhy práce.

V případě, že zaměstnankyně vykonávající práci pro ni nevhodnou otěhotní, je zaměstnavatel povinen ji dočasně převést na jinou práci (§ 41 odst. 1 písm. c ZP, § 239 ZP⁴⁵):

- v zásadě není možné s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnankyní/cem čerpajícím rodičovskou dovolenou rozvázat pracovní poměr výpovědí (§ 53 odst. 1 písm. d) ZP) ani s nimi pracovní poměr okamžitě zrušit (§ 55 odst. 2 ZP);
- výpověď je možná: pokud se ruší či přemísťuje (mimo místo výkonu práce podle smlouvy) zaměstnavatel nebo jeho část (§ 54 písm. a) ZP); a situace závažného provinění - kázeňského nebo trestněprávního, pro které by zaměstnavatel mohl jinak poměr okamžitě zrušit; ani zde ale nejde dát výpověď zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo

⁴² HAVELKOVÁ, B. *Rovné postavení žen a mužů na trhu práce* [online].

⁴³ HAVELKOVÁ, B. *Rovné postavení žen a mužů na trhu práce* [online].

⁴⁴ ČR. *Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů : antidiskriminační zákon* [online].

⁴⁵ ČR. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce* [online].

zaměstnanci v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (§ 54 písm. b) ZP);

- § 239 pak upravuje právo těhotné a kojící zaměstnankyně na jinou práci, pokud vykonává práci, která je podle lékařského posudku pro ni nebezpečná, musí však získat práci, při níž může dosahovat stejného výdělku, má také právo požádat o zařazení z noční práce na denní a zaměstnavatel je povinen vyhovět;
- § 240 pak upravuje právo zaměstnankyně pečující o děti ve věku do 15 let na přeložení na jinou práci pouze na její žádost a právo být pouze se souhlasem vysílána na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště;
- v § 241 je zaměstnavatel povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti a požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o částečně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody; zaměstnavatel také nesmí pověřovat těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, prací přesčas;
- § 242 upravuje přestávky ke kojení, které je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni poskytnout.

Mateřská dovolená je pracovní volno v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě, které může čerpat pouze žena-matka. Možná délka je 14 (nejméně!) až 28 týdnů, v případě narození dvou a více dětí nebo v případě osamělé ženy 37 týdnů. V současné době je v ČR možné čerpat mateřskou dovolenou celkem 26 týdnů, z toho 6 týdnů před porodem a zbytek po porodu. Během této doby pobírá žena v rámci nemocenských dávek částku dosahující 69 % jejího vyměřovacího základu, tato částka je však shora omezena, a to na 13 tis. Kč měsíčně.⁴⁶

Rodičovská dovolená – k prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout jak zaměstnankyni-ženě, tak i zaměstnanci-muži na žádost tzv. rodičovskou dovolenou, která končí dosažením třetího roku dítěte. Do 3 let věku dítěte může jeden z rodičů pobírat rodičovský příspěvek ve výši 7 600 Kč v roce 2011. Pokud se rodič nevrátí po uplynutí zákonného nároku na čerpání rodičovské dovolené do zaměstnání, protože chce celodenně pečovat o dítě do 4 let věku, ztrácí nárok na pracovní místo.⁴⁷

⁴⁶ MPSV. *Rodina* [online].

⁴⁷ MPSV. *Rodina* [online].

1.4.8 Výjimky ze zákazu diskriminace

ADZ⁴⁸ hovoří o přípustných formách rozdílného zacházení v § 6 a 7. Jedná se o tři výjimky relevantní pro pracovněprávní oblast:

1) povaha práce či činnosti:

- § 6 odst. 3 ADZ: „Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené...“
- § 16 odst. 3 ZP

2) ochrana žen z důvodu těhotenství a mateřství:

- § 6 odst. 5 ADZ: „Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, ...“

3) pozitivní opatření:

- § 7 odst. 2 a 3 ADZ: „Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.“
- § 16 odst. 3 ZP⁴⁹: „...Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnance), vůči které zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření podle věty druhé.“

Mezi pozitivní opatření je možné zařadit i poskytování péče o děti zaměstnavatelem přednostně zaměstnankyním, či plány rovnosti, které při náboru zaměstnanců či kariéřním postupu stanoví cíle pro zastoupení pohlaví. Další výjimky se uplatní v sociálním zabezpečení (stanovení rozdílného důchodového věku je přípustné ve státních systémech) a přístupu ke zboží a službám (pro služby v oblasti soukromého a rodinného života).⁵⁰

⁴⁸ ČR. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů : antidiskriminační zákon [online].

⁴⁹ ČR. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce [online].

⁵⁰ HAVELKOVÁ, B. Rovné postavení žen a mužů na trhu práce [online].

1.5 Možnosti nápravy

Při porušení práv z pracovněprávních vztahů z důvodu diskriminace mohou zaměstnanci a zaměstnankyně využít několika cest. První je řešení situace se zaměstnavatelem, druhé je zapojení odborů, třetí je informování inspektorátů práce (správní cesta), čtvrtou je případná žaloba u soudu (soukromoprávní žaloba). Lidé se také mohou obracet na veřejného ochránce práv – ombudsmana. Právní prostředky ochrany před diskriminací obecně nově upravuje § 10 ADZ.⁵¹

1.6 Důvody pro antidiskriminační zákonodárství

Prospěch pro společnost spočívá zejména ve využití plného potenciálu žen, které by bez antidiskriminačního a zrovnoprávňujících norem nebylo možné. Větší míra zapojení žen na trhu práce je zejména zdrojem celkového ekonomického růstu. Některé analýzy dokonce dokazují, že nízký rozdíl v odměňování mezi muži a ženami a aktivní státní politika sladování rodinného a profesního života (motivace mužů k nástupu na rodičovskou dovolenou, zajištění kolektivního či podpora individuálního hlídání dětí, atp.) mohou mít pozitivní demografické dopady, čili vyšší natalitu. Jedny z nejvyšších hodnot vykazují státy EU jako Švédsko a Francie, které mají jednu z nejrozvinutějších politik rovnosti a velkou podporu sladění rodinného a profesního života pro muže i ženy. Rovnost v odměňování hraje důležitou roli, odchod mužů na rodičovskou dovolenou není pro rodinu za okolností stejné odměny finanční ztrátou. Toto rozdělení rodičovských povinností pak ženám umožňuje mít více dětí, aniž by byla poškozena jejich kariéra. Formy rodinného života se v posledních letech radikálně změnily, již dávno neplatí, že muž je živitelem rodiny. Mnoho žen žije samo bez partnera, rozhodne se pořídit si dítě bez partnera nebo se následkem rozvodu stane matkou-samoživitelkou. Rozdíl v příjmech, který se dříve dal odůvodnit tradiční dělbou rolí, je tedy nyní zcela neospravedlnitelný. V obecném povědomí je dáno, že uložení povinnosti rovného odměňování a zacházení obecně zvyšuje náklady zaměstnavatelů na pracovní místa. Odborná veřejnost se v názoru na dopady na zaměstnavatele rozchází. Zkušenosti ze zahraničí ale nasvědčují tomu, že pravidla rovného zacházení ve firmě z dlouhodobého pohledu zlepšují vztahy na pracovišti, zvyšují výkonnost a loajalitu zaměstnankyň a zaměstnanců. To vede podle některých případových studií i ke zvyšování zisku.⁵²

⁵¹ HAVELKOVÁ, B. *Rovné postavení žen a mužů na trhu práce* [online].

⁵² HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*, 2007, str. 43-44.

Lze jmenovat několik výhod zavedení rovnosti příležitostí pro podniky:

Rovné příležitosti jako reklama

Rovné příležitosti mohou zvyšovat popularitu společnosti u zákazníků, protože emancipace a různorodost jsou výraznými charakteristikami současné doby a zejména mladí lidé je berou za své. Na tuto skutečnost vsadilo několik značek, např. Benneton nebo Dove. Firma Benneton zaplnila své billboardy fotografiemi objímajících se lidí různé barvy pleti. Nedávno se také prosadila kosmetická značka Dove, když v rozporu se sjednoceným vzorem anorektické krásy obsadila do své kampaně „boubelky“ či starší dámy.⁵³

Produkt na míru

Objevují se také příklady firem, které na myšlence rovných šancí založily nejen svou reklamní kampaň, ale přímo samotný vývoj produktu. Jedním z nejzajímavějších příkladů je projekt „Your Concept Car“ - zkráceně YCC - společnosti Volvo. Ta se chtěla zaměřit na nejrychleji se rozrůstající skupinu zákazníků: moderní úspěšné ženy. Návrh projektu připravoval výhradně ženský tým. Výsledkem je sportovní vůz, který má kombinovat rodinu s kariérou, díky čemuž zůstávají ženy aktivní do mnohem vyššího věku. Navíc doba, kdy jsou děti malé, představuje v životě poměrně krátký časový úsek, a tak není nutné, aby auto vypadalo jako rodinný vůz jiné značky.⁵⁴

Různorodost týmu zvyšuje výkonnost

Mnohé organizace se snaží talentované ženy v kariérovém růstu aktivně podporovat, tak aby jejich podíl ve vedení dlouhodobě vzrůstal. V typicky feminizovaném sektoru, jako je například školství, je naopak žádoucí přilákat co nejvíce mužů. Většina lidí se shoduje, že lépe se pracuje ve smíšeném týmu než ve skupině stejného pohlaví. Různorodost pracovního kolektivu přispívá nejen k příjemnějšímu pocitu jednotlivců, ale má také výrazný pozitivní vliv na celkový pracovní výkon.⁵⁵

Diverzita jako konkurenční výhoda při získávání zaměstnanců

Jako reklama pro firmu může politika rovných příležitostí sloužit i při náboru. Firmy mohou již ve svých inzerátech propagovat, že jsou zaměstnavatelem vyznávajícím různorodost a rovnoprávnost. Takové organizace obvykle dbají na sladění osobního a pracovního života a kromě flexibilních a zkrácených úvazků či práce z domova nabízejí nejrozličnější rodinné

⁵³ GENDER STUDIES. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže* [online].

⁵⁴ GENDER STUDIES. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže* [online].

⁵⁵ GENDER STUDIES. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže* [online].

orientované benefity, např. jesle či školku na pracovišti, příspěvky na hlídání dětí či na péči o zdravotně postižené osoby apod. Nejen zaměstnavatel, ale i uchazeči o zaměstnání si vybírají a záleží jim na tom, v jakém prostředí a s jakými lidmi budou pracovat.⁵⁶

Návratnost investic do rovných příležitostí

K vylepšení firemních procesů, tak aby podporovaly různorodost a rovnoprávnost, nejsou ani tolik zapotřebí velké finanční investice či zvýšená administrativa, jako spíše osobní energie a snaha měnit věci k lepšímu. Vložený čas se vrátí v podobě hladšího a kvalitnějšího fungování procesu.⁵⁷

2 Současná situace na trhu práce v ČR

2.1 Gender a pracovní trh

Trh práce

Trh práce lze podle dualistické teorie Věšíňové-Kalivodové a Maříkové⁵⁸ rozdělit na primární a sekundární.

Primární trh práce disponuje s pracovními místy, která jsou:

- 1 relativně jistá,
- 2 dobře placená,
- 3 perspektivní,
- 4 dobře ošetřená z hlediska péče o pracovníky, zvyšování kvalifikace, školení apod.,
- 5 s možností pracovního postupu.

Sekundární trh práce disponuje místy s přesně obrácenou charakteristikou. Pracovní místa jsou:

- 1 méně stabilní či přímo nejistá,
- 2 špatně placená,
- 3 ohrožená propouštěním,
- 4 bez možnosti kvalifikačního růstu,
- 5 bez dalších sociálních či platových výhod.

Pravděpodobnost mobility pracovníků ze sekundárního trhu do primárního trhu je nízká, někdy i nulová. Navíc pracovníci, kteří získali místa na primárním trhu práce, často těží

⁵⁶ GENDER STUDIES. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže* [online].

⁵⁷ GENDER STUDIES. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže* [online].

⁵⁸ VĚŠÍŇOVÁ-KALIVODOVÁ, E.; MAŘÍKOVÁ, H. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*, 1999, str. 51 – 55.

i z existence tzv. „vnitřního trhu“. To je neveřejný segment, který upřednostňuje a zvýhodňuje určité pracovníky a dává jim šanci dosáhnout vyšších pozic. Vnitřní trh práce funguje za branami volného trhu, na osobních odděleních podniků, firem či institucí. Obvykle je pracovní trh rozdělen na mužskou a ženskou práci. Rysy, které určují dominantní postavení mužů na trhu práce, jsou zřetelné a neoddiskutovatelné. Vytlačování mužů z některého oboru (povolání) se v delší perspektivě vůbec nevyplácí a muži to vědí, proto ženám brání proniknout do daného oboru. V podvědomí mužů je dané, že pokud se některé povolání zcela zpřístupní ženám, vyvolá to dojem, že to není těžká a důležitá práce nebo že na ni stačí pouze nižší kvalifikace. Výdělky se začnou snižovat, prestiž práce klesá a s tímto poklesem klesá i sociální status mužů, vykonávajících tuto práci. V ČR najdeme celé resorty či obory a povolání, v nichž jsou koncentrovány ženy a které dnes nesou stigma feminizace (např. zdravotnictví a školství).⁵⁹

2.1.1 Postavení žen a mužů na trhu práce

Přestože je ženám i mužům zajištěna ústavou a zákoníkem práce rovnost, skutečnost je jiná. Rovné příležitosti garantované zákonem neznamenají garantování rovných podmínek. Formální rovnost vypovídá málo o neformálních sociálních vztazích v pracovním systému. Z mnoha příčin se ženy jen obtížně prosazují na primárním trhu a tvoří tak velkou skupinu pracovních sil pro sekundární trh práce.⁶⁰

Odlišné postavení žen a mužů na trhu práce se projevuje jejich:

- různou mírou zaměstnanosti,
- různým zastoupením v jednotlivých odvětvích, typech zaměstnání nebo pozic,
- různou úrovní pracovních příjmů a platových podmínek.

Jedním z klíčových parametrů postihujících postavení žen na trhu práce je průměrný platový rozdíl mezi muži a ženami. Tento parametr však může být i zavádějící. Je třeba přihlídnout i ke vzdělání a věku a praxi, plat by se měl také srovnávat za stejnou práci nebo ve stejném odvětví či firmě. Zásadním praktickým problémem při hledání srovnatelných žen a mužů je pak schopnost zachytit dovednosti a schopnosti, které nejsou vystiženy v datech.⁶¹

Téměř ideálním zdrojem dat pro genderové analýzy platových rozdílů je **Informační systém o průměrném výdělku (ISPV)** Ministerstva práce a sociálních věcí. Toto mzdové šetření je založeno na výběru firem s více než deseti zaměstnanci, z nichž každá uvádí průměrné čtvrtletní hodinové mzdy všech svých zaměstnanců. Jde o rozsáhlé šetření – jen za podnikatelskou sféru se

⁵⁹ VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, E.; MAŘÍKOVÁ, H. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*, 1999, str. 51 – 55.

⁶⁰ VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, E.; MAŘÍKOVÁ, H. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*, 1999, str. 51 – 55.

⁶¹ GENDER STUDIES. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti : Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce* [online].

v něm každé čtvrtletí nachází okolo jednoho milionu mzdových záznamů zaměstnanců. Jednou z výhod ISPV je i to, že umožňuje sledovat více zaměstnanců dané firmy najednou. Jednoduchým a účinným způsobem, jak dosáhnout takového srovnání, je pak porovnat platy těch mužů a žen, kteří pracují ve stejném zaměstnání ve stejné firmě. Zásadními nedostatky ISPV pro genderové analýzy jsou absence informací o délce praxe (mateřských/rodičovských dovolených, počtu dětí), nemožnost sledování jednotlivých pracovníků daných firem v čase a tak chybějící možnost posouzení kariérního postupu žen a mužů jako zdroj segregace zaměstnání a pozic.⁶²

Srovnatelným datovým zdrojem o pohybu pracovních sil, který postihuje nejen zaměstnance středních a velkých firem, ale i živnostníky a velmi malé firmy, jsou šetření domácností, především pak **Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS)**. VŠPS nezohledňuje mzdy, jeho možností je však vytvoření dlouhé časové řady struktury zaměstnanosti v ČR, kde je možné uvést i obor studia, čímž lze měřit rozsah segregace dle vzdělání. Pro potřeby genderových analýz pak v ČR zatím chybí šetření sledující vývoj kariér mužů a žen od jejich vstupu na trh práce, které by dovolilo sledovat vznik platových rozdílů po ukončení studia a zachytit vliv mateřství. Také chybí propojení mezi ISPV a údaji ČSÚ o ekonomické úspěšnosti firem, které by bylo možné použít k testování přítomnosti diskriminace. Beckerova teorie diskriminace totiž říká, že pokud platové rozdíly mají diskriminační původ, tak by zaměstnavatelé najímající více žen měli vykazovat vyšší zisky; diskriminace by také měla být menší v oborech s vyšším konkurenčním tlakem.⁶³

Muži a ženy do značné míry pracují v odlišných zaměstnáních, pozicích a odvětvích. Zkoumání tohoto jevu, který patří k základním charakteristikám relativní pozice mužů a žen na pracovním trhu, je důležité i proto, že typy zaměstnání a odvětví s většinovým podílem zaměstnaných žen obvykle poskytují nižší mzdy (jak mužům, tak ženám) oproti typicky „mužským“ zaměstnáním a odvětvím. Stejně tak u pracovních pozic ženy méně často dosahují odpovědnějších a lépe placených manažerských pozic. Přetrvávající vysoká koncentrace žen ve skupinách pracujících s nižšími mzdami, tzv. segregace zaměstnání podle pohlaví, je proto jednou z podstatných příčin existence mzdových rozdílů mezi muži a ženami. Odlišné zastoupení žen a mužů v některých typech zaměstnání či pozic do značné míry souvisí s jejich rozdílnou úrovní i obory dosaženého vzdělání a rozdílnými preferencemi při volbě zaměstnání a při kariérních rozhodnutích. Rozdíly v preferencích pak mohou být buď vrozené,

⁶² GENDER STUDIES. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti* [online].

⁶³ GENDER STUDIES. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti* [online].

nebo způsobené genderovými stereotypy. Dále je segregace zaměstnání pravděpodobně způsobena i nerovným přístupem žen do některých povolání.⁶⁴

Segregaci v zaměstnání lze rozdělit do dvou skupin:

- horizontální, tj. rozdělení pracovního trhu na sektory/typy zaměstnání, v nichž dochází ke koncentraci žen nebo mužů (často doprovázeno odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů);
- vertikální, tj. koncentrace žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice (nerovný přístup ke kariérickému postupu, k rozhodovacím pozicím, jak v zaměstnání, tak ve veřejném životě).⁶⁵

Podíl žen v některých kategoriích zaměstnání, jako například ‚odborní pracovníci‘, ‚ostatní řemeslníci‘, ‚obsluha strojů‘ nebo ‚pomocní a nekvalifikovaní dělníci‘, je v České republice v porovnání s těmito vysoce rozvinutými státy výrazně vyšší. To není překvapivé, neboť většina těchto u nás poměrně výrazně ‚ženských‘ zaměstnání vyžaduje nižší než terciární vzdělání. Na druhou stranu mezinárodní srovnání ukazuje, že české ženy jsou poměrně nedostatečně zastoupené mezi zákonodárci, vyššími úředníky, vedoucími či řediteli menších společností. V zaměření na mladé ženy, tj. do 35 let, jejichž vstup na pracovní trh se uskutečnil po skončení éry centrálního plánování, je znatelné, že procentuální podíl mladých českých žen v kategoriích zaměstnání ‚zákonodárci‘ nebo ‚vedoucí a řídicí pracovníci‘ je v současné době vyšší, a tedy srovnatelnější se zeměmi Evropské unie. Nicméně i v ostatních zaměstnáních zůstává relativně vysoký podíl i pro mladé pracující ženy. Jednou z nejvíce viditelných a pro genderové stereotypy a horizontální segregaci zaměstnání nejvíce významnou skupinou zaměstnání jsou vedoucí a manažerské pozice.⁶⁶

2.1.2 Role muže a ženy v rodině

Pojem gender vyjadřuje mnohdy velmi rozdílné názory na přiměřené (očekávané a akceptovatelné) chování mužů a žen, diferencované jak z hlediska prostorového, tak časového. S odlišnými nároky na roli muže a ženy se můžeme setkat nejen mezi odlišnými společnostmi a kulturami, ale i mezi odlišnými sociálními skupinami uvnitř společnosti bez ohledu na časový prostor. Stoupenci biologického determinismu, teoretici lidské přirozenosti dokazují, že rozdílné role mužů a žen jsou přirozené a jsou tedy determinovány vrozenými biologickými vlastnostmi. Přirozenou úlohou ženy je rodit děti a pečovat o ně, starat se o rodinný ‚krb‘ (žena je chápána

⁶⁴ GENDER STUDIES. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti* [online].

⁶⁵ PROEQUALITY. *Slovník pojmů* [online].

⁶⁶ GENDER STUDIES. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti* [online].

jen v roli manželky, matky, pečovatelky a vychovatelky), muži-otci je z tohoto zorného úhlu vymezena role ochránce a živitele. Ze základních biologických, tj. fyziologických a psychologických rozdílů se odvozuje přirozenost dělby práce, rozdělení práce na mužské a ženské. Z tohoto úhlu pohledu je role ženy spojována výlučně se sférou rodiny. Žena je nenahraditelná a nezastupitelná ve své rodičovské roli matky, má primární odpovědnost za intimní a nepřetržitou péči o dítě a domácnost. Faktem tedy zůstává, že ve většině společností mají muži, ať již jejich rod-gender charakterizuje cokoli, více moci a autority než ženy.⁶⁷

Dělba práce podle pohlaví ženy v období vzniku moderní společnosti znevýhodňuje, a to tím, že muži je určeno místo ve „veřejné sféře“ – tj. ve sféře placené práce, placeného zaměstnání či podnikání, zatímco ženě je vyhrazeno místo ve „sféře soukromé“ – tedy v rodině, v domácnosti, ve sféře práce neplacené. Tím, že muž je jediným, kdo vydělává, se prohlubuje nejen psychologická, ale i ekonomická, závislost ženy na muži. V současné době se moderní společnost dynamicky vyvíjí, a tak se v průběhu jejího vývoje ženám postupně otevírá prostor pro seberealizaci i mimo rodinu, muž je naopak stále více a častěji „vtahován“ do soukromé instituce rodiny. Tradiční komplementarita rolí uvnitř rodiny je v moderní společnosti postupně narušována. V každodenním životě to znamená, že role muže a ženy jsou v zásadě stále více zastupitelné a zaměnitelné.⁶⁸

Často kladenou otázkou ve společnosti stále zůstává, proč ženy pracují. U žen se totiž (diskriminačně) nepředpokládá touha po uplatnění a po vlastní finanční a sociální nezávislosti. Proto se vytvářejí teorie, které argumentují ženskou prací. Často je na ženskou práci pohlíženo jako na:

- pouhou doplňující podporu u rodiny,
- pouhou podporu kariéry manžela,
- zajištění „kapesného“,
- sekundární, méně významnou nahodilou záležitostí.⁶⁹

V ČR toto nepřichází v úvahu, protože většina žen zajišťuje životní standard českých rodin, jinak by se řada rodin propadla do kategorie domácností s nízkým sociálním statutem, případně do závislosti na sociální podpoře. Ženy jsou na trhu práce segregovány do určitých zaměstnání (a to i u nás), takže dochází k feminizaci určitých oborů či odvětví s důsledky nižších platů a ztráty prestiže. Navíc jsou ženy koncentrovány do nižších statusových pozic, což v praxi

⁶⁷ VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, E.; MAŘÍKOVÁ, H. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*, 1999, str. 59 – 62.

⁶⁸ VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, E.; MAŘÍKOVÁ, H. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*, 1999, str. 59 – 62.

⁶⁹ VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, E.; MAŘÍKOVÁ, H. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*, 1999, str. 59 – 62.

znamená, že pokud se ve feminizovaném pracovním prostoru objeví vedoucí pozice nebo zajímavé místo, je (nebo bude) obsazeno mužem. Odvětvími, která tvoří ze tří čtvrtin pracující ženy, jsou např. zdravotnictví a školství, která však disponují kapitálem vysokoškolsky vzdělaných odborníků, a přesto patří k podprůměrně platově ohodnoceným odvětvím.⁷⁰

2.2 Současná situace na trhu práce dle pohlaví

V této kapitole je rozebrána současná situace na trhu práce podle pohlaví. Data byla pořízena za rok 2010 ze zdrojů Českého statistického úřadu (ČSÚ).

2.2.1 Míra nezaměstnanosti

V následující tabulce je porovnána míra nezaměstnanosti v % mužů a žen za rok 2010 v jednotlivých měsících:

Rok		2010						Měsíc
Neumístění uchazeči o zaměstnání		z toho ženy		z toho ženy	Míra registrované nezaměstnanosti v %			
celkem	z toho dosažitelní	celkem	z toho dosažitelní	%	celkem	muži	ženy	
574 226	562 409	264 867	257 949	46%	9,83	9,29	10,56	Leden
583 135	568 486	266 511	257 946	46%	9,94	9,48	10,56	Únor
572 824	556 304	264 112	254 638	46%	9,73	9,21	10,42	Březen
540 128	523 591	256 988	247 491	48%	9,15	8,43	10,12	Duben
514 779	499 222	251 506	242 287	49%	8,73	7,84	9,91	Květen
500 500	487 733	249 265	241 893	50%	8,52	7,5	9,89	Červen
505 284	495 276	258 219	252 694	51%	8,66	7,41	10,35	Červenec
501 494	491 090	258 987	253 186	52%	8,59	7,27	10,37	Srpen
500 481	487 351	257 063	249 342	51%	8,52	7,27	10,21	Září
495 161	482 720	253 888	246 663	51%	8,45	7,21	10,11	Říjen
506 640	490 050	256 358	246 980	51%	8,58	7,43	10,12	Listopad
561 551	546 484	268 200	259 909	48%	9,57	8,76	10,65	Prosinec

Tabulka 1 - Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti podle pohlaví (vlastní zpracování z dat ze zdrojů ČSÚ)

Poznámka: níže porovnávaná data jsou zvýrazněna v tabulce červeně

Neumístění uchazeči o zaměstnání jsou občané trvale bydlící v příslušné oblasti, kteří nejsou v pracovním nebo obdobném vztahu k zaměstnavateli, ani nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost a kteří požádali úřad práce o zprostředkování vhodného zaměstnání.

Obecně lze z výše uvedené tabulky vyvodit, že míra nezaměstnanosti žen je vyšší než míra nezaměstnanosti mužů, a to v každém měsíci uplynulého roku.

⁷⁰ VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, E.; MAŘÍKOVÁ, H. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*, 1999, str. 51 – 55.

Nejvyššího počtu a zároveň nejvyšší míry nezaměstnanosti dosahovaly ženy v měsíci prosinci minulého roku. Avšak nejvyššího % nezaměstnaných žen z celkového počtu nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání bylo dosaženo v měsíci srpnu 2010.

Nejvyšší míra nezaměstnanosti mužů v roce 2010 byla v měsíci únoru, to však neznamená, že v tomto měsíci byla nejnižší míra nezaměstnanosti žen.

Míra nezaměstnanosti žen dozajista souvisí s počtem živě narozených dětí, který přibližuje následující tabulka:

Počet živě narozených dětí			
Věková skupina žen	Rok		
	2004	2005	2009
do 14 let	14	19	15
15-19	3 645	3 483	3 599
20-24	17 940	16 716	15 949
25-29	43 047	43 354	38 261
30-34	25 058	29 699	44 140
35-39	6 810	7 664	14 397
40-44	1 111	1 228	1 909
45-49	39	44	74
15-49	97 650	102 188	118 329
50 a více let	-	4	4

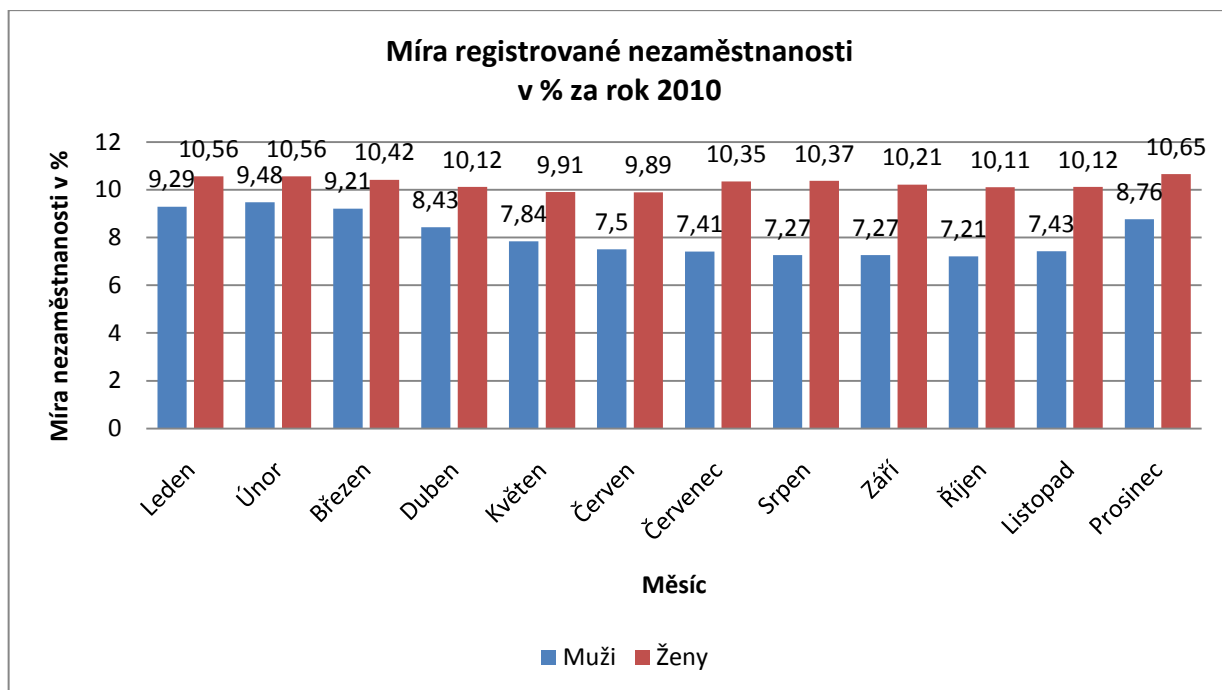
Tabulka 2 - Počet živě narozených dětí podle věku matek za rok 2004, 2005 a 2009

Podle statistik ČSÚ tvoří 10 % ze všech nezaměstnaných žen ženy po mateřské či rodičovské dovolené. Mladé ženy, tedy ženy cca do 35 let věku, se na tomto procentu podílí velkou měrou, právě tyto ženy mají celkově nejvyšší porodnost (v tabulce označena data žlutou barvou).

Na níže zobrazeném grafu je vidět vývoj míry registrované nezaměstnanosti v % za rok 2010. Ženy v každém měsíci minulého roku dosahovaly vyšší míry nezaměstnanosti než muži. Nejvyššího rozdílu mezi mírou nezaměstnanosti žen a mírou nezaměstnanosti mužů bylo dosaženo v měsíci červenci a září, nejnižšího naopak v měsíci únoru.

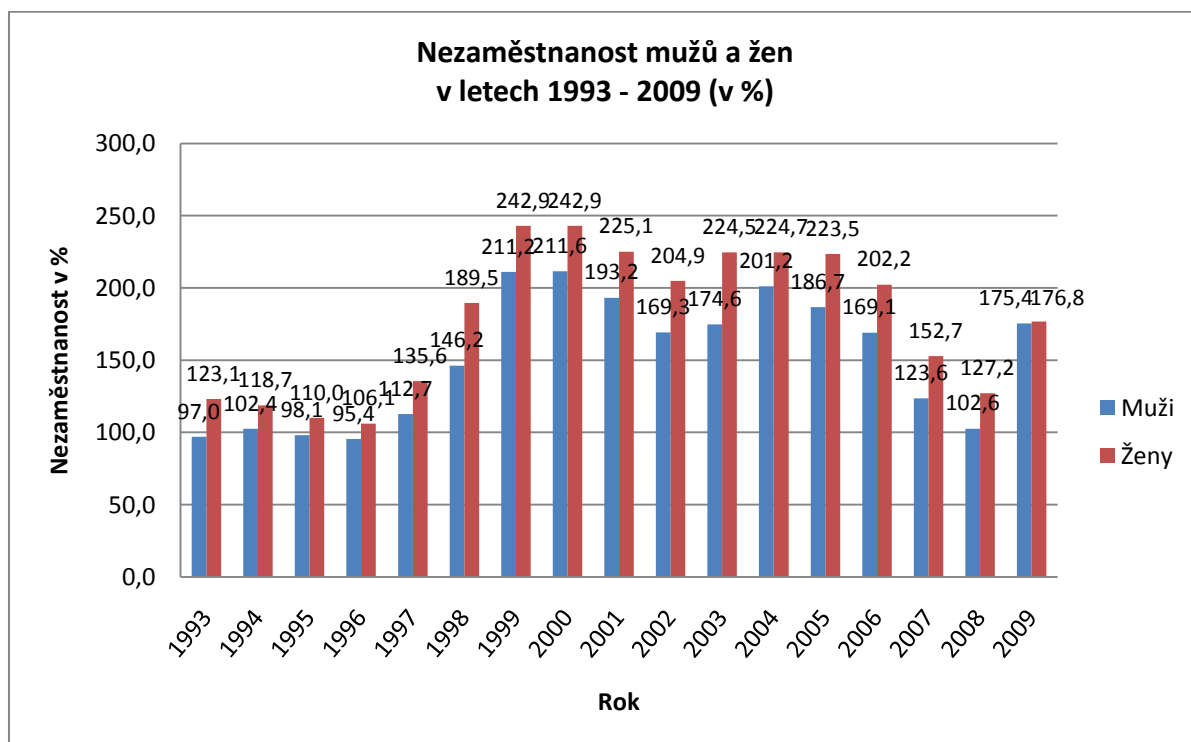
Rozdíl míry nezaměstnanosti žen a mužů = míra nezaměstnanosti žen (%) – míra nezaměstnanosti mužů (%)

Podle uvedeného grafu nelze říci, proč se míra nezaměstnanosti žen snižuje či zvyšuje. Míra nezaměstnanosti žen je závislá na několika faktorech, např. natalitě, počtu žen na rodičovské dovolené, věku atp. Bylo by tedy nutné porovnat tyto faktory s nezaměstnaností žen v jednotlivých měsících, abychom získali odůvodnění klesající či rostoucí míry nezaměstnanosti.



Graf 1 - Míra registrované nezaměstnanosti v % za rok 2010 (vlastní zpracování z dat ze zdrojů ČSÚ)

Ucelenější obraz můžeme dostat porovnáním míry nezaměstnanosti v delším období, kde některé faktory ztrácí svůj vliv. V následujícím grafu je tedy zobrazen vývoj nezaměstnanosti mužů a žen v % za období od roku 1993 do roku 2009.



Graf 2 - Nezaměstnanost mužů a žen v letech 1993 - 2009 (vlastní zpracování z dat ze zdrojů ČSÚ)

Od roku 1993 je v každém roce míra nezaměstnanosti žen vyšší než míra nezaměstnanosti mužů. V roce 2003 je patrný největší rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen.

V posledních 5 letech lze zaznamenat klesající trend rozdílu mezi mírou nezaměstnanosti žen a mužů. V roce 2009 je tento rozdíl nejmenší. To se dá připsat i klesající míře porodnosti v tomto roce.

2.2.2 Průměrné mzdy a podíly zaměstnanců podle pohlaví – celonárodní srovnání

Následující tabulka uvádí podíly zaměstnanců v zaměstnání podle hlavních tříd KZAM a průměrnou mzdu v těchto třídách dle pohlaví za rok 2010:

ZAMĚSTNÁNÍ	Podíly zaměstnanců v %			Placený čas v hod/měs.		Průměrná mzda v Kč		
	celkem	muži	ženy	muži	ženy	celkem	muži	ženy
CELKEM	100	56,01	43,99	174,9	172,7	26 881	30 192	22 666
v tom hlavní třídy KZAM:								
příslušníci armády	0,75	0,67	0,08	186,4	186,1	26 612	26 720	25 727
zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	7,08	4,75	2,33	172,3	172,7	55 550	63 242	39 894
vědečtí a odborní duševní pracovníci	14,16	6,64	7,52	173,8	174	36 192	42 874	30 285
techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	22,62	10,52	12,1	172,2	172,7	29 148	33 328	25 513
nižší administrativní pracovníci	7,39	2,07	5,32	173,3	171	21 352	24 196	20 246
provozní pracovníci ve službách a obchodě	8,12	2,89	5,23	172,8	172,9	16 300	18 517	15 077
kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a ryb.	0,98	0,49	0,49	183,1	178,7	17 773	18 860	16 680
řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	15,91	13,09	2,82	175,9	173	22 043	23 297	16 227
obsluha strojů a zařízení	16,43	12,11	4,32	177,5	171,6	21 263	22 621	17 453
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	6,56	2,78	3,78	175,1	172,8	14 526	16 392	13 156

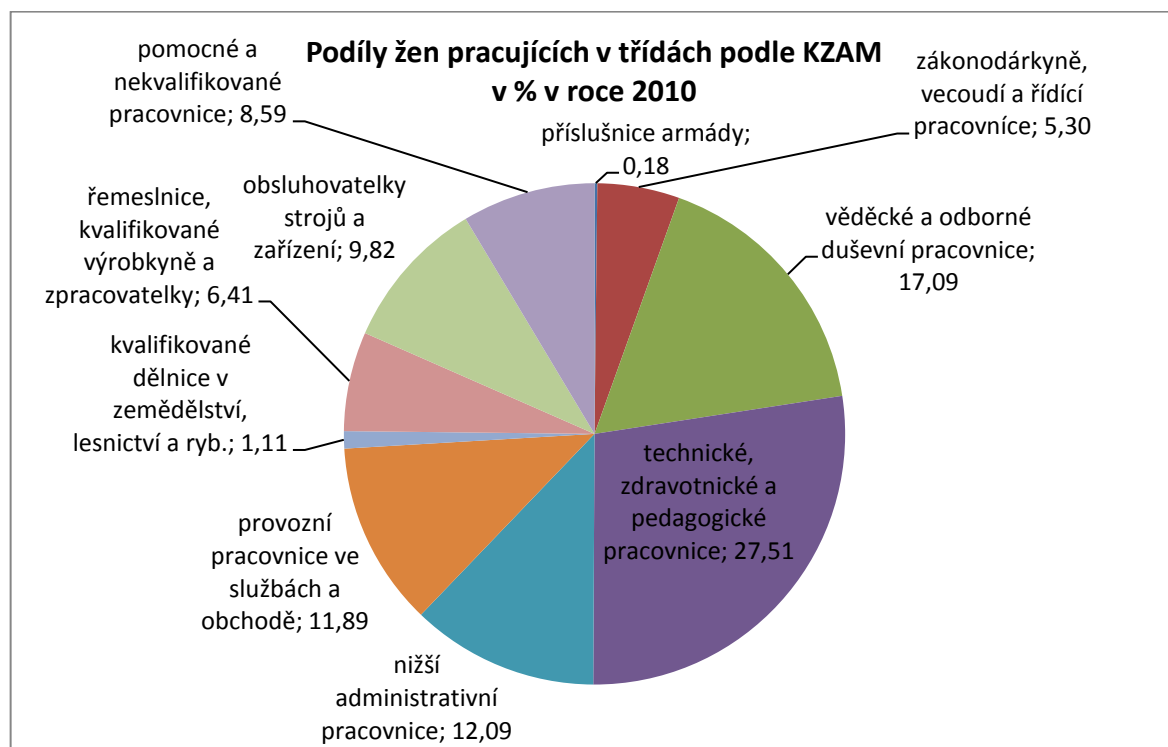
Tabulka 3 - Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd KZAM a pohlaví v roce 2010 (vlastní zpracování z dat ze zdrojů ČSÚ)

Nejvyšší podíl zaměstnanců celkově pracuje v třídě techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci. Stejně tak v této třídě pracuje největší počet žen. Největší počet mužů však pracuje v třídě řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé (v tabulce označeno červenou barvou).

Ženy sice dosahují v některých třídách vyššího placeného času v hod/měs., jejich průměrná mzda za měsíc však není vyšší v žádné třídě oproti mužům. Muži mají vyšší průměrnou měsíční mzdu v každé této třídě. Největší rozdíl mezi průměrnou mzdou žen a mužů je patrný v třídě zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci (označenou žlutou barvou). Příčina tak vysokého rozdílu může být ovlivněna nízkým počtem žen v této třídě a také proto, že ženy se do vedoucích pozic příliš neangažují. Ženy dosahují v této třídě 63 % platu mužů, přesto si mohou ženy vydělat nejvíce právě v této třídě.

Z následujícího grafu je patrné, že převládající většina žen pracuje jako technické, zdravotnické a pedagogické pracovnice; a vědecké a odborné duševní pracovnice. Tyto třídy by se daly považovat za feminizované, tedy s největším podílem přijímaných žen. Dále také pracuje

nejvíce žen jako nižší administrativní pracovnice, což je typické odvětví pro mladé ženy bez praxe.



Graf 3 - Podíl žen pracujících na určitých pozicích podle KZAM za rok 2010 v % (vlastní zpracování z dat ze zdrojů ČSÚ)

Pro srovnání je zde uvedena tabulka podílu zaměstnaných žen a mužů a jejich průměrné mzdy v Kč v jednotlivých odvětvích národního hospodářství v roce 2010:

ODVĚTVÍ	Podíly zaměstnanců v %			Placený čas v hod/měs.			Průměrná mzda v Kč		
	celkem	muži	ženy	celk.	muži	ženy	celkem	muži	ženy
CELKEM	100,00	56,01	43,99	173,9	174,9	172,7	26 881	30 192	22 666
Zemědělství, lesnictví a rybářství	2,75	1,96	0,80	182,4	184,5	177,3	20 643	21 749	17 928
Těžba a dobývání	1,46	1,26	0,20	171,3	171,8	168,4	30 601	31 642	(23 984)
Zpracovatelský průmysl	30,81	19,90	10,91	173,0	173,7	171,6	25 241	28 259	19 737
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	0,93	0,73	0,20	167,0	167,2	166,5	37 466	39 039	(31 857)
Zásobování vodou, činnosti související s odpady	1,45	1,14	0,31	174,4	175,9	169,2	24 282	24 591	23 161
Průmysl celkem	34,65	23,02	11,62	172,8	173,5	171,4	25 755	28 603	20 114
Stavebnictví	6,10	5,34	0,76	178,5	179,2	173,0	27 130	27 470	24 735
Obchod, opravy motorových vozidel	11,23	5,29	5,94	174,5	175,3	173,8	26 469	32 263	21 315
Doprava a skladování	6,86	4,75	2,11	171,7	174,2	166,0	26 587	27 655	24 187
Ubytování, stravování a pohostinství	2,16	0,88	1,28	173,6	173,9	173,3	(17 410)	(19 227)	(16 167)
Informační a komunikační činnosti	3,22	2,18	1,03	173,0	173,8	171,4	45 393	51 373	(32 770)

Peněžnictví a pojišťovnictví	2,28	0,81	1,46	173,6	173,7	173,6	47 575	67 191	36 645
Činnosti v oblasti nemovitostí	0,70	0,37	0,34	173,5	175,0	171,8	25 770	28 788	22 483
Profesní, vědecké a technické činnosti	2,97	1,68	1,29	172,8	173,1	172,4	37 220	42 998	29 734
Administrativní a podpůrné činnosti	3,51	1,87	1,64	171,8	172,6	170,9	17 853	18 587	17 017
Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	8,43	4,17	4,26	173,9	173,8	174,0	28 078	30 606	25 603
Vzdělávání	7,17	1,80	5,37	174,3	174,4	174,2	24 765	30 815	22 736
Zdravotní a sociální péče	6,54	1,32	5,22	175,7	181,6	174,1	25 380	32 936	23 471
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1,23	0,52	0,71	174,2	174,7	173,7	21 221	(23 212)	19 764
Ostatní činnosti	0,20	0,06	0,14	176,6	177,4	176,3	20 564	(27 357)	(17 954)

Tabulka 4 - Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle odvětví a pohlaví v roce 2010 (vlastní zpracování z dat ze zdrojů ČSÚ)

Nejvíce žen pracuje ve zpracovatelském průmyslu a průmyslu celkem, v obchodu a zdravotní a sociální péči (červené písmo v tabulce). Zároveň však v odvětví průmysl celkem je největší rozdíl mezi zaměstnanými ženami a muži (11,4 %) a ve zpracovatelském průmyslu 8,99 % (žluté označení v tabulce).

Převyšující podíl pracujících žen nad muži je v odvětví zdravotní a sociální péče a vzdělávání (vyznačeno žlutým zbarvením). Tyto odvětví jsou právě označována jako feminizovaná, odvětví se často vyznačují nízkými výdělky.

Nejvyšších mezd ženy dosahují v odvětví výroby a rozvodu elektřiny, plynu a tepla; v informačních a komunikačních činnostech a v peněžnictví a pojišťovnictví (červené písmo). V těchto odvětvích jsou však obecně vyšší mzdy jak pro muže, tak pro ženy. Zároveň je v těchto odvětvích dosahováno největšího rozdílu mezi průměrnými mzdami žen a mužů (žluté zbarvení). V odvětví peněžnictví a pojišťovnictví tento rozdíl dosahuje 30 546 Kč.

Uvedená tabulka zobrazuje podíl zaměstnaných žen a mužů v % podle velikosti jednotky a jejich průměrné mzdy v Kč za rok 2010:

VELIKOST JEDNOTKY (počet zaměstnanců)	Podíl zaměstnanců v %			Placený čas v hod/měs.		Průměrná mzda v Kč		
	celkem	muži	ženy	muži	ženy	celkem	muži	ženy
C E L K E M	100	56,01	43,99	174,9	172,7	26 881	30 192	22 666
do 10 zaměstnanců	0,44	0,09	0,35	174,8	174,3	19 791	16 266	20 680
10 až 49 zaměstnanců	21,83	12,31	9,52	176,4	173,8	23 907	26 341	20 760
50 až 249 zaměstnanců	28,2	15,93	12,27	176,5	173	25 998	29 279	21 736
250 až 999 zaměstnanců	22,92	12,78	10,14	174,4	172,1	27 113	30 834	22 425
1000 až 4999 zaměstnanců	16,76	9,25	7,51	173	173,3	30 060	33 668	25 613
5000 a více zaměstnanců	9,85	5,65	4,2	171,2	170,1	30 376	34 236	25 188

Tabulka 5 - Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle velikosti jednotky a pohlaví v roce 2010 (vlastní zpracování z dat ze zdrojů ČSU)

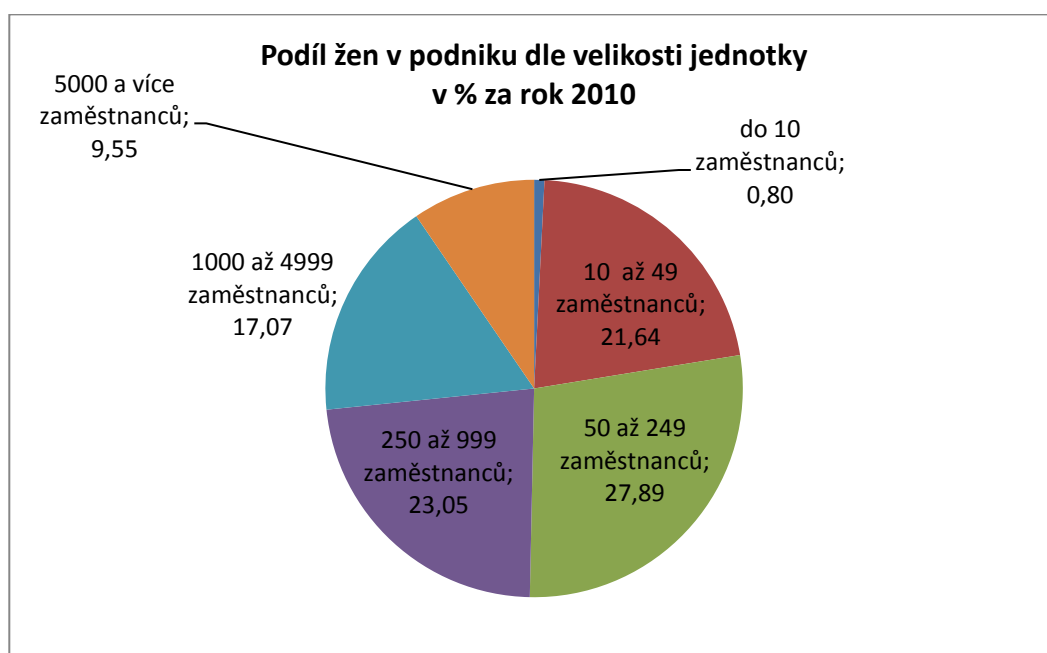
Z tabulky můžeme vyčíst, že celkově je více zaměstnaných mužů než žen. Rozdíl činí 12 %.

Podniky, které mají od 50 do 249 zaměstnanců (tedy střední podniky podle členění EU), podle průzkumu zaměstnávají nejvíce žen (12,27 % - červeně zbarveno), dále pak velké podniky od 250 do 999 zaměstnanců (10,14 %) a malé podniky od 10 do 49 zaměstnanců (9,52 %).

Co se týče rozdílu mezi průměrnou měsíční mzdou mužů a žen, v mikropodnicích (do 10 zaměstnanců) jsou ženy odměňované mnohem lépe než muži. Rozdíl mezi průměrnou mzdou mužů a žen v této kategorii činí 4 414 Kč (označeno žlutě). V ostatních kategoriích jsou muži odměňováni lépe než ženy. Největší rozdíl pak vychází v podnicích, které mají více než 5000 zaměstnanců (označeno žlutě).

Příčinou vyšší mzdy žen v mikropodnicích může být dobrá znalost práce zaměstnanců, tzn. že ženy nepracují méně nebo hůř než muži; že ženy v těchto podnicích mohou zastávat více činností, např. žena v mikropodniku zastává funkci účetní, administrativního pracovníka, recepční, asistentky, uklízečky atp. – je tedy pro podnik téměř nepostradatelná; či že v mikropodnicích je zaměstnáno více žen než mužů.

V následujícím grafu jsou vyobrazeny podíly žen v podnicích dle jejich velikosti v roce 2010:



Graf 4 - Podíl žen v podniku dle velikosti jednotky v % za rok 2010 (vlastní zpracování z dat ze zdrojů ČSÚ)

Tato tabulka vyhodnocuje podíl zaměstnaných mužů a žen a jejich průměrnou mzdu v Kč dle věku zaměstnanců za rok 2010:

VĚK ZAMĚŠTNANCE	Podíly zaměstnanců v %			Placený čas v hod/měs.		Průměrná mzda v Kč		
	celkem	muži	ženy	muži	ženy	celkem	muži	ženy
C E L K E M	100,00	56,01	43,99	174,9	172,7	26 881	30 192	22 666
do 19 let	0,26	0,17	0,09	174,5	172,8	15 121	15 836	13 718
od 20 do 24 let	5,72	3,39	2,33	174,7	172,7	18 980	19 934	17 594
od 25 do 29 let	10,86	6,31	4,56	175,0	173,3	24 432	25 533	22 909
od 30 do 34 let	13,28	8,37	4,91	175,0	172,9	28 624	31 242	24 168
od 35 do 39 let	14,78	8,37	6,41	175,0	172,5	28 722	33 656	22 277
od 40 do 44 let	12,77	6,54	6,24	175,1	172,6	28 421	33 884	22 698
od 45 do 49 let	12,94	6,40	6,54	175,0	172,7	27 976	32 875	23 178
od 50 do 54 let	12,35	6,08	6,27	175,1	172,7	26 217	30 048	22 499
od 55 do 59 let	11,75	6,51	5,24	174,7	172,6	26 107	28 589	23 021
od 60 do 64 let	4,22	3,15	1,08	174,6	173,1	28 384	29 538	25 008
od 65 a více let	1,06	0,72	0,33	173,0	172,9	28 473	31 488	21 961

Tabulka 6 - Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví v roce 2010 (vlastní zpracování z dat ze zdrojů ČSÚ)

V případě mladých žen je třeba věnovat pozornost věkovým skupinám žen od 18 do cca 35 let.

Ve věkové kategorii do 19 let lze vidět, že podíl zaměstnaných žen oproti mužům je nepatrně nižší (0,08 %), než v ostatních kategoriích. V kategorii od 20 do 24 let činí rozdíl zaměstnaných

žen oproti mužům 1,06 % a od 25 do 29 let 1,75 %, v kategorii od 30 do 34 let je pak rozdíl ještě větší, a to 3,46 % (veškeré hodnoty jsou označeny žlutě).

Lze tedy říci, že s přibývajícím věkem a nejspíš také s přibývajícím počtem dětí se rozdíl mezi zaměstnanými muži a ženami zvětšuje. Je to dáno tím, že ženy odcházejí na mateřskou a rodičovskou dovolenou a tak hůře shánějí práci.

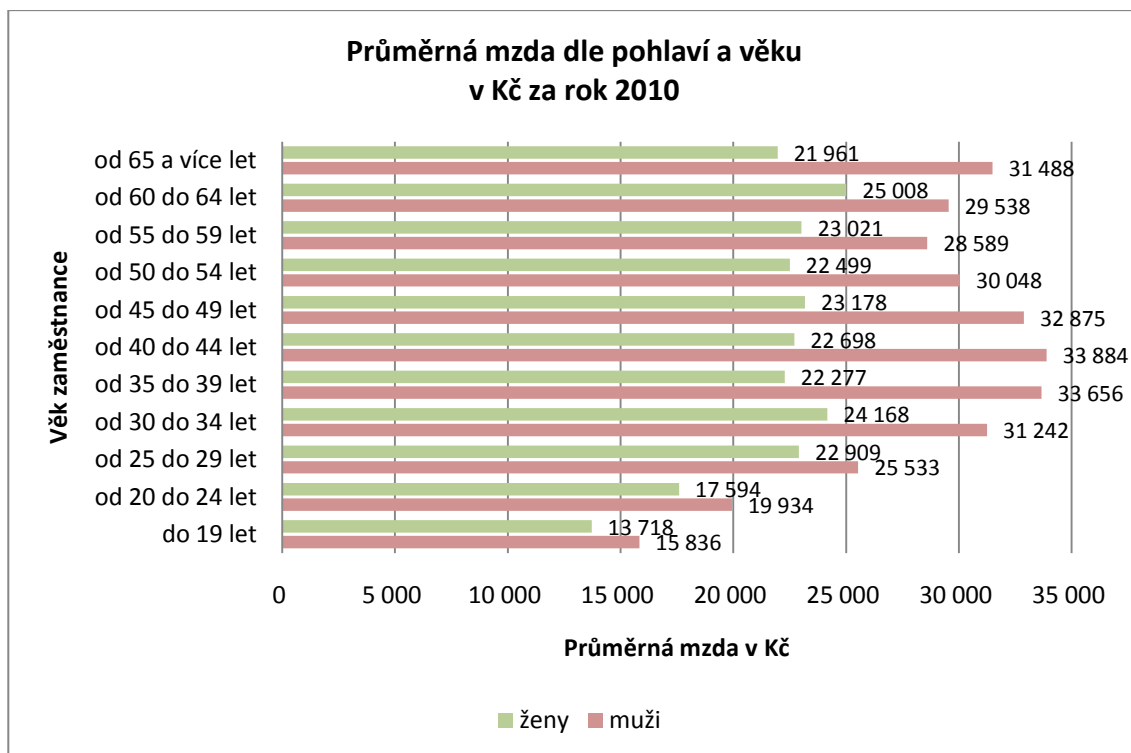
Co se týče průměrné měsíční mzdy, lze z tabulky vyčíst, že v kategoriích od 19 do 34 let, se průměrná měsíční mzda v Kč zvyšuje. Nejvyšší průměrné mzdy dosáhly ženy ve věku od 30 do 34 let (označeno červeně). Zvyšování by mělo být zapříčiněno narůstající praxí zaměstnankyň a její narůstající ohodnocení. Od 35 let však zvyšování mzdy pravidlem není.

Opět je však zřejmé, že v žádné věkové kategorii ženy nedosahují takové průměrné měsíční mzdy jako muži. Největší rozdíl je patrný v kategorii od 35 do 39 let a v kategorii od 40 do 44 let (označeno žlutě). Rozdíl mezi průměrnou mzdou mužů a žen v těchto kategoriích činí okolo 11 tis. Kč.

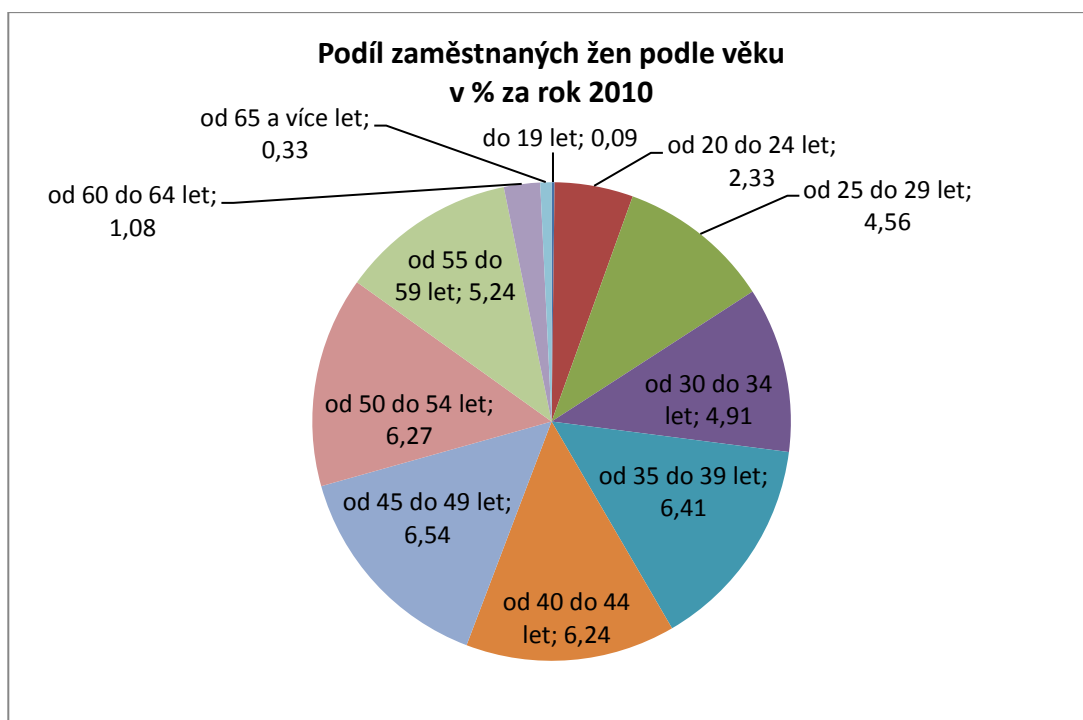
Je pozoruhodné, že nejvíce si za rok 2010 vydělaly ženy v kategorii od 60 do 64 let (označeno červenou barvou), muži však v kategorii od 40 do 44 let.

V kategorii od 50 do 54 let nejvíce převyšuje podíl zaměstnaných žen na podílu zaměstnaných mužů v podniku. Jinak však největší rozdíl mezi podíly zaměstnaných žen a mužů je zřejmý v kategorii do 19 let.

V následujících grafech jsou názorně vyobrazeny rozdíly mezi průměrnou mzdou dle pohlaví v závislosti na věku v za rok 2010 a podíly zaměstnaných žen dle věku v % za rok 2010.



Graf 5 - Průměrná mzda dle pohlaví a věku v Kč za rok 2010 (vlastní zpracování z dat ze zdrojů ČSÚ)



Graf 6 - Podíl žen jako zaměstnanců podle věku v % za rok 2010 (vlastní zpracování z dat ze zdrojů ČSÚ)

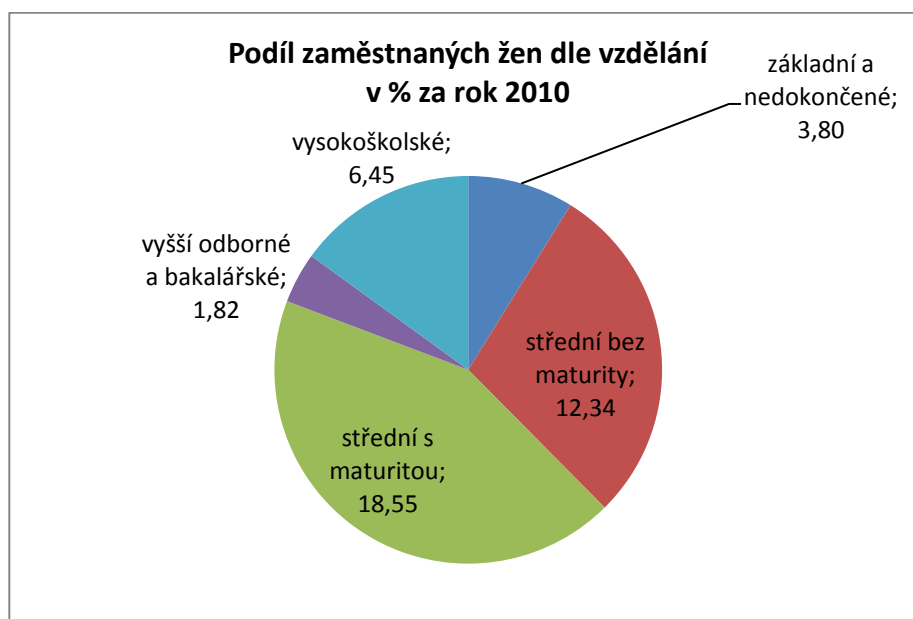
Od 35 let věku žen se procento zaměstnaných žen zvyšuje, tato platnost bude ovlivněna snižující se porodností v tomto věku. Největší měrou na míře porodnosti přispívají právě mladé ženy ve věku od 15 do cca 30 let.

Dále uvedená tabulka vyčísluje podíly zaměstnanců dle jejich vzdělání a jejich průměrné mzdy v Kč v roce 2010:

VZDĚLÁNÍ ZAMĚSTNANCE	Podíly zaměstnanců v %			Placený čas v hod/měs.		Průměrná mzda v Kč		
	celkem	muži	ženy	muži	ženy	celkem	muži	ženy
C E L K E M	100,00	56,01	43,99	174,9	172,7	26 881	30 192	22 666
základní a nedokončené	6,73	2,93	3,80	176,2	172,9	17 007	19 352	15 200
střední bez maturity	36,92	24,58	12,34	176,6	172,3	20 375	22 482	16 180
střední s maturitou	35,45	16,90	18,55	173,2	172,4	26 924	30 426	23 733
vyšší odborné a bakalářské	3,30	1,49	1,82	172,7	173,3	31 001	36 089	26 837
vysokoškolské	15,66	9,21	6,45	173,4	173,9	45 909	53 086	35 657

Tabulka 7 - Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví v roce 2010 (vlastní zpracování z dat ze zdrojů ČSÚ)

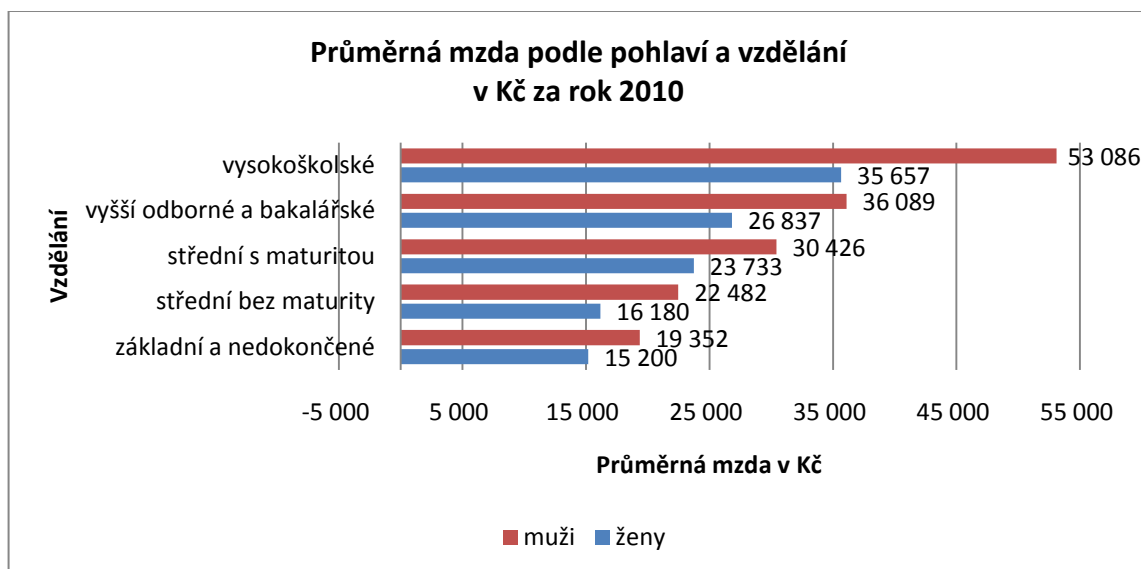
Největšího rozdílu mezi podílem zaměstnaných žen a mužů je dosahováno v kategorii středního vzdělání bez maturity (zabarveno žlutě), což je celkem logické, vzhledem k tomu, že vyučení řemeslníci a techničtí pracovníci bývají spíše muži. Největšího rozdílu ve prospěch žen je dosahováno v kategorii středního vzdělání s maturitou (označeno červeně). Ženy, které chtějí jít pracovat již po střední škole tak mají vysokou šanci na úspěch při získávání práce.



Graf 7 - Podíl žen ze všech zaměstnanců dle vzdělání v % za rok 2010 (vlastní zpracování z dat ze zdrojů ČSÚ)

Nejvyšších průměrných mezd by měli samozřejmě dosahovat jak muži, tak ženy s vysokoškolským vzděláním. Tuto skutečnost tabulka potvrzuje. Rozdíl mezi průměrnou mzdou žen a mužů je však stále výrazný, a to 17 429 Kč (označeno žlutou barvou). I zastoupení žen v této kategorii je nižší a rozdíl mezi zaměstnanými ženami a muži je v této kategorii druhý největší.

Měla by také platit pravidlo *čím vyšší dokončené vzdělání, tím lepší uplatnění na trhu práce*, tedy tzv. korelační hypotéza, tj. čím vyšší stupeň absolvovaného standardizovaného vzdělání, tím vyšší pozice ve standardizovaném zaměstnání. S ohledem na pohlaví však tato hypotéza neplatí. Platí zvlášť pro muže a zvlášť pro ženy.



Graf 8 - Průměrná mzda podle pohlaví a vzdělání v Kč za rok 2010 (vlastní zpracování z dat ze zdrojů ČSÚ)

Níže uvedená tabulka zobrazuje podíl zaměstnaných žen a mužů podle doby zaměstnání u současného zaměstnavatele a průměrnou mzdu zaměstnaných v Kč za minulý rok (2010):

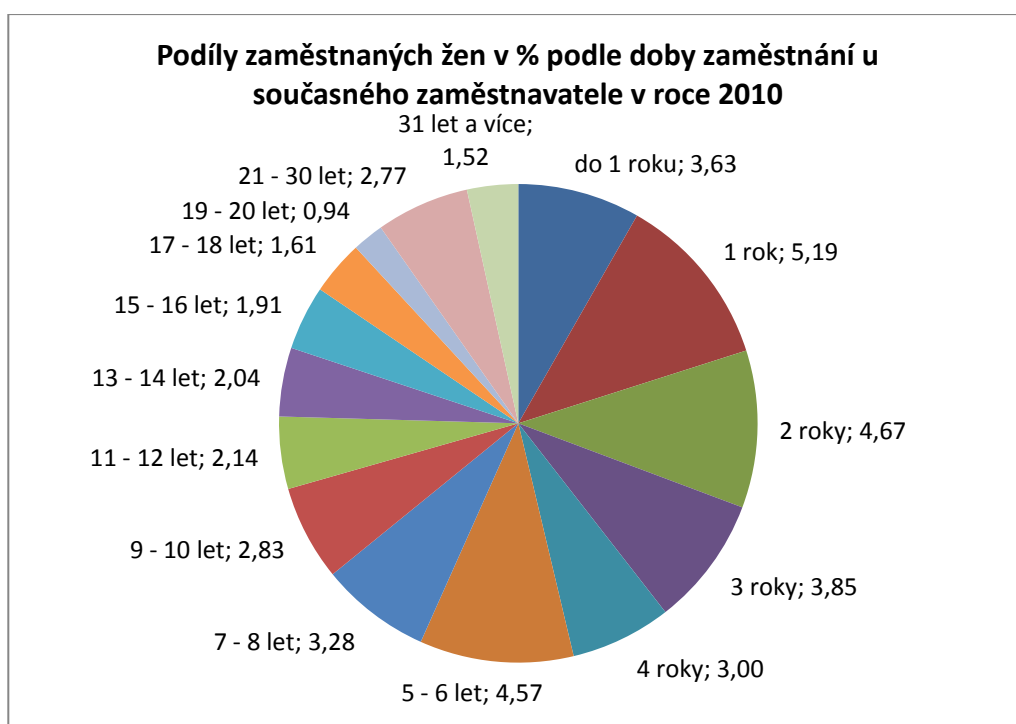
Doba zaměstnání u současného zaměstnavatele	Podíly zaměstnanců v %			Placený čas v hod/měs.		Průměrná mzda v Kč		
	celkem	muži	ženy	muži	ženy	celkem	muži	ženy
C E L K E M	100,00	56,01	43,99	174,9	172,7	26 881	30 192	22 666
do 1 roku	8,29	4,66	3,63	176,3	173,2	20 290	22 282	17 737
1 rok	10,77	5,58	5,19	175,3	173,0	23 154	26 019	20 077
2 roky	9,90	5,23	4,67	175,2	172,7	24 727	27 773	21 319
3 roky	8,64	4,79	3,85	175,1	172,8	25 837	28 957	21 948
4 roky	7,01	4,01	3,00	175,2	172,9	26 378	29 602	22 057
5 - 6 let	11,03	6,46	4,57	175,5	172,7	27 146	30 261	22 745
7 - 8 let	7,67	4,39	3,28	175,6	173,0	28 066	31 508	23 452
9 - 10 let	6,80	3,97	2,83	175,0	172,8	28 934	32 486	23 960
11 - 12 let	5,17	3,03	2,14	175,4	172,6	29 548	33 411	24 092
13 - 14 let	4,78	2,74	2,04	175,0	172,6	30 148	33 904	25 113
15 - 16 let	4,41	2,49	1,91	174,4	172,7	30 727	34 591	25 688
17 - 18 let	3,83	2,22	1,61	174,5	172,5	31 983	35 946	26 536
19 - 20 let	1,95	1,01	0,94	172,3	172,6	31 206	35 469	26 591
21 - 30 let	5,64	2,88	2,77	172,1	171,8	29 994	34 389	25 428
31 let a více	4,00	2,48	1,52	171,7	171,9	29 753	32 247	25 675

Tabulka 8 - Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle doby zaměstnání a pohlaví v roce 2010 (vlastní zpracování z dat ze zdrojů ČSÚ)

Z této tabulky vyplývá, že nejvyšší podíl zaměstnaných žen se jeví ve skupině v období jednoho roku (označeno červeně), což může být způsobeno pracovními smlouvami na dobu určitou, tedy na 1 rok, či odchodem na mateřskou dovolenou po 1 roku praxe u současného zaměstnavatele.

Nejvyššího výdělku dosahují ženy, které jsou u současného zaměstnavatele zaměstnané 19 – 20 let (vyznačeno červeným zbarvením).

Rozdíl mezi průměrnými mzdami mužů a žen je znatelný již od počátku zaměstnávání a dalo by se říci, že se tento rozdíl s přibývajícím dobou zaměstnání zvyšuje. Největší rozdíl je však patrný v kategorii od 17 do 18 let u současného zaměstnavatele (označeno žlutě).



Graf 9 - Podíly žen jako zaměstnanců v % podle doby zaměstnání u současného zaměstnavatele v roce 2010 (vlastní zpracování z dat ze zdrojů ČSÚ)

Z uvedeného grafu vyplývá, že nejvíce zaměstnaných žen je v období 1 roku nebo 2 let zaměstnání u současného zaměstnavatele. Dalo by se tedy říci, že obzvláště mladé ženy získají zaměstnání, kde si vytvoří praxi alespoň 1 až 2 roky a s největší pravděpodobností odcházejí na mateřskou a rodičovskou dovolenou.

Poslední tabulka v této kapitole znázorňuje podíly zaměstnanců v jednotlivých pásmech mzdového rozpětí podle pohlaví v roce 2010.

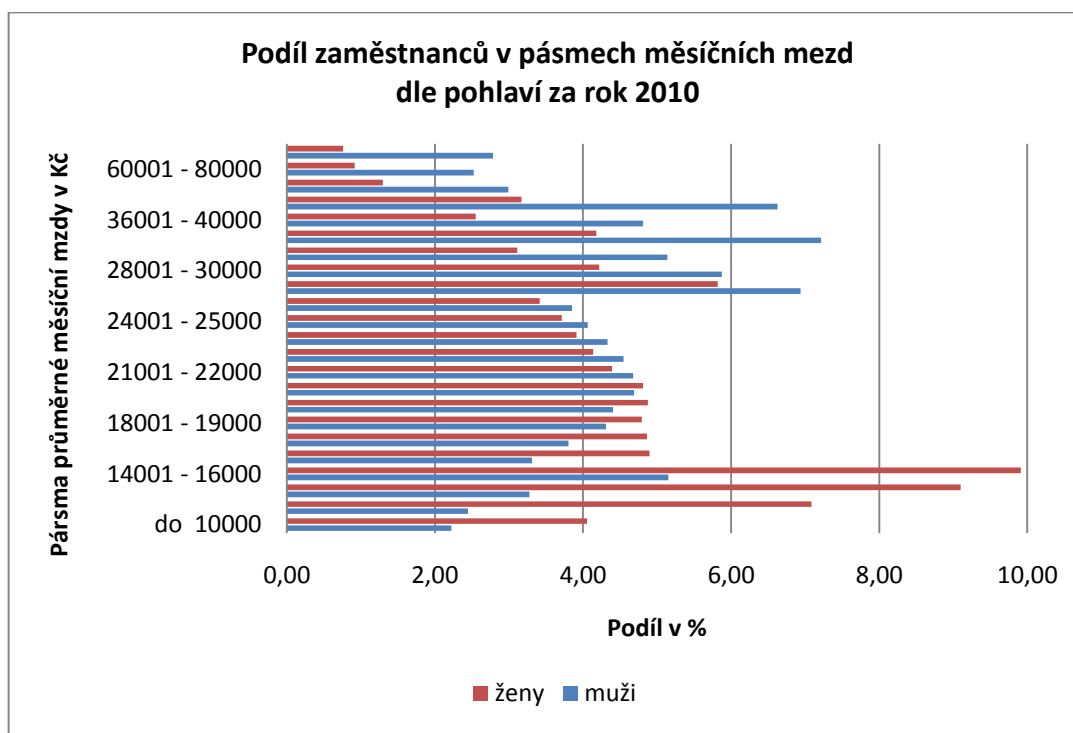
PÁSMO MEZD (Kč)	Podíly zaměstnanců v %		
	celkem	muži	ženy
do 10000	3,03	2,22	4,06
10001 - 12000	4,49	2,45	7,09
12001 - 14000	5,84	3,28	9,10
14001 - 16000	7,25	5,15	9,91
16001 - 17000	4,01	3,31	4,90
17001 - 18000	4,27	3,80	4,86
18001 - 19000	4,52	4,31	4,79
19001 - 20000	4,61	4,41	4,88
20001 - 21000	4,74	4,69	4,81
21001 - 22000	4,55	4,68	4,39
22001 - 23000	4,37	4,55	4,14
23001 - 24000	4,15	4,33	3,91
24001 - 25000	3,91	4,06	3,71
25001 - 26000	3,66	3,85	3,41
26001 - 28000	6,45	6,94	5,82
28001 - 30000	5,15	5,88	4,22
30001 - 32000	4,25	5,14	3,11
32001 - 36000	5,88	7,22	4,18
36001 - 40000	3,82	4,81	2,55
40001 - 50000	5,11	6,63	3,17
50001 - 60000	2,25	2,99	1,30
60001 - 80000	1,82	2,53	0,92
80001 a více	1,89	2,78	0,76

Tabulka 9 - Podíly zaměstnanců v pásmech podle hrubých mezd a pohlaví v roce 2010 (vlastní zpracování z dat ze zdrojů ČSÚ)

Celkový největší počet zaměstnaných pobírá průměrnou mzdu v rozmezí 14 001 – 16 000 Kč (červeně označeno). Do tohoto platového rozmezí je zařazeno také nejvíce pracujících žen, avšak největší počet mužů je zařazen do mzdového pásma od 32 001 do 36 000 Kč (vyznačeno červeným písmem).

Největší rozdíl mezi podílem zaměstnaných mužů a žen je v platovém rozmezí 40 001 – 50 000 Kč, kde je zaměstnáno o 3,46 % více mužů. Nejnižší rozdíl je znatelný v rozmezí od 12 001 do 14 000 Kč a od 14 001 – 16 000 Kč (v tabulce označenou žlutým zbarvením).

Graficky jsou rozdíly mezi zaměstnanými ženami a muži zobrazeny v následujícím grafu.



Graf 10 - Podíl zaměstnanců v pásmech měsíčních mezd dle pohlaví za rok 2010 (vlastní zpracování z dat ze zdrojů ČSÚ)

Shrnutí

Odlišné postavení žen a mužů na trhu práce se projevuje různou mírou zaměstnanosti, různým zastoupením v jednotlivých odvětvích a pracovních pozicích a různou úrovní příjmů.

Na trhu práce platí tzv. segregace zaměstnání, a to horizontální (rozdělení trhu práce na sektory) a vertikální (nerovný přístup ke kariéernímu postupu). Mladé ženy jsou znevýhodněny na obojí segregaci trhu. Existují tzv. feminizovaná odvětví, kde je zaměstnáno více žen (školství, zdravotnictví), které se vyznačují nižším platovým ohodnocením žen. Ženy také nebývají často obsazovány do vedoucích a manažerských pozic, často jsou vybírány nebo si samy zvolí místa bez kariéerního postupu. Dělbá práce podle pohlaví ženy znevýhodňuje – žena je spojena výlučně se sférou rodiny a muž je živitelem rodiny. V moderní době však již toto ve všech případech neplatí, v mnoha rodinách zajišťuje právě ženy životní standard, jinak by se řada rodin propadla do kategorie domácností s nízkým sociálním statutem.

Analýza současné situace na trhu práce v ČR potvrdila výskyt tzv. feminizovaných odvětví, kterými jsou zdravotnictví a školství. V těchto odvětvích mají ženy nižší mzdu než muži, to však bylo potvrzeno ve všech odvětvích. Nejnižších výdělků však ženy nedosahovaly v těchto odvětvích, ale v odvětví administrativních a podpůrných činností, které jsou typické pro zaměstnávání lidí s nedostatkem praxe a zkušeností.

Nejvíce žen je ochotno a za minulý rok bylo zaměstnáno středními podniky, tzn. s 50 až 249 zaměstnanci, dále pak velkými podniky s více jak 250 zaměstnanci. V mikropodnicích do 10 zaměstnanců však byly zaměstnané ženy odměňovány mnohem lépe, než zaměstnaní muži v těchto podnicích. Příčinou vyšší mzdy žen v mikropodnicích může být dobrá znalost práce zaměstnanců, tzn. že ženy nepracují méně nebo hůř než muži; že ženy v těchto podnicích mohou zastávat více činností, např. žena v mikropodniku zastává funkci účetní, administrativního pracovníka, recepční, asistentky, uklízečky atp. – je tedy pro podnik téměř nepostradatelná; či že v mikropodnicích je zaměstnáno více žen než mužů. V ostatních podnicích byli muži odměňováni lépe než ženy.

Nezaměstnanost žen podle věku souvisí s plány založit rodinu či počtem dětí. Z analýzy trhu práce v ČR je zřejmé, že matky s přibývajícím počtem dětí mají nižší šanci na uplatnění na trhu práce a vyznačují se také vyšší mírou nezaměstnanosti, než ženy mladé bez dětí. Je to dáno tím, že ženy odcházejí na mateřskou a rodičovskou dovolenou, kterou si často prodlužují a zůstávají tak delší dobu odtrženy od pracovního trhu. Od 35 let věku se však míra zaměstnanosti žen zvyšuje, což může být dáno tím, že zaměstnavatelé předpokládají nižší porodnost v tomto věku a mohou tak zaměstnávat ženy s odrostlejšími dětmi, které nemusí věnovat tolik času péči o rodinu.

Nejvíce zaměstnaných žen dokončilo střední školu maturitní zkouškou, mají tak větší šanci při získávání zaměstnání. Na trhu práce by také mělo platit pravidlo *čím vyšší dokončené vzdělání, tím lepší uplatnění na trhu práce*, tedy tzv. korelační hypotéza, tj. čím vyšší stupeň absolvovaného standardizovaného vzdělání, tím vyšší pozice ve standardizovaném zaměstnání. S ohledem na pohlaví však tato hypotéza neplatí. Platí zvlášť pro muže a zvlášť pro ženy.

2.2.3 Průměrné mzdy a podíly zaměstnanců podle pohlaví – srovnání dle krajů

Následující tabulka pak znázorňuje podíl zaměstnaných žen a mužů podle oblastí a průměrné mzdy v Kč v jednotlivých oblastech v roce 2010:

O B L A S T	kód NUTS	Podíly zaměstnanců v %			Placený čas v hod/měs.			Průměrná mzda v Kč		
		celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
PRAHA	CZ0100	19,02	10,37	8,65	174,1	174,8	173,3	36 124	41 209	30 022
STŘEDNÍ ČECHY	CZ0200	9,57	5,59	3,98	174,0	175,1	172,4	27 001	30 106	22 638
JIHOZÁPAD	CZ0300	11,13	6,30	4,82	174,7	175,9	173,3	24 400	27 027	20 966
SEVEROZÁPAD	CZ0400	9,06	5,04	4,02	172,9	173,4	172,2	24 230	27 083	20 656
SEVEROVÝCHOD	CZ0500	13,34	7,40	5,94	174,4	175,7	172,8	24 105	26 911	20 605
JIHOVÝCHOD	CZ0600	15,48	8,84	6,64	174,8	176,0	173,2	25 527	28 897	21 041
STŘEDNÍ MORAVA	CZ0700	11,19	6,52	4,67	174,6	176,0	172,6	23 619	26 258	19 932
OSTRAVSKO	CZ0800	11,21	6,43	4,78	172,1	172,6	171,5	24 554	27 407	20 721
Hl. m. Praha	CZ0110	19,02	10,37	8,65	174,1	174,8	173,3	36 124	41 209	30 022
Středočeský kraj	CZ0210	9,57	5,59	3,98	174,0	175,1	172,4	27 001	30 106	22 638
Jihočeský kraj	CZ0310	5,83	3,23	2,61	174,8	176,0	173,3	23 418	26 205	19 967
Plzeňský kraj	CZ0320	5,30	3,08	2,22	174,6	175,7	173,2	25 482	27 888	22 141
Karlovarský kraj	CZ0410	2,45	1,29	1,16	172,5	173,2	171,7	22 498	25 021	19 705
Ústecký kraj	CZ0420	6,60	3,75	2,86	173,0	173,4	172,4	24 874	27 792	21 043
Liberecký kraj	CZ0510	3,53	1,96	1,57	174,6	176,2	172,7	25 089	27 832	21 671
Královéhradecký kraj	CZ0520	5,06	2,77	2,29	174,1	175,3	172,7	23 950	26 753	20 555
Pardubický kraj	CZ0530	4,75	2,67	2,08	174,5	175,7	173,1	23 537	26 401	19 852
Vysočina	CZ0610	4,73	2,75	1,97	174,7	175,8	173,1	23 944	27 185	19 415
Jihomoravský kraj	CZ0620	10,76	6,09	4,67	174,9	176,1	173,3	26 223	29 672	21 727
Olomoucký kraj	CZ0710	5,76	3,41	2,35	174,6	176,2	172,2	23 997	26 431	20 464
Zlínský kraj	CZ0720	5,43	3,11	2,32	174,6	175,8	173,0	23 219	26 068	19 393
Moravskoslezský kraj	CZ0810	11,21	6,43	4,78	172,1	172,6	171,5	24 554	27 407	20 721

Tabulka 10 - Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v regionech v roce 2010 (vlastní zpracování z dat ze zdrojů ČSÚ)

I přesto, že nejvíce zaměstnaných žen pracuje v hlavním městě Praze (označeno červeným písmem), je zde největší rozdíl mezi podílem zaměstnaných žen a mužů (1,73 % - žlutě zabarveno). Nejnižšího rozdílu dosahují v Karlovarském kraji (žlutě zabarveno). Co se týče oblastí v rámci NUTS II, největšího rozdílu mezi podílem zaměstnaných žen a mužů je dosahováno v regionu JIHOVÝCHOD, nejnižšího naopak v regionu SEVEROZÁPAD (žlutě zabarveno).

Největších rozdílů mezi průměrnými mzdami žen a mužů je samozřejmě dosahováno v hlavním městě. Rozdíl se pohybuje okolo 11 tis. Kč (žlutě vyznačeno). Ženy si však jedinečně v hlavním městě mohou přijít na nejvíce peněz v zaměstnání. Mezi kraje s největšími rozdíly se dále řadí Vysočina a Středočeský kraj. Pardubický kraj se drží ve středu s průměrnými hodnotami, rozdíl mezi mzdami žen a mužů se pohybuje okolo 6 tis. Kč.

Co se týká Pardubického kraje, následující tabulka poukazuje na složení obyvatelstva podle pohlaví a vzdělání v letech 2007 až 2009:

Rok	2007	2008	2009
Obyvatelstvo ve věku 15 a více let (v tis. osob)			
Vzdělání celkem	433,4	437,7	440,9
základní a bez vzdělání	81,4	76,1	74,3
střední bez maturity	181,6	181,7	178,6
střední s maturitou	134,4	137,2	139,6
vysokoškolské	35,9	42,6	48,4
Muži	210,8	213,5	215,7
základní a bez vzdělání	27,8	26,5	26,6
střední bez maturity	101,8	104,6	102,9
střední s maturitou	61,5	61,1	63,5
vysokoškolské	19,6	21,3	22,7
Ženy	222,6	224,2	225,2
základní a bez vzdělání	53,6	49,6	47,7
střední bez maturity	79,8	77,1	75,7
střední s maturitou	72,9	76,1	76,1
vysokoškolské	16,3	21,4	25,7

Tabulka 11 - Obyvatelstvo v Pardubickém kraji v rozdělení dle pohlaví a vzdělání v letech 2007 – 2009 (vlastní zpracování na základě dat za zdrojů ČSÚ)

Z porovnání obyvatelstva Pardubického kraje v roce 2009 dle pohlaví a vzdělání vyplývá, že nejvíce žen dosáhlo středního vzdělání s maturitou, z mužské populace je však nejvíce mužů obsaženo ve skupině se středním vzděláním bez maturity (označeno červenou barvou). Celkově největší počet obyvatelstva Pardubického kraje dosáhlo středního vzdělání bez maturity, i přesto, že v Pardubickém kraji převažuje počet žen, které v této kategorii mají o 27,2 tis. stoupců méně. Co se týká vysokoškolského vzdělání, v Pardubickém kraji má více zástupců ženského pohlaví, v porovnání s muži, o 3 tis. více. I přesto ve většině případů ženy s vysokoškolským vzděláním nedosahují takových výdělků jako muži. Je třeba také zmínit, že z tabulky vyplývá, že velká část ženské populace dosáhla pouze základního vzdělání nebo žádné ne získala, ve srovnání s muži o 21,1 tis. obyvatel méně. To může být způsobeno i sníženou motivací studovat a pracovat tak i přesto s nižšími výdělky.

3 Problémy uplatňování mladých žen na trhu práce a nejčastější projevy nerovností v České republice

Mladé ženy se v období před, během a po mateřské (respektive rodičovské) dovolené často setkávají s diskriminací jak v samotném zaměstnání a pracovních procesech, tak již při hledání zaměstnání a při přijímacích pohovorech a řízeních. Jednou z nejznatelnějších diskriminací, se kterou se ženy v tomto období setkávají, je diskriminace na základě jejich pohlaví, s nímž je spojována představa o tom, že žena se stará o domácnost a děti a že je zodpovědná za správné fungování rodiny. To je prvotně spojeno s představou, že žena jednou dítě bude mít, bude o něj pečovat, bude s ním doma po dobu jeho nemoci, resp. bude svou aktivitu rozdělovat mezi rodinu a zaměstnání, tudíž v práci nemůže podat plný pracovní výkon. Přičemž pokud žena dítě ještě nemá, sleduje zaměstnavatel i ten faktor, že ho s největší pravděpodobností bude mít a tím přeruší svou pracovní kariéru na delší období. Zaměstnavatel se pak brání investovat do zaměstnankyně, s čímž se pojí mnohdy i zařazení na takovou pracovní pozici, kde není možný výraznější kariérní růst. Kromě zatížení péčí o děti a o domácnost jsou za hlavní příčiny nerovné pozice žen na trhu práce považovány příčiny zakotvené ve struktuře trhu práce a zaměstnavatelské politice, která vyhovuje spíše mužům, kteří v práci dominují.⁷¹

Dlouhé trvání mateřské, respektive rodičovské, dovolené mladým ženám nenahrává v uplatňování na pracovním trhu. Nejen že jsou znevýhodněny na trhu práce kvůli dlouhodobému přerušení kariéry a ztráty příjmu, na který byly doposud zvyklé, ale také jsou vystaveny nedůvěřivému a diskriminačnímu postoji zaměstnavatelů, jelikož každá mladá žena je z pohledu zaměstnavatele potenciální matkou.⁷²

Obecně lze říci, že vyšší šanci získat zaměstnání mají ženy před, během a po mateřské (rodičovské) dovolené u velkých mezinárodních společností. Některé tyto společnosti mají nastavený systém family-friendly politiky. Velké firmy, které mají vyšší počet zaměstnanců a vysoké roční obraty, si mohou dovolit zaměstnávat mladé ženy, jelikož případný výpadek (ať už kvůli odchodu na mateřskou, nebo kvůli nemoci dítěte) pro tuto firmu nepředstavuje takové riziko a takovou zátěž, jako pro malé firmy či živnostníky. Z pohledu soukromého podnikatele se nelze divit, že se určitým způsobem brání zaměstnat někoho, u koho hrozí

⁷¹ KŘÍŽKOVÁ, A.; HAŠKOVÁ, H. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce* [online].

⁷² KŘÍŽKOVÁ, A.; HAŠKOVÁ, H. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce* [online].

krátkodobý či dlouhodobý výpadek z práce. Tento výpadek může pro malého podnikatele znamenat i výrazné existenční ohrožení jeho soukromé firmy nebo podnikání.⁷³

V následujícím textu jsou analyzovány nejčastější projevy nerovností a problémy s uplatňováním mladých, a všeobecně všech, žen na českém trhu práce.

3.1 Diskriminace před vstupem do zaměstnání

3.1.1 Diskriminační inzeráty

S diskriminací z důvodu pohlaví a tedy s porušováním zásady rovnosti se velká část populace setkává již v samotných nabídkách zaměstnání. V tomto případě se nejvíce projevuje diskriminace na základě pohlaví i na základě věku. Je tedy velmi pravděpodobné, že se nejčastěji s diskriminací setkají právě mladé ženy.

Diskriminačními inzeráty mohou být nabídky např. tohoto znění:

Hledáme ředitele/vedoucího propagace/asistentku/prodavačku/sekretářku...

- Tento inzerát diskriminuje přímo na základě pohlaví.

Např. inzerát s nabídkou práce na pozici asistentka:

*Společnost GREEN center, přijme pro pracoviště v Praze, **asistentku** do recepce společnosti pro zajištění kontaktu s klienty a administrativní činnost. Požadované vzdělání: středoškolské - ekonomického směru s maturitou. Jazykové znalosti: angličtina.*⁷⁴

V tomto inzerátu je zcela jasně upřesněno, že společnost na uvedenou pozici hledá pouze ženu.

*Pro naši mladou dynamicky se rozrůstající firmu hledáme: **mladé muže** ve věku do 35 let/mladé ženy do 30 let/ženy s odrostlými dětmi/bezdětné ženy/muže bez závazků atd...*

- Tyto nabídky diskriminují na základě pohlaví, věku i požadováním splnění dalších předpokladů – děti.
- Tyto inzeráty se již tak často neobjevují, lze se s nimi setkat např. na pozicích hostesek, u kterých je důležitým kritériem vzhled a mnohdy i věk.

Nabízíme práci v mladém dynamickém týmu.

- Tento inzerát nediskriminuje přímo, ale lze z něj vyčíst, že zaměstnavatel může při výběru diskriminovat uchazeče na základě věku – uchazeče cca do 30 let.

⁷³ KŘÍŽKOVÁ, A.; HAŠKOVÁ, H. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce* [online].

⁷⁴ LMC, s. r. o. *Prace.cz* [online].

Např.: *INVIA.CZ, a.s. jako největší internetová cestovní agentura nabízí široké pracovní uplatnění a možnost získání praxe v cestovním ruchu. Na letní sezónu významně posilujeme náš tým o sezónní brigádníky. Máte tedy jedinečnou možnost nadstandardního přivýdělku a získání praxe u leadra v cestovním ruchu. Jsme mladá, dynamicky se rozrůstající společnost a proto hledáme právě Vás, mladé a schopné kandidáty.*⁷⁵

Společnost přednostně vyhledává mladé uchazeče o zaměstnání.

Požadujeme ochotu pracovat bez ohledu na čas; požadujeme absolutní časovou flexibilitu; vyžadujeme maximální pracovní výkon.

- Z těchto nabídek lze vyčíst, že zaměstnavatel může nabízet místo pouze mužům nebo ženám s odrostlými dětmi; je téměř jasné, že na tuto pozici nepřijme zaměstnavatel mladou ženu s malými dětmi.

Např.: Projektový manažer obchod

*Complex Process Service, a.s., vypisuje výběrové řízení na pozici PROJECT MANAGER. Požadujeme VŠ/SS, projektové, logické a technické myšlení, znalost zahraničního obchodu výhodou, vysoké pracovní nasazení, aktivní znalost AJ, RJ výhodou, komunikativnost, dynamičnost, odolnost proti stresu, ŘP-B, čistý trestní rejstřík. Náplň práce-sběr analytických informací, vyhledávání a realizace nových obchodních případů, aktivní spolupráce, budování vztahů se zahraničními partnery. Nabízíme-profesní a osobní růst, motivující platové podmínky, kreativní samostatnou práci, benefity společnosti...*⁷⁶

V tomto případě zaměstnavatel použil jako kritérium vysoké pracovní nasazení, dá se tedy předpokládat, že tato pozice zabere hodně času a zaměstnavatel předpokládá časovou flexibilitu.

Požadujeme uchazeče s praxí max. 3 roky.

- Tato firma hledá mladé uchazeče tak kolem 21 až 24 let; dá se tedy předpokládat, že na uvedenou pozici zaměstnavatel nepřijme mladou ženu, která plánuje rodinu, nejpříjemnější variantou je bezdětná mladá žena či muž.

Podoba těchto inzerátů může být různá, ne všechny inzeráty však musí mít diskriminující podtext. Na některé pozice musí být např. dosazen muž ve středním věku (fyzicky náročná práce) nebo naopak žena (manuálně zručné práce, např. vyšívání). Je tak třeba zadat tyto požadavky již při výběrovém řízení.

⁷⁵ LMC, s. r. o. *Jobs.cz* [online].

⁷⁶ ANIKA.cz. *Anika.cz* [online].

Příklad inzerátu⁷⁷, který se v nedávné době objevil na internetových stránkách a je naprosto nevhodný ve více ohledech, sám vydavatel ho po dvou dnech stáhnul:

Popis společnosti

PRÁVNÍ PORADENSTVÍ, VYMÁHÁNÍ POHLEDÁVEK, ZASTUPOVÁNÍ KLIENTU U SOUDU

Popis pozice

- INKASNÍ A EXEKUČNÍ KANCELÁŘ JUREPO, HLEDÁ PRO VEDOUCÍHO EXEKUČNÍHO ODDĚLENÍ ASISTENTKU A INTIMNÍ SPOLEČNÍCI V JEDNÉ OSOBĚ. ADMINISTRATIVNÍ PRÁCE ZABERE CCA 80 PROCENT PRACOVNÍ DOBY. PRÁCE NA HLAVNÍ PRACOVNÍ POMĚR NEBO MOŽNO I NA DOHODOU. POHOVOR DLE TELEFONICKÉ NEBO SMS DOHODY. JEDNÁ SE O VELMI OSOBNÍ, DISKRÉTNÍ - PRACOVNÍ POZICI. PRÁCE V ŽÁDNÉM PŘÍPADĚ NENÍ VHDNÁ PRO VDNÉ NEBO ZADANÉ UCHAZEČKY.

Požadujeme

- STŘEDOŠKOLSKÉ VZDĚLÁNÍ ALE POSTAČUJE I VYUČENÍ S PODMÍNKOU DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ. UŽIVATELSKÁ ZNALOST PC, VELICE PŘÍJEMNÉ VYSTUPOVÁNÍ, VĚK 18-40 LET, ZÁJEM O ABSOLVOVÁNÍ RŮZNYCH VZDĚLÁVACÍCH KURZŮ, SEMINÁŘŮ A ŠKOLENÍ, ABSOLUTNÍ ČASOVOU FLEXIBILITU, SMYSL PRO POŘÁDEK A ŘÁD, ABSOLUTNÍ SPOLEHLIVOST A ABSOLUTNÍ DISKRÉTNOST PODMÍNKOU. NETOLERUJEME NADŘAZENOST A AROGANCII.

Nabízíme

- ZÁZEMÍ ZAVEDENÉ KANCELÁŘE, NADPRŮMĚRNOU MZDU PO ZKUŠEBNÍ DOBĚ, PRACOVNÍ DOBU DLE DOHODY, KARIÉRNÍ RŮST, MOŽNOST PODÍLET SE NA CHODU KANCELÁŘE A JEJIM DALŠÍM ROZVÍJENÍ, ČASEM SLUŽEBNÍ VOZIDLO, BEZPLATNÉ NÁVŠTĚVY PLAVECKÝCH BAZÉNŮ, KONCERTŮ, MOTORISTICKÝCH ZÁVODŮ ATD. SVŮJ ŽIVOTOPIS SPOLEČNĚ S FOTOGRAFIÍ ZASÍLEJTE NA EMAIL: jurepo@email.cz. INZERÁT PLATÍ DO DOBY VYBRÁNÍ VHODNÉ UCHAZEČKY. O UKONČENÍ VÝBĚROVÉHO ŘÍZENÍ BUDEME ZDE INFORMOVAT.

Obrázek 1 - Diskriminační inzerát

3.1.2 Přijímací pohovor

U přijímacích pohovorů je časté, že zaměstnavatele u mladých žen nezajímá jejich odborná kvalifikace, praxe či dosažená úroveň vzdělání, ale jejich věk, rodinný stav, plány v soukromém životě, počet dětí a péče o ně apod. Na základě zodpovězení otázek či zjištění situace mladé ženy, je pak v některých případech uchazečka vyloučena z výběrového řízení z důvodu počtu dětí či jejich plánů do budoucna. Zaměstnavatel však nemá právo se na některé otázky dotazovat. Ne však všechny ženy jsou s tímto obeznámeny.

⁷⁷ Ekonomia, a. s. *Hospodářské noviny iHNed* [online].

Některé příklady otázek, které by u přijímacího pohovoru padnout neměly:

- *Plánujete rodinu?;*
- *Jaký je Váš zdravotní stav, budete mít v nejbližších pěti letech děti?;*
- *Kolik chcete mít dětí?;*
- *Kdo se Vám stará o děti?;*
- *Jste vdaná?, Budete se vdávat?, Jak dlouho jste vdaná?;*
- *Žijete s manželem?;*
- *Máte přítele? Jak dlouho spolu žijete?;*
- *Jaká je vaše sexuální orientace?;*
- *Kolik je vám let?;*
- *Jste těhotná?;*
- *Bydlíte daleko od rodičů?;*
- *Kdo bude s dětmi doma, když budou nemocné?.*

Pokud některé z těchto otázek u přijímacího pohovoru zaznějí, žena se může zachovat několika způsoby - může vyvrátit pochybnosti a na osobní otázky přímo odpovědět, poukázat na nevhodnost otázky a odvést řeč jinam nebo odmítnout odpověď s vysvětlením, že je otázka irelevantní, odvolat se na příslušný zákon či neodpovědět bez odůvodnění. Otázkou však zůstává, zda je nezodpovězení otázky výhodou či nevýhodou a ovlivní výsledky výběrového řízení.

Z právního hlediska jsou informace zaměstnavatele, týkající se rodinného stavu, počtu dětí, zajištění hlídání apod. až na výjimky nezákonné. Zákon o zaměstnanosti přímo stanovuje v § 12 odst. 2, že zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců/zaměstnankyň vyžadovat informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče/uchazečky o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců/zaměstnankyň musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.⁷⁸

3.2 Diskriminace v zaměstnání

Více než polovina populace se domnívá, že ženy jsou v zaměstnání oproti mužům znevýhodňovány. Zaměstnavatelé jim neposkytují stejné platy, ženy cítí na pracovišti menší autoritu, jsou méně podporovány ve vzdělávání či pracovním postupu, někdy se stávají terčem chování snižujícího jejich důstojnost. Ne všechna konkrétní znevýhodnění v zaměstnání se rovnají diskriminaci postižitelné zákonem, ale o všech je třeba hovořit a jednat proti nim.

⁷⁸ NESEHNUTÍ BRNO. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání* [online].

Mezi příklady diskriminace definované zákonem patří zejména:

- rozdíl v platech žen a mužů na identické pracovní pozici,
- rozdíl v rozdělování tzv. bonusů (služební auto, služební mobilní telefon atd.) ženám a mužům,
- rozdíl v pracovních podmínkách poskytnutých ženám a mužům,
- sexuální obtěžování v případech, kdy dochází ke zneužívání pracovní pozice v rozporu se zásadou rovnosti.⁷⁹

3.2.1 Průměrná mzda v závislosti na pohlaví

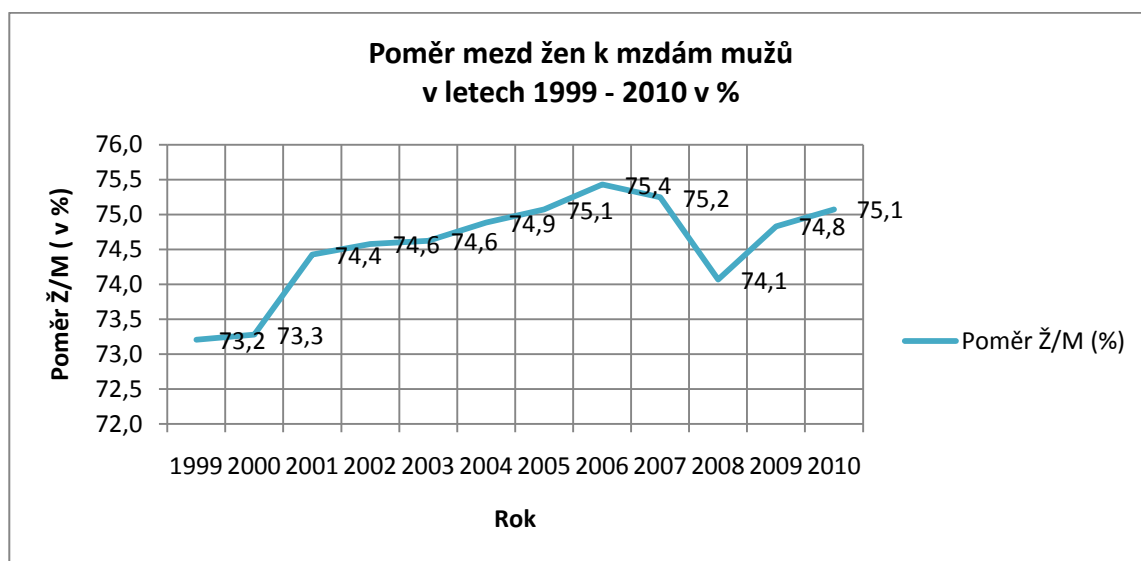
V současné době nikde na světě nedosahují zaměstnané ženy stejného průměrného výdělku jako zaměstnaní muži. Nejčastěji činí rozdíl 20 – 30 % ve prospěch ekonomicky aktivní mužské populace. Že je patrný rozdíl mezi průměrnou mzdou ženy a muže v ČR, dokazuje následující tabulka:

Průměrná mzda v Kč	Rok											
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Muži	16109	17251	18481	20 404	21 983	23 044	24 271	25 593	27 489	29 429	29 953	30 192
Ženy	11793	12641	13755	15 217	16 404	17 256	18 221	19 305	20 684	21 798	22 414	22 666
Poměr Ž/M (%)	73,21	73,28	74,43	74,58	74,62	74,88	75,07	75,43	75,24	74,07	74,83	75,07

Tabulka 12 - Vývoj průměrných mezd mužů a žen od roku 1999 do roku 2010 (vlastní zpracování z dat ze zdrojů ČSÚ)

Poměr Ž/M (%) je vyjádřen jako rozdíl:

(průměrná mzda žen/průměrná mzda mužů) * 100



Graf 11 - Poměr mezd žen ke mzdám mužů v letech 1999 - 2010 (vlastní zpracování z dat ze zdrojů ČSÚ)

⁷⁹ NESEHNUTÍ Brno. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání* [online].

Z grafu je patrné, že od roku 2006 do roku 2008 poměr žen k mužům klesal, od roku 2008 se však opět zvyšuje. Nedá se tedy říci, zda je možné do budoucna předpokládat klesající či rostoucí trend.

Gender pay gap (GPG)

Rozdíl v platech z důvodu odlišnosti pohlaví se udává jako rozdíl mezi průměrnou hrubou hodinovou mzdou placených zaměstnanců mužů a žen vyjádřený jako procento z průměrné hrubé hodinové mzdy zaměstnanců mužského pohlaví. Populace zahrnuje všechny placené zaměstnance ve věku 16 – 64 let, kteří pracují 15 a více hodin týdně.

Země	2002	2006	2007	2008	2009
EU (27 zemí)		17,7	17,6	17,5	
Belgie		9,5	9,1	9,0	
Bulharsko	18,9	12,4	12,4	13,6	15,3
ČR	22,1	23,4	23,6	26,2	25,9
Dánsko		17,6	17,7	17,1	16,8
Německo		22,7	23,0	23,2	23,2
Řecko	25,5	20,7	21,5	22,0	
Španělsko	20,2	17,9	17,1	16,1	16,1
Francie		15,4	16,9	17,9	
Itálie		4,4	5,1	4,9	5,5
Kypr	22,5	21,8	23,1	21,6	21,0
Lotyšsko		15,1	15,4	13,4	14,9
Litva	13,2	17,1	20,0	21,6	15,3
Lucembursko		10,7	12,5	12,4	12,5
Maďarsko	19,1	14,4	16,3	17,5	17,1
Malta		5,2	7,6	8,6	6,9
Nizozemsko	18,7	23,6	23,6	19,6	19,2
Rakousko		25,5	25,5	25,5	25,4
Polsko	7,5	7,5	7,5	9,8	
Portugalsko		8,4	8,3	9,2	10
Rumunsko	16,0	7,8	12,7	9,0	8,1
Slovinsko	6,1	8,0	8,3	8,5	3,2
Slovensko	27,7	25,8	23,6	20,9	21,9
Finsko		21,3	20,0	20,0	20,4
Švédsko		16,5	17,9	17,1	16,0
Spojené království	27,3	24,3	21,1	21,4	20,4
Norsko		16,0	15,7	17,2	16,7
Švýcarsko		18,6	18,7	18,4	18,4

Tabulka 13 - Gender pay gap od roku 2002 do roku 2009 v EU (vlastní zpracování z dat ze zdrojů ČSÚ, zdroj Eurostat)

Pozn.: Estonsko a Irsko nejsou uvedeny pro nedostatek dat.

GPG je v nejjednodušším a nejhrubším vyjádření rozdílem podílu mzdy mužů brané za sto procent (průměrné či mediánové, měsíční či roční atd.) a podílu mzdy žen ke mzdě mužů. V této hrubé podobě zahrnuje širokou škálu složek segregace na trhu práce, a to jak horizontální, tak vertikální.⁸⁰

Vyšší GPG v některé z kategorií nemusí nutně znamenat existenci diskriminace. Z větší části lze rozdíl vysvětlit působením dalších faktorů s odlišnou strukturou u mužů a u žen (kromě vzdělání se jedná například o odvětví, zaměstnání, počet odpracovaných hodin, ad.).⁸¹

3.2.2 Pracovní úvazek v závislosti na pohlaví

Více než polovina pracujících žen v západních společnostech je zaměstnána na částečný pracovní úvazek – což znamená, že nemají jistou práci, pracují na termínované smlouvy, kdykoliv potřebuje zaměstnavatel omezit pracovní zdroje, jsou to ženy, které propouští. Navíc dostávají minimum odměn či prémie nebo příplatků. Vyhlídky na rekvalifikaci, zvýšení platu či povýšení jsou u zkrácených pracovních úvazků mizivé. Často je i průměrná hodinová mzda ve zkráceném úvazku nižší než u identického pracovního zařazení vykonávaného na plný pracovní úvazek.⁸²

Z následující tabulky je patrné, že rozdíl mezi muži a ženami zaměstnanými na částečný úvazek, je značný. Zatímco žen zaměstnaných nedobrovolně na částečný úvazek v ČR bylo za rok 2008 15,6 %, mužů je zhruba o polovinu méně. ČR je z 27 zemí EU na 10. místě v podílu zaměstnaných žen na částečný úvazek nedobrovolně za rok 2008, drží se tak v průměrných hodnotách EU. Největší podíl zaměstnaných žen na částečný úvazek nedobrovolně mělo v roce 2008 Bulharsko, Řecko a Portugalsko.

Země	Podíl zaměstnaných na částečný úvazek v %		Podíl zaměstnaných na částečný úvazek nedobrovolně v %	
	ženy	muži	ženy	muži
EU 27	30,6	7,0	23,2	32,7
Belgie	40,8	7,5	13,8	17,2
Bulharsko	2,4	1,6	49,0	53,3
Česká republika	7,8	1,6	15,6	8,0
Dánsko	36,0	13,1	13,5	9,7
Estonsko	9,4	3,5	.	.
Finsko	17,8	7,9	29,4	23,4
Francie	29,3	5,6	32,3	41,4

⁸⁰ Demografie. *Demografie* [online].

⁸¹ Český statistický úřad. *ČSÚ* [online].

⁸² VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, E.; MAŘÍKOVÁ, H. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*, 1999, str. 53 – 54.

Irsko	31,9	7,1	9,6	23,6
Itálie	27,8	4,8	38,0	54,9
Kypr	10,8	3,5	29,8	31,5
Litva	8,3	4,7	23,9	20,4
Lotyšsko	7,1	3,9	26,0	41,0
Lucembursko	38,1	2,7	7,7	27,7
Maďarsko	5,8	3,0	25,6	31,0
Malta	25,2	4,0	12,9	.
Německo	44,9	8,4	19,5	36,7
Nizozemsko	75,2	22,8	4,2	5,6
Polsko	10,9	5,1	19,1	17,6
Portugalsko	13,9	4,1	42,1	36,9
Rakousko	41,1	6,9	10,4	15,2
Rumunsko	9,3	8,1	37,6	65,0
Řecko	9,8	2,5	42,4	48,4
Slovensko	4,1	1,3	17,0	37,6
Slovinsko	10,4	6,2	7,3	6,0
Spojené království	40,9	9,7	8,0	20,3
Španělsko	22,6	4,0	34,3	39,6
Švédsko	40,8	11,9	26,4	24,9

Tabulka 14 - Podíl zaměstnaných na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti žen a mužů v roce 2008 – mezinárodní srovnání v % (vlastní zpracování z dat ze zdrojů ČSÚ)

3.2.3 Kariérní postup v závislosti na pohlaví

Existují předsudky založené na averzi proti ženám ve vedoucích pozicích. Muži nechtějí, aby jejich nadřízená byla žena, stejně tak i ženy nemají rády, když jim šéfuje žena.

Všeobecně je známo, že ženy to mají na vedoucích místech mnohem těžší než muži. K nejvýznamnějším překážkám profesionálního růstu patří fakt, že ženy nemají takovou autoritu, pokud se nechovají jako muži, čím ztrácí svoji identitu; vlastnost žen neustále dokazovat, že na vedoucí pozici mají a jsou lepší než muži; a také fakt, že vzorové chování zaměstnance na vedoucí pozici má maskulinní archetyp.⁸³

Na vedoucí pozice a pozice s možností kariérního postupu také často nebývají obsazovány mladé ženy, u kterých se předpokládá, že budou časem odcházet na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Neméně často na uvedené pozice zaměstnavatelé nechtějí ženy již s dětmi, opět kvůli zmiňované péči o rodinu.

⁸³ VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, E.; MAŘÍKOVÁ, H. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*, 1999, str. 54.

3.3 Jiné formy diskriminace

3.3.1 Návrat žen po rodičovské dovolené na pracovní trh

V porovnání se západními zeměmi je česká rodičovská dovolená spíše delší, po jejím ukončení většina žen rovnou nastupuje do zaměstnání na plný úvazek, méně častý je v České republice "family friendly" přístup zaměstnavatelů a na rodičovské dovolené se méně podílejí muži. I přesto, že je zákonem daná lhůta rodičovské dovolené 3 roky, v průměru trvá v ČR 6 let, bez předchozí zkušenosti v zaměstnání se stává matkami asi 5 % žen, 15 % porodí dítě až po více než desetileté praxi v zaměstnání. Většina z nich má pozitivní motivaci k nalezení zaměstnání kombinující finanční potřeby a sociální potřeby. Pro mladé ženy po rodičovské dovolené je situace horší kvůli časové a prostorové flexibilitě způsobené mateřskými povinnostmi. V porovnání s muži na rodičovské dovolené ženám nehrozí tak velká ztráta na příjmech (ženy mají nižší mzdy). Muži však mají výhodu v tom, že pracovní trh jim neklade tak velké obtíže, protože bývají kratší dobu mimo pracovní proces a zaměstnavatelé s nimi častěji udržují kontakt.⁸⁴

U dětí do 3 let jejich věku zůstává cca 30 % žen s dítětem na rodičovské dovolené déle. Doba se pak prodlužuje u dalších dětí. Rodičovská dovolená tedy nejčastěji bývá dlouho 3 – 4 roky u jednoho dítěte, v případě více dětí i 5 – 6 let. Jen asi 1 – 2 % zůstává doma minimální dobu na mateřské dovolené, tzn. asi do půl roku dítěte. Po rodičovské dovolené většina mladých žen nastupuje do práce opět na plný pracovní úvazek, pouze asi 20 % přechodně využije zkráceného úvazku. Asi jedna čtvrtina žen se po skončení rodičovské dovolené vrací k původnímu zaměstnavateli. Dalších 12 % se pak dohodne na pozdějším nástupu. Dlouhá doba rodičovské dovolené a nástup na plný pracovní úvazek po jejím skončení odlišuje mladé matky v ČR od většiny žen ve vyspělých zemích v Evropě.⁸⁵

Održením od pracovního trhu mladých žen z důvodu rodičovské dovolené vznikají tzv. nepřímé náklady založení rodiny, jedná se o ztrátu příjmu, ztrátu osobní autonomie, finanční závislost na partnerovi, ztrátu sociálních sítí, ztrátu sebevědomí či regrese v dovednostech a kvalifikaci. Mladé ženy, které se vracejí na pracovní trh na plný úvazek ke svému předchozímu zaměstnavateli, mohou přispívat k obtížnějšímu naplnění profesních ambicí žen i k jejich nižšímu platovému ohodnocení a celkově horší pozici na trhu práce ve srovnání s muži a bezdětnými ženami. Podle zjištění Kuchařové souvisí délka setrvání na rodičovské dovolené s rodinným stavem (dříve se na trh práce vracejí matky svobodné a ovdovělé), ale především se

⁸⁴ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v ČR*, 2009, str. 21 – 24.

⁸⁵ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v ČR*, 2009, str. 21 – 24.

vzděláním matky, kde nepochybně hrají roli náklady příležitosti. Vzdělání ovlivňuje i možnosti návratu žen k původnímu zaměstnavateli – vysokoškolsky vzdělané ženy se výrazně častěji vracejí k původnímu zaměstnavateli oproti ženám s nižším vzděláním. Šetření rovněž potvrdila, že doma zůstávají déle ženy, které zastávají „tradiční“ postoje k mateřství.⁸⁶

Významnou měrou ovlivňují proces návratu na pracovní trh psychologické aspekty, tzn. motivace návratu, sebehodnocení a menší adaptabilita žen vázaných rodinnými povinnostmi. Nejvýznamnější překážkou pracovního zapojení po ukončení RD je přístup zaměstnavatelů, jejich předpojatost k možnostem pracovního výkonu žen-matek, jejich neochota nebo nemožnost zohlednit rodinné povinnosti. Ze strany zaměstnavatelů chybí individuální přístup a potenciální zaměstnanci jsou posuzováni podle obecné představy o schopnosti sladit rodinné a pracovní povinnosti a nikoliv podle schopností konkrétních jednotlivců. Výjimečně projevovaný zájem zaměstnavatelů se týká zejména vysoce kvalifikovaných pracovníků.⁸⁷

3.3.2 Ženy s dětmi na pracovním trhu

Co se týká chování zaměstnavatelů vůči mladým ženám s dětmi, lze říci, že rodina je pro ženu při vstupu na trh práce určitý handicap. Žena se tak stává rizikovější pracovní silou, což je pro trh práce i samotné mladé ženy nežádoucí. Zaměstnavatelé očekávají větší riziko absencí z důvodů péče o děti, menší návratnost investic do lidského kapitálu ženy či dokonce menší zájem žen v oblasti produktivity právě z důvodu péče o rodinu. Taková racionalizace diskriminování ženské pracovní síly je zaměstnavateli běžně uplatňována i ve vztahu k mladým ženám, které se matkami ještě nestaly.⁸⁸

České ženy jsou v podstatě postaveny před dvě možnosti: přijetí práce na plný úvazek (v kombinaci se zajištěním neformální péče o děti), nebo co možná nejdélejší setrvání s malými dětmi na placené rodičovské dovolené. První možnost vyžaduje jednak plné pracovní nasazení žen, což je problematické v době, kdy je dítě nejmenší a péče je časově nejnáročnější (tudíž zkrácený pracovní úvazek by byl vhodnější volbou) a jednak využití jiných zdrojů péče (příbuzní, známí či privátní placená a zatím málo rozšířená péče - au pair). Druhá možnost nese pro ženy jiná negativa: znamená určité uzavření na velmi dlouhé rodičovské dovolené, čímž se kumulují handicap pro následný vstup/návrat na trh práce ve smyslu větší pravděpodobnosti poklesu lidského kapitálu a tím zhoršení podmínek při uplatňování na trhu práce.⁸⁹

⁸⁶ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v ČR*, 2009, str. 21 – 24.

⁸⁷ MOPO. *Znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce* [online].

⁸⁸ MOPO. *Znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce* [online].

⁸⁹ MOPO. *Znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce* [online].

Gender rozdíl v příjmech nelze kompletně připsat diskriminaci žen a je třeba uvážit různorodé příčiny tohoto jevu. Podstatný vliv je připisován gender segmentaci pracovního trhu či charakteristikám, které ovlivňují produktivitu práce (např. vzdělání, pracovní zkušenost, celková doba strávená v zaměstnání). Faktorem rovněž zůstává, že rozdíl v příjmech mužů s dětmi a žen s dětmi má tendenci být větší než rozdíl v platech mužů a žen bez dětí, stejně tak jako rozdíl v platech mezi ženami s dětmi a ženami bezdětnými. V druhém případě literatura hovoří o tzv. family wage gap. Také mzdové podmínky žen a jejich znalost samotnými ženami může být důležitým faktorem ovlivňujícím rozhodování žen o vstupu na trh práce i ve vztahu k návratu na trh práce (např. po rodičovské dovolené) a je obecně součástí racionální kalkulace mladých žen (matek) souvisejících s pracovními strategiemi.⁹⁰

Rok	Ženy 20-49 let v %	Ženy s nejmladším dítětem 0-2 roky v %	Ženy s nejmladším dítětem 3-5 let v %	Ženy s nejmladším dítětem 6-14 let v %
2002	69,7	16,2	52,3	83,8
2003	68,4	18,1	52,3	81,9
2004	67,8	14,9	52,6	83,1
2004	67,8	17,1	55,2	83,0
2006	68,3	16,5	54,8	84,6
2007	68,8	16,2	54,5	85,4
2008	68,6	14,9	56,7	87,2
2009	67,0	16,4	58,9	86,7

Tabulka 15 - Míra zaměstnanosti žen v ČR podle věku nejmladšího dítěte v období od roku 2002 – 2009 v % (vlastní zpracování dle ČSÚ)

Z tabulky je patrné, že míra zaměstnanosti žen od 20 do 49 let dosahuje téměř 70 %. Nejméně zaměstnané ženy na trhu práce jsou ženy s nejmladším dítětem od narození do dvou let, u kterých se předpokládá, že budou využívat výhod rodičovské dovolené. Jen malé procento (cca 16 %), pracuje již během této doby. Ženy s nejmladším dítětem od 3 do 5 let, tzn. skupina žen, které končí na rodičovské dovolené, pak dosahují míry zaměstnanosti průměrně okolo 54 %. A skupina žen s odrostlými dětmi, tzn. s dětmi od 6 do 14 let, pak již dosahuje okolo 85 % míry zaměstnanosti.

Je možné tedy vyvodit, že zaměstnavatelé kromě mladých bezdětných žen preferují zaměstnávání spíše žen s odrostlými dětmi, tzn. ve věku dítěte 6 – 14 let. Tyto děti již nastoupily povinnou školní docházku a není tedy zapotřebí jim věnovat tolik péče jako dětem od 3 do 5 let.

⁹⁰ MOPO. *Znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce* [online].

4 Dotazníkové šetření diskriminace žen v Pardubickém kraji

Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, zda se některé druhy diskriminace vyskytují i v Pardubickém kraji, zda se s nimi někteří zaměstnanci, obzvláště mladé ženy, setkali a jaké je o genderových nerovnostech na trhu práce obecné povědomí.

4.1 Metodika

Průzkum veřejného mínění na téma diskriminace žen v Pardubickém kraji probíhalo po dobu 2 měsíců (duben a květen 2011) formou dotazníkového šetření. Dotazník uvedený v příloze byl rozdělen vzorku obyvatel v Pardubickém kraji. Vzorek byl vybrán náhodným výběrem, omezujícími kritérii pro výběr bylo pouze místo bydliště, a to v Pardubickém kraji, a věk, který byl ohraničen pouze spodní hranicí 15 let. Na základě pohlaví ani věku rozlišen nebyl, a to z důvodu porovnání dat v jednotlivých kategoriích.

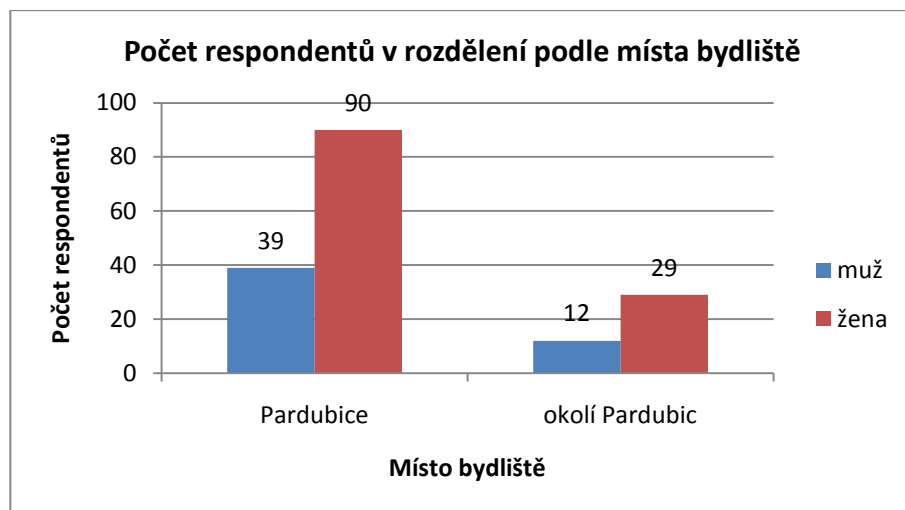
Forma dotazníku byla zvolena jak v tištěné formě, tak v elektronické (e-mail, e-formulář). Dotazník byl zcela anonymní, obsahoval 18 otevřených i uzavřených otázek, s i bez možností výběru. Jeho vyplnění nezabralo více jak 5 minut času. První část dotazníku se týkala obecných informací, tzn. informace o pohlaví, věku, místu bydliště, rodinném stavu atp. Druhá část byla zaměřena na otázky týkající se diskriminace a existujících bariér při vstupu do zaměstnání. Otázky byly také zaměřeny na diskriminaci při odměňování v zaměstnání, možnost kariérního postupu a problémy po ukončení rodičovské dovolené.

Průzkumu se za tuto dobu zúčastnilo 170 respondentů, z toho 51 zástupců mužského pohlaví a 119 zástupců ženského pohlaví.

Následující tabulky zobrazují informace o respondentech, kteří se zúčastnili tohoto dotazníkového šetření:

Pohlaví	Místo bydliště		Celkem
	Pardubice	okolí Pardubic	
muž	39	12	51
žena	90	29	119
Celkový součet	129	41	170

Tabulka 16 - Počet respondentů dle pohlaví a místa bydliště (vlastní konstrukce)



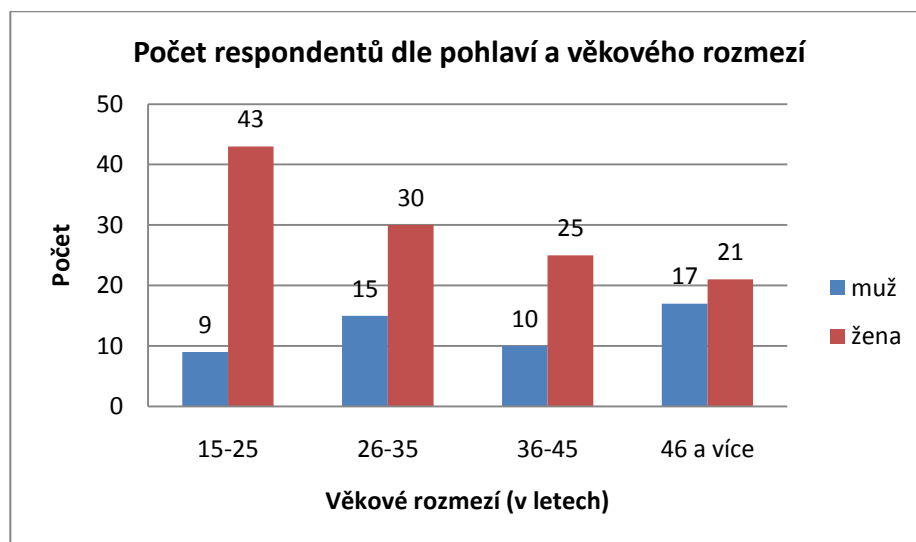
Graf 12- Počet respondentů v rozdělení podle místa bydliště (vlastní konstrukce)

Většina respondentů (75,9 %), kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, uvedli místo bydliště Pardubice, ostatních 24,1 % bydlí v okolí Pardubic, tedy v obcích spadajících do Pardubického kraje.

Pro účely tohoto výzkumu jsou nejvýznamnější skupinou mladé ženy ve věku od 15 do cca 35 let. Věkovou strukturu respondentů přibližuje následující tabulka:

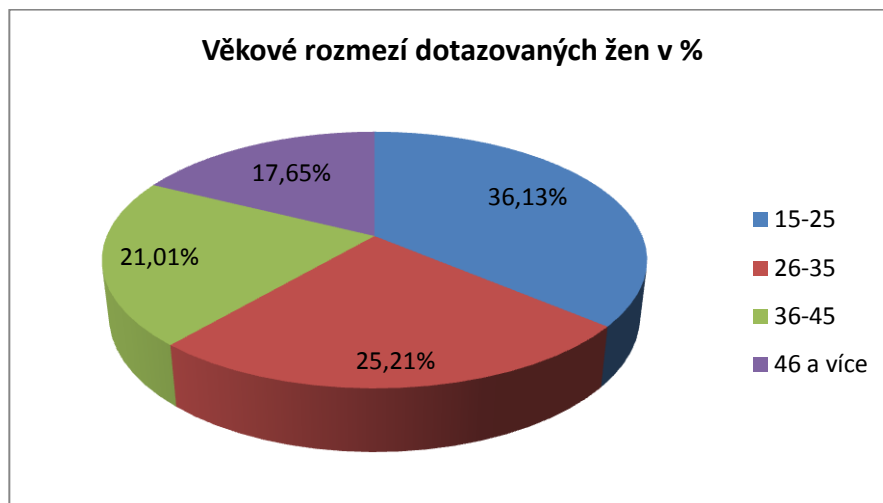
Věk	Pohlaví		Celkem
	muž	žena	
15-25	9	43	52
26-35	15	30	45
36-45	10	25	35
46 a více	17	21	38
Celkem	51	119	170

Tabulka 17 - Počet respondentů dle věku a pohlaví (vlastní konstrukce)



Graf 13 - Počet respondentů dle pohlaví a věkového rozmezí (vlastní konstrukce)

Největší počet respondentek spadá do kategorie mladých žen, tedy ve věkovém rozmezí 15 – 25 let a 26 – 35 let, celkem 61,34 % ze všech zúčastněných žen.

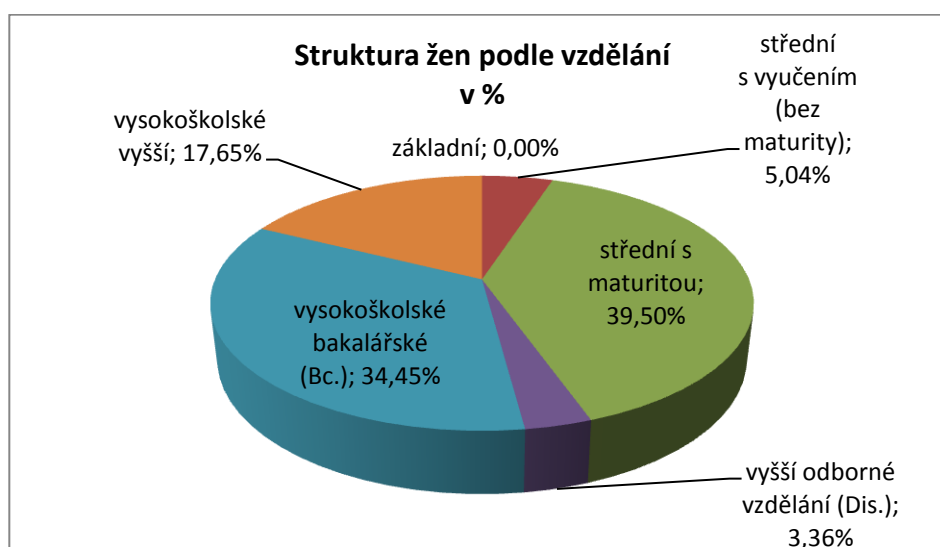


Graf 14 - Věkové rozmezí dotazovaných žen v % (vlastní konstrukce)

Pro účely dotazníkového šetření je důležité porovnat strukturu dotazovaných dle jejich vzdělání.

Vzdělání	Pohlaví		Celkem
	muž	žena	
základní	1	0	1
střední s vyučením (bez maturity)	8	6	14
střední s maturitou	20	47	67
vyšší odborné vzdělání (Dis.)	2	4	6
vysokoškolské bakalářské (Bc.)	8	41	49
vysokoškolské vyšší	12	21	33
Celkem	51	119	170

Tabulka 18 - Počet respondentů dle vzdělání a pohlaví (vlastní konstrukce)



Graf 15 - Struktura žen podle vzdělání v % (vlastní konstrukce)

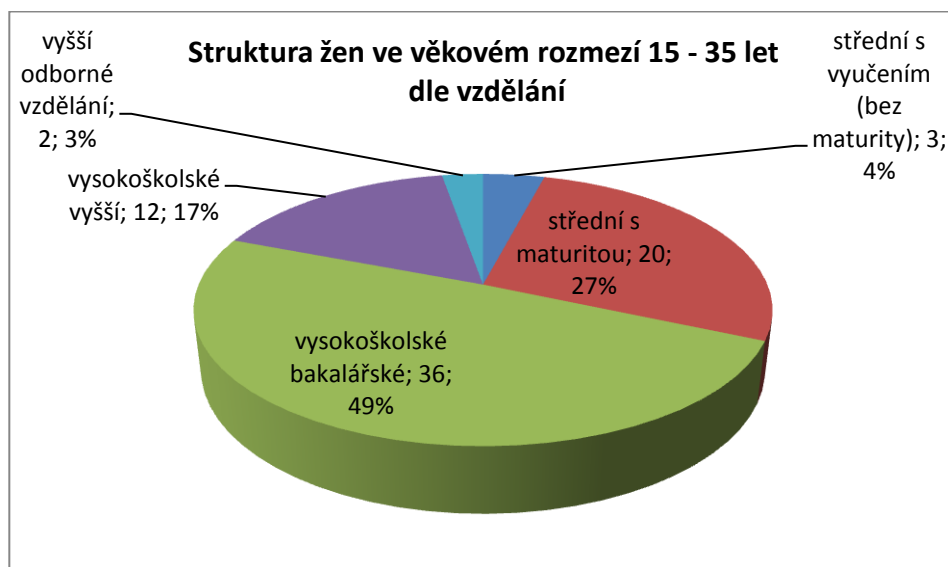
Nejvíce dotazovaných žen je vysokoškolsky vzdělaných, 34,45 % získalo bakalářský titul a 17,65 % ukončilo vysokoškolské vyšší vzdělání (Ing., Mgr., PhD., MUDr., atp.). Druhou největší skupinou jsou ženy se středním vzděláním s maturitou.

V porovnání s muži je počet vysokoškolsky vzdělaných o něco vyšší u žen. Počet středoškolsky vzdělaných s maturitou je srovnatelný.

Pokud se zaměříme na skupinu mladých žen, tedy od 15 do 35 let, počet vysokoškolsky vzdělaných žen je značný, celkem 66 % ze všech dotazovaných žen.

Vzdělání	Žena ve věkovém rozmezí (v letech)				Celkem
	15-25	26-35	36-45	46 a více	
základní	-	-	-	-	0
střední s vyučením (bez mat.)	1	2	2	1	6
střední s maturitou	6	14	13	14	47
vyšší odborné vzdělání	-	2	2	-	4
vysokoškolské bakalářské	34	2	2	3	41
vysokoškolské vyšší	2	10	6	3	21
celkový součet	43	30	25	21	119

Tabulka 19 - Struktura žen dle věkového rozmezí a vzdělání (vlastní konstrukce)



Graf 16 - Struktura žen ve věkovém rozmezí 15 - 35 let dle vzdělání (vlastní konstrukce)

Je patrné, že i míra nezaměstnanosti v Pardubickém kraji je podle pohlaví rozdílná. Zatímco 74,5 % ze všech mužů má zaměstnání, ze všech žen tuto skupinu tvoří 71,4 %.

Pohlaví a věk	Zaměstnán/a		Celkem
	ne	ano	
muž	13	38	51
15-25	4	5	9
26-35	3	12	15
36-45	1	9	10
46 a více	5	12	17
žena	34	85	119
15-25	28	15	43
26-35	2	28	30
36-45	4	21	25
46 a více	-	21	21
Celkový součet	47	123	170

Pohlaví	Zaměstnán/a	
	ne	ano
muž	25,5%	74,5%
žena	28,6%	71,4%

Tabulka 20 - Počet respondentů dle pohlaví a momentální zaměstnanosti (vlastní konstrukce)

Ve věku 15 - 35 let je patrný rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti žen a mužů, z dotazovaného vzorku respondentů tvoří značnou část, 41 %, nezaměstnaných žen, zatímco nezaměstnaných mužů je v tomto věku pouze 29,1 %.

Míru nezaměstnanosti lze porovnat s rodinným stavem a počtem dětí.

Pokud se opět zaměříme na skupinu mladých žen, lze z tabulky vyčíst, že nejvíce žen od 15 do 25 let je stále svobodných, ve věku od 26 do 35 let se zvyšuje počet vdaných, a nepatrně i procento rozvedených.

Pohlaví a věk	Rodinný stav				Celkem
	ovdovělá/ý	rozvedená/ý	svobodná/ý	vdaná/ženatý	
muž	-	3	18	30	48
15-25	-	-	9	-	9
26-35	-	-	8	7	15
36-45	-	1	1	8	9
46 a více	-	2	-	15	17
žena	2	13	52	52	119
15-25	-	-	42	1	43
26-35	-	4	10	16	30
36-45	1	6	-	18	25
46 a více	1	3	-	17	21
celkový součet	2	16	70	82	170

Tabulka 21 - Počet respondentů dle pohlaví, věku a rodinného stavu (vlastní konstrukce)

Z výsledků odpovědí uvedeného vzorku respondentů Pardubického kraje lze vyvodit, že se u mladých žen snižuje míra nezaměstnanosti se změnou rodinného stavu, tedy ze svobodná na vdaná. Zatímco ve věku od 15 do 25 let tvoří největší počet svobodné ženy, 65 % z nich není

zaměstnáno. Ve věku od 26 do 35 let tvoří největší počet vdané ženy a z nich nemají zaměstnaní pouze 2 ženy (0,06 %).

Pohlaví a věk	Počet dětí				Bezdětní	Celkem
	1	2	3	4		
muž	9	17	5	-	20	51
15-25	-	-	-	-	9	9
26-35	1	4	-	-	8	13
36-45	4	4	1	-	1	10
46 a více	4	9	4	-	2	19
žena	15	35	10	1	58	119
15-25	-	-	-	-	43	43
26-35	2	2	-	-	12	16
36-45	7	14	6	1	1	29
46 a více	6	19	4	-	2	31
Celkový součet	24	52	15	1	78	170

Tabulka 22 - Počet respondentů dle pohlaví, věku a počtu dětí (vlastní konstrukce)

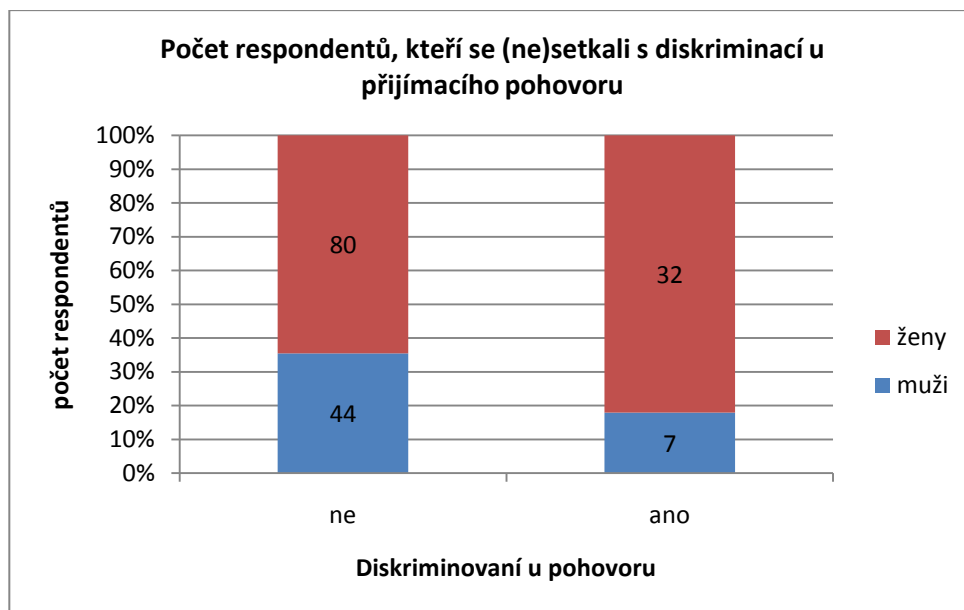
Ženy ve věku od 15 do 25 let jsou všechny bezdětné, ale zaměstnavatel může v budoucnosti očekávat touhu mladých žen založit rodinu. Dalo by se tedy říci, že proto je v této skupině tak vysoká míra nezaměstnanosti.

Respondenti byli dále dotazováni, zda se setkali s diskriminací u přijímacího pohovoru, popř. s jakým typem diskriminace. Na výběr byla uvedena diskriminace na základě pohlaví, věku, zdravotního stavu, vyznání, sexuální orientace, etnické příslušnosti a jiné.

Pohlaví a věk	Diskriminace u pohovoru			Celkem
	bez odpovědi	ne	ano	
muž	-	44	7	51
15-25	-	9	-	9
26-35	-	13	-	13
36-45	-	9	1	10
46 a více	-	13	6	19
žena	7	80	32	119
15-25	2	36	5	43
26-35	-	10	6	16
36-45	3	18	8	29
46 a více	2	16	13	31
Celkový součet	7	124	39	170

Tabulka 23 - Počet diskriminovaných respondentů dle pohlaví a věku (vlastní konstrukce)

Z následujícího grafu je zřejmé, že s diskriminací u přijímacího pohovoru se častěji setkaly ženy, než muži.



Graf 17 - Počet respondentů, kteří se (ne)setkali s diskriminací u přijímacího pohovoru (vlastní konstrukce)

S diskriminací u přijímacího pohovoru se setkalo téměř 23 % ze všech respondentů, z toho 18,8 % tvoří ženy a 4,1 % muži. Ve věkové kategorii od 15 do 25 let se setkalo s diskriminací 11,63 % žen a v kategorii od 26 do 35 let se s diskriminací setkalo 37,5 % žen.

Ze všech dotazovaných žen se setkalo 11,76 % žen s diskriminací na základě pohlaví, na základě věku se setkalo s diskriminací 10,92 %. Muži nejčastěji uváděli diskriminaci na základě věku.

V další části dotazníku bylo uvedeno 10 otázek, se kterými by se dotazující mohli setkat u pracovního pohovoru. Respondenti měli označit otázky, se kterými se někdy setkali u přijímacího pohovoru a uvést, zda některou z otázek považují za diskriminující.

1. Jaká je Vaše sexuální orientace?

S touto otázkou se u přijímacího pohovoru setkaly pouze 2 ženy, tedy 1,18 % ze všech dotazovaných. Tuto otázku považovalo za diskriminující 29 mužů a 72 žen, tedy 101 respondentů (59,4 %).

2. Jakého jste vyznání? Jste věřící?

S tímto dotazem se setkal pouze 1 muž a 1 žena, kteří tvoří 1,18 % ze všech respondentů. Otázku označilo za diskriminující celkem 85 respondentů, z toho 26 mužů a 59 žen, celkem tedy 50 % všech respondentů.

3. *Budete se vdávat/ženit?*

S touto otázkou se u přijímacího pohovoru setkali 3 muži a 15 žen z dotazovaného vzorku především svobodných uchazečů, čili 10,59 % ze všech zúčastněných osob. Tento dotaz považuje za diskriminující 72 zúčastněných osob, z toho 15 mužů a 57 žen, celkově tedy 42,4 %.

4. *Máte v plánu založit rodinu? Kdy?*

Se čtvrtou otázkou se již někdy setkali 3 muži a 31 žen, tedy nejpočetnější skupina respondentů (celých 20 %), kteří v době přijímacího pohovoru rodinu ještě neměli. Za diskriminující dotaz považuje tuto otázku 15 mužů a 66 žen, celkem tedy 81 respondentů, kteří tvoří celkem 47,6 %.

5. *Kolik chcete mít dětí?*

S tímto dotazem se někdy v minulosti u přijímacího pohovoru setkali 2 muži a 6 žen, 4,71 % ze všech dotazovaných osob. Otázku označilo jako diskriminující 66 dotazujících (38,8 %), z toho 17 mužů a 49 žen.

6. *Jak často jsou nemocné Vaše děti?*

S šestou otázkou se setkali 2 muži a 17 žen, resp. 11,18 % z celkového počtu uchazečů s dětmi, za diskriminující ji považuje 85 respondentů, tedy celých 50 %, z toho 23 mužů a 62 žen.

7. *V případě, že budou Vaše děti nemocné, jak budete zajišťovat péči o ně?*

S otázkou se setkaly pouze ženy, a to v počtu 27 ze všech dotazovaných žen s dětmi. Celkově 15,88 % ze všech respondentů. Jako diskriminující dotaz označilo tuto otázku 75 respondentů (44,1 %), z toho 16 mužů a 59 žen.

8. *Kde je Váš partner/manžel/manželka zaměstnán?*

S osmým dotazem se setkali 4 muži a 16 žen, a to 11,76 % ze 170 zúčastněných respondentů. Dotaz považuje 59 zúčastněných za diskriminující, z toho 14 mužů a 45 žen, tedy 34,7 % ze všech respondentů.

9. *Jste v nějaké politické straně?*

S touto otázkou se setkali 3 muži a 3 ženy, tedy 3,53 % všech dotazovaných. Tento dotaz označilo 83 respondentů za diskriminující (48,8 %), z toho 27 mužů a 56 žen.

10. Jak trávíte dovolenou?

S posledním dotazem se setkala 6 žen a 1 muž, kteří tvoří 4,12 % ze všech respondentů. Jako diskriminující označilo tuto otázku 38 respondentů, z toho 11 mužů a 27 žen, celkem tedy 22,4 % ze všech odpovídajících.

S výše uvedenými otázkami se nesetkalo nebo se v dotazníku k otázkám nevyjádřilo 15,87 % respondentů.

Nejčastější otázkou, se kterou se ženy setkaly u přijímacího pohovoru tedy byla *Máte v plánu založit rodinu? Kdy a Jak často jsou nemocné Vaše děti?*. Nejčastěji kladenou otázkou u pracovního pohovoru pro muže byla otázka *Kde je Váš partner/manžel/manželka zaměstnán?*, s ostatními otázkami se setkali muži jen v malém počtu nebo se s nimi vůbec nesetkali.

V další části měli respondenti zhodnotit, zda některé z uvedených otázek považují za diskriminující, výsledky zobrazuje následující tabulka:

Pohlaví	Diskriminující otázky			
	ne	ano	neodpovědělo	celkem
muž	7	43	1	51
žena	7	110	2	119
celkem	14	153	3	170

Tabulka 24 - Zhodnocení míry diskriminace jednotlivých otázek (vlastní konstrukce)

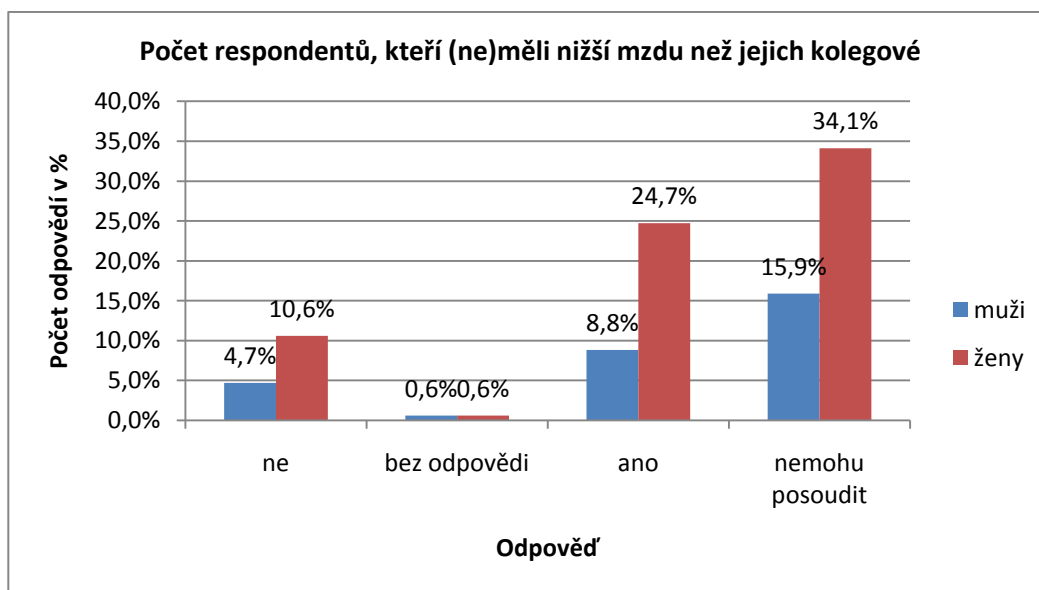
Celkem 90 % všech dotazovaných považuje některou z otázek za diskriminující, z toho 64,71 % žen a 25,29 % mužů. Za nediskriminující otázky je považovalo celkem 8,24 % ze všech dotazovaných, 1,76 % se nevyjádřilo.

Za diskriminující otázky označilo nejvíce respondentů otázky *Jaká je Vaše sexuální orientace?; Jakého jste vyznání? Jste věřící a Jak často jsou nemocné Vaše děti?*. Je však překvapující, že žádná z otázek nebyla označena za diskriminující stoprocentně. Všechny uvedené otázky jsou diskriminující a některé z nich přímo do „očí bijící“. Nejméně často označenou otázkou byla otázka poslední *Jak trávíte dovolenou?*. I tato otázka se však dá považovat za diskriminující, pomocí níž někteří personalisté zjišťují osobní informace o uchazeči o zaměstnání.

V další části byly respondenti dotazováni na mzdové podmínky. Konkrétně, zda někdy dostávali nižší mzdu než jejich kolegové a zda zaměstnanci, kteří dostávali nižší mzdu, byli stejného či opačného pohlaví.

Pohlaví a věk	Nižší mzda				
	ne	bez odpovědi	ano	nemohu posoudit	celkem
muž	8	1	15	27	51
15-25	1	-	3	5	9
26-35	3	1	2	7	13
36-45	-	-	5	5	10
46 a více	4	-	5	10	19
žena	18	1	42	58	119
15-25	7	1	12	23	43
26-35	3	-	7	6	16
36-45	4	-	10	15	29
46 a více	4	-	13	14	31
Celkový součet	26	2	57	85	170

Tabulka 25 - Počet respondentů dle pohlaví a věku, kteří dostávali nižší mzdu (vlastní konstrukce)



Graf 18- Počet respondentů, kteří (ne)dostávali nižší mzdu než jejich kolegové (vlastní konstrukce)

Z celkového počtu respondentů, kteří odpověděli na otázku, zda dostávali někdy nižší mzdu než jejich kolegové, odpovědělo 50 %, že tuto skutečnost nemohou posoudit, což znamená, že nedostávali informace o mzdách ostatních spolupracovníků, či že pracovali ve firmách, kde tuto informaci nelze vyhodnotit, nebo se jí nikdy nezabývali. Ze zbývajících poloviny dotazovaných se s nižší mzdou setkala 24,7 % žen a 8,8 % mužů, nižší mzdu nedostávalo 10,6 % žen a 4,7 % mužů. Ze všech žen se s touto skutečností setkala třetina žen (35,3%). Muži na tom byli obdobně, resp. 29,4 % ze všech dotazovaných mužů odpovědělo, že se setkali s nižší mzdou než u jejich kolegů.

Pohlaví	Nižší mzda u kolegů stejného pohlaví			
	ne	bez odpovědi	ano	celkem
muž	4	34	13	51
žena	19	76	24	119
celkem	23	110	37	170

Tabulka 26 - Počty respondentů, kteří (ne)dostávali nižší mzdu než jejich kolegové (vlastní konstrukce)

19 žen v dotazníku uvedlo, že kolegové, kteří měli vyšší mzdu, byli jiného pohlaví, což může znamenat diskriminaci žen ve firmách, kde ženy pracovaly. Tyto ženy však mohly být diskriminovány i na základě věku, nebo níže ohodnocovány z důvodu jejich pracovního zařazení, pracovního výkonu, pracovního nasazení atp.

18,8 % ze všech respondentů pak uvedlo, že by nižší mzda mohla být podmíněna jejich diskriminací.

Další otázkou byla možnost kariérního postupu, konkrétně zda byla některému z dotazujících někdy odpírána možnost kariérního postupu.

Pohlaví	Odepření možnosti kariérního postupu				
	ne	%	ano	%	celkem
muž	42	24,71	8	4,71	51
žena	108	63,53	10	5,88	119
celkem	150	88,24	18	10,59	170

Tabulka 27 - Počty respondentů, kterým (ne)byla odpírána možnost kariérního postupu (vlastní konstrukce)

Celkem 88,2% ze všech respondentů uvedlo, že jim nikdy nebyla odepřena možnost kariérního postupu. 10,6 % uvedlo, že jim někdy možnost kariérního postupu odepřena byla, a to z 5,9 % ženám a 4,7 % mužům. Tento podíl je srovnatelný, i přesto se s odepřením možnosti kariérního postupu setkaly více ženy. Jedna žena uvedla, že jí byla odepřena možnost kariérního postupu z důvodu pohlaví, jedna respondentka uvedla důvod zdravotní stav a věk.

Poslední zodpovídaná otázka byla na téma rodičovské dovolené, konkrétně zda měl některý z respondentů (s dětmi) nějaké problémy po návratu z rodičovské dovolené v práci.

Pohlaví	Problémy po rodičovské dovolené						
	ne	%	ano	%	bez odpovědi	%	celkem
muž	27	15,9%	2	1,2%	22	12,9%	51
žena	55	32,4%	13	7,6%	51	30,0%	119
celkem	82	48,2%	15	8,8%	73	42,9%	170

Tabulka 28 - Počty respondentů, kteří (ne)měli problémy v práci po návratu z RD (vlastní konstrukce)

Na tento dotaz neodpovědělo 42,9 % ze všech zúčastněných osob. Ze zbývajících 57 % respondentů uvedlo, že měli nějaké problémy v práci po návratu z rodičovské dovolené, 8,8 %. Z toho opět větší část tvořily ženy, u kterých se předpokládá odchod na rodičovskou dovolenou

spíše než u mužů. Avšak i 1,2 % ze všech respondentů, kteří uvedli, že měli problémy v práci, tvořili muži. Nejčastěji uváděnými problémy v práci byla častá nemocnost dětí a s tím související potíže a obsazení pracovního místa jinou osobou. Většina respondentů však uvedla, že se s žádnými problémy v práci po návratu z rodičovské dovolené nesetkala.

4.2 Zjištění z dotazníkového šetření

Účelem tohoto dotazníkového šetření bylo zjistit, zda existují nerovnosti na trhu práce a bariéry vstupu na pracovní trh zejména pro mladé ženy, tedy ve věku od 15 do 35 let. Zda jsou rozdíly mezi ženami a muži na trhu práce viditelné a jak je vnímají obě pohlaví.

Podle výzkumu MPSV⁹¹ jsou tři čtvrtiny české populace přesvědčeny, že ženy jsou trhu práce znevýhodňovány. Je tomu tak i v Pardubickém kraji, kde se s diskriminací setkalo 40 % dotazovaných žen ve věku od 15 do 35 let. I přesto, že jsou mladé ženy v této věkové kategorii většinou vysokoškolsky vzdělané a v uplatnění na trhu práce jim ani nebrání nedostatek praxe či zkušeností, jsou právě tyto ženy nejvíce diskriminovány z důvodu péče o rodinu.

Ženy v tomto věku tvořily největší část nezaměstnaných žen, jejich procento se však snižovalo se změnou rodinného stavu, a to ze svobodné na vdanou. Nezaměstnanost ve věkové kategorii žen od 15 do 25 let se dá přisuzovat jak dlouhodobému studiu (vysokoškolské studium trvá do 26 let, i déle), tak i předsudkům zaměstnavatelů zaměstnávat mladé ženy z důvodu zakládání rodiny a péče o domácnost, či nastavení trhu práce. Je však zajímavé, že zaměstnanost žen stoupá právě se změnou rodinného stavu. Přitom hlavně svobodné ženy a matky samoživitelky potřebují zaměstnání pro vlastní obživu nejvíce. Souvisí to však i s přerozdělováním prací v domácnosti. Zaměstnavatel raději přijme ženu, která má přítele či manžela, než mladou ženu, která na péči o rodinu a domácnost bude sama.

Nejčastěji projevovanou diskriminací byla diskriminace již při přijímacím pohovoru, kdy 11,76 % žen uvedlo, že se setkaly s diskriminací u pracovního pohovoru na základě pohlaví, dalších cca 11 % žen uvedlo, že se setkaly s diskriminací na základě věku. Nejčastějšími otázkami, které byly zmíněny na přijímacích pohovorech, se bezprostředně týkaly plánů do budoucna, kdy založit rodinu a dětí a související péče o ně. Nejčastěji kladenou otázkou pro muže byla otázka související se zaměstnaností partnerky či manželky. Dá se tedy říci, že zaměstnavatelé zjišťují rodinnou situaci jak u mužů, tak u žen. U žen však předpokládají, že budou pečovat o rodinu a domácnost a budou tak přirozeně odcházet na mateřskou i rodičovskou dovolenou, zatímco u mužů zjišťují, zda je partnerka či manželka zaměstnaná

⁹¹ KRÍŽKOVÁ, A.; HAŠKOVÁ, H. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce* [online].

a zda bude odcházet na mateřskou a rodičovskou dovolenou právě ona. V tomto ohledu jsou stále znát stereotypy dané společností po několik staletí.

Co se týká rozdílů mezi mzdami mužů a žen, i tato skutečnost byla potvrzena. Třetina žen uvedla, že se setkala s nižší mzdou, než dostávali jejich kolegové. 18,8 % respondentů pak uvedla, že nižší mzda by mohla být podmíněna právě jejich diskriminací. Stejně tak možnost kariérního růstu, i u této skutečnosti uvedlo 10,6 %, že jim byla někdy odepřena možnost kariérního postupu, z toho 5,9 % tvořily právě ženy.

Z uvedených skutečností lze potvrdit, že nerovnosti na trhu práce na základě pohlaví existují a že jsou viditelné pro obě pohlaví. Ženy, obzvláště ve věku od 15 do 35 let, jsou na trhu práce znevýhodňovány. Je však především na zaměstnavatelích tyto předsudky odstranit a zvýšit zaměstnanost a podporu mladých žen na trhu práce.

5 Shrnutí situace na trhu práce a s tím související opatření a možnosti zlepšení pozice mladých žen

Obecně lze říci, že pracovní prostředí v ČR není vstřícné vůči rodině a stereotypy utvrzuje. I v rodinách s liberálním přístupem ke genderovým rolím se při rozhodování, kdo z rodičů zůstane na rodičovské dovolené či převezme větší díl odpovědnosti za péči o děti, se často rozhodne pro ženu právě proto, že to odpovídá nastavení trhu práce.⁹²

5.1 Sladování rodinného a pracovního života

Veřejná správa se snaží finančně pomáhat ženám v péči o děti nebo další rodinné příslušníky, zřizuje zařízení pečující o předškolní děti, základní školy, školní družiny a školní jídelny, úřady práce pořádají pro ženy kurzy a školení pomáhající v jejich začleňování na trh práce. Ženy však tato opatření příliš nevyužívají nebo jim neporozuměly, a to také proto, že neprobíhá dostatečná zpětná vazba mapující skutečné potřeby a požadavky žen. Z části negativně přijímaná povinná docházka do mateřských školek a jeslí ve druhé polovině 20. století, byla vystřídána nepovinnou nedostatkovou docházkou v současnosti. Pokles počtu dětí v 90. letech měl za následek rušení značného počtu těchto zařízení. Postupné zvyšování porodnosti však opět poptávku po školkách a jeslích vyvolává.⁹³

Některé ženy dávají přednost vlastní celodenní péči o děti do jejich nástupu do školy nebo povinného posledního ročníku mateřské školy, tedy 6 až 7 let. Jiným ženám vyhovuje

⁹² NESEHNUTÍ BRNO. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání* [online].

⁹³ GENDER STUDIES. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže* [online].

domácí péče v prvních třech letech života dítěte a pak se zapojují do pracovního procesu, ať už z ekonomických nebo sociálních důvodů. Další se vracejí do zaměstnání dříve, někdy takřka okamžitě po porodu. Dnešní mladé matky jsou výrazně omezovány ekonomickými faktory. Zůstat s dětmi doma je mnohdy finančně únosnější než jít pracovat a platit si chůvu nebo soukromé hlídací zařízení, protože do veřejné mateřské školky či jeslí není dítě přijato. Soukromé školky, přestože své služby nabízejí za vysoké poplatky, jsou také kapacitně naplněné. Mladým ženám často nezbývá nic jiného než s dětmi zůstat doma. Podnikům se spíše vyplácí z hlediska kvalitnější práce vlastních zaměstnanců investovat finanční prostředky do zřizování dětských koutků v prostorách firem, vybavování pracovníků technickými přístroji pro práci doma, umožnění čerpání několika dnů za rok pro vyřízení zdravotních pochůzek, uvolňování rodičů při onemocnění dítěte aj. Sladění rodinného a pracovního života může být uskutečňováno účelnou spoluprací veřejného a soukromého sektoru. Dojde tak ke kumulaci výhod obou přístupů a určitě také k výraznému snížení nákladů.⁹⁴

Níže jsou uvedena některá opatření, která jsou prospěšná jak pro mladé ženy na trhu práce, tak i pro veřejný a soukromý sektor. Tyto formy práce přispívají k tzv. family-friendly politice zaměstnanosti, kdy se zaměstnavatelé snaží vyjít vstříc zaměstnancům při harmonizaci pracovního a rodinného života. I tyto formy práce jsou však genderově zatížené.

5.1.1 Vzdělávání pro ženy-matky⁹⁵

Toto opatření zahrnuje vzdělávací kurzy pro ženy-matky, které se chtějí vrátit do zaměstnání z rodičovské dovolené; jsou to kurzy zaměřené podle potřeb trhu práce, např. kurzy počítačové, jazykové, českého jazyka, pracovně právní minimum, sociálně právní minimum, sebeprezentace, rovné příležitosti, psychosociální a komunikační dovednosti, základy účetnictví.

Tyto kurzy jsou zaměřené pro ženy, které na delší dobu ztratily kontakt s pracovními návyky, znalostmi a dovednostmi; ženy po rodičovské dovolené a ženy dlouhodobě pečující o závislého člena rodiny.

Pozitivními dopady pro ženy jsou např. socializace s dalšími ženami/rodiči; vytvoření pracovních návyků, (znovu) získání pracovních znalostí a dovedností; aktivní přístup při hledání zaměstnání; po získání certifikátu lepší podmínky pro návrat do zaměstnání i na trh práce.

⁹⁴ GENDER STUDIES. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže* [online].

⁹⁵ GENDER STUDIES. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže* [online].

Pro podniky tak může být přínosem možnost využití kvalifikovaných a podle potřeb firem vzdělaných pracovníků, které již nebudou muset být dále školeny po jejich nástupu nebo návratu do zaměstnání.

Přínosem pro veřejný sektor a pro oblast, kde jsou uplatňovány tyto metody, může být snižování sociálního napětí; nižší počty žen na úřadech práce a dlouhodobě nezaměstnaných; zvyšování produktivity práce a výkonnosti oblasti.

Výhodou tohoto opatření jsou minimální náklady, kurzy mohou probíhat v prostorách škol a dalších městských zařízení, firmy mohou přispívat na vlastní zaměstnankyně na rodičovské dovolené nebo na ty, o které by po skončení kurzů měly zájem; celý projekt by mohl také být financován i s využitím prostředků fondů EU.

5.1.2 Poradenství pro ženy⁹⁶

Toto opatření tvoří systém odborných poraden využívající možnosti získat informace prostřednictvím osobní návštěvy i využitím internetu; je to prostředek umožňující mladým i starším ženám řešit každodenní problémy týkající se jejich uplatnění na trhu práce.

Těchto služeb mohou využít ženy, které se chtějí uplatnit na trhu práce a potřebují poradit v otázkách sebe prezentace (životopis, pohovor), chtějí si ujasnit otázky týkající se jejich práv a povinností (pracovně právní poradenství, sociální dávky), poradenství v otázkách psychologie, domácího násilí či zmiňované diskriminace.

Výhodou pro ženy je bezplatná možnost konzultace osobních problémů týkající se vlastní zaměstnanosti s odborníky. Výhodou při zaměstnávání žen jsou spokojené zaměstnankyně s jasnými cíly a vyjasněnou minulostí. A přínosem pro oblast, kde je poradenství uplatňováno, jsou spokojené obyvatelky města/obce a lepší informovanost žen o jejich právech a povinnostech.

Náklady na službu poradenství nejsou opět vysoké, lze využít možnosti financování z EU, či formou sponzoringu některých firem, ženy tak mohou dostávat bezplatné informace.

5.1.3 Služby zařízení poskytujících péči o předškolní děti⁹⁷

Cílem tohoto opatření je zlepšení kvality a dostupnosti služeb veřejných předškolních zařízení (mateřské školky, jesle), zvláště pak zaměření na prodloužení doby otevření těchto zařízení

⁹⁶ GENDER STUDIES. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže* [online].

⁹⁷ GENDER STUDIES. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže* [online].

během dne i během roku, snazší přijímání dětí vzhledem k zaměstnanosti rodičů a zdravotnímu stavu dítěte.

Cílovou skupinou jsou tedy mladé ženy, matky předškolních dětí, které jsou zaměstnání nebo kterým brání v zaměstnanosti celodenní péče o dítě.

Výhodou pro mladé ženy jsou tak zařízení s denní péčí o děti, která vyhovují jejich nárokům v čase a délce pobytu dětí v zařízeních a která jim tak vytvářejí čas pro zaměstnání. Firmy tak získají zaměstnance, kteří budou mít více času na vlastní práci.

Co se týká nákladů na toto opatření, rodiče standardně platí poplatky za tyto zařízení, provoz těchto zařízení je pokryt z nákladů provozovatele (město, obec).

5.1.4 Zajištění hlídání dětí zaměstnanců v prostorách firem⁹⁸

Účelem tohoto opatření je zřízení dětského koutku v prostorách firmy, kde by matky mohly nechávat své děti v pracovní době při neplánovaných situacích, tzn. nemožnost zajištění jiného hlídání, dočasné uzavření hlídacího zařízení, prázdniny, po nemoci dítěte atd.

V tomto případě jsou cílovou skupinou opět matky s dětmi předškolního věku.

Výhodou pro matky dětí je možnost řešení účasti v zaměstnání, pokud nemají zajištěno jiné zařízení na hlídání dětí. Firmy tak opět mohou počítat s plným pracovním nasazením svých zaměstnanců.

Firmy mohou tyto zařízení zřídit ve svých prostorách na vlastní náklady, město však může zajistit odborně proškolený dozor, například formou stáží pedagogických a sociálních pracovníků. Matky tak mohou mít tuto službu zadarmo, nebo v rámci jejich výplaty.

5.1.5 Práce z domova⁹⁹

Vznik uživatelsky příjemného prostředí umožňuje s využitím ICT technologií moderní práci z domova. Ideální skupinou jsou tak mladé ženy na mateřské či rodičovské dovolené, i ženy s dětmi, které by upřednostnily práci z domu.

Výhodou tohoto opatření je práce ve známém domácím prostředí, které by umožnilo pružněji reagovat na okamžité potřeby všech zúčastněných osob. Zároveň umožňuje i péči o děti.

Co se týká nákladů, firmy musí pouze zajistit pracovní nástroj (počítač, internet), ušetří tak větší obnos nákladů, který by musel vynaložit na pracovníka zaměstnaného v podniku, kde

⁹⁸ GENDER STUDIES. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže* [online].

⁹⁹ GENDER STUDIES. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže* [online].

zaměstnavatel hradí energii, nájem, vybavení apod. I v tomto případě se může zapojit veřejná správa - město/obec může investovat do podpory pro zaměstnané ženy formou poskytování internetu zadarmo.

5.1.6 Kratší pracovní doba (částečný pracovní úvazek)

Dle § 156 a § 270 ZP může žena požádat o kratší pracovní dobu. Toto řešení však ženám neposkytuje takovou míru zaměstnaneckých jistot a výhod jako úvazek plný. Při částečném pracovním úvazku je také důležité dodržet stejnou hodinovou mzdu.

5.1.7 Sdílení pracovních úvazků

Sdílení pracovních úvazků znamená, že jedno pracovní místo je sdíleno dvěma osobami pracujícími na částečný úvazek, které se v práci střídají. Nevýhodou však je uspořádání 4+4 (při osmihodinové pracovní době), při kterém se nedosahuje tak vysoké produktivity práce, při uspořádání 6+2 pak nebývá výhodné pro jednoho ze zaměstnaných.¹⁰⁰

5.1.8 Flexibilní pracovní doba

Je to pracovní doba, která zaměstnankyním umožňuje regulovat začátek, průběh i konec pracovní doby tak, aby splnili zadané úkoly. Tuto možnost mohou využít právě mladé ženy, které potřebují sladit svůj pracovní život s osobním životem, ať to již zahrnuje péči o děti či ne. Někteří zaměstnavatelé však tuto možnost vůbec nenabízejí.¹⁰¹

5.1.9 Další alternativní formy práce pro mladé ženy

Mezi další alternativní formy práce a rodinně přátelských opatření patří:

- smluvní volný pracovní poměr, flexibilně přizpůsobitelný odpracovanou dobou i mzdou;
- pracovní místa s možností neplaceného volna v době prázdnin;
- přednostní nárok osob s dětmi na dovolenou v letních měsících;
- možnost jednodenního pracovního volna/měsíc na vyřízení důležitých rodinných záležitostí;
- flexibilní čerpání náhradního volna;
- možnost čerpání neplaceného volna.

Z veřejného mínění vyplynulo, že family-friendly formy práce nejsou využívány tak často, jak by si zaměstnanci přáli. Podstatným důvodem je neochota zaměstnavatelů takovou formu práce poskytovat a neschopnosti zaměstnance takovou formu práce pro sebe vyjednat. Navíc

¹⁰⁰ NESEHNUTÍ BRNO. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání* [online].

¹⁰¹ NESEHNUTÍ BRNO. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání* [online].

alternativní formy práce jsou ve většině firem zaváděny ne pro snadnější harmonizaci práce a rodiny, ale spíše za účelem efektivní organizace práce, snížení personálních nákladů a maximalizace využitelnosti zdrojů na straně zaměstnavatele. Je třeba zmínit, že family-friendly politiku zaměstnanosti si mohou dovolit zavádět spíše velké mezinárodní společnosti. Pro malého podnikatele je taková forma zaměstnávání příliš finančně náročná a neefektivní. V této souvislosti byl v nedávné době v rámci politiky rovných příležitostí pro muže a ženy předložen návrh ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí, který uvádí, že firmy budou muset povinně zavádět formu práce na částečný úvazek. Ten zaměstnanec, který dobrovolně přejde z plného pracovního úvazku na částečný, dostane od státu finanční kompenzaci za ztrátu příjmu z plného pracovního úvazku. Vystává ovšem otázka, z čeho bude stát tyto kompenzace hradit, zda je vůbec takové opatření efektivní a zda opravdu splní očekávání, že se taklepší podmínky rovných příležitostí.¹⁰²

5.2 Zavádění systému politiky rovných příležitostí do podniku

Aktivní řešení genderové problematiky se podnikům vyplácí. Snaha o prosazování rovnosti žen a mužů v organizacích se vedle kladení důrazu na obecné humanistické a etické principy může opírat rovněž o konkrétní ekonomické argumenty. Je tedy v zájmu podniku uplatňovat proces politiky rovných příležitostí.

Celý proces postupné změny organizace na podnik, v němž mají ženy i muži skutečně (ne jen formálně) rovný přístup ke všem zdrojům a příležitostem, ve kterém nedochází k diskriminaci pracovníků na základě jejich pohlaví, lze popsat jako cyklus 6 základních kroků:

1. Psychologická příprava a osobnostní „přeladění“;
2. Shromáždění přesvědčivých důvodů ke změnám;
3. Rozhodnutí a informační kampaň o potřebě změn;
4. Firemní audit v oblasti genderových vztahů;
5. Návrh a prosazování konkrétních opatření a změn;
6. Vyhodnocování výsledků změn.¹⁰³

¹⁰² GENDER STUDIES. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže* [online].

¹⁰³ GENDER STUDIES. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže* [online].

Jednotlivé kroky¹⁰⁴ jsou dále rozepsány podrobněji:

Psychologická příprava a osobnostní „přeladění“

Úspěch při prosazování změn v oblasti vztahů žen a mužů v organizacích působících na českém trhu začíná ochotou i odvahou konkrétního člověka či skupiny podobně smýšlejících lidí. V praxi by mělo jít zejména o iniciativy ze strany personálních manažerů a manažerek.

Shromáždění přesvědčivých důvodů ke změnám

Argumenty a důvody je potřebné zpracovat do podoby uceleného návrhu nového strategického projektu v oblasti personální práce a politiky organizace. Přípravu návrhu je žádoucí předem konzultovat s vrcholovým vedením firmy.

Argumenty pro politiku rovných příležitostí lze utřídít do několika kategorií:

- využití principů a základních myšlenek managementu diverzity
- pracovní motivace a spokojenost zaměstnanců
- formování a stabilizace kvalitního zaměstnaneckého kolektivu
- politické argumenty, zejména v rámci EU
- pozitivní dopady na image organizace.

Rozhodnutí a informační kampaň o potřebě změn

Tato etapa zahrnuje především informování zaměstnanců a plnou synchronizaci zaměstnanců s vedením podniku.

Firemní audit v oblasti genderových vztahů

Vnitřní výzkum:

Tato fáze výzkumu by měla podnikovému vedení poskytnout kvantitativní i kvalitativní údaje o postavení žen a mužů v organizaci. Kvantitativně je žádoucí postihnout zejména následující oblasti genderových vztahů:

- statistické ukazatele situace v oblasti odměňování žen a mužů;
- procentní zastoupení žen napříč organizačními hierarchiemi, odděleními i jednotlivými pracovními místy;
- statistiky srovnávající úspěšnost žen a mužů připravovaných pro manažerskou kariéru;
- údaje o fluktuaci a absentérství žen i mužů a o jejich nejčastějších příčinách;
- informace o využívání alternativních a flexibilních forem zaměstnání.

¹⁰⁴ GENDER STUDIES. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže* [online].

Konkrétně je potřebné zajistit informace o postojích a spokojenosti pracovníků a pracovníc s následujícími oblastmi organizačního života:

- hodnocení úrovně fyzických a sociálních pracovních podmínek;
- přístup k rozvojovým příležitostem, vnímání kariérních možností a perspektiv svého dalšího působení v podniku;
- spokojenost se stylem vedení a podporou ze strany nadřízených;
- pocíťovaná úroveň uznání a respektu ze strany podniku a jeho vedení;
- znalost a spokojenost se systémem hodnocení pracovníků a jejich výkonu;
- vnímání a hodnocení systému odměňování;
- možnosti vlivu na dění v organizaci.

Vnější výzkum:

Na analýzu genderových vztahů uvnitř organizace by měla navazovat snaha o poznání, jak problematiku postavení žen a mužů řeší v jiných firmách.

Vedle konkrétních organizací se dalším zdrojem inspirativních informací mohou stát databáze a výzkumná zjištění institucí zabývajících se genderovou problematikou (např. Gender Studies, o.p.s., oddělení Gender & sociologie na Sociologickém ústavu Akademie věd ČR).

Návrh a prosazování konkrétních opatření a změn

Hlavním výstupem auditu by měly být návrhy konkrétních praktik a postupů na řízení genderových vztahů v posuzované organizaci. Je velmi důležité, aby jednotlivá opatření tvořila logicky provázaný systém.

Vyhodnocování výsledků změn

Oblast genderových vztahů je zatížena celou řadou zažitých tradic a tím, že vstupuje do zavedených organizačních procesů, aktivit a struktur, ji nelze změnit ze dne na den. Výsledky veškerých změn a opatření je nutné neustále kontrolovat a vyhodnocovat, za což by měli být odpovědní opět především manažeři a manažerky z personálního útvaru.

Metodologicky je možné k účelům vyhodnocování výsledků změn využívat některé postupy a nástroje používané externími odborníky v průběhu auditu i vybrané vzdělávací akce a workshopy.

5.3 Aktivní politika podpory rovnosti v odměňování

Rozdíl mezi odměňováním je možné ovlivnit jen prostřednictvím široké škály norem a opatření.

Stát má jako zákonodárce upravující mantinely soukromoprávních vztahů a jako administrátor v oblasti veřejnoprávní, k dispozici celou škálu dalších opatření, kterými může podpořit zaměstnankyně v boji proti diskriminaci, motivovat zaměstnavatele k rovnému zacházení, případně ovlivňovat celkové postavení žen či odměňování na trhu práce či ve společnosti.

Aby byla vylepšena pozice žen při vyjednávání výše odměny, rámcová strategie Společenství pro období 2001 – 2005 identifikovala pět oblastí, ve kterých je třeba postupovat k dosažení rovnosti. Jedná se o tyto, stále platné cíle:

- 1 plnou integraci žen do ekonomického života (např. sladování rodinného a profesního života, snižování segregace povolání, proženskou politikou zaměstnanosti),
- 2 zajištění plné účasti žen na rozhodovacích procesech v demokratické společnosti,
- 3 plný přístup k sociálním právům,
- 4 zajištění rovnosti v občanském životě (zvyšování povědomí žen o jejich právech, boj proti násilí na ženách, zlepšování fungování mechanismů rovnosti),
- 5 změnu v genderových rolích a stereotypch.

Stále však chybí některá opatření, která by mohla vláda vylepšit a zavést:

- podpora mužů v odchodu na rodičovskou dovolenou,
- zavedení otcovské dovolené,
- posílení rekvalifikačních programů pro pracovníky a pracovnice vracející se po mateřské dovolené na trh práce,
- podpora žen při studiu „typicky mužských“ oborů (technické a exaktní),
- stanovení cílů pro podíl žen na rozhodovacích pozicích ve státní správě,
- důsledné používání metody gender mainstreamingu ve státní správě.¹⁰⁵

Rovnosti žen a mužů v oblasti odměňování stojí v cestě několik překážek. První překážkou jsou rozhodnutí a charakteristiky samotných žen, druhou překážkou jsou pak rozhodnutí zaměstnavatele. Za třetí překážku lze považovat náročnost řízení v diskriminačních sporech (zejména časové a finanční nároky občanského soudního procesu) a nedostatečné institucionální zabezpečení boje proti diskriminaci. A tak přestože diskriminace v odměňování v České

¹⁰⁵ HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*, 2007, str. 144.

republiky prokazatelně existuje, počet žalob, kterými se soudy zabývaly, lze spočítat jednoduchými počty.¹⁰⁶

6 Závěr

Přestože je ženám i mužům zajištěna ústavou a zákoníkem práce rovnost, skutečnost je jiná. Rovné příležitosti garantované zákonem neznamenaají garantování rovných podmínek.

Výsledky práce tento fakt potvrzují. V ČR je zřejmý výskyt překážek při uplatňování mladých žen na trhu práce. Odlišné postavení žen na trhu práce se projevuje různou mírou zaměstnanosti, různým zastoupením v jednotlivých odvětvích a pracovních pozicích a různou úrovní příjmů. Nejčastěji znevýhodňovanými skupinami jsou ženy s dětmi v předškolním věku, ženy po mateřské dovolené a ženy staršího věku.

Na trhu práce platí tzv. segregace zaměstnání, a to horizontální (rozdělení trhu práce na sektory) a vertikální (nerovný přístup ke kariéernímu postupu). Mladé české ženy jsou znevýhodněny na obojí segregaci trhu. Existují tzv. feminizovaná odvětví, kde je zaměstnáno více žen (školství, zdravotnictví), které se vyznačují nižším platovým ohodnocením žen. Ženy také nebývají často obsazovány do vedoucích a manažerských pozic, často jsou vybírány nebo si samy zvolí místa bez kariéerního postupu. Dělb práce podle pohlaví ženy znevýhodňuje – žena je spojena výlučně se sférou rodiny a muž je živitelem rodiny. V moderní době však již toto ve všech případech neplatí, v mnoha rodinách zajišťuje právě žena životní standard, jinak by se řada rodin propadla do kategorie domácností s nízkým sociálním statutem.

Mladé ženy se tak často mohou setkat na trhu práce s diskriminací na základě pohlaví. S čímž je spojována představa o tom, že žena pečuje o rodinu a domácnost a hlavně zajišťuje péči o děti. Zaměstnavatelé se tak ve většině případů brání zaměstnávat mladé ženy.

Dlouhé trvání mateřské, respektive rodičovské, dovolené mladé ženy vylučuje na delší dobu z pracovního trhu. Jsou tak znevýhodněny ztrátou svého příjmu, přerušením kariéry a mají velkou pravděpodobnost, že budou mít při opětovném uplatňování na trhu práce problémy, které jsou spojené jak se sháněním práce (přijímací pohovory, výběrová řízení), tak s pozdější péčí o rodinu (nemocnost dětí, omezená časová flexibilita aj.).

Diskriminace v inzerátech s pracovními nabídkami v současné době není tak častá, i přesto se s ní dá setkat. Častěji se zejména ženy mohou setkat s diskriminací ve výběrovém řízení u přijímacího pohovoru, kde se diskriminace velmi špatně dokazuje. Zaměstnavatele často

¹⁰⁶ HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*, 2007, str. 145 – 146.

nezajímá u mladých žen jejich odborná kvalifikace, praxe či dosažená úroveň vzdělání, ale jejich věk, rodinný stav či plány v soukromém životě. Této diskriminaci je možné zamezit pouze důsledným dodržováním politiky rovnosti příležitostí, velmi dobrou znalostí tohoto problému uchazečkami o práci a možností dovolat se příslušných zastání.

Diskriminace v odměňování dle pohlaví byla prokázána jak v analýze současného stavu trhu práce, tak v dotazníkovém šetření v Pardubickém kraji. Ženy v ČR dosahují 75ti procentní průměrné mzdy, než muži. Jen těžko se však dokazuje, že ženy jsou odměňovány méně pouze z důvodu jejich pohlaví. Velkou roli hraje i odvětví, typ zaměstnání, počet odpracovaných hodin, věk apod.

Co se týká kariérního postupu, mladým ženám často nebývají nabízeny takové pozice, které nabízejí možnost kariérního postupu, a to z důvodu předpokladu odchodu na mateřskou a rodičovskou dovolenou a z důvodu, že existují určité předsudky založené na odporu k ženám ve vedoucích pozicích, např. že ženy nemají takovou autoritu jako muži.

U mladých žen po ukončení rodičovské dovolené je zejména problém jejich dlouhé odloučení od trhu práce. V průměru trvá rodičovská dovolená v České republice 6 let. Na pracovní pohovor tak přicházejí ženy s určitým „handicapem“. Rozdílné postavení na trhu práce mají i z důvodu omezené časové a prostorové flexibility. Významnou roli pro návrat na trh práce hrají pro ženy i psychologické aspekty. Některé ženy ztrácejí s delším odtržením od trhu práce svoji autonomii a sebevědomí; řeší otázky, zda se co nejdříve vrátit na trh práce, zda se vrátit k původnímu zaměstnavateli a zda dále pracovat na plný pracovní úvazek. Řeší tak dilema, jak spravedlivě rozdělovat svůj čas mezi práci a rodinu. Nejvýznamnější překážkou pracovního zapojení žen po rodičovské dovolené je přístup zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé by se tak měli snažit uplatňovat family-friendly politiku; tedy politiku, která se snaží řešit problémy při harmonizaci rodinného a pracovního života.

Ženám v rámci family-friendly politiky bývá často nabízen částečný pracovní úvazek. V mnoha případech však bývá práce na kratší pracovní dobu zaměstnavatelem vynuocována, ženy tak pracují nedobrovolně za menší mzdu. Je tedy výhodnější jak pro zaměstnavatele, tak pro uchazečky o práci či zaměstnankyně, nabídnout jim i jiné formy tzv. family-friendly politiky, jako např. smluvní volný pracovní poměr, pracovní místa s možností neplaceného volna v době prázdnin, přednostní nárok osob s dětmi na dovolenou v letních měsících, možnost náhradního volna apod.

Některé ženy dávají přednost vlastní celodenní péči o děti do jejich nástupu do školy nebo povinného posledního ročníku mateřské školy, tedy 6 až 7 let. Jiným ženám vyhovuje

domácí péče v prvních třech letech života dítěte a pak se zapojují do pracovního procesu, ať už z ekonomických nebo sociálních důvodů. Další se vracejí do zaměstnání dříve, někdy takřka okamžitě po porodu. Je tedy další vhodnou alternativou nabídnout ženám po mateřské či rodičovské dovolené služby zajišťující hlídání dětí v prostorách firem. Mohou tak podávat plný pracovní výkon a vědět, že je o jejich děti dobře postaráno. Pro podnik je výhodou vysoká loajalita zaměstnankyň vůči firmě a vysoké pracovní nasazení. Vhodnou variantou, jak zajistit zaměstnankyním práci jak v období na mateřské či rodičovské dovolené, je práce z domova. Pro zaměstnavatele tato alternativa zaměstnání představuje minimální náklady spojené s vybavením (PC, internet), získá však mnohem více - loajální, spokojené zaměstnankyně. Pro ženy tato nabídka znamená vhodné přerozdělování času mezi práci a rodinu, stálý příjem po dobu mateřské či rodičovské dovolené, vyrovnaný osobní psychický stav a také růst loajality k zaměstnavateli. Dochází tak ke kumulaci výhod na obou stranách.

V současné době je poptávka po family-friendly formách zaměstnání větší než poptávka na trhu práce. Prostředky této politiky jsou v současné době spíše uplatňovány zejména velkými mezinárodními firmami, ve kterých si zaměstnavatelé uvědomují potřebu ženské pracovní síly. Je tedy v zájmu obou stran, aby se i ostatní podniky a zaměstnavatelé pokusily odstranit své předsudky a vyšly potenciálním zaměstnankyním vstříc a mohlo tak dojít k odstranění segregace práce dle pohlaví a následnému vyrovnání situace na trhu práce.

Opatření, která zajišťuje veřejný sektor, jako vzdělávací kurzy a poradenství pro ženy a služby poskytující péči o děti přinášejí uchazečkám o práci lepší výchozí pozici při uplatňování na trhu práce. Mladé ženy, které absolvují některý ze vzdělávacích kurzů, tak mohou obnovit či rozšířit svoji kvalifikaci, pomocí poradenství mohou získat zpátky sebevědomí, dozvědět se více o diskriminaci na základě pohlaví a o nerovnostech na trhu práce a naučit se jakým způsobem se bránit. Dalším z řešení je prosazování genderové rovnosti jednak již v rámci vzdělávacího systému a jednak na zaměstnavatelské úrovni – monitoring genderové oblasti a prosazování cílů managementu diverzity, tedy uplatňování gender mainstreamingu. To vše vede k lepšímu uplatňování mladých žen na trhu práce.

Je však otázkou, zda zavedené systémy budou v praxi fungovat a za jak dlouho se v budoucnu vyrovná situace pro obě pohlaví z pohledu genderu na trhu práce a zaměstnanci tak budou moct být posuzováni pouze na základě své kvalifikace, vzdělání, odvedeného výkonu a svých schopností.

7 Použitá literatura

- ANIKA.cz. *Anika.cz* [online]. 2010 - 2011 [cit. 2011-06-23]. Dostupné z WWW: <<http://www.anika.cz/projektovy-manazer-obchod-zlin-2008340769/>>.
- BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, Brno : Masarykova Univerzita, 2009. 210 s., ISBN 978-80-210-5012-9.
- CENTRUM PRO KOMUNITNÍ PRÁCI. Princip rovných příležitostí. *Http://www.cpkp.cz/* [online], 2011 [cit. 2011-01-31]. Dostupné z WWW: <<http://www.cpkp.cz/evropskyobcan/manual/rovne.htm>>.
- ČR, EVROPSKÁ KOMISE – EU. *Amsterodamská smlouva* [online]. Evropská komise - EU v ČR, 1995 - 2011 [cit. 2011-05-04]. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/pdf/amsterodamska_smlouva_cs.pdf>.
- ČR. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. : Listina základních práv a svobod. In *Ústavní pořádek ČR*. *Http://www.psp.cz/sqw/hp.sqw* [online], 1993 [cit. 2011-05-04]. Dostupné také z WWW: <<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>.
- ČR. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů : antidiskriminační zákon. In *Sbírka zákonů ČR* [online]. 2009, částka 58/2009 Sb., s. 2822-2829. [cit. 2011-04-25]. Dostupný také z WWW: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009o>.
- ČR. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů ČR* [online]. 2006 [cit. 2011-04-25]. Dostupný také z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2919/262-2006.pdf>>.
- Český statistický úřad. ČSÚ [online]. 2011 [cit. 2011-05-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/itisk/60004909E1>>.
- Ekonomia, a. s. *Hospodářské noviny iHNed* [online]. 1996 - 2011 [cit. 2011-06-23]. Dostupné z WWW: <<http://byznys.ihned.cz/neprehlednete/byznys.ihned.cz/c1-51553460-zn-hleda-se-asistentka-a-intimni-spolecnice-zadal-pravnik-inzerat>>. ISSN 1213-7693.
- EUROPEAN COMMUNITIES. Rovnost mužů a žen. *Http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/intro/article_7138_cs.htm* [online]. 2009 [cit. 2011-05-25]. Dostupné z WWW: <http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7290_cs.htm>.
- EVROPSKÁ KOMISE, GŘ pro zaměstnanost a sociální věci. *One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men*, 1998, L-2985

- Demografie. *Demografie* [online]. 2004-2009 [cit. 2011-06-20]. [Http://demografie.info/](http://demografie.info/). Dostupné z WWW: <http://demografie.info/?cz_detail_clanku=&artclID=738>.
- GENDER STUDIES. Kariéra, rodina, rovné příležitosti : Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce [online]. 2006 [cit. 2011-06-01]. Dostupné z WWW: <http://www.feminismus.cz/download/Kariera_rodina_rovne_prilezitosti.pdf>. ISBN 80-86520-12-9.
- GENDER STUDIES. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže*. In *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže: sborník textů* [online]. Praha, 2007 [cit. 2011-05-26]. Dostupné z WWW: <aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/naklady_a_zisky.pdf>. ISBN 80-86520-14-5.
- HAVELKOVÁ, B. *Rovné postavení žen a mužů na trhu práce* [online]. [s.l.] : [s.n.], 2009 [cit. 2011-04-02]. Dostupné z WWW: <http://aperio.cz/data/1/APERIO_Rovne_postaveni_zen_a_muzu_na_trhu_prace.pdf>.
- HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha : Auditorium, 2007. 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9.
- KANCELÁŘ VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV. Co je diskriminace? [Http://www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz) [online]. 2011 [cit. 2011-06-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>>.
- KŘÍŽKOVÁ, A. ; HAŠKOVÁ, H. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce* [online]. [s.l.] : Sociologický ústav AV ČR, 2003 [cit. 2011-06-22]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>>.
- LMC, s. r. o. *Prace.cz* [online]. 1996 - 2011 [cit. 2011-06-23]. Dostupné z WWW: <<http://www.prace.cz/pd/257940037?rps=77&ion=1>>.
- LMC, s. r. o. *Jobs.cz* [online]. 1996 - 2011 [cit. 2011-06-23]. Dostupné z WWW: <http://www.jobs.cz/fileadmin/ozona_archiv/ozona.jobs.cz/diskuze/711-diskuzedb4d.html?print=all>.
- MOPO. Znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce. [Http://www.mopo-cz.eu/](http://www.mopo-cz.eu/) [online]. 2006 - 2007 [cit. 2011-05-26]. Dostupné z WWW: <<http://www.mopo-cz.eu/stranky/znevychodneni-zen-s-detmi-na-trhu-prace>>.
- MORGAN D. *Gender, bodies and work*. 2005. 180 s. ISBN 0754644391.
- MPSV. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů* [online]. 2003, 2011 [cit. 2011-05-25]. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na_cestu.pdf>.

- MPSV. *Rodina* [online]. 2011 [cit. 2011-04-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.
- MUSILOVÁ, M. *Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v ČR v kontextu Evropské integrace*. Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 1999. 55 s. ISBN 8085950685.
- MVCR. *Krátký slovník genderových pojmů* [online]. 2008 [cit. 2011-05-26]. Dostupný z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2005/rovnost/rovnost3.pdf>>.
- NESEHNUTÍ Brno. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání* [online]. Brno, 2005 [cit. 2011-06-10]. Dostupné z WWW: <http://www.nesehnuti.cz/publikace/RP_ZAM_05_web.pdf>. ISBN 80-903228-1-6.
- OSOPS. Slovníček pojmů. [Http://www.osops.cz/](http://www.osops.cz/) [online], [cit. 2011-05-26]. Dostupné z WWW: <<http://www.osops.cz/muziazeny/page.php-a=51&b=19.htm>>.
- PARLAMENT ČR, Poslanecká sněmovna. *Listina základních práv a svobod* [online]. 2011 [cit. 2011-05-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>.
- PROEQUALITY. Slovník pojmů [online]. 2011 [cit. 2011-05-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.proequality.cz/slovník-pojmuII.html>>.
- UNESCO. *Gender equality and equity* [online]. 2000, 1995 - 2011 [cit. 2011-05-25]. Dostupné z WWW: <<Http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001211/121145e.pdf>>.
- UNITED NATIONS. *The universal declaration of human rights* [online]. [cit. 2011-05-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml>>.
- VEČEŘA, M. *Sociální stát – východiska a přístupy*, Nakladatelství SLON, 2001. 112 s. ISBN 80-85850-16-8.
- VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, E.; MAŘÍKOVÁ, H. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha : Open Society Fund, 1999. 171 s.

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 - Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti podle pohlaví	31
Tabulka 2 - Počet živě narozených dětí podle věku matek za rok 2004, 2005 a 2009	32
Tabulka 3 - Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd KZAM a pohlaví v roce 2010	34
Tabulka 4 - Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle odvětví a pohlaví v roce 2010	36
Tabulka 5 - Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle velikosti jednotky a pohlaví v roce 2010.....	37
Tabulka 6 - Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví v roce 2010	38
Tabulka 7 - Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví v roce 2010.....	41
Tabulka 8 - Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle doby zaměstnání a pohlaví v roce 2010.....	42
Tabulka 9 - Podíly zaměstnanců v pásmech podle hrubých mezd a pohlaví v roce 2010.....	44
Tabulka 10 - Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v regionech v roce 2010	47
Tabulka 11 - Obyvatelstvo v Pardubickém kraji v rozdělení dle pohlaví a vzdělání v letech 2007 – 2009	48
Tabulka 12 - Vývoj průměrných mezd mužů a žen od roku 1999 do roku 2010	54
Tabulka 13 - Gender pay gap od roku 2002 do roku 2009 v EU	55
Tabulka 14 - Podíl zaměstnaných na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti žen a mužů v roce 2008 – mezinárodní srovnání v %	57
Tabulka 15 - Míra zaměstnanosti žen v ČR podle věku nejmladšího dítěte v období od roku 2002 – 2009 v %	60
Tabulka 16 - Počet respondentů dle pohlaví a místa bydliště.....	61
Tabulka 17 - Počet respondentů dle věku a pohlaví	62

Tabulka 18 - Počet respondentů dle vzdělání a pohlaví.....	63
Tabulka 19 - Struktura žen dle věkového rozmezí a vzdělání	64
Tabulka 20 - Počet respondentů dle pohlaví a momentální zaměstnanosti	65
Tabulka 21 - Počet respondentů dle pohlaví, věku a rodinného stavu.....	65
Tabulka 22 - Počet respondentů dle pohlaví, věku a počtu dětí	66
Tabulka 23 - Počet diskriminovaných respondentů dle pohlaví a věku	66
Tabulka 24 - Zhodnocení míry diskriminace jednotlivých otázek	69
Tabulka 25 - Počet respondentů dle pohlaví a věku, kteří dostávali nižší mzdu	70
Tabulka 26 - Počty respondentů, kteří (ne)dostávali nižší mzdu než jejich kolegové.....	71
Tabulka 27 - Počty respondentů, kterým (ne)byla odpírána možnost kariérního postupu	71
Tabulka 28 - Počty respondentů, kteří (ne)měli problémy v práci po návratu z RD	71

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 - Diskriminační inzerát	52
---	----

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 - Míra registrované nezaměstnanosti v % za rok 2010.....	33
Graf 2 - Nezaměstnanost mužů a žen v letech 1993 - 2009.....	33
Graf 3 - Podíl žen pracujících na určitých pozicích podle KZAM za rok 2010 v %	35
Graf 4 - Podíl žen v podniku dle velikosti jednotky v % za rok 2010	38
Graf 5 - Průměrná mzda dle pohlaví a věku v Kč za rok 2010.....	40
Graf 6 - Podíl žen jako zaměstnanců podle věku v % za rok 2010.....	40
Graf 7 - Podíl žen ze všech zaměstnanců dle vzdělání v % za rok 2010	41
Graf 8 - Průměrná mzda podle pohlaví a vzdělání v Kč za rok 2010	42
Graf 9 - Podíly žen jako zaměstnanců v % podle doby zaměstnání u současného zaměstnavatele v roce 2010	43
Graf 10 - Podíl zaměstnanců v pásmech měsíčních mezd dle pohlaví za rok 2010	45
Graf 11 - Poměr mezd žen k mzdám mužů v letech 1999 - 2010.....	54
Graf 12- Počet respondentů v rozdělení podle místa bydliště	62
Graf 13 - Počet respondentů dle pohlaví a věkového rozmezí.....	62
Graf 14 - Věkové rozmezí dotazovaných žen v %	63
Graf 15 - Struktura žen podle vzdělání v %.....	63
Graf 16 - Struktura žen ve věkovém rozmezí 15 - 35 let dle vzdělání.....	64
Graf 17 - Počet respondentů, kteří se (ne)setkali s diskriminací u přijímacího pohovoru.....	67
Graf 18- Počet respondentů, kteří (ne)dostávali nižší mzdu než jejich kolegové.....	70

SEZNAM ZKRATEK

EU	Evropská unie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ZP	Zákoník práce
ZZ	Zákon o zaměstnanosti
ADZ	Antidiskriminační zákon
RJ	Ruský jazyk
AJ	Anglický jazyk
ŘP	Řidičský průkaz
NUTS II	Regiony soudržnosti (normalizovaná klasifikace územních celků ČR)
KZAM	Klasifikace zaměstnání podle ČSÚ
OSN	Organizace spojených národů
ČSSR	Československá socialistická republika
ČR	Česká republika
SES	Římská smlouva o založení Evropského hosp. společenství
Sb.	Sbírka zákonů ČR
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
RD	Rodičovská dovolená
ISPV	Informační systém o průměrném výdělku
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
ČSÚ	Český statistický úřad
GPG	Gender pay gap
ICT	Informační a komunikační technologie
MOPO	Monitoring a evaluace potřeb
Ing.	Akademický titul (Inženýr)
Mgr.	Akademický titul (Magistr)
Ph.D.	Akademický titul (Philosophiae doctor)
MUDr.	Akademický titul (Doktor všeobecného lékařství)

PŘÍLOHY

Dotazník:

Tento dotazník slouží pro účely diplomové práce na téma Úskalí uplatňování žen na trhu práce pro Univerzitu Pardubice. Dotazník je zcela anonymní a jeho vyplnění Vám nezabere více jak 5 minut času.

Pohlaví:

- žena
- muž

Věk:

- 15 – 25
- 26 – 35
- 36 – 45
- 46 a více

Vzdělání:

- bez vzdělání
- základní
- střední s vyučením (bez maturity)
- střední s maturitou
- vyšší odborné vzdělání (Dis.)
- vysokoškolské bakalářské (Bc.)
- vysokoškolské vyšší (Ing., MUDr., JUDr., Mgr., Ph.D., CSc. a jiné)

Místo pobytu (město):

.....

Rodinný stav:

- svobodná/ý
- vdaná/ženatý
- rozvedená/ý
- ovdovělá/ý
- registrovaná/ý

Děti:

- ano
- ne

V případě, že jste odpověděl(a) ano, uveďte počet dětí:

.....

Jste momentálně zaměstnaný(á)?

- ano
- ne

Setkal(a) jste se někdy osobně s diskriminací u přijímacího pohovoru?

- ano
- ne

Pokud jste uvedl(a) ne, na následující jednu otázku neodpovídejte.

S jakým typem diskriminace jste se setkal(a)? Z důvodu:

- pohlaví
- věku
- zdravotního stavu
- vyznání
- sexuální orientace
- etnické příslušnosti
- jiné

Setkal(a) jste se někdy s těmito otázkami u přijímacího pohovoru?

- Jaká je Vaše sexuální orientace? (1.)
- Jakého jste vyznání? Jste věřící? (2.)
- Budete se vdávat/ženit? (3.)
- Máte v plánu založit rodinu? Kdy? (4.)
- Kolik chcete mít dětí? (5.)
- Jak často jsou nemocné Vaše děti? (6.)
- V případě, že budou Vaše děti nemocné, jak budete zajišťovat péči o ně? (7.)
- Kde je Váš partner/manžel/manželka zaměstnán? (8.)
- Jste v nějaké politické straně? (9.)

- Jak trávíte dovolenou? (10.)

Myslíte si, že některé z těchto otázek jsou diskriminující?

- ano
- ne

V případě, že jste odpověděl(a) ano, uveďte které (napište číslo uvedené v závorce):

.....
.....

Měl(a) jste někdy nižší mzdu za stejnou práci než Vaši kolegové na stejné pozici?

- ano
- ne
- nemohu posoudit

V případě, že jste v předchozí otázce odpověděl(a) ano, byli Vaši kolegové, kteří dostávali větší mzdu, stejného pohlaví?

- ano
- ne

Domníváte se, že nižší mzda by mohla být podmíněna Vaší diskriminací (pohlaví, věk, ...)?

.....
.....

Byla Vám někdy v zaměstnání odpírána možnost v kariéerním vzestupu?

- ano
- ne

Pokud jste odpověděl(a) ano, víte proč?

.....
.....

Měl(a) jste po návratu z rodičovské dovolené nějaké problémy v práci?

- ano
- ne

V případě, že jste odpověděl(a) ano, jaké?

.....
.....