VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE

FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI

KATEDRA MANAGEMENTU VEŘEJNÉHO SEKTORU



Bakalářská práce

Markéta Vančurová

2010



Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta managementu v Jindřichově Hradci

Katedra managementu veřejného sektoru

Gender problematika na trhu práce

Vypracovala:

Markéta Vančurová

Vedoucí práce:

Mgr. Jaroslava Sedláková, Ph.D.

2010

Prohlášení

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma **„Gender problematika na trhu práce“** jsem zpracovala samostatně. Použitou literaturu a podkladové materiály uvádím v přiloženém seznamu literatury.

V Jindřichově Hradci dne

…….

Markéta Vančurová

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Jaroslavě Sedlákové, Ph.D. za ochotu, cenné rady a samozřejmě užitečnou a milou spolupráci.

Anotace

Bakalářská práce se bude zabývat gender problematikou na trhu práce. Přiblíží a vysvětlí základní pojmy, popíše historii vývoje lidských práv ve světě a gender problematiky v České republice, objasní právní úpravu rovných příležitostí a to nejen na úrovní evropského práva ale i českého. Závěr teoretické části bakalářské práce je zaměřen na současný stav v České republice.

Praktická část bakalářské práce zhodnotí názor vzorku respondentů na danou problematiku.

Obsah

1. Úvod 1
I. TEORETICKO-METODOLOGICKÁ VÝCHODISKA 3
2. Úvod do problematiky 3
2.1. Pojmy související s trhem práce 3
2.2. Pojmy související s rovnými příležitostmi 7
3. Vývoj lidských práv a rovnoprávnosti 11
4. Vývoj gender problematiky v ČR 13
4.1. Před rokem 1989 13
4.2. Po roce 1989 14
4.3. Gender problematika od roku 1995 15
4.4. Současnost a krize 17
5. Právní předpisy k gender problematice 19
5.1. Legislativa v EU 19
5.1.1. Dokumenty primárního práva 20
4.1.2. Dokumenty sekundárního práva 23
4.2. Legislativa v ČR 24
6. Současná situace 28
II. NÁZORY RESPONDENTŮ NA GENDER PROBLEMATIKU 31
7. Gender problematika na trhu práce 31
7.1. Cíl dotazníkového šetření 31
7.2. Popis vzorku respondentů 32
7.3. Výsledky dotazníkového šetření 35
7.4. Zhodnocení dotazníkového šetření 43
8. Závěr 45
9. Použité zdroje 47
Odborná literatura 47
Zákony a jiné právní předpisy 48
Internetové zdroje 48
Zprávy 49
Seznam tabulek 50
Seznam obrázků 50

Seznam grafů..... 50
Seznam příloh..... 51

1. Úvod

Jako téma mé bakalářské práce jsem si zvolila gender problematiku na trhu práce. Ačkoli jsem se s tímto tématem zběžně setkala již v minulosti, daná problematika je mnohem hlubšího charakteru a pro pochopení a lepší porozumění vyžaduje podrobnější analýzu. Téma gender problematiky v České republice pomalu vstupuje do popředí až během posledních několika let a možná i díky tomu není všem natolik známé.

Důvody však mohou být i jiné. Jak ve své knize uvádějí autoři: *„V kontextu mezinárodních vztahů lze tvrdit, že v očích řady Čechů se snaha o řešení genderových otázek doposud jeví stejně tak nežádoucí jako narůst kriminality či šíření drog. Příčiny určité nechuti a nedůvěry k otevírání otázek spojených s generovou problematikou však neleží pouze v naší komunistické minulosti. Odpor vůči řešení těchto otázek pramení z řady předsudků a mýtů, jež jsou šířeny.“*[1] K zajištění rovného postavení mužů a žen je tedy v prvé řadě nejdůležitější zajistit dostatečnou informovanost, aby se vyvracely zmíněné mýty. A zejména o rozšíření informací o dané problematice se budu snažit v teoretické části své práce.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. V teoretické části definuji základní pojmy související nejen s trhem práce ale i s rovnými příležitostmi, které mají objasnit několik vzájemně provázaných problémových oblastí. Poté popíši vývoj lidských práv a rovnoprávnosti ve světě a gender problematiky v České republice před rokem 1989, po roce 1989, od roku 1995 a v současném období krize. V páté kapitole se soustředím na právní předpisy související s problematikou, zejména pak legislativa v rámci Evropské unie a podstatnou část věnuji i legislativní úpravě v České republice.

[1] KŘÍŽOVÁ Alena; PAVLICA Karel. *Management genderových vztahů – postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004., s. 155. ISBN 80-7261-117-8.

V závěru bakalářské práce je praktická část, ve které se zabývám dotazováním vzorku respondentů. Protože jde o mladé respondenty, kteří ještě nemají mnoho významných zkušeností s trhem práce, budu se ptát na otázky týkající se jejich názorů na gender problematiku a to formou anonymních dotazníků. V první části popíši vzorek respondentů a v té další budu zkoumat jejich odpovědi podle věku a podle pohlaví.

Cílem mé práce je zmapovat názory vzorku mladých lidí na rovné příležitosti na trhu práce.

I. TEORETICKO-METODOLOGICKÁ VÝCHODISKA

2. Úvod do problematiky

Protože s tématem souvisí mnoho pojmů, rozhodla jsem se je popsat hned v první kapitole. Kapitolu jsem rozdělila do 2 částí, na pojmy související s trhem práce a pojmy související s rovnými příležitostmi. Veškeré uvedené pojmy jsou důležité a nutné k pochopení daného tématu.

2.1. Pojmy související s trhem práce

Trh

Pojem trh je dle Ekonomického slovníku definován jako: *„setkání nabídky a poptávky, jehož výsledkem je dohoda o prodeji a koupi zboží, práce, peněz nebo kapitálu v určitém množství a za určitou cenu.“*[2] Nabídku zde reprezentuje prodávající a poptávku kupující. Dojde-li k sjednání obchodu (dohodě mezi kupujícím a poptávajícím), kupující zaplatí prodávajícímu určitou cenu a na oplátku získá dohodnuté zboží, službu či jiný předmět prodeje.

„Základní úlohou trhu v tržním hospodářství je efektivní alokace zdrojů. Faktorem ovlivňujícím tuto alokaci je cena, která je signálem a stimulem pro přelévání zdrojů hledajících nejvyšší zhodnocení.“[3]

Pracovní síla

Pracovní síla je vymezena podle standardů Mezinárodní organizace práce. Je rozdělena na osoby zaměstnané a nezaměstnané. Zaměstnanými osobami se rozumí ti lidé, kteří pracují na základě pracovních smluv či jsou zaměstnaní ve vlastním podniku za mzdu. Skupinu nezaměstnaných tvoří osoby, které během referenčního týdne nebyli zaměstnáni a aktivně hledali práci.

[2] FIALOVÁ, Helena; FIALA, Jan. *Ekonomický slovník s odborným výkladem česky a anglicky*. Praha: A plus, 2009. Trh, s. 314. ISBN 978-80-903804-4-8., s. 265

[3] tamtéž

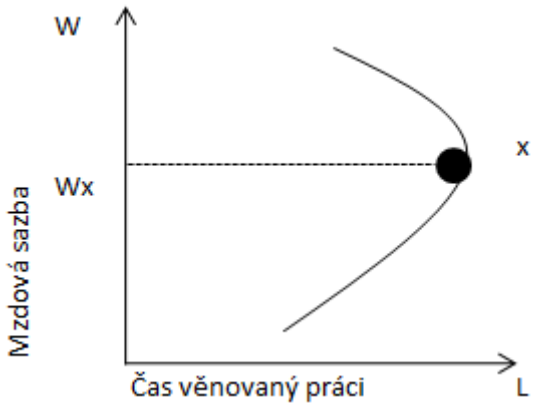
Trh práce

Na tomto trhu se opět setkává nabídka s poptávkou. Velice zjednodušeně lze říci, že nabídka je zde prezentována potenciálními pracovníky hledající práci a poptávka firmami s nabídkou volných pracovních pozic. Odměnou za vykonanou práci je mzda.

Nabídka práce

„Nabídka práce představuje volbu spotřebitele, který porovnává užitek z volného času s užitkem, který plyne z výrobků a služeb, jež nakoupí za mzdu, získanou tím, že volný čas obětuje a nabízí více práce. Nabídka pracovních sil na trhu práce je tedy závislá na výši reálné mzdové sazby a na mezní újmě z práce spojené s obětováním volného času."[4] Jak můžeme vidět na Obrázku 1, graf nabídky práce je tvořen dvěma osami. Osa času věnovanému práci a osa mzdové hodinové sazby. Spotřebitel se poté rozhoduje mezi mzdou a volným časem. Křivku nabídky práce pak ovlivňuje efekt substituční a důchodový. Velice zjednodušeně lze říci, že s růstem mzdové sazby – na obrázku do bodu x, nabízí spotřebitel více práce. Tím je myšleno, že volný čas je zde nahrazen výrobky a službami, které si poté koupí za vydělané peníze. Při vyšší mzdové sazbě – od bodu x výše, klesá čas věnovaný práci. Je to zejména proto, že peníze, které by si vydělal při nižší mzdové sazbě má nyní vydělané za mnohem kratší dobu.

Obrázek 1 - Křivka nabídky práce



Zdroj: JÍROVÁ, 1999, (vlastní úprava)

[4] DOC. ING. JÍROVÁ, CSC., Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9., s. 8

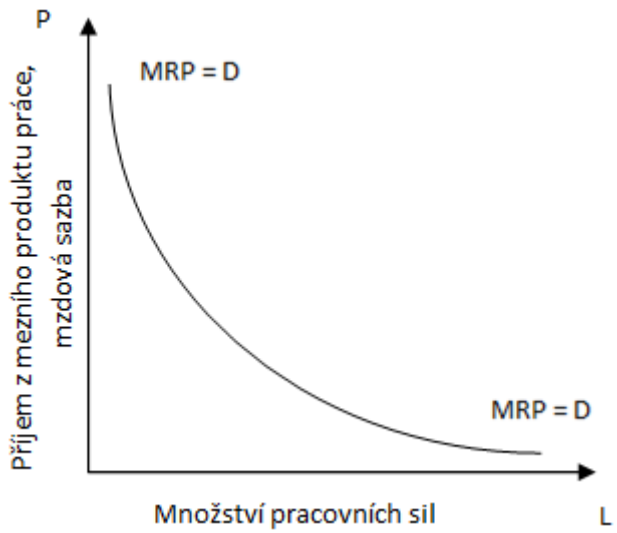
Poptávka po práci

„Poptávka po práci je „odvozenou poptávkou“, která závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se pomocí práce vyrábí, a které závisí na omezeních, v nichž nebo s nimiž firma pracuje. Při nákupu práce se firmy budou orientovat podle nákladů, které na ně musí vynaložit a podle výnosů, které jim přinese. Firma nacházející se v rovnováze a zároveň maximalizující zisk zaměstnává pracovníky až po bod, kdy příjem z mezního produktu práce je právě roven mezním nákladům na práci.

Mezní produkt práce lze definovat jako dodatečný výstup, jenž je výsledkem zaměstnání jedné dodatečné jednotky pracovní síly, přičemž všechny ostatní vstupy jsou konstantní. Podle zákona klesajících výnosů (klesajícího mezního produktu) přináší každá další jednotka vstupu práce menší a menší množství výstupu, tj. její mezní produkt klesá. Příjem z mezního produktu práce představuje dodatečný příjem, který firma získává zaměstnáním dodatečné jednotky práce, přičemž všechny ostatní vstupy zůstávají konstantní. Je definován jako mezní produkt práce vynásobený mezním příjmem získaným prodejem dodatečné jednotky vstupu. Má klesající tendenci. Mezní náklady na práci je částka, o kterou vzrostou celkové náklady dané firmy, aby tato firma získala dodatečnou jednotku práce. Představují cenu práce, tedy mzdovou sazbu. Firma tedy zvyšuje či snižuje poptávku po práci až do okamžiku, kdy se příjem z mezního produktu práce vyrovná mzdové sazbě. Poptávka po práci je též závislá na výši mzdové sazby a je určena příjmem z mezního produktu práce. Křivka poptávky po práci může být potom ztotožněna s křivkou příjmu z mezního produktu.“[5]

[5] DOC. ING. JÍROVÁ, CSC., Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9., s. 10

Obrázek 2 - Křivka poptávky po práci



Zdroj: JÍROVÁ, 1999, (vlastní úprava)

Horizontální segregace na trhu práce

Jde o koncentraci žen a mužů ve specifických oblastech a profesích (například muži jako dělníci a ženy jako zdravotní sestřičky.[6]) S touto segregací samozřejmě souvisí odlišné finanční ohodnocení.

Vertikální segregace na trhu práce

To znamená koncentrace žen a mužů na odlišných pozicích v zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti.[7] *„Muži mnohem častěji dosahují vyšších postů, které jsou lépe odměňovány“.*[8]

[6] HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9., s. 21
[7] Úřad vlády a Český statistický úřad. *Ženy & muži v datech 2008*. Praha: ČSÚ, 2008. 90 s. ISBN 978-80-250-1854-5., s. 88
[8] HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9., s. 21

2.2. Pojmy související s rovnými příležitostmi

Diskriminace

Ekonomický slovník definuje diskriminaci jako: *„záměrné omezování nebo odnímání práv některým subjektům nebo skupinám subjektů.“*[9] V demokratických společnostech je diskriminace zakázána a upravena zákony.

Dle antidiskriminačního zákona[10] jde o diskriminaci v případech, kdy je s člověkem zacházeno rozdílně z důvodů:

- Rasy,
- etnického původu,
- národnosti,
- pohlaví,
- sexuální orientace,
- věku,
- zdravotního postižení,
- náboženského vyznání,
- víry,
- světového názoru.

Lidská práva

JUDr. Šišková ve své knize definuje lidská práva *„jako práva a oprávnění jednotlivce, která zajišťují svobodu a důstojnost člověka a používají institucionálních záruk. Jsou to také vzory lidského chování potřebné pro zachování živých jedinců. K neodlučitelným vlastnostem lidských práv patří: nezadatelnost, nezcizitelnost, nezrušitelnost a nepromlčitelnost.“*[11]

[9] FIALOVÁ, Helena; FIALA, Jan. *Ekonomický slovník s odborným výkladem česky a anglicky*. Praha: A plus, 2009. Diskriminace, s. 314. ISBN 978-80-903804-4-8., str. 60

[10] Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

[11] ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Dimenze ochrany lidských práv v EU*. Praha: ASPI, 2003. 228 s. ISBN 80-86395-52-9., s. 14

Mimo jiné zde poukazuje na teorii generací lidských práv, která má podstatný význam pro třídění práv a charakteristiku jednotlivých instrumentů ochrany lidských práv v rámci evropského práva. Někteří autoři uvádějí tři generace lidských práv, někteří čtyři. Autorka uvádí, že České republice je nejbližší koncepce čtyřgenerační, která *„více reflektuje charakter a obsah jednotlivých práv.“*[12]

Tabulka 1 - Čtyřgenerační třídění lidských práv

1. Generace	Práva směřující k ochraně lidského života a důstojnosti (právo na život, zákaz mučení a nelidského zacházení, zákaz otroctví a nucených prací, atd.) a také procesní záruky ochrany lidských práv
2. Generace	Politická práva a svobody (aktivní a pasivní volební právo, svoboda projevu, svoboda myšlení, atd.)
3. Generace	Hospodářská, sociální a kulturní práva (právo na práci, právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na ochranu zdraví, atd.)
4. Generace	Práva nově se utvářející, jejichž povaha je smíšená.

Zdroj: ŠIŠKOVÁ, 2003, (vlastní tvorba)

Podle internetové encyklopedie o právu[13], můžeme do čtvrté generace zařadit práva ekologická, tzn. právo na zdravé životní prostředí.

Gender

„Na rozdíl od pojmu pohlaví, který je chápán výhradně v biologickém smyslu, označuje pojem gender kulturní charakteristiky a modely přiřazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví a odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži. Tyto role se mění s časem a významně se liší podle kultury národa a dané historické etapy vývoje společnosti. Nejsou tedy přirozeným, daným rozdílem mezi muži a ženami, ale dočasným vývojovým stupněm sociálních vztahů.“[14]

[12] ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Dimenze ochrany lidských práv v EU*. Praha: ASPI, 2003. 228 s. ISBN 80-86395-52-9., s. 18

[13] *Iuridictum* [online]. 6. 6. 2010 [cit. 2010-08-21]. Liská práva. Dostupné z WWW: <http://iuridictum.pecina.cz/w/Lidsk%C3%A9_pr%C3%A1vo>.

[14] *Český statistický úřad* [online]. 2009 [cit. 2010-06-13]. Základní pojmy. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy>.

Gender rovnost

Tento termín je dle slovníku genderových pojmů vydaným ministerstvem vnitra definován jako *„rovnost mezi ženami a muži, zejména v právech, povinnostech a příležitostech.“*[15]

Pohlaví

„Biologicky podmíněné rozdíly mezi ženami a muži, které jsou univerzální. Jsou to biologické vlastnosti, které odlišují lidské bytosti jako ženy a muže, zejména odlišnosti týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic.“[16]

Genderové stereotypy

Publikace vydávána českým statistickým úřadem definuje genderové stereotypy jako: *„předpoklady týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání a rodině“.*[17] Tím je myšleno, že mužům všeobecně se přisuzují vlastnosti jako je například odvaha, fyzická zdatnost či prostorová představivost a naopak ženám citlivost, intuice nebo starostlivost.

Gender mainstreaming

Jde o strategii Evropské unie pro realizaci rovných příležitostí pro ženy a muže v institucích, organizacích a v politice. Gender mainstreaming byl v roce 1997 rozhodnutím Evropské komise zakotven v Amsterodamské smlouvě a od té doby platí pro všechny členské země jako závazný princip.[18]

---

[15] *Mvcr* [online]. 2008 [cit. 2010-06-30]. Archiv stránek mvcr. Dostupné z WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2005/rovnost/rovnost3.pdf>.

[16] *Český statistický úřad* [online]. 2009 [cit. 2010-06-13]. Základní pojmy. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy>.

[17] Úřad vlády a Český statistický úřad. *Ženy & muži v datech 2008*. Praha: ČSÚ, 2008. 90 s. ISBN 978-80-250-1854-5., s. 86

[18] G*endertoolbox : Připraveni na gender mainstreaming* [online]. 01. 04. 2008 [cit. 2010-08-04]. Dostupné z WWW: <http://www.fit-for-gender.org/webseiten/tscheversion/tscheindex.htm>.

„Jde o metodu založenou na tom, že ve všech koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesech se ve všech fázích jejich přípravy a provádění jako jedno z hodnotících hledisek používá i hodnocení pozitivního nebo negativního dopadu rozhodnutí na muže a na ženy.“[19]

„Je to jakási snaha nebránit úsilí na podporu implementace specifických opatření, ale naopak usilovat, aby se ve všech oblastech politik a příslušných opatřeních promítla snaha o dosažení rovnosti.“[20]

Skleněný strop

„Jsou tradiční postoje, předpoklady a hodnoty, které brání posílení pozic žen v plné účasti na životě společnosti. Bariéra, na kterou ženy narážejí při svém profesním postupu. Zapříčiňuje, že jen zřídka dosahují nejvyšších politických, ekonomický, akademických a profesních pozic. Skleněný strop spočívá ve znemožňování přístupu buď přímo na tyto pozice, anebo k cestám, které tento přístup otevírají, a to formálními i neformálními a skrytými způsoby. Strop je hranice, kam až jsou ženy ve svém postupu „vpuštěny“, výraz skleněný metaforicky vyjadřuje, že žena díky dosaženým profesním kvalitám na špičkovou pozici „dohlédne“ a dokáže si představit působení v ní. Začne-li ovšem vyvíjet snahu do této vrcholové pozice postoupit, narazí na neviditelnou a těžko definovatelnou překážku v podobě snah namířených proti jejímu postupu.“[21]

[19] Úřad vlády a Český statistický úřad. *Ženy & muži v datech 2008*. Praha: ČSÚ, 2008. 90 s. ISBN 978-80-250-1854-5., s. 88

[20] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. 124 s. ISBN 80-86552-35-7., s. 14

[21] Úřad vlády a Český statistický úřad. *Ženy & muži v datech 2008*. Praha: ČSÚ, 2008. 90 s. ISBN 978-80-250-1854-5., s. 88

3. Vývoj lidských práv a rovnoprávnosti

Protože podpora lidských práv je jakýsi předchůdce podpory rovnosti mezi muži a ženami, zaměřím se v této kapitole na ně. Jde zejména o ratifikaci několika podstatných dokumentů uznávajících či posilujících demokracii, lidská práva a rovnoprávnost.

Mezi jeden z nejstarších známých dokumentů týkající se této oblasti můžeme zařadit Magnu Chartu libertatum, která byla podepsána v roce 1215 a která omezovala dosud absolutistickou moc monarchie. Tři roky před tím, v roce 1212, byl podepsán soubor tří provázaných listin, který nyní známe pod názvem Zlatá bula. V ní bylo Přemyslovci potvrzeno dědičné držení královského titulu.

V roce 1776 deklarovalo Třináct kolonií USA svou nezávislost na Velké Británii. Tento dokument vstoupil v platnost pod názvem Deklarace nezávislosti dne 4. července téhož roku. Mimo jiné můžeme v této Deklaraci nalézt:

„Pokládáme za samozřejmé pravdy, že všichni lidé jsou stvořeni sobě rovni, že jsou obdařeni svým stvořitelem určitými nezcizitelnými právy, že mezi tato práva náleží život, svoboda a sledování osobního štěstí. Že k zajištění těchto práv se ustanovují mezi lidmi vlády, odvozující svojí oprávněnou moc ze souhlasu těch, jimž vládnou. Že kdykoliv počne být některá vláda těmto cílům na překážku, má lid právo jí změnit nebo zrušit a ustanovit vládu novou, která by byla založena na takových zásadách a měla svoji pravomoc upravenou takovým způsobem, jak uzná lid za nejvhodnější pro zajištění své bezpečnosti a svého štěstí.“[22]

Později byl v důsledku první světové války navržen program amerického prezidenta W. Wilsona známý jako Čtrnáct bodů. Jedním z bodů bylo například odstranění překážek mezinárodního obchodu či svobodná mořeplavba. USA se samozřejmě nepodařilo realizovat většinu z tohoto programu, ovšem myšlenka založení Spojených národů se díky programu ujala natolik, že v roce 1945 byla tato organizace opravdu založena.

[22] Deklarace nezávislosti, 1776

Zakládajícím dokumentem je Charta OSN, která zavazuje všechny členy, navíc ale výslovně uvádí, že závazky podle Charty mají přednost před závazky z jiných mezinárodních smluv. Organizace spojených národů je jedna z nejdůležitějších organizací zabývající se kolektivní bezpečností a mírovým řešením konfliktů.

Dne 10. 12. 1948 zde byla podepsána Všeobecná deklarace lidských práv a svobod, jejíž znění naleznete v příloze.

O dva roky později byla v rámci Rady Evropy sjednána Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, ze které vyplývá[23]:

- Povinnost respektovat lidská práva (čl. 1),
- právo na život (čl. 2),
- zákaz mučení (čl. 3),
- zákaz otroctví a nucených prací (čl. 4),
- právo na svobodu a osobní bezpečnost (čl. 5),
- právo na spravedlivé řízení (čl. 6),
- uložení trestu jen na základě zákona (čl. 7),
- právo na respektování soukromého a rodinného života (čl. 8),
- svoboda myšlení, svědomí a náboženského vyznání (čl. 9),
- svoboda projevu (čl. 10),
- svoboda shromažďovací a sdružovací (čl. 11),
- právo uzavřít manželství (čl. 12),
- právo na účinný právní prostředek nápravy (čl. 13),
- zákaz diskriminace (čl. 14).

S danou problematikou v neposlední řadě souvisí i specifická práva dětí, kterých se týká Deklarace práv dítěte (1924, 1959), Úmluva o právech dítěte (1979) a Světová deklarace o přežití, ochraně a rozvoji dětí (1990). Všechny tyto dokumenty mají za úkol zamezovat vykořisťování dětí a chránit je před prací ohrožující jejich zdraví, výchovu nebo rozvoj a napomáhají jejich životu v bezpečí.

[23] Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, 1950

4. Vývoj gender problematiky v ČR

Tato kapitola má podat zběžný popis vývoje genderu v České republice. Ačkoli světová historie této problematiky sahá mnohem dále do minulosti (a ta v ČR s ní samozřejmě úzce souvisí), v České republice došlo k výraznějším změnám až v průběhu posledních dvaceti let.

4.1. Před rokem 1989

Když sledujeme historický vývoj ženského hnutí, což by se dalo označit za dalekého předchůdce feminismu a genderu, můžeme pozorovat na celém světě, že to bylo vždy úsilí o vyšší vzdělání žen, které se stávalo východiskem k postupnému získávání jejich práv politických. V ČSR nebyla situace jiná.

„Již ve 20. letech 19. století začaly ženy pronikat i do těch povolání, která byla doposud vyhrazena pouze mužům. Mzdy žen byly nižší než mzdy mužů, v době hospodářské krize byly propuštěny vdané zaměstnankyně a do státních služeb byly ženy přijímány se značnými obtížemi.“[24]

Prezident Masaryk měl o ženské hnutí trvalý zájem a podporoval ho. S jeho pomocí zde byl vytvořen typ českého feminismu, který nebyl namířen proti mužům, ale směřoval k tomu, aby *„vztah muže a ženy stavěl na svobodě jich obou, na vzájemné úctě, vzájemné pomoci a vzájemných povinnostech dobrovolně na sebe přijatých.“*[25]

„Během druhé světové války se ženy podílely na odbojové činnosti ve všech jejích článcích a složkách. Postavily se do boje proti bezpráví a statečně v něm obstály.“[26] V červnu 1945 byla založena Rada československých žen v čele s předsedkyní JUDr. Miladou Horákovou, která byla činná pouze do roku 1948, *„kdy převzetí moci komunisty*

[24] Open Society Fund. *Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha*. Praha: Open Society Fund, 1999. 171 s. ISBN 80-238-4770-8., s. 43

[25] Open Society Fund. *Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha*. Praha: Open Society Fund, 1999. 171 s. ISBN 80-238-4770-8., s. 48

[26] Tamtéž

zvrátilo demokratický vývoj Československa a rychle potlačovalo svobodu.“[27] Všem členkám Rady bylo znemožněno dále pracovat, mnohé byly pronásledovány i vězněny. JUDr. Horáková byla po vykonstruovaném politickém procesu popravena.

„Za jednačtyřicet let komunistického režimu byla přerušena kontinuita s myšlenkami autentického ženského hnutí předcházejících období, které vymizely z povědomí společnosti.“[28]

Mezitím jinde ve světě vývoj neustále pokračoval. Vznikla nová feministická teorie, výzkumu fenoménu rodu – gender. A současně se začalo vyučovat gender studies na univerzitách. *„Avšak česká společnost se po pádu komunismu do tohoto proudu mezinárodního dění prozatím viditelně nezapojila.“*[29]

4.2. Po roce 1989[30]

Po roce 1989 česká společnost procházela rychlou a intenzivní změnou názorů, stanovisek a přístupů k životu jednotlivců. Současně se začalo veřejně diskutovat o lidských právech, včetně žen a jejich rovných příležitostí.

Po tomto období schválil parlament České republiky úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen, která začala být platná od roku 1997.

[27] Open Society Fund. *Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha*. Praha: Open Society Fund, 1999. 171 s. ISBN 80-238-4770-8., s. 49

[28] Open Society Fund. *Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha*. Praha: Open Society Fund, 1999. 171 s. ISBN 80-238-4770-8., s. 49

[29] Tamtéž

[30] *OSOPS* [online]. 2008 [cit. 2010-08-22]. Vývoj rovných příležitostí v ČR. Dostupné z WWW: <http://www.osops.cz/muziazeny/page.php-a=41&b=38.htm>

4.3. Gender problematika od roku 1995

Vývoj gender problematiky v ČR byl v posledních 15 ti letech značně ovlivněn celosvětovým děním. Podle údajů českého statistického úřadu[31], se v roce 1995 v rámci OSN v Pekingu konala čtvrtá světová konference o ženách. Česká republika, jakožto člen OSN, se přihlásila k závěrům z této konference a vzala tím na sebe závazek zabývat se otázkami rovného postavení mužů a žen a řešit danou problematiku. Na této konferenci byla také přijata Platforma pro akci, což je program zaměřený na posílení práv žen. Tento dokument charakterizuje, vysvětluje a připomíná otázky současného postavení žen v rámci mezinárodních kontextů, dosavadních zkušeností a historického vývoje. Dokument kromě jiného poukazuje na nedosažení většiny cílů, ke kterým se členské země zavázaly na konferenci v Nairobi v roce 1985.

Této konferenci předcházely ještě dva významné kongresy. V roce 1975 v Mexico City a v roce 1980 v Kodani. Všechny tyto konference značně rozšířily mezinárodní informovanost o dané problematice a vytvořily předpoklady pro rozvoj cenné spolupráce.

Zmíněná akční platforma definuje 12 kritických oblastí, v nichž se soustřeďuje na překážky bránící zlepšení situace žen. (Viz. Tabulka č. 2). Na vládách se pak v této Platformě požaduje, aby zajistily pravidelné vydávání statistické publikace s genderovými údaji.

Tabulka 2 - Cíle Platformy pro akci

1	Vymýcení chudoby	Zajistit rovný přístup k cenově přijatelnému bydlení, půdě, přírodním zdrojům, úvěrům a dalším službám
2	Vzdělávání	Vyrovnat genderovou nerovnost na základních a středních školách
3	Zdraví	Posílit zdravotnické služby a snížit úmrtnost matek
4	Násilí	Podniknout právní a sociální opatření k předcházení násilí a odstranění obchodování se ženami
5	Ozbrojené konflikty	Zvýšit účast žen na řešení konfliktů
6	Ekonomická nerovnost	Zajistit rovné zacházení a odměny, zajistit rovný

[31] *Český statistický úřad* [online]. 2009, 11. 2. 2009 [cit. 2010-08-22]. Historie. Dostupné z WWW: <http://www2.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_hist-historie_genderove_problematiky_v_cr>

		přístup ke zdrojům, zaměstnání, trhům a obchodování pro ženy
7	Rozhodovací a mocenské pozice	Dosáhnout genderové rovnováhy ve státních orgánech a rovné účasti žen v mocenských strukturách
8	Institucionální zabezpečení	Začlenit hledisko rovnosti pohlaví do všech předpisů, veřejných politik, programů a projektů
9	Lidská práva	Podporovat ratifikaci a podporovat provádění mezinárodních úmluv o lidských právech
10	Media	Zajistit přístup žen k informacím a odstranit genderové stereotypy v médiích
11	Životní prostředí	Zvýšit zapojení žen v oblasti životního prostředí a začlenit gender do politiky udržitelného rozvoje
12	Dívka - dítě	Ujistit se, že dívky mají rovný přístup ke vzdělání a zdravotní péči a rozvíjet jejich pozitivní sebehodnocení

Zdroj: Data z http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2218527, tabulka vlastní tvorba

Se vstupem ČR do Evropské unie se podpora rovných příležitostí zlepšila. *„V rámci EU má na starosti rovnost žen a mužů například Evropský sociální fond, Evropský institut pro rovnost žen a mužů, který poskytuje rady, zlepšuje vědomosti a zvyšuje informovanost o rovnosti žen a mužů. V roce 2008 začala fungovat Evropská síť žen na rozhodovacích pozicích v politice a ekonomice a Poradní výbor pro rovné příležitosti žen a mužů."*[32]

Na půdě EU se samozřejmě vydávají další zprávy či plány. Za zmínku stojí například aktuální *„Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 - 2010, který stanovuje 6 priorit pro akci EU v oblasti rovných příležitostí"*.[33] Mimo jiné také zdůrazňuje, že je třeba kolektivní spolupráce – nejen členských států ale i jednotlivců, abychom uspěli v boji proti rozdílným příležitostem. Evropská komise v tomto ohledu spolupracuje s členskými státy, Evropským parlamentem a evropskými sociálními partnery.

[32] Evropská komise [online]. 2010 [cit. 2010-06-30]. Rozdíly v odměňování žen a mužů. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=cs>

[33] Evropská komise [online]. 2010 [cit. 2010-06-30]. Rozdíly v odměňování žen a mužů. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=cs>

V České republice se od roku 1998 zabývala problematikou rovnosti mužů a žen Rada vlády pro lidská práva. Ve stejném roce vzniklo na Ministerstvu práce a sociálních věcí oddělení pro rovnost mužů a žen. Od ledna 2002 pracuje na každém ministerstvu jeden pracovník, do jehož pracovní náplně patří problematika rovnosti mužů a žen. Od července téhož roku pracuje Stálá komise Poslanecké sněmovny pro rodinu a rovné příležitosti.

4.4. Současnost a krize

Dle zprávy[34] Evropské komise vydané v prosinci 2009 mohla současná hospodářská krize vyvolávat obavy, že jsou ohroženy úspěchy, jichž bylo až dosud v oblasti žen a mužů dosaženo. Dále uvádí, že hospodářský útlum by mohl být použit jako důvod k omezení nebo zrušení opatření zaměřených na rovnost žen a mužů. Období krize však nabízí jedinečnou příležitost ke změně vzhledem ke skutečnosti, že rovnost žen a mužů je předpokladem udržitelného růstu, zaměstnanosti, konkurenceschopnosti a sociální soudržnosti. Tvůrci politik mají právě v době krize možnost zavést politiky, jejichž cílem je zajistit v budoucnu rovnější postavení žen a mužů nejen na trhu práce ale i ve společnosti.

Stávající situace potvrdila obavy Evropské komise. Společná studie Oxfam a Evropské ženské lobby[35] poukazuje na častější diskriminaci, nárůst chudoby, horší přístup ke službám a přibývání případů domácího násilí. Podle této studie přispívají k nerovnému postavení žen ve společnosti také protikrizová opatření, která jsou většinou směřována na snížení sociální výdajů. Mimo jiné také tvrdí, že ženy vstoupily do krize v mnohem horší pozici než muži, protože se s diskriminací setkávaly již v době ekonomické prosperity.

Studie poukazuje na další problémy. Příkladem je nedostatek zařízení péče o děti či přemíra dotací plynoucích do upadajících odvětví a díky tomu snížení veřejných zdrojů. S tím také souvisí snížení platů ve státní a veřejné správě. Všechny tyto kroky mají negativní dopad hlavně na ženy.

---

[34] Zpráva komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů ze dne 18. 12. 2009

[35] Oxfam International and European Women´s Lobby. *An Invisible Crisis?*., 2010. 38 s. Dostupné z WWW: <http://publications.oxfam.org.uk/index.asp>. ISBN 978-1-84814-100-1.

Vyskytuje se zde mnoho doporučení, jak danou situaci řešit. Hlavní je, *„aby státy při tvorbě protikrizových opatření a škrtech v rozpočtech zohledňovaly politiku gender mainstreamingu, ke které se zavázly, tzn. zaměřily se na to, aby tyto kroky nepřispívaly k nerovnému postavení žen či jiných znevýhodněných skupin ve společnosti."*[36]

[36] *Zpravodaj Rovné příležitosti do firem: Rovné příležitosti a krize* [online]. 2010 [cit. 2010-08-19]. Dostupné z WWW: <http://zpravodaj.feminismus.cz/cisla.shtml?x=2231812>.

5. Právní předpisy k gender problematice

Prameny práva v každém právním systému mají zásadní význam. Zajištění rovných příležitostí a ochrana před diskriminací jsou upravené nejen řadou mezinárodních úmluv, ale i právem Evropského společenství. Mezi prvními, kdo se gender problematikou začali zabývat, byla OSN. Jak jsem již zmínila v kapitole vývoje lidských práv a rovnoprávnosti, byla na půdě OSN sepsána všeobecná deklarace lidských práv, která byla prvním mezinárodním uznáním svobod. *„Deklarace sice není mezinárodní smlouvou, nicméně její politická autorita je uznávána celosvětově."*[37] Jde již o jakýsi právní obyčej.

5.1. Legislativa v EU

Vymezení pramenů práva je zvláště složité proto, že prameny práva v rámci EU jsou tvořeny normami různého původu a charakteru. *„Úprava lidských práv v rámci EU je v současné době charakterizována unikátní strukturou."*[38] Autorka ve své knize dále dělí prameny práva pro regulaci lidských práv do čtyř kategorií:

- *Úprava v rámci primárního práva.*
- *Úprava v rámci sekundárního práva.*
- *Konstantní judikaturu ESD v oblasti doktríny základních práv a obecných zásad právních.*
- *Akty sui generis*[39] (mající vlastní význam).

[37] B*usinessinfo* [online]. 26. 10. 2009 [cit. 2010-08-22]. Všeobecná deklarace lidských práv. Dostupné z WWW: http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/v/vseobecna-deklarace-lidskych-prav/1000715/55009/.
[38] ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Dimenze ochrany lidských práv v EU*. Praha: ASPI, 2003. 228 s. ISBN 80-86395-52-9., s. 39
[39] tamtéž

V knize vydané Evropskou komisí se můžeme setkat s dělením naprosto odlišným:

- *Primární právo.*
- *Sekundární právo.*
- *Mezinárodní smlouvy ES.*
- *Nepsané prameny práva.*
- *Dohody mezi členskými státy*[40].

Samozřejmě, že se můžeme setkat i jiným dělením.

Na čem se však všichni autoři shodují, je, že právní základ unie je tvořen zejména ze dvou oblastní, které se navzájem prolínají. Jde o primární právo a sekundární právo.

5.1.1. Dokumenty primárního práva

„Primární právo je tvořeno zakládacími Smlouvami včetně k nim připojených dodatků, příloh a protokolů a pozdějších doplnění a změn.“[41]

„Jedná se o dohody, které byly uzavřeny mezi vládami členských zemí a které odpovídají právní formě smluv. Musí být ratifikovány parlamenty členských států, stejně jako všechny jejich případné změny.“[42]

[40] Evropská komise. *ABC práva Evropských společenství*. Praha: Informační centrum Evropské unie, 2000. 116 s. ISBN 80-238-7448-9., s. 58
[41] Tamtéž
[42] *Wikipedie: Otevřená encyklopedie: Evropské právo* [online]. c2010 [cit. 08. 22. 2010]. Dostupná z WWW: <http://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=Evropsk%C3%A9_pr%C3%A1vo&oldid=5704054>

Zmíněné smlouvy jsou:

- Pařížská smlouva, která byla podepsána v roce 1951 a kterou bylo zřízeno Evropské společenství uhlí a oceli (ESUO).
- Římské smlouvy (1957) zakládající Evropské hospodářské společenství (EHS) a Evropské společenství pro atomovou energii (Euratom).
- Smlouva o zřízení společné Rady a společné Komise Evropských společenství jinak též Slučovací smlouva (1965), která sloučila EHS, ES a Euratom.
- Jednotný evropský akt (1985), který byl významnou revizí Římských smluv.
- Maastrichtská smlouva (1992) zakládající Evropskou unii.
- Amsterodamská smlouva (1997), která pozměňuje smlouva o Evropské unii.
- Niceská smlouva (2000) pozměňující Maastrichtskou smlouvu a Římské smlouvy.
- Lisabonská smlouva (2009), která reformuje předchozí smlouvy.

Princip rovného odměňování pro ženy a muže byl zakotven již v **Římské smlouvě.** Základem bylo odstraňování nerovnosti a podpora rovných příležitostí napříč Evropským společenstvím. Zásada stejné odměny za stejnou práci byla přijata článkem 119.

„Každý členský stát zajistí v průběhu první etapy uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a bude ji nadále dodržovat.

Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená: a) že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby; b) že časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě."[43]

Smlouva zakládající Evropskou unii (**Maastrichtská**) uvádí v Článku F:

„Unie ctí národní identitu svých členských států, jejichž politický systém je založen na zásadách demokracie.

Unie ctí základní práva zaručená Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod podepsanou v Římě dne 4. listopadu 1950 a ta, jež vyplývají z ústavních tradic společných členským státům, jako obecné zásady práva Společenství.

Unie si zajistí prostředky nezbytné pro dosažení svých cílů a pro provádění svých politik."[44]

Další smlouvou významnou v oblasti gender problematiky byla **smlouva Amsterodamská**, která velice významně přispěla k zařazení problematiky rovných příležitostí mezi prioritní cíle EU.

Ve článku číslo 2 smlouva ukládá povinnost udržovat rovné zacházení pro muže a ženy.

Článek číslo 3 této smlouvy stanovuje, že „*při všech činnostech uvedených v tomto článku usiluje Společenství o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy."*[45]

„Aniž by byla dotčena ostatní ustanovení této smlouvy a v rámci pravomocí svěřených Společenství touto smlouvou může Rada na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem učinit jednomyslně opatření k potírání diskriminace z důvodů pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace."[46]

[43] Smlouva o založení evropského společenství, 1957
[44] Smlouva o Evropské unii, 1992
[45] Amsterodamská smlouva, 1997
[46] Amsterodamská smlouva, 1997, článek 13

„K dosažení cílů stanovených v článku 136 Společenství podporuje a doplňuje činnost členských států v následujících oblastech:

- *Zlepšování zejména pracovního prostředí k ochraně zdraví a bezpečnosti pracovníků.*
- *Pracovní podmínky.*
- *Informování pracovníků a konzultace s nimi.*
- *Reintegrace osob vyloučených z trhu práce, aniž by byl dotčen článek 150.*
- *Rovnost mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení v práci“*[47].

„Amsterodamská smlouva mimo jiné zavedla do textu zřizovací smlouvy článek, který poprvé obsahuje odkaz na evropské instrumenty ochrany lidských práv, zejména uvádí, že Společenství a členské státy respektují základní sociální práva, jak jsou stanoveny v Evropské sociální chartě (1961) a Komunitární chartě základních sociálních práv pracovníků“.[48]

Amsterodamská smlouva dále stanoví, že respekt k článku F, (který byl později pozměněn na článek 6), Maastrichtské smlouvy je podmínkou pro to, aby evropský stát mohl požádat o členství.[49]

4.1.2. Dokumenty sekundárního práva

„Právo, jež vzniká výkonem pravomocí institucí Společenství definovaných ve Smlouvách, se nazývá sekundární právo Společenství a jde o druhý důležitý pramen práva ES.“[50] Tento výkon pravomocí je definován zejména v článku 249 Smlouvy o založení ES.

Regulace práv na úrovni sekundárního práva je vykonávána pomocí nařízení a směrnic.

---

[47] Amsterodamská smlouva, 1997, článek 137
[48] ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Dimenze ochrany lidských práv v EU*. Praha: ASPI, 2003. 228 s. ISBN 80-86395-52-9., s. 54
[49] Tamtéž, s. 57
[50] Evropská komise. *ABC práva Evropských společenství*. Praha: Informační centrum Evropské unie, 2000. 116 s. ISBN 80-238-7448-9., s. 59

První směrnicí týkající se rovného odměňování na trhu práce byla směrnice Rady č. 75/117/EEC ze dne 10. 2. 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.

Dalším významným pokrokem v řešení problematiky rovných příležitostí bylo přijetí směrnice Rady č. 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Poté samozřejmě následovalo mnoho dalších směrnic týkajících se rovného zacházení mužů a žen, jejichž podrobnější výčet je přiložen.

4.2. Legislativa v ČR

„Úprava garantující buď rovnost pohlaví, nebo stejnou příležitost obou pohlaví v České republice je řešena v souvislosti se základními právy a povinnostmi. Obsahuje je ***Listina základních práv a svobod****, která spolu s Ústavou tvoří součást ústavního pořádku jako nejvyššího souboru právních norem České republiky. Tato listina také zahrnuje ochranu proti diskriminaci na bázi sexu, jakož i ochran proti diskriminaci prováděnou jednotlivci či soukromými institucemi.“*[51]

Článek 1 Listiny základních práv a svobod stanovuje, že *„lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.“*[52]

Článek 3 zaručuje *„základní práva a svobody 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. Každý má právo svobodně rozhodovat o své národnosti. Zakazuje se jakékoli ovlivňování tohoto rozhodování a všechny způsoby nátlaku směřující*

[51] Nadace Gender Studies. *Právní postavení žen v České republice*. Praha: Gemi, 1998. 71 s. ISBN 80-902367-1-5., s. 10
[52] Zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

k odnárodňování. Nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.“[53]

Článek 10 říká, že *„každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno. Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života. Každý má právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.“*[54]

Hlava číslo 4 Listiny základních práv a svobod hovoří o právech hospodářských, sociálních a kulturních. V ní je článek 26, který stanovuje, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu.

Článek 28 deklaruje právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.

Článek 29 vymezuje právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci pro ženy, mladistvých a zdravotně postižených.

*„**Ústava** garantuje v článku 6 ochranu základních práv a svobod soudní mocí bez ohledu na to, kdo se diskriminace dopouští.“*[55] Zvláštní ústavní ochrana spočívá v tom, že podle článku 2 odstavce 3 *„státní moc lze uplatnit jen v případech, v mezích a způsoby, které stanoví zákony.“*[56]

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti věnuje celý čtvrtý paragraf rovnému zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Protože tento paragraf je poměrně rozsáhlý, ale všechny odstavce se týkají rovného zacházení a jsou poměrně důležité, rozhodla jsem se je vložit do přílohy.

[53] Zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
[54] Zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
[55] Nadace Gender Studies. *Právní postavení žen v České republice*. Praha: Gemi, 1998. 71 s. ISBN 80-902367-1-5., s. 10
[56] Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

„Tento zákon také přímo stanovuje v § 12 odst. 1, že není dovoleno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter a odporují dobrým mravům.“[57]

„V odst. 1 téhož paragrafu je, že zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.“[58] Z toho vyplývá, že otázky týkající se rodinného stavu, počtu dětí, zajištění hlídání apod. jsou na výjimky nezákonné.

Dalším zákoníkem upravujícím pracovní právo je **Zákoník práce**. Současný Zákoník práce, Zákon č. 262/2006 Sb., je platný od ledna 2007. Vymezuje subjekty pracovního práva, vznikem a druhem pracovních poměrů, jejich změnou či skončením.

Rovnému zacházení, zákazu diskriminace a důsledkům porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů se věnuje Hlava IV první části tohoto Zákoníku.

V paragrafu 17 je zmíněno, že *„právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.“*[59]

Paragraf 110 stanovuje, že *„za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“*[60]

Desátá část Zákoníku práce je věnována ustanovením péče o zaměstnance. Je zde mimo jiné uvedeno, jaké práce ženy nesmí vykonávat. Jde o: *„práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají:*

- *Řídící funkce a nekonají přitom manuální práci,*
- *zdravotnické a sociální služby,*
- *provozní praxi při studiu,*
- *práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností.“*[61]

[57] Nesehnutí. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí, 2005. 21 s. ISBN 80-903228-1-6., s. 5
[58] Nesehnutí. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí, 2005. 21 s. ISBN 80-903228-1-6., s. 8
[59] Zákon č. 262/2006 Sb.
[60] Tamtéž

Další četná omezení mají zaměstnavatelé zaměstnávající ženy těhotné, kojící a matky do devátého měsíce po porodu. Ministerstvo zdravotnictví stanovilo **vyhláškou č. 288/2003 Sb.**, že ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství.

„Těhotná žena nesmí být zaměstnávána též pracemi, které podle lékařského posudku ohrožují její těhotenství ze zdravotních příčin tkvících v její osobě. To platí obdobně o ženě, která kojí, a matce do konce devátého měsíce po porodu.“[62]

[61] Zákon č. 262/2006 Sb.

[62] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2010-08-26]. Práce a právo. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/6#znp>.

6. Současná situace

Před 40 lety bylo hlavní rolí žen péče o domácnost a děti. Od té doby došlo k mnoha podstatným změnám. Přestože lze najít stále více mužů, kteří se rozhodli odejít na mateřskou dovolenou a starat se o děti, jejich počet není nikterak významný.

A tak to budou prozatím vždy ženy, kterých se týká handicap v pracovním životě související s péčí a výchovou dětí, a to do doby, než se změní celkový přístup nejen zaměstnavatelů ale i mužů a v neposlední řadě větší podpora ze strany legislativy. Jediná možnost, jak tomu mohou samotné ženy čelit, je vzdělávání se.

Podle českého statistického úřadu žilo k 31. 12. 2008 v České republice 6 523 000 žen a 6 909 000 mužů starších 15 let.

V následující tabulce je obyvatelstvo v ČR rozděleno podle pohlaví, věku a vzdělání.

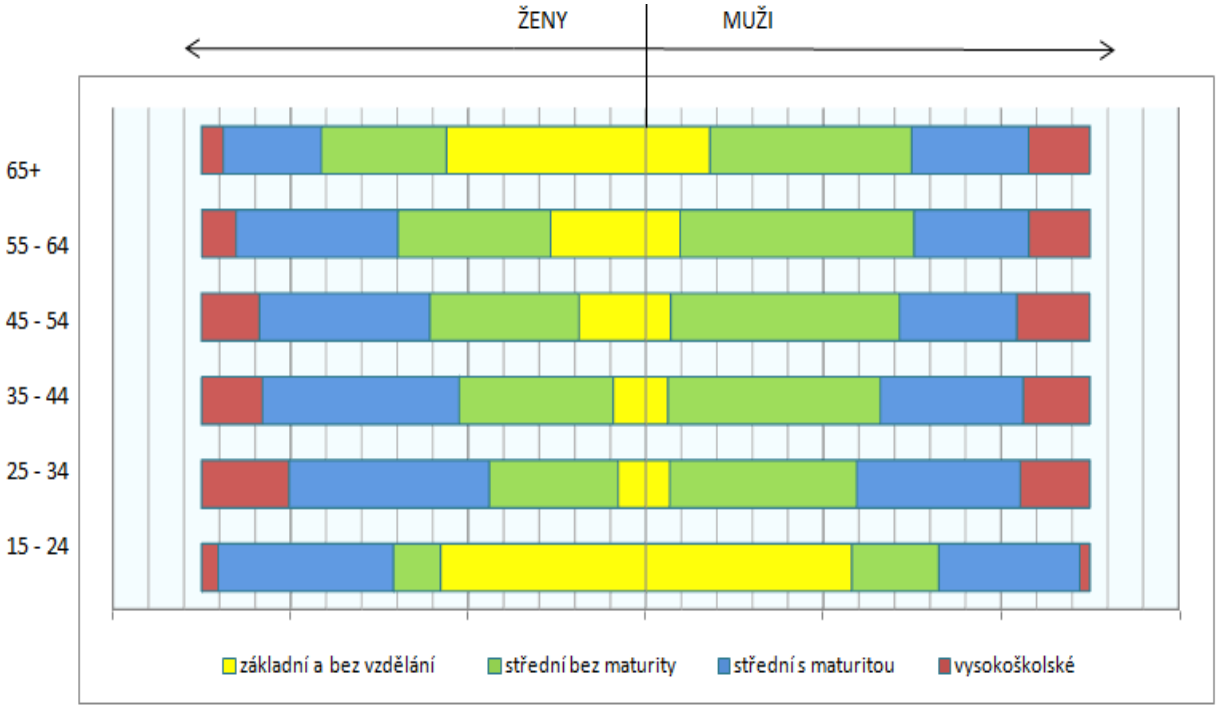
Tabulka 3 - Struktura obyvatelstva podle pohlaví, věku a vzdělání

	Vzdělání/Věk	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
MUŽI	základní a bez vzdělání	46,4	5,4	5,0	5,6	7,7	14,4
	střední bez maturity	19,6	42,1	47,8	51,5	52,7	45,4
	střední s maturitou	31,7	36,8	32,2	26,4	25,8	26,3
	vysokoškolské	2,3	15,7	15,0	16,4	13,8	13,8
ŽENY	základní a bez vzdělání	46,2	6,3	7,3	15,0	21,4	44,8
	střední bez maturity	10,6	29,0	34,7	33,6	34,4	28,2
	střední s maturitou	39,5	45,1	44,3	38,3	36,4	22,0
	vysokoškolské	3,7	19,7	13,7	13,1	7,7	4,9

Zdroj: ČSÚ, 2008, tabulka vlastní tvorba, veškeré údaje jsou uvedené v tisících osob

Z této tabulky jsem pro lepší orientaci vytvořila graf.

Obrázek 3 - Obyvatelstvo podle pohlaví, věku a vzdělání



Zdroj: ČSÚ, 2008, graf vlastní tvorba

Z grafu je patrné, že středoškolské vzdělání s maturitou absolvovalo více žen než mužů a to platí pro všechny věkové kategorie. Z tabulky dále vyplývá, že za posledních 10 let se zvýšil počet žen vysokoškolaček a to tak rapidně, že těchto žen do věku 34 let je více než mužů stejného věku.

Pro tuto domněnku hovoří další čísla. ČSÚ mimo jiné pravidelně sestavuje počet absolventů vysokých škol. V akademickém roce 2008/2009 bylo žen absolventek 41 631 oproti 31 522 mužům, což je o celých 25% více. V tomtéž roce poprvé nastoupilo na vysokou školu o 22% více žen, než mužů.

V roce 2000 byl podíl studujících žen v terciálním vzdělání 99,1 na 100 mužů. O pět let později to bylo již 111,1 ženy.

Tato data dokazují, že je opravdu stále více žen, které chtějí studovat vysokou školu.

Navzdory vyššímu počtu absolventek byla jejich nezaměstnanost k 31. 12. 2008 o 0,7,% vyšší, než u mužů. To ovšem můžeme přisuzovat tomu, že žen absolventek bylo více než mužů, a tak se všechny v rámci sledovaného úseku období nestihly umístit. Nebo to naopak potvrdí domněnku, že zaměstnavatelé raději zaměstnají muže, než stejně kvalifikovanou ženu. Ovšem v rámci dlouhodobého sledování je tendence nezaměstnanosti absolventů klesající a to jak u mužů, tak u žen.

Jak bylo již zmíněno, k napravení nerovného postavení mužů a žen na trhu práce, je nutná ochota pomoci ze všech stran. Nejdůležitějším krokem k tomu je zpřístupnění práce ženám, a to i v případě, že se rozhodly odejít na mateřskou dovolenou.

V některých firmách se například osvědčilo, když ženě byl nabídnut jiný druh práce, který může vykonávat z domu po dobu své mateřské. Ženě to nezabere plných osm hodin práce a je tak schopna se postarat i o své dítě například když spí. Nejde to ovšem u všech profesí.

Další možností je zavedení jeslí či školek pro větší děti přímo v místě pracoviště, či převedení ženy na částečný úvazek, aby měla čas jak na práci, tak na své dítě.

II. NÁZORY RESPONDENTŮ NA GENDER PROBLEMATIKU

Cílem praktické části bakalářské práce je zmapování názoru vzorku mladých lidí na rovné příležitosti na trhu práce.

7. Gender problematika na trhu práce

Názory vzorku mladých lidí jsem se rozhodla zjistit pomocí dotazníku. Dotazník probíhal ve dnech 4. 10. – 16. 10. 2010, skládal se z 16 otázek (viz příloha č. 4) a odpovědělo 217 respondentů. Otázky jsem umístila na webovou stránku www.vyplnto.cz a odkaz rozeslala studentům prezenčního studia FM VŠE, studentům ČVUT fakulty strojní, zaměstnancům firmy TNM Print a firmy Janssen-Cilag. Server taktéž zajistil několik náhodných respondentů. Návratnost dotazníku byla 67, 1%.

7.1. Cíl dotazníkového šetření

Jelikož cílem mé bakalářské práce je zmapování názoru vzorku mladých lidí na rovné příležitosti na trhu práce, musela jsem si respondenty nejprve rozdělit do několika věkových skupin. Za mladé lidi ve své práci považuji jedince do 27 let. Jednak proto, že lidé do toho věku většinou studují a jejich názory na danou problematiku se neustále vyvíjejí. Dalším důvodem pro zvolení této věkové hranice jsou data z ČSÚ, ze kterých vyplývá, že v posledních několika letech je věk 27 let jakousi hranicí, kdy mívají lidé své první potomky.

Respondenty jsem si rozdělila do několika věkových kategorií: méně než 20, 21 – 27, 28 – 35, 36 – 40, 41 – 45, 46 – 50, 51 – 55 a více než 56. Důvodem je opět, že se lidé v průběhu dospívání či stárnutí mění a mění se tak i jejich názory. A v oblasti gender problematiky je tento vývoj poměrně významný.

Pro dosažení cíle dotazníkového šetření jsem si zvolila hlavní hypotézu a dvě dílčí. Hlavní hypotéza se týká rozdílu v uspořádání hodnot mezi mladými respondenty a těmi staršími. Dílčí hypotézy jsem vybrala z otázek týkajících se péče o rodinu a domácnost.

Hlavní hypotéza:

H: Jsou velké rozdíly v žebříčku hodnot mezi mladými respondenty a těmi staršími.

Dílčí hypotézy:

H1: Více žen než mužů si myslí, že zaměstnání má stejný význam pro ženy i pro muže.

H2: Nadpoloviční většina mužů si myslí, že péče o rodinu je záležitostí ženy.

H3: Nadpoloviční většina mužů si myslí, že hlavou rodiny jsou muži.

7.2. Popis vzorku respondentů

Jak jsem již zmínila, dotazníku se zúčastnilo 217 respondentů. Z toho bylo 154 žen a 63 mužů. Ačkoli jsem se snažila zajistit dostatečný vzorek respondentů mužů, nepodařilo se mi to. Je to zřejmě tím, že dotazník nebyl pro muže dostatečně atraktivní.

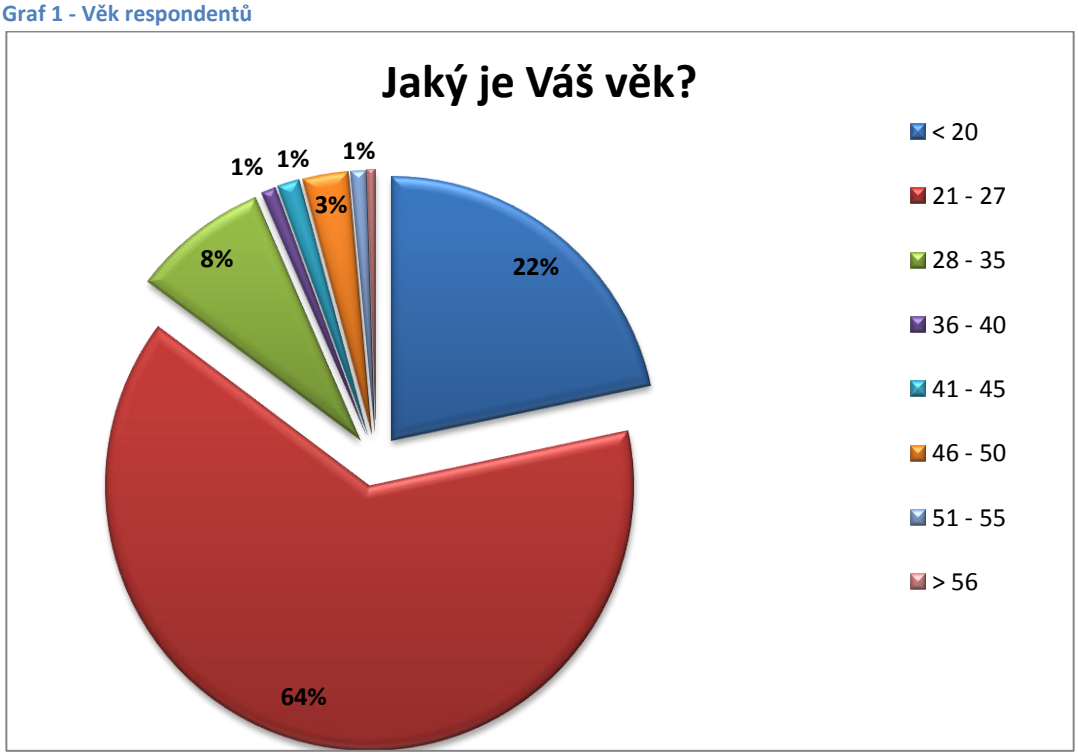
Obrázek 4 - Struktura souboru

Pohlaví	Muž	**63**
	Žena	**154**
Věk	< 20	**47**
	21 - 27	**138**
	28 - 35	**18**
	36 - 40	**2**
	41 - 45	**3**
	46 - 50	**6**
	51 - 55	**2**
	> 56	**1**
Vzdělání	Základní	**3**
	Středoškolské s výučním listem	**3**
	Středoškolské s maturitou	**120**
	Vysokoškolské	**91**

Velikost místa bydliště	Do 1000	**34**
	1 001 - 5 000	**34**
	5 001 - 10 000	**16**
	10 001 - 30 000	**30**
	30 001 - 50 000	**13**
	50 001 - 100 000	**26**
	Více než 100 001	**61**

Zdroj: Dotazníkové šetření 10/2010

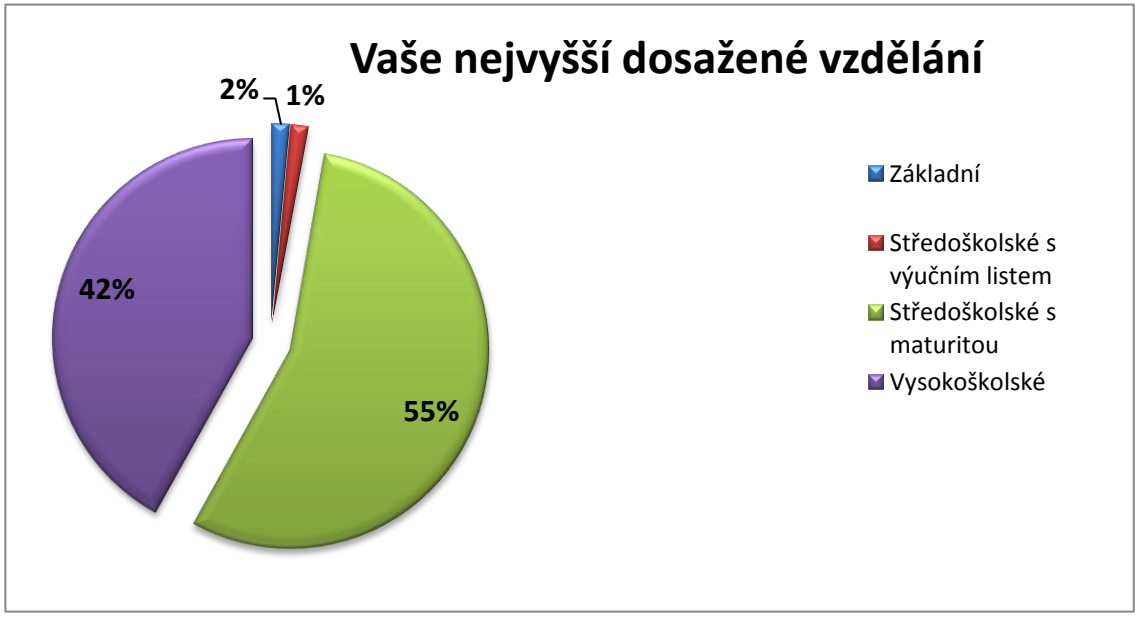
Graf 1 - Věk respondentů



Zdroj: Dotazníkové šetření 10/2010

Z grafu je zřejmé, že největší skupinu respondentů tvoří lidé ve věku 21 – 27 let, celkem 138, druhá nejpočetnější skupina jsou lidé mladší 20 let, zde odpovědělo 47 respondentů. Naopak nejméně početná skupina byla tvořena respondenty staršími 56 let. Zde odpověděl pouze 1.

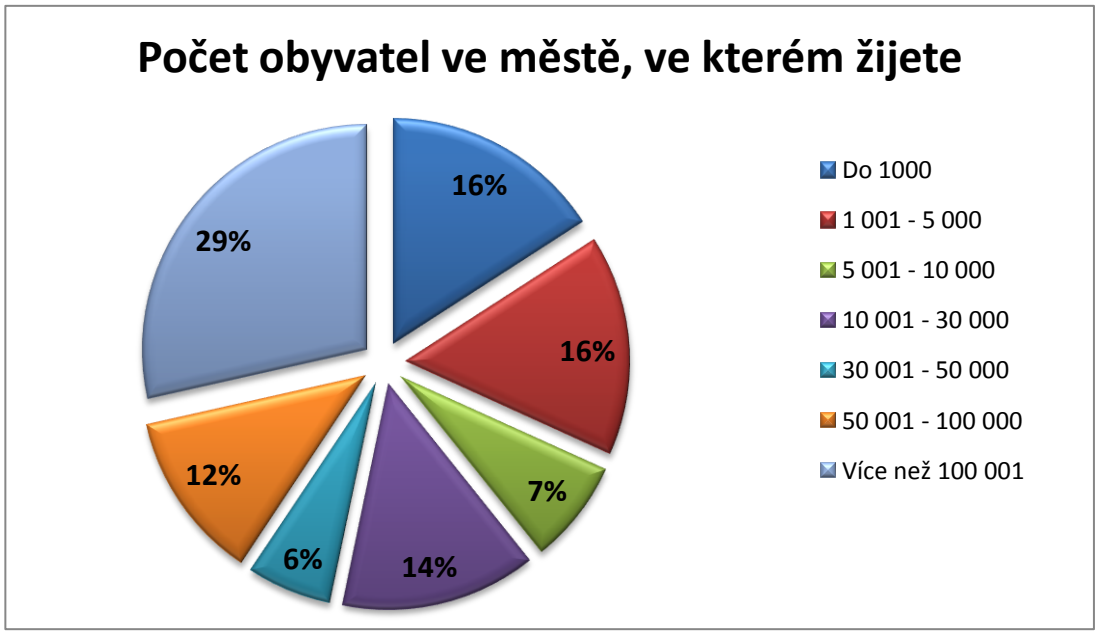
Graf 2 - Vzdělání respondentů



Zdroj: Dotazníkové šetření 10/2010

Většina - celkem 120 respondentů mělo středoškolské vzdělání s maturitou, 91 vysokoškolské, středoškolské s výučním listem a základní měli celkem 3 respondenti v obou skupinách.

Graf 3 - Počet obyvatel



Zdroj: Dotazníkové šetření 10/2010

Z tohoto grafu můžeme vidět, že většina respondentů byla z větších měst. Celkem 61 respondentů žije ve městě, co má více než 100 001 obyvatel.

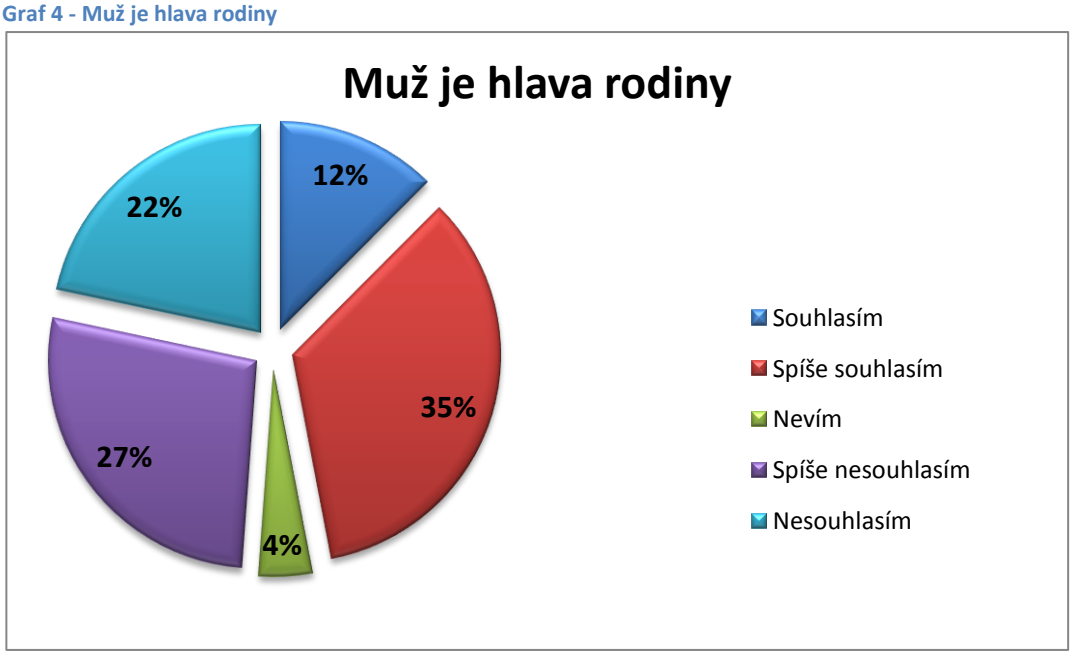
7.3. Výsledky dotazníkového šetření

Přihlédneme-li k samotnému dotazníkovému šetření, které se týká již konkrétních otázek na téma gender problematiky, zjistíme, že:

jako nejdůležitější prvek v žebříčku hodnot je označena rodina. Celých 55,7% respondentů ji zařadilo na první místo. Zde se rozdíl v názorech mezi mladými a staršími respondenty liší o necelých 7%. Na první místo rodinu zařadilo celých 55,8% mladých respondentů a 62,5% starších. O něco znatelnější rozdíl – 12% - je mezi mladými a staršími respondenty, kteří zařadili rodinu na první místo a partnera na druhé. Tento jev se častěji vyskytoval u starších respondentů. Počet mladých respondentů, kteří na druhé místo zařadili zaměstnání, byl dvakrát vyšší, než počet starších respondentů.

Co se týče dalších otázek dotazujících se na názory na rozdělení rolí v domácnosti a zaměstnání, názory se také liší. Celých 102 respondentů souhlasí nebo spíše souhlasí s výrokem, že muž je hlava rodiny. V této kategorii odpovědí je o celých 20% více starších respondentů. Je zajímavé, že procento respondentů mezi mladými a staršími, kteří s tímto výrokem nesouhlasí, se liší pouze o dvě desetiny procenta.

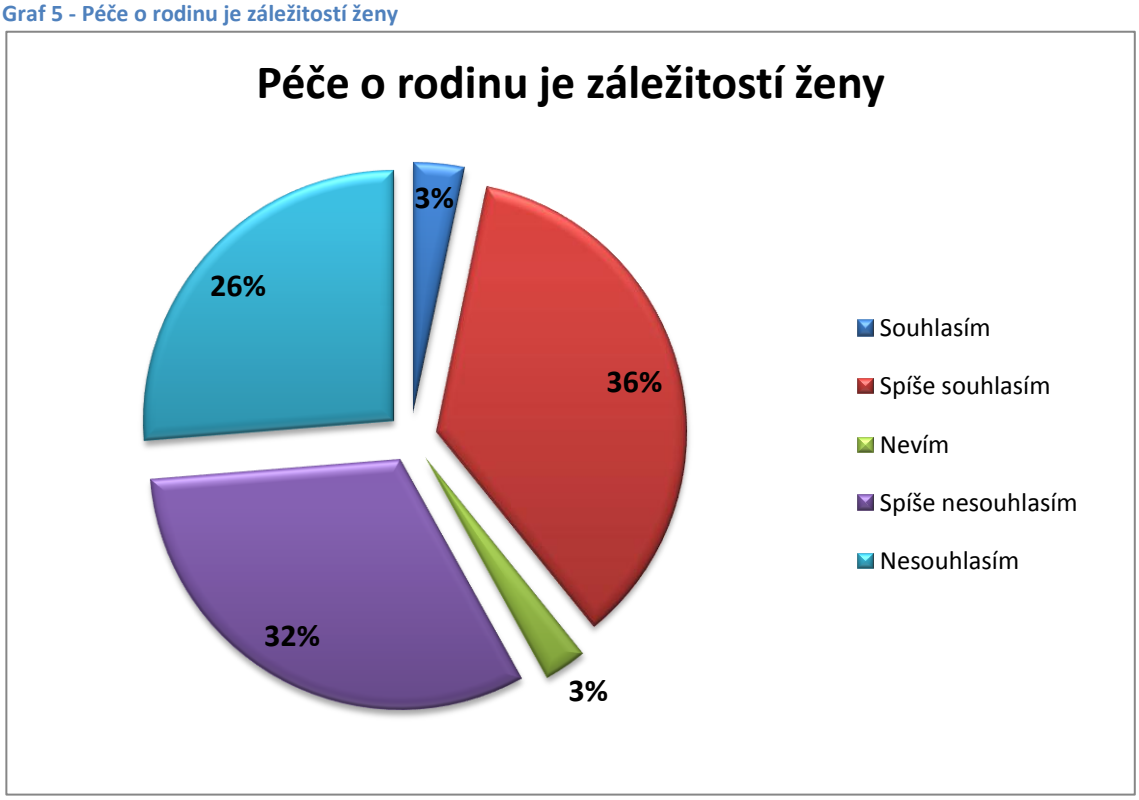
Graf 4 - Muž je hlava rodiny



Zdroj: Dotazníkové šetření 10/2010

Podobná situace nastává i v odpovědích na výrok, že péče o rodinu je záležitostí ženy. S tímto výrokem nesouhlasí celých 126 respondentů. 60% z nich jsou ti mladší.

Graf 5 - Péče o rodinu je záležitostí ženy



Zdroj: Dotazníkové šetření 10/2010

S otázkou, zda má zaměstnání stejný význam jak pro muže, tak pro ženy, souhlasilo 180 respondentů. Zde byl rozdíl podle věku velmi vyrovnaný. Ovšem rozdíl podle pohlaví byl poněkud znatelnější. S tímto výrokem souhlasí či spíše souhlasí 88% procent žen a necelých 70% mužů.

Graf 6 - Zaměstnání má pro ženy stejný význam jako pro muže



Zdroj: Dotazníkové šetření 10/2010

Další soubor otázek se týkal názorů na možnosti mužů a žen na trhu práce. Celých 68 respondentů si myslí, že předpokladem úspěchu žen ve společnosti je sex-appeal. Vysokoškolský titul uvedlo pouze 27 respondentů.

Ovšem většina respondentů odpověděla vlastními slovy a mezi odpověďmi bylo většinou: vlastní schopnosti, sebedůvěra, nic či kombinace uvedených odpovědí.

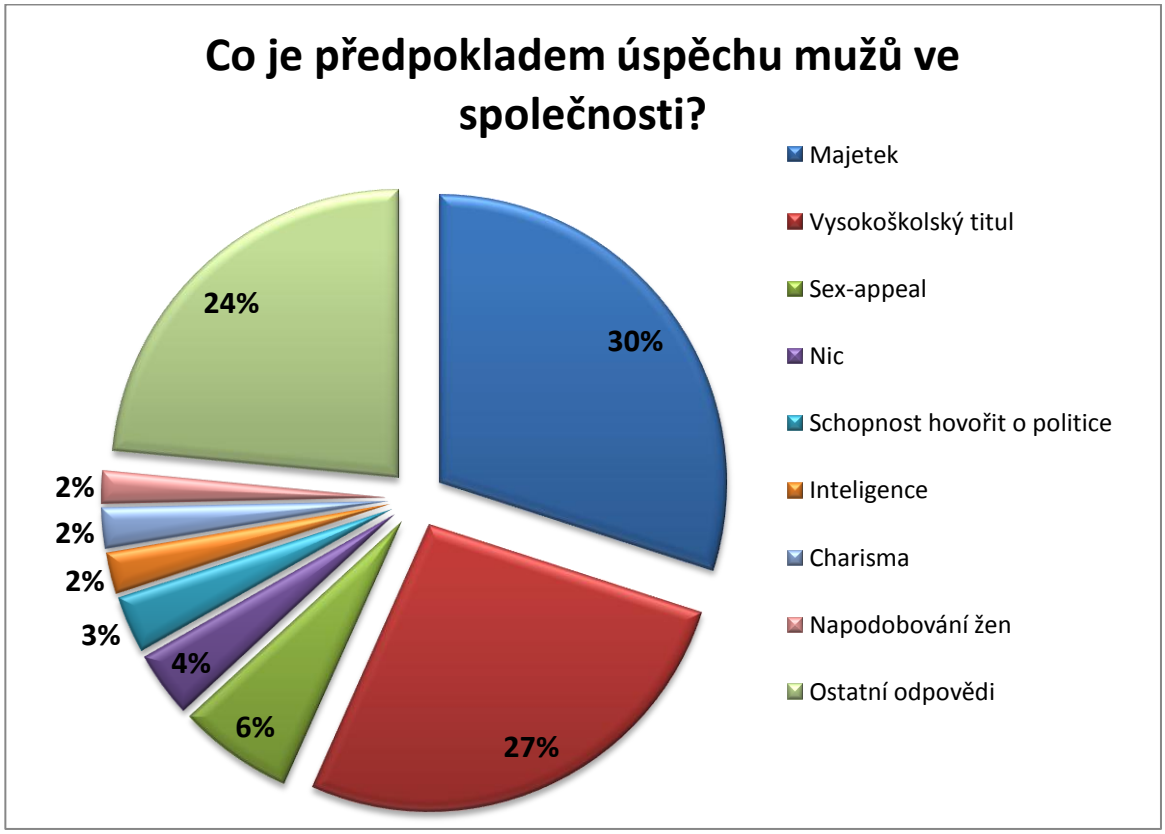
Graf 7 - Co je předpokladem úspěchu žen ve společnosti?



Zdroj: Dotazníkové šetření 10/2010

V otázce, co je předpokladem úspěchu mužů ve společnosti, odpovědělo 65 respondentů, že majetek a 58 respondentů, že vysokoškolský titul. Mezi ostatními odpověďmi byly nejčastěji schopnosti, znalosti, průbojnost či kombinace více odpovědí.

Graf 8 - Co je předpokladem úspěchu mužů ve společnosti?



Zdroj: Dotazníkové šetření 10/2010

Na otázku jaké překážky brání ženám prosadit se, odpovědělo 67 respondentů, že stávající postoje vůči ženám. Druhou nejčastější odpovědí bylo, že ženám nebrání žádné překážky a myslí si to 46 dotazovaných.

Graf 9 - Jaké překážky brání ženám prosadit se?



Zdroj: Dotazníkové šetření 10/2010

Nejčastější odpovědí na otázku, jaké překážky brání mužům prosadit se, bylo, že mužům nebrání žádné překážky. Myslí si to 184 respondentů.

Graf 10 - Jaké překážky brání mužům prosadit se?



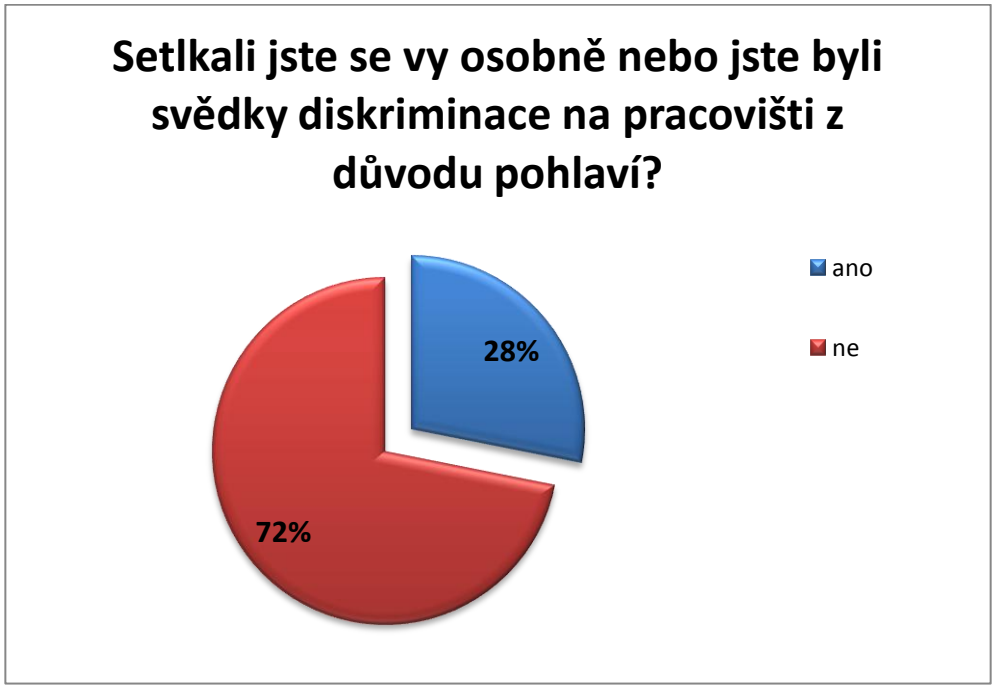
Zdroj: Dotazníkové šetření 10/2010

V další otázce jsem respondenty požádala, aby mi vysvětlili pojmy genderové stereotypy, gender mainstreaming a skleněný strop. Odpovědi se mi dostalo pouze ve 14 případech, což je 7%. Z toho je možné soudit, že většina respondentů nemá o dané problematice přehled.

Respondentů jsem se také zeptala, pokud by odcházeli na mateřskou dovolenou, zda by využili některou z možností, jak se nadále věnovat práci. Jednodušší práci z domu by využilo 72 respondentů, částečný úvazek 29, jesle či školu přímo v zaměstnání 28. Pouze dítěti se o mateřské dovolené chce věnovat 28 respondentů. 6 respondentů neuvažuje o dítěti vůbec. Zbylých 51 respondentů odpovědělo kombinací uvedených možností. V závěru se tedy vyskytlo 105 odpovědí pro jednodušší práce z domu.

Co se týče zkušeností s diskriminací, tak 156 dotázaných se nikdy nesetkalo s diskriminací na pracovišti z důvodu pohlaví. Ať jako oběti či svědci.

Graf 11 - Setkali jste se s diskriminací na pracovišti z důvodu pohlaví?



Zdroj: Dotazníkové šetření 10/2010

A na otázku, zda se situace žen na trhu práce bude v budoucnu zlepšovat, odpověděly necelé tři čtvrtiny respondentů, že ano.

Graf 12 - Myslíte, že se v budoucnu bude situace žen na trhu práce zlepšovat?



Zdroj: Dotazníkové šetření 10/2010

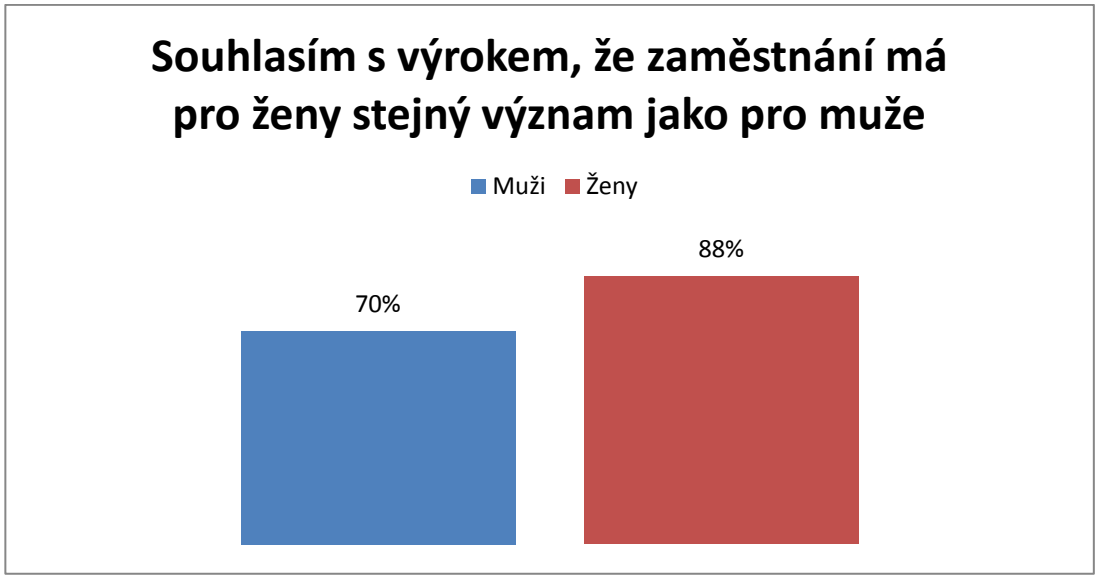
7.4. Zhodnocení dotazníkového šetření

Co se týče hlavní hypotézy, tedy že jsou poměrně značné rozdíly v uspořádání hodnot mezi mladšími a staršími respondenty, je interpretace velmi individuální. Osobně si myslím, že rozdíl 12%, který se zde vyskytl, stojí za povšimnutí, ovšem není nikterak významný.

Je tedy na místě, když řeknu, že se potvrdila hlavní hypotéza. Tedy, že názory respondentů na gender problematiku na trhu práce se liší dle věku a tudíž názor respondentů je závislý na jejich věku.

Nejznatelnější rozdíl v názorech mužů a žen se týkal druhé dílčí hypotézy, kterou jsem si stanovila, tedy, že více žen než mužů si myslí, že zaměstnání má stejný význam pro ženy i pro muže. Názor mezi pohlavími se liší o 18%. Obdobně je tomu tak, v případě nesouhlasu s tímto výrokem.

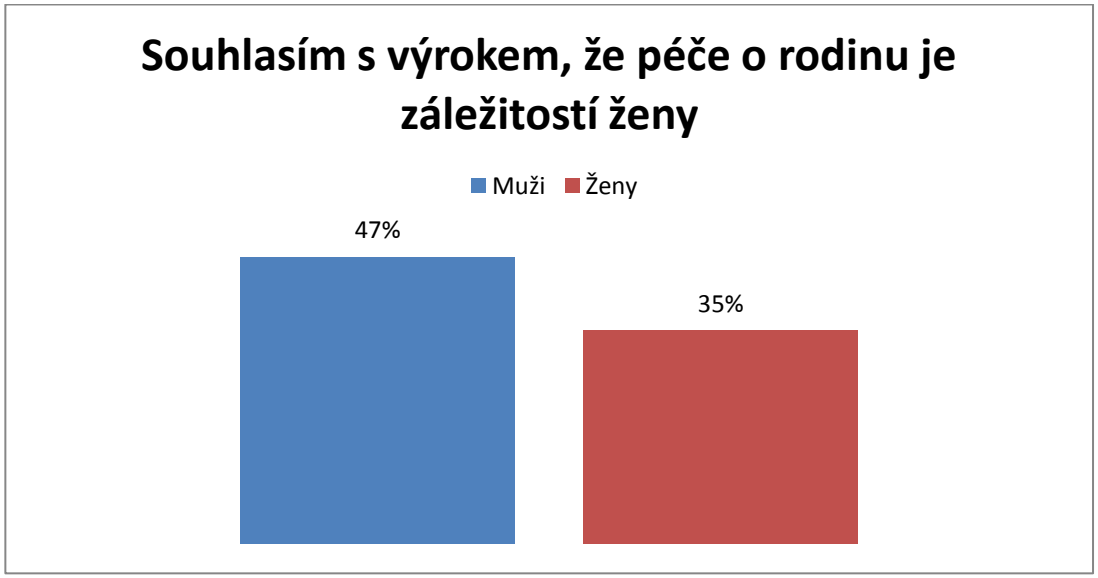
Graf 13 - Souhlasím s výrokem, že zaměstnání má pro ženy stejný význam jako pro muže



Zdroj: Dotazníkové šetření 10/2010

Třetí dílčí hypotézu týkající se rozdělení prací v domácnosti musíme zamítnout. Pouhých 35% z dotázaných žen souhlasí s tím, že péče o rodinu je záležitostí ženy. Mužů je o 12% více. To znamená, že ne více než polovina mužů s tímto výrokem souhlasí.

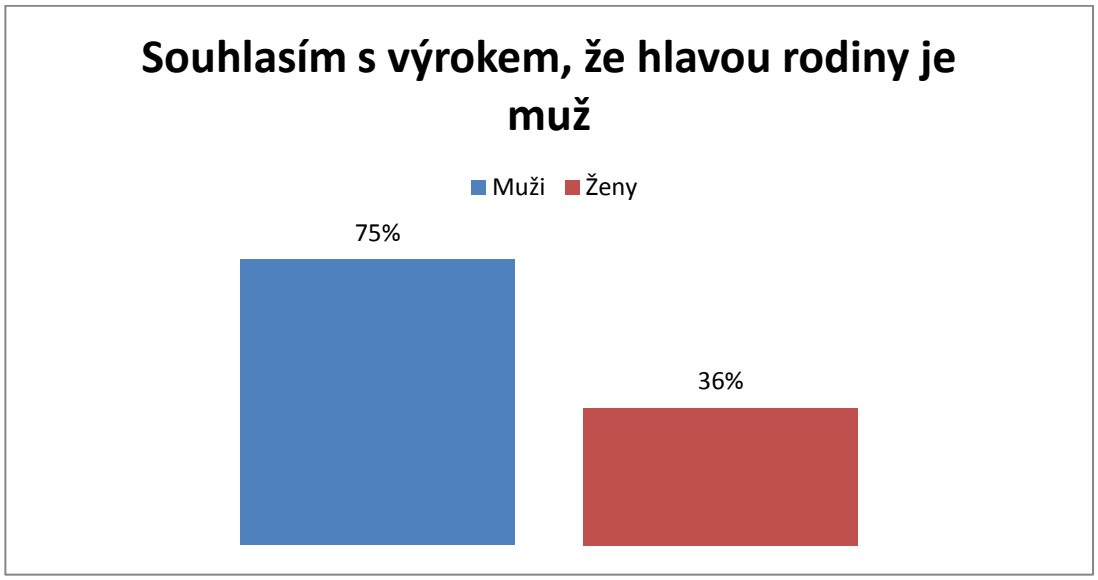
Graf 14 - Souhlasím s výrokem, že péče o rodinu je záležitostí ženy



Zdroj: Dotazníkové šetření 10/2010

Čtvrtou dílčí hypotézu, že nadpoloviční většina mužů si myslí, že hlavou rodiny je muž, jsem taktéž potvrdila. 75% z dotázaných mužů s tímto výrokem souhlasí.

Graf 15 - Souhlasím s výrokem, že muž je hlava rodiny



Zdroj: Dotazníkové šetření 10/2010

8. Závěr

Ve své práci jsem se zabývala gender problematikou. Práci jsem si rozdělila do dvou částí na teoretickou a praktickou. Teoretická část je založena na informacích získaných z odborné literatury a zaměřila jsem se zde na seznámení čtenáře s teoretickou podstatou gender problematiky. V prvních kapitolách jsem popsala základní pojmy, které s daným tématem souvisí. Poté jsem shrnula historii rových příležitostí a historii gender problematiky v České republice a to podle jednotlivých časových úseků. V závěru teoretické části jsem shrnula současnou situaci.

V praktické části práce jsme se zaměřila na názory vzorku respondentů na téma gender problematiky. Názory jsem zjišťovala anonymně formou internetového dotazníku na vybraných respondentech a dále je zkoumala podle pohlaví a věku. Pro svou práci jsem si vybrala čtyři hypotézy.

Jako hlavní hypotézu jsem si zvolila, že jsou velké rozdíly v žebříčku hodnot mezi mladými respondenty a těmi staršími. Předtím jsem si za pomoci dat z ČSÚ stanovila věkovou hranici mladších a starších respondentů. Po zhodnocení dotazníků jsem zjistila, že rozdíly v názorech podle věku se liší téměř o 7%. Na první místo zařadilo rodinu více než polovina respondentů jak mladších, tak i starších. Ovšem významnější rozdíly se vyskytli u respondentů, kteří zařadili rodinu na první místo a na druhé zařadili zaměstnání. Tento jev byl dvakrát častější u mladších respondentů a já tak mohla uvedenou hypotézu potvrdit. U starších respondentů na druhém místě převládal partner.

Abych mohla potvrdit další hypotézu, zeptala jsem se respondentů zda si myslí, že zaměstnání má stejný význam pro ženy jako pro muže. Rozdíl v názorech mužů a žen, který s tímto výrokem souhlasí či spíše souhlasí, se lišil o 18% a já tedy mohla potvrdit, že více žen než mužů si myslí, že zaměstnání má pro ženy stejný význam jako pro muže.

V otázce, zda respondenti souhlasí s výrokem, že péče o rodinu je záležitostí ženy byly odpovědi zamítavé a já tak musela tuto hypotézu zamítnout. Z tohoto výsledku můžeme soudit, že se najde více mužů, kteří se zapojují do péče o rodinu.

Poslední hypotézu, tedy že muž je hlava rodiny jsem potvrdila. S tímto výrokem souhlasilo 75% mužů z dotázaných.

V dotazníku jsem mimo jiné požádala respondenty o vysvětlení několika pojmů. Odpovědi se mi dostalo pouze ve 14 případech, což je 7%. Z toho je možné soudit, že většina respondentů nemá o dané problematice přehled a nebo je natolik nezaujala, že nechtěli odpovídat.

Myslím si, že některé procentuální rozdíly v názorech, ať už podle pohlaví či věku, nejsou nikterak závažné a jejich interpretace je velmi individuální. Já jsem však se zjištěnými výsledky spokojená. Z výzkumu je zřejmé, že názory se opravdu s věkem mění a že mé předpoklady (vyjma jednoho) byly při stanovování hypotéz správné.

Jak se píše v knize management genderových vztahů: „*Výzkumy ukazují, že řešení otázek spojených s postavením, uplatněním a vzájemnými vztahy žen a mužů má pro organizace i pro společnost jako celek zásadní strategický význam. Podniky, které genderovou problematiku ignorují, se chovají nejen zastarale, ale i „hloupě“ – plýtvají svým lidským kapitálem a ohrožují svoji budoucnost na globálním trhu. V ostatních zemích EU se totiž odstraňování diskriminace na základě pohlaví stalo respektovanou a právně i prakticky široce zakotvenou normou.“*[63]

Proto je nejdůležitější nejprve rozšířit jakési povědomí o gender problematice a poté napomoci tyto informace prakticky využít. Jak bylo již zmíněno v teoretické části práce, k napravení nerovného postavení mužů a žen na trhu práce, je nutná ochota pomoci ze všech stran.

[63] KŘÍŽOVÁ Alena; PAVLICA Karel. *Management genderových vztahů – postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004., s. 155. ISBN 80-7261-117-8.

9. Použité zdroje

Odborná literatura

- Evropská komise. *ABC práva Evropských společenství*. Praha: Informační centrum Evropské unie, 2000. 116 s. ISBN 80-238-7448-9.
- FIALOVÁ, Helena; FIALA, Jan. *Ekonomický slovník s odborným výkladem česky a anglicky*. Praha: A plus, 2009., s. 314. ISBN 978-80-903804-4-8.
- HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9.
- DOC. ING. JÍROVÁ, CSC., Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- KŘÍŽOVÁ Alena; PAVLICA Karel. *Management genderových vztahů – postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004., s. 155. ISBN 80-7261-117-8.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. 124 s. ISBN 80-86552-35-7.
- Nadace Gender Studies. *Právní postavení žen v České republice*. Praha: Gemi, 1998. 71 s. ISBN 80-902367-1-5.
- Nesehnutí. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí, 2005. 21 s. ISBN 80-903228-1-6.
- Open Society Fund. *Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha*. Praha: Open Society Fund, 1999. 171 s. ISBN 80-238-4770-8.
- ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Dimenze ochrany lidských práv v EU*. Praha: ASPI, 2003. 228 s. ISBN 80-86395-52-9.
- Úřad vlády a Český statistický úřad. *Ženy & muži v datech 2008*. Praha: ČSÚ, 2008. 90 s. ISBN 978-80-250-1854-5.

Zákony a jiné právní předpisy

- Amsterodamská smlouva, 1997
- Smlouva o Evropské unii, 1992
- Smlouva o založení evropského společenství, 1957
- Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Internetové zdroje

- Businessinfo *[online]. 26. 10. 2009 [cit. 2010-08-22]. Všeobecná deklarace lidských práv. Dostupné z WWW: http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/v/vseobecna-deklarace-lidskych-prav/1000715/55009/.*
- *Český statistický úřad [online]. 2009 [cit. 2010-06-13]. Základní pojmy. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy>.*
- Český statistický úřad *[online]. 2009, 11. 2. 2009 [cit. 2010-01-24]. Historie. Dostupné z WWW: http://www2.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_hist-historie_genderove_problematiky_v_cr*
- *Evropská komise [online]. 2010 [cit. 2010-06-30]. Rozdíly v odměňování žen a mužů. Dostupné z WWW: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=cs*

- *Gendertoolbox: Připraveni na gender mainstreaming [online]. 01. 04. 2008 [cit. 2010-08-04]. Dostupné z WWW: <http://www.fit-for-gender.org/webseiten/tscheversion/tscheindex.htm>.*
- Iuridictum *[online]. 6. 6. 2010 [cit. 2010-08-21]. Liská práva. Dostupné z WWW: <http://iuridictum.pecina.cz/w/Lidsk%C3%A9_pr%C3%A1vo>.*
- Ministerstvo práce a sociálních věcí *[online]. 2010 [cit. 2010-08-26]. Práce a právo. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/6#znp>.*
- Mvcr *[online]. 2008 [cit. 2010-06-30]. Archiv stránek mvcr. Dostupné z WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2005/rovnost/rovnost3.pdf>.*
- *OSOPS [online]. 2008 [cit. 2010-03-02]. Vývoj rovných příležitostí v ČR. Dostupné z WWW: <http://www.osops.cz/muziazeny/page.php-a=41&b=38.htm>*
- *Oxfam International and European Women´s Lobby. An Invisible Crisis?., 2010. 38 s. Dostupné z WWW: <http://publications.oxfam.org.uk/index.asp>. ISBN 978-1-84814-100-1.*
- Wikipedie: Otevřená encyklopedie: Evropské právo *[online]. c2010 [citováno 22. 08. 2010]. Dostupný z WWW: http://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=Evropsk%C3%A9_pr%C3%A1vo&oldid=5704054*
- Zpravodaj Rovné příležitosti do firem: Rovné příležitosti a krize *[online]. 2010 [cit. 2010-08-19]. Dostupné z WWW: <http://zpravodaj.feminismus.cz/cisla.shtml?x=2231812>.*

Zprávy

- Zpráva komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů ze dne 18. 12. 2009

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Čtyřgenerační třídění lidských práv 8

Tabulka 2 - Cíle Platformy pro akci 15

Tabulka 3 - Struktura obyvatelstva podle pohlaví, věku a vzdělání 28

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Křivka nabídky práce 4

Obrázek 2 - Křivka poptávky po práci 6

Obrázek 3 - Obyvatelstvo podle pohlaví, věku a vzdělání 29

Obrázek 4 - Struktura souboru 32

Seznam grafů

Graf 1 - Věk respondentů 33

Graf 2 - Vzdělání respondentů 34

Graf 3 - Počet obyvatel 34

Graf 4 - Muž je hlava rodiny 35

Graf 5 - Péče o rodinu je záležitostí ženy 36

Graf 6 - Zaměstnání má pro ženy stejný význam jako pro muže 37

Graf 7 - Co je předpokladem úspěchu žen ve společnosti? 38

Graf 8 - Co je předpokladem úspěchu mužů ve společnosti? 39

Graf 9 - Jaké překážky brání ženám prosadit se? 40

Graf 10 - Jaké překážky brání mužům prosadit se? 41

Graf 11 - Setkali jste se s diskriminací na pracovišti z důvodu pohlaví? 42

Graf 12 - Myslíte, že se v budoucnu bude situace žen na trhu práce zlepšovat? 42

Graf 13 - Souhlasím s výrokem, že zaměstnání má pro ženy stejný význam jako pro muže 43

Graf 14 - Souhlasím s výrokem, že péče o rodinu je záležitostí ženy 44

Graf 15 - Souhlasím s výrokem, že muž je hlava rodiny 44

Seznam příloh

Příloha 1 – Všeobecná deklarace lidských práv

Příloha 2 – Směrnice přijaté ES v rámci rovného zacházení s muži a ženami

Příloha 3 – Čtvrtý paragraf zákona o zaměstnanost

Příloha 4 – Dotazník