

Masarykova univerzita v Brně

Ekonomicko-správní fakulta

Studijní obor: Veřejná ekonomika



Nerovné příležitosti mužů a žen na trhu práce

seminární práce

Michaela Josefíková
Brno, listopad 2004

OBSAH

OBSAH.....	2
ÚVOD.....	3
1. ZÁKLADNÍ POJMY A PROBLÉMY.....	3
1.1. FEMINISMUS.....	3
1.2. ROVNOST.....	4
1.3. DISKRIMINACE.....	4
1.4. GENDER.....	5
1.5. SEGREGACE PRACOVNÍHO TRHU.....	5
1.6. SKLENĚNÝ STROP.....	5
2. SITUACE V ČR.....	6
PŘETRVÁVAJÍCÍ DISKRIMINACE ŽEN SPOČÍVÁ ZEJMÉNA:.....	7
3. MZDOVÁ DIFERENCIACE.....	8
4. SEGREGACE TRHU.....	9
5. METODY PROSAZOVÁNÍ ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN.....	11
6. POSTAVENÍ ČESKÉ REPUBLIKY, EU.....	13
6.1. ROVNÉ POSTAVENÍ ŽEN A MUŽŮ V ČR.....	13
6.2. ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI PRO ŽENY A MUŽE - SOUČÁST ČESKÉ POLITIKY NA CESTĚ DO EVROPSKÉ UNIE.....	13
6.3. ROVNÉ POSTAVENÍ MUŽŮ A ŽEN V PRÁVU EVROPSKÉ UNIE.....	14
6.4. LEGISLATIVA.....	14
6.5. PROJEKTY.....	15
6.6. KDO ZAJIŠŤUJE ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI MUŽŮ A ŽEN.....	15
6.7. NEJLEPŠÍ FIRMA S ROVNÝMI PŘÍLEŽITOSTMI R. 2004.....	15
6.8. ROLE STÁTU Z POHLEDU MICHAELY MARKSOVÉ PŮSOBÍCÍ V ASOCIACI PRO ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI.....	16
ZÁVĚR.....	17
LITERATURA.....	18
PŘÍLOHY.....	18

ÚVOD

Úvodem mé práce začnu zkušeností jedné z žen – političek – Aleny Páralové, stínové ministryně práce a sociálních věcí, poslankyně PSP ČR, ta když měla vést před 8 lety tým programátorů, dva kolegové se proti ní vzbouřili. „Nechtěli, aby jim šéfovala ženská,“ vzpomíná. „A to přesto, že jsem o rozsáhlém softwaru, který musel být rychle dokončen, věděla ze všech nejvíce.“ - z článku dostupného na www.hn.idnes.cz od Aleše Vojíře: Úspěšné ženy musí často oželeť rodinu a děti, cit. z 25.11.2003.

To je případ diskriminace žen v manažerských pozicích, známý jako problém skleněného stropu, který bude ještě vysvětlen, ale diskriminace se projevuje i jinak, o tom však až dále.

Tato otázka není záležitostí posledních několika let, ale sahá až do pol. 70. let, kdy rovnost mužů a žen byla upravena jednou z evropských směrnic. ES tak bylo v této oblasti průkopníkem. O tom, jaké kroky udělala v této oblasti ČR, si řekneme později.

1. ZÁKLADNÍ POJMY A PROBLÉMY

1.1. Feminismus

Toto různorodé hnutí má své počátky na konci 18. a na začátku 19. století a vychází z přesvědčení o nerovném postavení žen ve společnosti.

Feministky první vlny usilovaly především o dosažení základních občanských práv, jako je volební právo, právo na vzdělání a na majetek.

V druhé vlně se feminismus rozvíjel v 60. letech 20. století v USA, kdy byl úzce spojen zejména s bojem na lidská práva pro všechny. Feministky poukazují na to, že ženy jsou ve společnosti podceňovány, nemají rovnoprávné zastoupení v politice či odborech, jejich práce v domácnosti a při výchově dětí není nijak hodnocena a nemá dostatečnou prestiž.

V dnešní době mluvíme o třetí vlně feminismu – jejím cílem je rozvíjet dosažená ženská práva. Feministky třetí vlny nevidí v mužích nepřátele, naopak usilují o společný dialog. Feministky se zabývají širokou škálou oblastí a vycházejí z různých teorií, není tedy možné mluvit o feminismu jako uceleném hnutí.

Některé požadavky jsou však společné:

- stejné mzdy žen a mužů za stejnou práci
- stejné příležitosti a stejný přístup ke vzdělání mužů a žen
- právní a finanční nezávislost všech žen
- přeformulování všech zákonů, ale i přestrukturování institucí, které zvýrazňují mužskou dominanci a umožňují agresi mužů vůči ženám.

1.2. Rovnost

- neexistence překážek pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví
- právo na stejnou míru příležitostí dosáhnout životního uspokojení
- **rovné zacházení** s muži a ženami, stav, v němž neexistuje diskriminace z důvodu pohlaví, ať přímá nebo nepřímá

1.3. Diskriminace

Znamená rozlišování lidí na základě nějaké charakteristiky (pohlaví, barva pleti, náboženská příslušnost, citová orientace).

Podle pohlaví:

A/ přímá - s osobou či osobami je zacházeno hůře než s ostatními a to na základě příslušnosti k určitému pohlaví

B/ nepřímá - situace, ve které neutrální zákon, politika nebo praxe má v důsledku neadekvátní negativní vliv na příslušníky jednoho pohlaví

Tento pojem je konečně upraven v novém Zákonu o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., kde se třeba za diskriminaci považovat jakékoli rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na níže uvedených diskriminačních znacích s cílem ohrozit nebo znemožnit stejné zacházení nebo stejné možnosti. Diskriminací je i takové jednání, kdy uplatňované opatření, praxe nebo použité kritérium je sice na první pohled neutrální (jednání není samo o sobě protiprávní), avšak ve svých důsledcích při uplatnění takových postupů nutně dojde k znevýhodnění určité skupiny. Zjednodušeně lze pojem diskriminace nahradit pojmem *nerovné zacházení*.

Diskriminační kritéria :

- původ – rasa, etnikum, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk
- fyzické dispozice – pohlaví, sexuální orientace, zdravotní stav, věk
- smýšlení – náboženství, víra, politické smýšlení, členství a činnost v politických stranách a hnutích, v odborových organizacích
- osobní poměry – majetek, manželský a rodinný stav, povinnosti k rodině

Zákaz diskriminace však *neznamena absolutní* popření existujících rozdílů; rozdílné zacházení s jednotlivými osobami však musí být dáno *objektivními důvody*.

Za tyto důvody se považují zejména:

1) důvody existující na základě společensky ustálených zvyklostí, kulturního, historického a morálního vývoje; jedná se většinou o ustanovení *zákona*, kde jsou vytvořeny zvláštní podmínky pro skupiny občanů znevýhodněných určitým handicapem na trhu práce (občané se zdravotním postižením, absolventi škol, starší 50 let...).

2) druhou skupinou důvodů, vylučujících absolutní uplatnění zákazu diskriminace, jsou důvody spočívající v *povaze zaměstnání*, které jsou pro výkon práce nezbytné (např. součástí práce mají být osobní prohlídky a ty mohou provádět pouze osoby stejného pohlaví).

Zákaz diskriminace upravený v *zákoně o zaměstnanosti* se týká případů, kdy k diskriminaci dojde při realizaci vztahů v tomto zákoně uvedených, tj. zejména při zprostředkování zaměstnání, uveřejňování volných míst, výběrových řízeních, přijímání zaměstnanců apod.; diskriminace v rámci zaměstnání je upravena (obdobně) v zákoníku práce.

Nově je již v rámci uplatňování práva na zaměstnání úprava *zákazu obtěžování* (jednání druhou osobou oprávněně vnímané jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé snižující lidskou důstojnost) a *sexuální obtěžování* (projevy sexuální povahy s cílem snížit důstojnost), které se ve většině případů považují za diskriminaci.

1.4. Gender

Koncept, který odkazuje na sociální rozdíly a role (v protikladu k biologickým rozdílům) mezi muži a ženami; genderové postavení je naučené, může se měnit v čase. Může existovat v různých variantách i v rámci jedné kultury, často se ale liší zejména mezi kulturami; gender je konstruován jako kategorie asymetrická; vše, co je spojováno s maskulinitou (např. objektivita, racionalita, aktivita apod.) je v naší kultuře vnímáno jako odlišné a hodnotnější a nadřazené tomu, co je feminní; gender např. strukturuje i naši individuální identitu – každá a každý z nás reprodukuje vlastní feminitu nebo maskulinitu v tom, jak chodíme, jak sedíme, jak držíme tělo, jak se oblékáme; gender se v češtině někdy překládá jako rod

1.5. Segregace pracovního trhu

A/ **horizontální** - koncentrace žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních, přičemž možnosti žen bývají omezenější než mužů, časté je například odlišné finanční ohodnocení jednotlivých zaměstnání a sektorů; genderově typická pracovní místa a odvětví vznikají často na základě výchovy a zvyklostí ve vzdělávacím systému

B/ **vertikální** - koncentrace žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice (čím vyšší a odpovědnější pozice, tím méně žen)

1.6. Skleněný strop

Neviditelná bariéra znemožňující ženám postup na vyšší pozice; vzniká v důsledku komplexního souboru struktur a pravidel postupu v organizacích dominovaných převážně muži, bariéry pracovního postupu žen mohou být: společenské (nerovnost v přístupu k zaměstnání či vzdělávání), tzv. bariéra odlišnosti (stereotypní výběr uchazečů, kteří se příliš neodlišují), institucionální (není zajišťována informovanost o pozici žen na vedoucích a řídicích funkcích), segregace pracovního trhu (menší prosazování žen na vyšších funkcích, častěji ve feminizovaných odvětvích), old-boy's network (sítě neformálních vztahů mezi muži), diskriminace na základě pohlaví, sexuální obtěžování, antidiskriminační zákony (nedostatečné mechanismy postihu diskriminace).

Na podobné překážky jako u zmíněného případu poslankyně Páralové naráží během kariéry většina českých manažerek. Pokud chtějí uspět musí navíc často oželeť rodinu a děti, přistoupit na „mužská pravidla“ a pracovat víc než kolegové, vyplývá ze studie Sociologického ústavu Akademie věd. Většina Češek si ale takový život neumí představit: Podle údajů ČSÚ je proto ze sta šéfů velkých podniků jen sedm žen. Stereotypy jsou v České společnosti přítomny opravdu hluboce zakořeněné: Podle výzkumů IVVM si lidé stále nepřejí, aby jim šéfovala žena. Polovině oslovených na pohlaví šéfa sice nezáleží, ale jen osm žen a dva muži ze sta by chtěli za nadřízeného jen ženu. Jak říká Ludmila Koutská, manažerka TOP Hotelu : „ V počátcích profesní kariéry jsem se s předsudky mužů setkávala, cítila jsem nedůvěru ve své schopnosti“. Stereotypy a předsudky tak často vedou manažerky k tomu, že pracují nad rámec svých povinností. I kdyby se jim podařilo překonat všechny předsudky, stále jim kariéru bude komplikovat největší „hendikep“: rodina a děti. Ženy s dětmi si sice mohou zkrátit úvazek, pak ale musí počítat s tím, že budou mít nižší plat a budou pomaleji postupovat v kariéře. Statistiky tak dokládají, že manažerky po třicítce z vrcholných pozic odcházejí a nakonec jsou na nejvyšších pozicích výjimkou. Úspěšné ženy se navíc musí připravit na to, že nejspíše nebudou mít stejný plat jako muži, i když budou mít stejné vzdělání i pracovní nasazení. V průměru v ČR ženy vydělávají o 5,5 tisíce korun méně. Čím jsou vzdělanější, tím se paradoxně rozdíl zvětšuje. Vysokoškolačky tak v průměru dostávají asi 70% platů svých kolegů. Rozdíl přetrvává už od minulého režimu. Částečně si ale za nižší platy mohou ženy samy. Třetina z toho rozdílu je způsobena segregací do povolání podle pohlaví, protože dívky si většinou vybírají humanitní obory nebo učitelství, kde jsou platy relativně nízké. Zbytek rozdílu v platech je pak již skutečná diskriminace, kdy ženy dostávají za stejnou práci méně peněz.

2. SITUACE V ČR

Jak je patrné z následujících údajů, situace v České republice prozatím není nikterak uspokojivá. Rovnost mezi ženami a muži je záležitostí lidských práv a také předpokladem trvale udržitelného rozvoje v oblasti lidských zdrojů. Je však nutné mít na vědomí, že rovnost mezi pohlavími se týká nejen žen, ale také mužů. Podívejme se blíže na trh práce v České republice, který charakteristicky vysokou zaměstnaností žen (57% r. 2002). Postavení žen na trhu práce však vykazuje stále značné nerovnosti a to v jejich neprospěch.

1.1. Průměrný výdělek, porovnání mužů – ženy

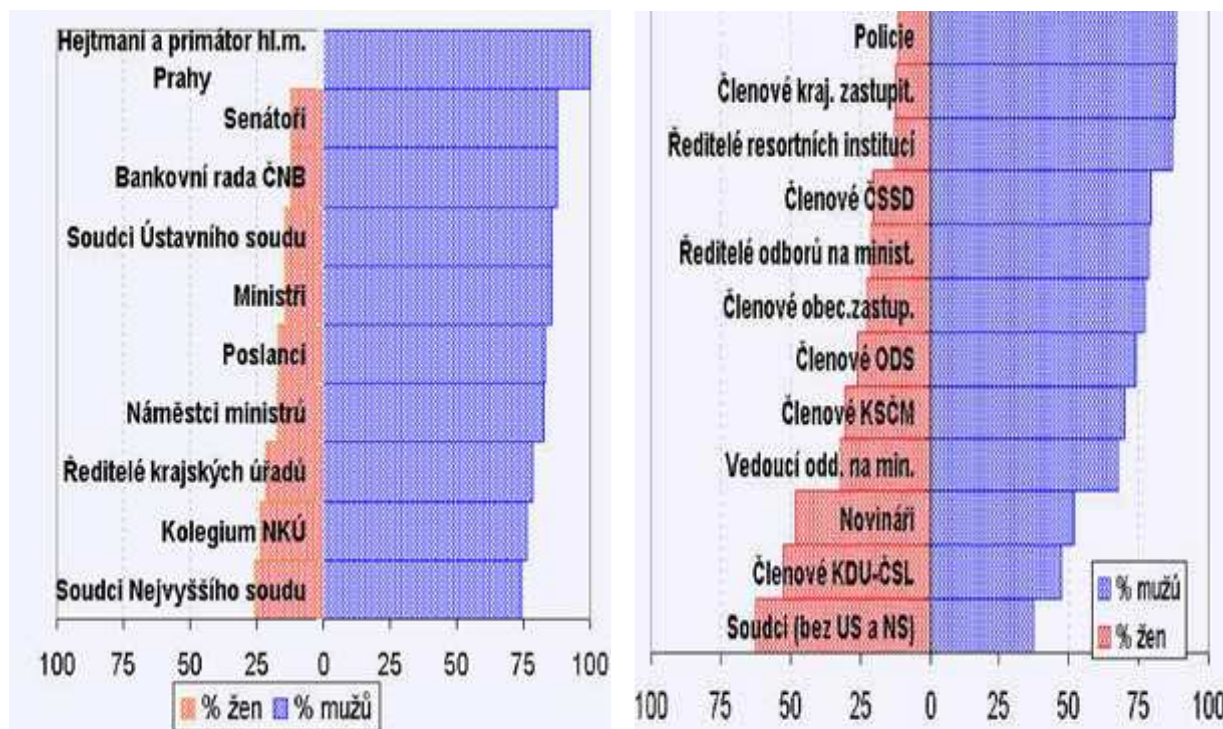
Ženy v ČR vydělávají méně (průměrně měsíčně o 5 532 Kč) než muži a to bez ohledu na skutečnost, že mají stejné vzdělání. Oběma skupinám rostly platy úměrně s výší vzdělání, avšak průměrná mzda českých žen v roce 2002 dosahovala pouze 74% úrovně výše průměrné mzdy mužů. Nejmenší rozdíly byly zjištěny u pracovníků s maturitou (76%), největší u středoškolaček bez maturity (71%) a vysokoškolaček (také 71%).

Největší rozdíl mezi platy žen a mužů lze pozorovat u zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků. Zde jsou sice platy obecně nejvyšší, platy žen však dosahují pouze zhruba polovinu platu mužů. Největší platová rovnost je mezi dělníky v zemědělství, lesnictví a rybníkářství (tam jsou platy celkově nejnižší). Ženy zde pobírají 89% platu mužů.

1.2. Ženy a muži na rozhodovacích pozicích

Není oblast, v níž by ženy v řídicích pozicích převažovaly nad muži. Nejvyšší podíl žen byl zjištěn mezi soudci ústavního soudu (ženy v řídicích pozicích zde tvoří 26%) a téměř čtvrtina (24%) kolegia NKÚ byly v roce 2002 také ženy. Největší rozdíly jsou mezi top managementem, kde je pouze 8% žen. Málo žen bylo zastoupeno také mezi senátory či v Bankovní radě ČNB (všude jen 12% žen). Mezi hejtmany nebyla ani jediná žena, mezi ministry a ústavními soudci bylo 14% žen a mezi poslanci a náměstkyněmi ministrů to bylo 17%.

Tabulky procentuálního zastoupení mužů a žen v rozhodovacích funkcích:



Absolutní převaha žen je mezi učiteli základních škol, na prvním stupni dokonce 91%. Příznivější situace je na středních školách, kde je učitelek 55%. Z hlediska rovnosti šancí je ale tristní, že i při takové převaze žen stále trvá jejich nízké zastoupení v řídicích funkcích. Mezi řediteli středních škol a jejich zástupci je jen třetina žen.

Údaje pro toto stručné porovnání byly čerpány z publikace *Ženy & muži v datech*, která vznikla v 1. pololetí roku 2003 za spolupráce několika institucí (zejména MPSV ČR a ČSÚ).

Přetrvávající diskriminace žen spočívá zejména:

- v segregaci pracovního trhu podle pohlaví
- nižších výdělcích žen a jejich mzdovém znevýhodnění
- v obtížnějším dosahování řídicích a rozhodovacích pozic

Dvojití břemeno českých žen (máme na mysli práci a rodinu) se ztlačně promítá v jejich diskriminaci. Přitom by stačilo jen harmonizovat práci a rodinu.

- volná/ flexibilní pracovní doba
- práce vykonávaná z domova

- kolektivní péče o děti na pracovišti

VELKÁ POPTÁVKA

- neochota zaměstnavatelů zavádět alternativní formy
- nedostatečná schopnost zaměstnavatelů alternativní formy vyjednat
- muži paradoxně vykonávají takové formy práce, které umožňují větší míru nezávislosti

NÍZKÁ NABÍDKA

3. MZDOVÁ DIFERENCIACE

Nejzřetelnějším znakem nerovnosti žen a mužů při výkonu zaměstnání zůstává stále faktický rozdíl v odměňování – **MZDOVÁ DIFERENCIACE**

Je zajímavé se podívat, jakým způsobem se vyvíjely **platové podmínky v čase**.

Vývoj průměrných mezd v čase

Rok	1988	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Muži	3 968	12 245	14 166	15 323	16 109	17 251	18 481	20 404
Ženy	2 801	9 449	10 730	11 036	11 793	12 641	13 755	15 217
Poměr (v %)	70,6	77,2	75,7	72,0	73,2	73,3	74,4	74,6

Nejprve se mzdy mužů a žen sblížovaly. V roce 1988 dosahovaly ženy pouze 70,6 % průměrné mzdy mužů, ale v roce 1996 to bylo již 77,2 %. Poté se však vývoj obrátil. V roce 1998 ženy pobíraly v průměru jen 72,0 % mzdy mužů. Další vývoj směřoval opět k pozvolnému narovnávání a zmenšování rozdílů mezi průměrnými mzdami mužů a žen.

K tomuto vývoji musíme poznamenat, že se zde projevuje shoda s makroekonomickým vývojem v ČR. V období hospodářského **růstu se rozdíly snižují**, v **době recese se zvyšují**. Postavení žen na trhu práce je méně jisté, ženy mají vyšší nezaměstnanost (v r. 2002 ženy 9,8% x muži 5,8%).

Rozdíly v průměrných měsíčních příjmech mužů a žen vyplývají z několika příčin:

- méně odpracovaných hodin (nemoc, péče o dítě)
- menší počet přesčasových hodin, které jsou placeny vyšší sazbou
- vyšší četnost částečných úvazků

Je třeba poznamenat, že ženy mají dále **zásadně odlišnou strukturu zaměstnanosti**, obsazují jiná pracovní místa než muži. Ženy se např. uplatňují ve větší míře v odlišných odvětvích než muži, podle výsledků strukturálních šetření např. tvoří **82% zaměstnanosti ve zdravotnictví**, **73% ve školství**, 66% v peněžnictví a pojišťovnictví a 62% ve veřejné správě. **Naopak ve stavebnictví tvoří ženy jen 12%** zaměstnanosti a v dobývání nerostných surovin 15%. Toto

vše **ovlivňuje rozdělení mezd mužů a žen**, která se výrazně odlišují. Z textu se může zdát, že se vlastně vůbec nic neděje a o diskriminaci žen nemůže být ani řeči.

ALE!!!! Rozdílnost mezd je do jisté míry způsobena skupinou zaměstnanců s velmi vysokými výděly, top managementy hospodářsky silných podniků, a je třeba říci, že do této „elity“ se v ČR mnoho žen nedostane a zůstává doménou mužů.

4. SEGREGACE TRHU

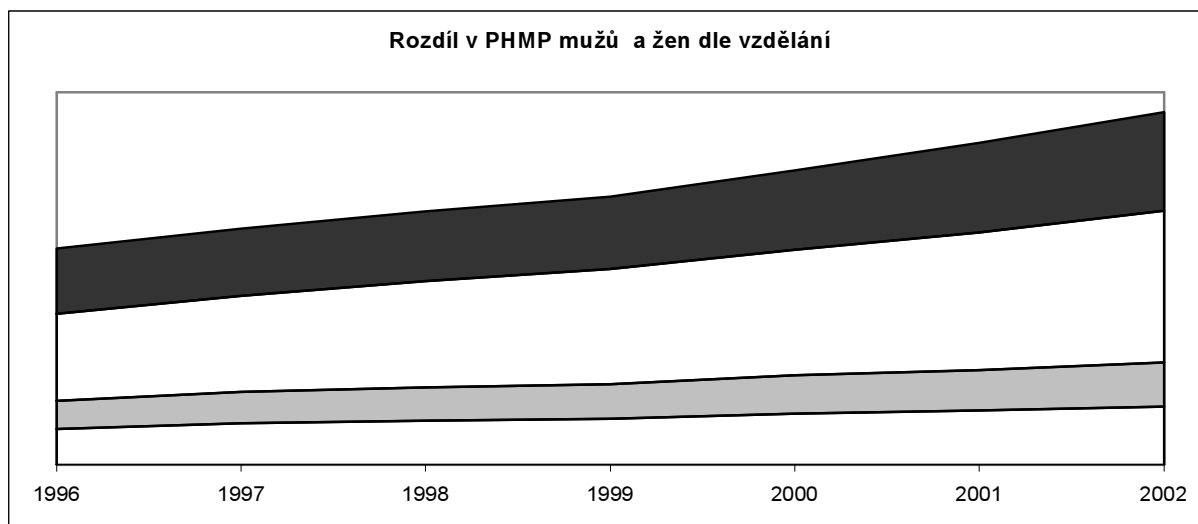
V literatuře se můžeme dočíst o 2 typech segregace:

1. horizontální
2. vertikální

Každá z nich nese své problémy, které potkávají především ženy. Některé jejich rysy vám zde nastíním.

Vzdělanostní úroveň žen je vysoká a významně přispívá k jejich vysoké zaměstnanosti (v r. 2002 míra zaměstnanosti je 57%). Nadále však přetrvává tradiční orientace na „mužské“ a „ženské“ obory, neboli **horizontální segregace**. Velmi často jde o podobory rozdělené na mužské a ženské. Typickým příkladem je lékařství, kde je jasná tendence, prokázaná i ve výpovědích lékařek, směřovat studentky na obory jako kožní a dětské lékařství a naopak je odrazovat od chirurgie. Vždyť vzpomeňme na seriál Nemocnice na kraji města, kde primář Sova odrazoval Bětku Čenkovou od práce na ortopedii. Nebo v nedávné době případ, kdy žena pracovala na ústředí hasičské služby. Práce hasičů ji natolik zaujala, že se přihlásila do výběrového řízení na profesionálního hasiče. I když zkoušky po fyzické i psychické stránce zvládla a mužům se vyrovnala, přijata nebyla. A důvod? Neexistence ženských šaten, pokojů či sprch na hasičském ústředí. To vše by se muselo vybudovat, ale peníze nikdo investovat nechtěl. Zmíněný fakt to jen podtrhuje.

Bylo potvrzeno, že značná část nerovnosti příjmů je dána segregací povolání na mužská a ženská, přičemž ženská povolání vykazovala nižší příjmy než povolání mužská. Současné byly nerovnosti v příjmech přímo úměrné vzdělání a výši zastávané pozice. **Čím vyšší vzdělání, tím větší propad příjmů žen oproti mužů**



PHMP – průměrný hrubý měsíční příjem

Rozdíl v PHMP mužů a žen vysokoškolského vzdělání

Rozdíl v PHMP mužů a žen základního vzdělání

Ženy zastávají minimum vedoucích pozic. **Opět platí, čím vyšší stupeň řízení, tím méně žen a nižší jejich ohodnocení** (na vedoucích pozicích dosahují 55% toho co muži). Tento jev se nazývá **vertikální segregace**. Důležitým faktorem v neprospěch žen při přijímání na vedoucí pozice je větší časová náročnost v zaměstnání. Ženy musejí stíhat zaměstnání a rodinu. Proto práci častěji odmítají. Ať již tak nebo tak, žena je budoucí matkou a tento fakt ji do jisté míry diskriminuje. Strategie nejdříve získat dobrou práci, získat praxi, budovat kariéru je pro ženy obtížně realizovatelná. Mladé ženy si uvědomují, že jejich pozice bude poznamenána v dalších fázích života. Jistě známe příklady z pohovorů..... „Máte děti? Plánujete děti v následujících 5 letech?“ Zaměstnavatel sice nemůže nepřijmout uchazečku z tohoto důvodu, ale praxe je bohužel jiná. Nějaký důvod se jistě najde. Dokonce velká část mladé generace žen souhlasí s postojem zaměstnavatelů, pro které je svobodná bezdětná žena nevýhodnou pracovní silou z důvodu mateřství, které je u ní očekáváno.

Na druhou stranu, pokud mají děti již odrostlé a mohly by se věnovat kariéře jsou opět znevýhodněny. Díky péči o děti a domácnost se zpomalil jejich profesní růst. Důsledkem je jejich nižší kvalifikace či předpoklady pro vykonávání dané pozice. Po odchodu dětí z domova, pak ženy jsou neperspektivní z hlediska věku.

Čísla říkají, že si v roce 2002 muži vydělali v průměru 105 Kč/hod., ženy pak 79 Kč/hod. Odborníci zdůvodňují rozdílnost průměrných hodinových příjmů i tím, že muži zastávají více lépe placených funkcí, tj. křesla vedoucích a manažerů, než ženy.

Podíl zaměstnanců ve vedoucích pozicích		
muži	ženy	celkem
5,3	2,7	4,1

Ženy pracují ze 76 % v nepodnikatelské sféře a jen 37 % v podnikatelské sféře. Jak již bylo řečeno, v průměru ženy dosahují 74,1 % toho co muži. V České republice zatím nejsou mzdová data ze soukromého a veřejného sektoru. Odhaduje se však, že procentuální podíl bude vyšší.

Pokud bychom připomněli EU, tak i zde ženy berou nižší mzdy. Následující tabulka, rozdělená na veřejný a soukromý sektor, nám říká více. Všimněme si, že v evropských zemích berou ženy v průměru méně v soukromém sektoru. O podobné tendenci v ČR jsem mluvila výše.

Průměrný hrubý příjem žen vůči mužům		
Země	Veřejný sektor	Soukromý sektor
EU - 15	87	82
Belgie	92	88
Dánsko	97	92
Německo	77	73
Řecko	91	79
Španělsko	93	83
Francie	89	84
Irsko	90	82
Itálie	101	89
Lucembursko	81	79
Nizozemí	79	81
Rakousko	92	76
Portugalsko	108	79
Finsko	83	85
Švédsko	86	85
Velká Británie	83	85

Největší rozdíly v příjmech mužů a žen ve veřejném sektoru jsou v Německu (výděly žen dosahují 77 % výděly mužů). U soukromého sektoru jsou největší rozdíly opět v Německu (výděly žen dosahují 73 % výděly mužů).

V EU byl v posledních letech **největší rozdíl mezi mzdami v Řecku**, kde ženy braly o třetinu méně. **Nejlépe** jsou na tom **dánské ženy**, které vydělávaly zhruba o 12 procent méně.

Připomeňme, že V ČR berou ženy o ¼ méně než muži.

5. METODY PROSAZOVÁNÍ ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN

Metody prosazování rovnosti mužů a žen prodělaly v poslední době kontroverzní vývoj. Jeho výsledkem je vcelku skromná škála nástrojů. Mezi nejvýznamnější patří:

1. affirmative action, pozitivní akce

Jedná se o metodu prosazování žen, resp. mužů, ve funkcích, pokud ve výběrovém řízení uspějí zcela srovnatelní kandidáti přednost dostává žena, resp. muž, v závislosti na ne/reprezentaci daného pohlaví v relevantních funkcích.

2. gender mainstreaming

Gender mainstreaming je metodou, která má uplatnění zejména ve státní správě a samosprávě, zároveň je však velmi užitečná i pro zaměstnavatele, kterým pomůže obecně zlepšovat podmínky a efektivitu práce. Podstata GM spočívá v tom, že před přijetím jakéhokoli rozhodnutí je provedeno vyhodnocení jeho dopadu na muže a na ženy. V češtině pro tento výraz neexistuje dosud odpovídající český ekvivalent. Značnou veřejnou popularitu má například v rozhodování o komunální politice (zda spolufinancovat fotbalový stadion, nebo též haly na aerobik).

Česká vláda tuto metodu rovněž uznala jako **legitimní nástroj pro výkon politiky rovných příležitostí mužů a žen v ČR** a zařadila její aplikaci mezi prioritní úkoly v této oblasti (viz vládní usnesení č. 456 z 9. května 2001).

3. Gender budgeting = genderové rozpočtování

Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů je přístup k rozpočtům, ve kterém jde o spravedlivější přerozdělování finančních prostředků z hlediska rovného přístupu žen a mužů k čerpání finančních zdrojů, které společnost vytvořila. Vynakládání finančních prostředků z veřejných rozpočtů na zabezpečování potřeb a zájmů jak žen, tak mužů je jednou ze součástí politiky vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže.

Skupina expertů **Rady Evropy** se shodla na následující definici: *Genderové rozpočtování je uplatněním gender mainstreamingu v rozpočtovacím procesu. Myslí se tím zhodnocení rozpočtů z hlediska genderu, při němž se na všech stupních rozpočtového procesu bere ohled na otázku pohlaví s cílem prosazování rovnosti žen a mužů.*

Genderové rozpočtování by mělo být prováděno na všech úrovních veřejných rozpočtů a mělo by napomoci k vytváření a prosazování rovných příležitostí. Provádět takové genderové rozpočtování neznamena vytvářet oddělené rozpočty pro muže a pro ženy, ani není jeho smyslem dosažení nějakého konkrétního podílu výdajů zaměřených na tu kterou genderovou skupinu.

4. kvóty

Kvóty určují proporci nebo podíl míst definovaných podle určitých pravidel nebo kritérií a mají za cíl zajistit účast zvolené specifické skupiny např. na vedení organizace. Obecně kvóty napravují původní nerovnost v zastoupení, obvykle ve vztahu k rozhodovacím pozicím nebo k přístupu k zaměstnání či vzdělávání. Příkladem může být určení minimálního počtu zastoupení žen (obvyklé je rozložení 40% žen + 40% mužů + 20% volná soutěž).

5. Politický mentoring

Tato metoda umožňuje efektivní předávání informací mezi zkušenější političkou (**mentorka**) a ženou, která má zájem se angažovat v politice (**mentee**). Mentorka po smluvenou dobu

mentee předává zkušenosti ze své práce (např. poslankyně, starostky apod.), dle svého zvážení jí umožní přístup k materiálům a na různá jednání a zapojuje mentee při řešení aktuálních problémů.

6. POSTAVENÍ ČESKÉ REPUBLIKY, EU

6. 1. Rovné postavení žen a mužů v ČR

„Na základě usnesení vlády č. 6/98 je *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* pověřeno mimořádnou kompetencí, a to koordinovat vnitrostátní politiku týkající se postavení žen ve společnosti. *Ostatní ministerstva* jsou povinny poskytovat mu potřebnou součinnost. Řídí se při tom programovým dokumentem vlády **Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen**, hlavní body tohoto dokumentu jsou obsaženy v příloze č. 2.

Ministerstvo přitom spolupracuje s:

- a) *nevládními neziskovými organizacemi žen* – jako příklad uveďme Český svaz žen, Gender Studies, o. p. s. a další, které jsou uvedeny v příloze č. 1)
- b) *státními a akademickými organizacemi* –
 - *Centrum studií rodu: Gender Studies FF UK Praha*
 - *Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity - Gender centrum*
 - *Úřad vlády - Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen*
 - *Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů* – byla zřízena na základě usnesení vlády č. 1033 ze dne 10. října 2001. Zasedání Rady je dle potřeby, nejméně však 3krát ročně. Má 23 členů, z toho 13 žen. Je to stálý poradní orgán vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Má působnost v přípravě návrhů, které směřují k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže. Rada nemá pravomoc prošetřovat stížnosti občanů na porušování principů rovnosti žen a mužů.

6. 2. Rovné příležitosti pro ženy a muže - součást české politiky na cestě do Evropské unie

Uplatňování rovného přístupu k ženám i mužům je v celé Evropě vnímáno jako problém. Nejmarkantněji se nerovnost projevuje na pracovním trhu, u nás je od začátku devadesátých let v průměru o tři procenta vyšší nezaměstnanost žen než mužů. Kromě toho je mezi ženami mnohem více dlouhodobě nezaměstnaných než mezi muži - v roce 2000 až 49,9 % nezaměstnaných žen tvořily ženy dlouhodobě nezaměstnané.

Otázky rovného přístupu k ženám a mužům jsou živě diskutovány i českou veřejností. V uplatňování zásad rovného přístupu hraje klíčovou roli státní správa. Informovat a vzdělat státní úředníky na úrovni ředitelů odborů všech ministerstev bylo cílem vzdělávacího programu, který byl vypracován v rámci projektu "Rovné příležitosti pro ženy a muže - nedílná součást české politiky na cestě do EU". Pod vedením koordinátora a předkladatele projektu EuroProfis s. r. o. se na něm podíleli odborníci zahraničních partnerů projektu z Rakouska, Německa a Norska. V průběhu čtyř seminářů vybraná cílová skupina dostala

informace o základních pojmech, o mezinárodních právních dokumentech i metodách uplatňování rovnosti v praxi. Vytvořený vzdělávací program poskytuje know how pracovníkům, odpovědným za uplatňování zásad rovného zacházení s muži i ženami v praxi jednotlivých resortů.

6. 3. Rovné postavení mužů a žen v právu Evropské unie

Princip rovného zacházení se rozvinul ze samostatného ustanovení o rovné odměně za stejnou práci, obsaženého v článku 119 Smlouvy o založení EHS (*nyní čl. 141 Konsolidované smlouvy o založení ES*). Kromě čl. 119 byla v této oblasti vydána celá řada sekundárních právních předpisů, týkající se otázek rovného odměňování, rovného přístupu k zaměstnání, rovného přístupu do státních i zaměstnaneckých systémů sociálního zabezpečení atd.

Při interpretaci požadavků komunitárního práva plní významnou funkci *Evropský soudní dvůr* (ESD), pod jehož jurisdikci spadá především řízení o tzv. předběžných otázkách podle čl. 177 ve sporných otázkách výkladu či neplatnosti komunitárního práva, ale také řízení na základě žalob Komise podaných proti členským státům pro porušení závazků vyplývajících ze Smlouvy podle čl. 169. V oblasti rovného zacházení se obzvláště rozvinulo soudcovské právo, které se týká pojmů přímé a nepřímé diskriminace na základě pohlaví. Princip rovného zacházení je také obsažen v preambuli *Charty základních sociálních práv pro pracovníky/pracující ES (1989)*.

Mezi základní otázky, které v oblasti rovného postavení žen a mužů řeší evropské právo (včetně rozsudků ESD) patří:

- Rovné odměňování
- Rovné zacházení (pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a ostatním pracovním podmínkám – také např. text inzerátů oznamujících volná místa musí být neutrální)
- Zákonné a zaměstnanecké systémy sociálního zabezpečení
- Rovné zacházení pro osoby samostatně výdělečně činné a pro jejich spolupracující partnery
- Právní normy ES týkající se otázek těhotenství a mateřství
- Rodičovská dovolená a rodičovské volno

Evropský parlament a postavení žen

V průběhu let Evropský parlament podpořil a prosadil opatření, jejichž záměrem je zlepšit postavení žen. Toto úsilí pokračuje mimo jiné prostřednictvím práce Výboru pro práva žen a rovné příležitosti EP.

6. 4. Legislativa

Problematiku rovných příležitostí v pracovně právních vztazích v současnosti upravuje **Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb.** - novela platná od 1.10.2004 a novela **Zákoníku práce 436/2004 Sb.** platná od 1.10. 2004.

Zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku č. 1/1992 - §4a, odstavec 1) stanovuje, že zaměstnancům náleží bez rozdílu pohlaví stejná mzda za stejnou práci a za práci stejné hodnoty .

V současnosti se připravuje nový **antidiskriminační zákon**, jehož verzi připravila Rada vlády pro lidská práva. Má začít platit od Nového roku, i když už má teď půlroční zpoždění. Bude upravovat veškeré formy diskriminace

6. 5. Projekty

- **CIP EQUAL** je program celoevropského charakteru. Evropská komise proto stanovila harmonogram jeho realizace, který je závazný pro všechny členské státy EU. Česká republika postupuje přesně v souladu s tímto harmonogramem. Na CIP EQUAL je v České republice vyčleněno 43 973 880 EUR (1 363 190 000 Kč), přičemž příspěvek Evropského sociálního fondu činí průměrně 73 % a příspěvek státního rozpočtu ČR činí průměrně 27 % všech veřejných prostředků vynaložených na tento program. ČR tak žadatelům o grant nabízí možnost získat příspěvek z evropských a národních veřejných zdrojů. Dotace je zaměřena na podporu mezinárodní spolupráce při vývoji a prosazování nových nástrojů boje s diskriminací a nerovnostmi na trhu práce. A navíc – mezinárodní charakter tohoto programu umožňuje příjemcům grantu právě z tohoto programu využít výměnu zkušeností v dané oblasti v rámci celé Evropské unie.
- **TWINNINGOVÝ PROGRAM PHARE** v oblasti rovných příležitostí mužů a žen (ČR) - 3. září 2002 byl zahájen nový twinningový program s cílem podpořit a posílit rovné postavení žen a mužů v České republice. Program se opírá o švédské zkušenosti. Švédsko totiž v oblasti rovných příležitostí pro obě pohlaví dosáhlo ze zemí EU největších úspěchů prostřednictvím metody „gender mainstreaming“. Jedná se o zahrnutí problematiky rovnosti do rozhodovacích procesů na všech úrovních. Rozpočet ve výši 18 miliónů korun je hrazen z programu Phare.

6. 6. Kdo zajišťuje rovné příležitosti mužů a žen

- Mezinárodní smlouvy (ILO, OECD, Pekingská akční platforma)
- Komunitární právo
- Stát (Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen)

6. 7. Nejlepší firma s rovnými příležitostmi r. 2004

Soutěž je organizována **o. p. s. Gender Studies** ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu. Děkujeme také nadaci Heinrich Boell Stiftung, zastoupení ve Varšavě, za finanční podporu.

Ocenění Rovné příležitosti 2004 je určeno společností, pro které se tematika rovných příležitostí stala integrální součástí firemní kultury směrem k zaměstnancům a prostředí, ve kterém působí.

Výsledky nultého ročníku byly vyhlášeny na **mezinárodní konferenci Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku**, která se uskutečnila 23. listopadu 2004 v Praze v Kongresovém centru Thákurova. Ceny předala Běla Hejná, poradkyně ministra průmyslu a obchodu ČR. Mediálními partnery Soutěže jsou Český rozhlas 1 - Radiožurnál a MF Dnes.

Cenu získaly:

Kategorie velké firmy: **IBM**

Kategorie male a střední firmy: R-Press, spol. s.r.o.

Speciální cena za dobrý start: AirProducts, s.r.o.

Vítěze vybrala odborná porota:

Marie Čermáková - ředitelka Sociologického ústavu AV ČR

Anna Čurdová - předsedkyně Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů

Běla Hejná - Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, poradkyně ministra

Jakub Juříček - ředitel odboru rozvoje lidských zdrojů agentury Czech Invest

Vladislav Lánský - poradce prezidenta Unie zaměstnavatelských svazů

Lenka Šimerská - Gender Studies, vedoucí průzkumu mezi zahraničními investory

Milan Štěch - předseda Českomoravské konfederace odborových svazů

Hana Hikelová - Český rozhlas 1 - Radiožurnál

6. 8. Role státu z pohledu Michaely Marksové působící v Asociaci pro rovné příležitosti

Podle ní stát má aktivně vytvářet podmínky pro zlepšení situace rodin s dětmi a tudíž podporovat občanky a občany, aby měli děti, jelikož počet narozených dětí dopodá na stát jako takový. Narozené děti jsou součástí státního systému, z hrozivých demografických prognóz však víme, že bude-li se u nás rodit tak málo dětí jako dosud, budeme mít obrovský problém – hrozba zhroucení důchodového systému, práce až do vysokého věku, zvyšující se počet imigrantů... Mít dnes dítě znamená ocitnout se v existenční nejistotě a nejistota do budoucna pro matky, které nechtějí zůstat navždy v domácnosti, protože nevědí, jak to bude s jejich návratem do práce.

Autorka je přesvědčena, že v této oblasti už může stát řadu věcí pozitivně ovlivnit. První kroky ke zlepšení situace rodičů s dětmi již vláda udělala, například zrušila omezení přivýdělku k rodičovskému příspěvku, výši tohoto příspěvku zvýšila o 1000,- , na spadnutí jsou zvýhodněné půjčky pro mladé lidi s dětmi a podpora družstevního bydlení.

Dále by měl dělat opatření méně viditelné a s dopadem, který se projeví až za čas, znamená to prosazování skutečné rovnosti pro muže a ženy a vytváření podmínek pro sladování rodinného a profesního života. Je také třeba dohlížet na dodržování zákona, seznámit odbornou i širokou veřejnost s touto problematikou. Znamená to tedy např. podpořit vzdělávání právníků i soudců tak, aby uměli případy diskriminace kvůli pohlaví řešit, podpořit projekty na vzdělávání žen, mít vybudovanou dostatečnou síť občanských poraden, kde by měli všichni možnosti získat zdarma základní právní informace.

Obrovskou úlohu mají hrát také obce a města, tím že by aktivně vytvářeli prostředí přátelské rodinám, tzn. Zřizování dětských koutků v obchodech, galeriích či restauracích + zajistit dostatečnou kapacitu ve školkách. Nutná je rovněž motivace zaměstnavatelů a současně matek k tomu, aby udržovaly se zaměstnáním kontakt během rodičovské dovolené.

Příkladem toho, že se taková opatření skutečně vyplácejí, jsou severské země. Rodí se tam více dětí, protože je tam skutečná politika rovnosti příležitostí. Na rozdíl od států Jižní Evropy, kde je silný vliv katolické církve a tradice velké rodiny, ale žena s dítětem nemá na pracovním trhu prakticky šanci.

Toto je výťah z článku uveřejněného na www.eol.ihned.cz.

ZÁVĚR

Přestože slovo feminismus mezi lidmi stále automaticky vyvolává negativní reakce, zdá se, že ve společnosti existuje určité povědomí o otázkách rovnosti pohlaví a také snaha o řešení těchto problémů v různých oblastech. Probíhají výzkumy rovnosti příležitostí mužů a žen na trhu práce ve smyslu přístupnosti některých povolání, šancí na získání vedoucích postů nebo zaměstnání vůbec, objevuje se otázka sexuálního obtěžování a nátlaku. V boji proti jakýmkoli projevům diskriminace se angažují také vládní instituce. Sleduje se problém malého zastoupení žen v politice a ve veřejném dění. Česká společnost si konečně začíná uvědomovat existenci otázek, týkajících se rozdílností společenských rolí mužů a žen a jejich dopadu na život lidí.

Překážky, s kterými se setkávají dnešní ženy, a které jim brání dosáhnout skutečně stejného uplatnění jako muži, většinou nemají formální charakter. Vycházejí ze společenských tradic, zvyklostí norem, jsou zakotveny v myšlení lidí. Podle mého názoru je nutné připustit si, že rozdíly mezi společenským postavením mužů a žen nejsou jednoduše „přirozené“, ale jsou produktem kulturních tradic, které si vytvořili sami lidé. Je třeba si uvědomit, že společností pevně stanovené genderově podmíněné role omezují v jejich jednání jak ženy, tak muže. Myslím si, že v české společnosti však odvaha k tomuto kroku dosud chybí. O genderových stereotypch jsme se sami mohli několikrát přesvědčit v řadě diskusí, které na toto téma zatím ve škole proběhly.

Co říci závěrem? Dle mého názoru diskriminace žen opravdu existuje. Z empirických údajů vyplynulo, že v ČR dochází k diskriminaci dle pohlaví a k diskriminaci při dosahování vedoucích a řídicích funkcí v neprospěch žen. Především zaměstnavatelům by se mělo ukázat, jak velkým význam pro ně bude mít prosazování rovnosti mezi mužem a ženou a jaké to přinese pozitivní efekty. Dle mého názoru by se měla zlepšit komunikace a vstřícnost mezi zaměstnavatelem a ženami, zavést flexibilní pracovní dobu s možností. Pro mne není správný argument, že v případě že se zaměstnavatel rozhoduje, zda přijme muže či ženu, přijme muže, protože žena bude chtít mít děti, bude s nimi doma, ... Vždyť doma mohou být s dětmi otcové, prarodiče, na západě je už hodně zavedený styl, mít doma au-pair, která se o děti stará. I v případě, že by žena doma zůstala, může pracovat i z domova, to neplatí samozřejmě pro všechny zaměstnání, tím míním hlavně vedoucí pozice, vždyť v dnešní době moderní techniky to nemůže být problém, každý takový pracovník má mobil, notebook, může vést videokonference, tak proč tedy nemohla taková manažerka zvládat práci i děti?

Fakta: české ženy berou 74,1% toho co muži
pozvolné tempo sbližování
počet žen v řídicích funkcích je 2krát méně než mužů
čím vyšší vzdělání, tím větší propad platů žen oproti mužům
čím vyšší zastávaná pozice, tím méně žen a nižší ohodnocení oproti mužům

Velký díl odpovědnosti leží i na našich zákonodárcích:

- Je potřeba stanovit právním předpisem či kolektivní smlouvou rámec pro přijímání opatření k vytváření rovných příležitostí.
- K přijímání pozitivních opatření bývá veřejnost, zejména zaměstnavatelé, státem motivováni, a to i poskytováním finančních prostředků. Ne však v ČR.

LITERATURA

- www.vupsv.cz
- www.hn.idnes.cz
- www.czso.cz
- www.mpsv.cz
- www.mesec.cz
- www.tiscali.cz/penize&kariera
- www.feminismus.cz
- www.euroskop.cz
- www.obcan.ecn.cz
- www.management.gendernora.cz
- www.rovneprilezitosti.ecn.cz
- Platové rozdíly mezi muži a ženami na evropských trzích práce, Pracovní dokument zaměstnanců komise
- Nerovné příležitosti mužů a žen v České republice, Alena Křížková
- Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů, C. Asklöf, H. Strandberg, K. E. Wenander

PŘÍLOHY

Příloha č. 1 – Ženské organizace

1. Acorus - psychosociální centrum
2. Agentura Gaia
3. Aliance proti domácímu násilí
4. Altisa International Network
5. ANIMA - dokumentační centrum na podporu kojení
6. Aperio - společnost pro zdravé rodičovství
7. Asociace podnikatelek a manažerek ČR
8. Asociace pro rovné příležitosti mužů a žen
9. BAABA

10. Bílý kruh bezpečí
11. CAP, o.s. - Centrum aktivního porodu
12. ČAPA - Česká asociace porodních asistentek
13. Česká asociace dul
14. Česko-německé fórum žen (občanské sdružení)
15. Český svaz žen
16. Český výbor ceny Žena Evropy
17. Demokratická alternativa - Hana Vosečková
18. Elektra - centrum pomoci ženám zneužitým v dětství.
19. EVA - poradna pro ženy a dívky v nouzi při Diecézní charitě České Budějovice
20. Fórum žen
21. Gender & sociologie - Sociologický ústav Akademie věd ČR
22. Gender centrum Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity
23. Gender Studies, o. p. s.
24. Hnutí za aktivní mateřství (HAM)
25. KARO - poradna Marita T., streetwork pro ženy pracující v sexbyznysu
26. Klub Českého svazu VTS - Ing. Květoslava Kořínková, CSc.
27. Klub moderních maminek - Ivana Baroňová
28. Klub ŽAP - pomoc ženám s rakovinou prsu
29. Kluby křesťanských žen - PhDr. Eliška Janšová
30. Komise žen při Ekumenické radě církví
31. La Strada - prevence obchodu se ženami
32. Levicové kluby žen
33. Medúza Brno - knihovna Gender Studies
34. Meziřezortní komise pro rovné příležitosti při MPSV
35. Moravská asociace podnikatelek a manažerek - Centrála
36. Most k životu, o. p. s.
37. Nadace Růže
38. Nadace žena - zřizovatel Český svaz žen
39. Národní kontaktní centrum - Ženy a věda
40. Nezávislé sociálně ekologické hnutí - NESEHNUTÍ Brno, Kampaň "Ženská práva jsou lidská práva"
41. Občanská inspirace
42. Občanské sdružení ZNOVUZROZENÝ POROD
43. One Woman Press - nakladatelství Marie Chřibkové
44. Pansophia - sdružení pro výchovu v sociální oblasti České Budějovice
45. Poradna pro ženy v tísní - program Ligy lidských práv
46. Pražské matky
47. proFem, o. p. s.
48. Projekt Jana - centrum pro prevenci HIV, AIDS
49. Rada vlády pro lidská práva – Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen
50. Regionální klub MAPM Ostrava
51. ROSA-občanské sdružení, centrum pro týrané a osamělé ženy.
52. Rozkoš bez rizika - sdružení osob poskytujících placené sexuální služby
53. Sdružení Jihočeské matky
54. Sdružení žen a mužů samoživitelů, jejich dětí a mládeže
55. Síť mateřských center v České republice
56. Slovo 21 o. s. - Manushe
57. Sociálně demokratické ženy
58. Středočeská asociace podnikatelek a manažerek - STAMP

59. Studio pro život
60. Unie katolických žen
61. Výbor pro rovnost ČMKOS (Českomoravské komory odborových svazů)
62. Ženský vzdělávací spolek - VESNA

2. Příloha č. 2 – Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen

1. Prosazování principů rovnosti mužů a žen jako součást politiky vlády
2. Právní zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen a zvyšování úrovně právního vědomí
3. Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě
4. Vyrovnávání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny
5. Zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností
6. Potlačování násilí páchaného na ženách
7. Sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů