Vysoká škola ekonomická v Praze

**Národohospodářská fakulta**

Hlavní specializace: Národní hospodářství

# ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI MUŽŮ A ŽEN SE ZAMĚŘENÍM NA TRH PRÁCE VE ŠVÉDSKU A ČESKÉ REPUBLICE V LETECH 2004-2014

*bakalářská práce*

Autor: Sabina Součková

Vedoucí práce: Ing. Mgr. et Mgr. Michaela Ševčíková, Ph.D.

Rok: 2016

Prohlašuji na svou čest, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

Sabina Součková

V Praze, dne 10 5. 2016

## Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Mgr. et Mgr. Michaele Ševčíkové, Ph.D. za cenné rady, připomínky a vstřícný přístup při vedení mé bakalářské práce. Zároveň bych chtěla poděkovat své rodině za veškerou podporu během mého studia.

Vysoká škola ekonomická v Praze
Katedra hospodářské a sociální politiky

Národohospodářská fakulta
Akademický rok: 2015/2016

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Sabina Součková**

Studijní program: Ekonomie a hospodářská správa

Obor: Národní hospodářství

Název tématu: **Rovné příležitosti mužů a žen se zaměřením na trh práce ve Švédsku a České republice v letech 2004 – 2014**

## Zásady pro vypracování:

1. Cílem bakalářské práce je zhodnotit postavení žen na trhu práce na základě analýzy vybraných ukazatelů, které demonstrují rovné postavení a vývoj v této oblasti ve Švédsku a České republice.
2. Posílení genderové rovnosti je významnou součástí politik Evropské unie. Přestože se v uplynulých letech podařilo dosáhnout určitého pokroku, nerovné postavení mužů a žen stále přetrvává. Podpora rovnosti mezi pohlavími je nutná podmínka k dosažení cílů, které si EU v oblasti zaměstnanosti vytyčila.
3. V teoretické části vymezuji základní pojmy, které se pojí s rovnými příležitostmi. Dále představuji nástroje pro dosahování rovných příležitostí, kde se věnuji zejména legislativě, institucionálnímu zabezpečení a finanční podpoře v rámci Evropské unie.
4. V praktické části se zabývám postavením žen na trhu práce na základních ukazatelích diferencovaných dle pohlaví pomocí komparativní analýzy na příkladu Švédska a České republiky v letech 2004 – 2014. Mezi tyto ukazatele zahrnuji míru zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomickou aktivitu. Dále se zaměřením na analýzu mzdových rozdílu a genderovou segregaci na pracovním trhu v těchto zemích. Závěrem se pokusím formulovat doporučení, která by zlepšila postavení žen na českém trhu práce a směřovala k větší genderové rovnosti v této sféře. Primárním zdrojem jsou data dostupná z Českého statistického úřadu a Eurostatu.

Klíčová slova: gender, trh práce, rovné příležitosti, mzdový rozdíl, genderová segregace
Key words: gender, labour market, equal opportunities, gender pay gap, gender segregation

Rozsah práce: 45

Seznam odborné literatury:

1. ANKER, Richard. Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world. Geneva: International Labour Review, 1998.
2. ASKLOF, Cecilia a spol., Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů. Praha, 2003. [online]. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na_cestu.pdf
3. EUROPEAN COMMISSION. Manual for gender mainstreaming employment, social inclusion and social protection policies. Luxembourg, 2008. ISBN 978-92-79-09266-4. [online]. Dostupné na http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2045&langId=en
4. FURST, Gunilla. Sweden:The Equal Way. Sweden Institute, 1999. ISBN 91-520-0577-1
5. KŘÍŽKOVÁ, Alena., SLOBODA, Zdeněk. Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80- 7330-165-1
6. RENZETTI, Claire M.; CURRAN, Daniel J. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2

Datum zadání bakalářské práce: březen 2016

Termín odevzdání bakalářské práce: květen 2016

**Sabina Součková**
Řešitelka

**Ing. Mgr. et Mgr. Michaela Ševčíková, Ph.D.**
Vedoucí práce

**doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.**
Vedoucí ústavu

**doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.**
Děkan NF VŠE

# Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problematikou rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce. Cílem této práce je zhodnocení postavení žen na pracovním trhu ve Švédsku a České republice mezi lety 2004-2014. V teoretické části jsou vymezeny základní pojmy související s konceptem rovných příležitostí a představeny nástroje k prosazování genderové rovnosti v podobě legislativního rámce, institucionálního zabezpečení a finanční podpory v rámci Evropské unie. V praktické části je prováděna komparativní analýza postavení žen na trhu práce pomocí základních statistických ukazatelů diferencovaných dle pohlaví ve Švédsku a České republice. Pozornost je také věnována segregaci pracovního trhu a mzdovým genderovým diferenciacím. V poslední kapitole jsou formulována opatření vedoucí ke zlepšení situace žen na českém trhu práce. Práce poukazuje na nerovné postavení žen na trhu práce, jemuž lze čelit snahou o překonání genderových stereotypů, podporou sladění rodiny a práce, flexibilními pracovními úvazky či nastavením rodinné politiky.

**Klíčová slova:**

trh práce, rovné příležitosti, mzdový rozdíl, genderová segregace, Česká republika, Švédsko

**JEL klasifikace:** D63, J16, J31, J71

# Abstract

Bachelor thesis is concerned with the issue of equal opportunities for men and women on the labour market. The aim of this thesis is to evaluate the position of women on the labour market in Sweden and Czech republic in the years 2004-2014. In the theoretical part there are defined basic terms related to the concept of equal opportunities. Tools for promoting gender equality are introduced in form legislative framework, institutional assurance and financial support in the European Union. The empirical part is focused on the comparative analysis of the position of women on the labour market by basic statistic indicator differentiated by gender. Attention is given to the gender segregation on the labour market and the gender pay gap. In the last chapter are formulated measures to improve the situation of women on the czech labour market. This thesis refers to inequality positions of women on the labour market which can be overcome by changing of gender stereotypes, support the balance between work and family, flexible forms of work or formulation of family policy.

**Keywords:**

labour market, equal opportunities, gender pay gap, gender segregation, Czech Republic, Sweden

**JEL Classification**: D63, J16, J31, J71

# Obsah

**Úvod** ..... **1**

**1 Vymezení základních pojmů** ..... **2**

**2 Nástroje EU pro dosahování rovných příležitostí** ..... **6**

2.1 Legislativní nástroje ..... 6

*2.1.1 Primární právo* ..... *6*

*2.1.2 Sekundární právo* ..... *7*

*2.1.3 Ostatní mezinárodní dokumenty týkající se rovných příležitostí* ..... *9*

2.2 Nelegislativní nástroje ..... 10

*2.2.1 Gender mainstreaming* ..... *10*

*2.2.2 Institucionální podpora* ..... *12*

*2.2.3 Finanční podpora* ..... *14*

**3 Politika rovných příležitostí ve Švédsku a ČR** ..... **15**

3.1 Švédsko ..... 16

3.2 Česká Republika ..... 18

**4 Analýza postavení žen na trhu práce** ..... **21**

4.1 Genderová segregace na trhu práce ..... 21

*4.1.1 Horizontální segregace* ..... *21*

*4.1.2 Vertikální segregace* ..... *24*

4.2 Zaměstnanost žen na trhu práce ..... 30

*4.2.1 Míra zaměstnanosti* ..... *30*

*4.2.2 Míra ekonomické aktivity* ..... *34*

*4.2.3 Míra nezaměstnanosti* ..... *36*

4.3 Genderová mzdová diferenciace ..... 40

**5 Opatření zlepšující postavení žen na trhu práce** ..... **45**

5.1 Flexibilní formy zaměstnání ..... 45

5.2 Pozitivní opatření ..... 47

5.3 Kvóty ..... 48

**Závěr** ..... **51**

**Seznam použitých zdrojů** ..... **54**

**Seznam zkratek** ..... **59**

**Seznam grafů a tabulek** ..... **60**

# Úvod

V současné době je problematika rovnosti mužů a žen často diskutovaným tématem. Koncept rovnosti je základním principem a společnou hodnotou Evropské unie, který je zakotven již v zakládajících smlouvách z roku 1957. Patří mezi základní pilíře každé vyspělé demokratické země.

Toto téma jsem zvolila především kvůli stále přetrvávající nerovnosti obou pohlaví na trhu práce, kde se její existence projevuje nejvýznamněji. Cílem mé bakalářské práce je přiblížit problematiku rovných příležitostí mužů a žen se zaměřením na trh práce ve Švédsku a České republice a provést komparativní analýzu těchto států z hlediska genderové rovnosti.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část zpočátku vymezuje základní pojmy související s rovnými příležitostmi žen a mužů na trhu práce. Dále se věnuje nástrojům Evropské unie pro dosahování rovných příležitostí, které jsou rozděleny na nástroje legislativní a nelegislativní. Mezi nelegislativní nástroje je zařazena finanční a institucionální podpora či koncept gender mainstreamingu.

Praktická část se zabývá politikou rovných příležitostí v České republice a ve Švédsku. Dále analyzuji situaci žen na trhu práce ve vybraných evropských zemích, Švédsku a České republice, mezi lety 2004-2014 na základě vybraných statistických ukazatelů, které demonstrují rovné postavení. Mezi tyto ukazatele je zahrnuta míra zaměstnanosti, míra ekonomické aktivity a míra nezaměstnanosti. Zaměřuji se na další dlouhotrvající jevy, které charakterizují postavení žen na trhu práce. Mezi tyto jevy patří genderová segregace trhu práce, jak v horizontální podobě související se zastoupením žen a mužů v jednotlivých pracovních odvětví, tak v podobě vertikální vztahující se k podreprezentovanosti žen v politické sféře a v řídících orgánech ve sféře hospodářské. Dále se věnuji problematice mzdových rozdílu mezi ženy a muži, které se promítají také do výše penzí. Poslední část tvoří opatření zlepšující postavení žen na trhu práce týkající se flexibilních forem zaměstnání či pozitivních opatření. V souvislosti s tímto tématem zmiňuji kontroverzní téma zavedení kvót pro obsazování žen do řídících pozic navržené Evropskou komisí. Mezi členskými státy však stále nepanuje konsensus ohledně přijetí tohoto opatření. V závěru jsou uvedena opatření, jenž by se dala využít v České republice, přičemž vycházím z inspirace švédským modelem, jakožto jednou z vůdčích zemí v oblasti genderové rovnosti.

# 1 Vymezení základních pojmů

## Rovné příležitosti

Pojem rovné příležitosti značí neexistenci překážek, které by zabraňovaly jedincům účast v politické, sociální a ekonomické oblasti na základě pohlaví. Zároveň je to také princip, který zajišťuje oběma pohlavím svobodně rozvíjet své dovednosti a stejně využívat příležitosti, které se jim nabízejí. Znamená stejné postavení a stejnou možnost zapojování mužů i žen ve sférách veřejného i soukromého života. Implementace rovných příležitostí vyžaduje vyrovnané zastoupení žen i mužů v ekonomice, rozhodovacích procesech a ve společenském, kulturním i občanském životě (Musilová, 1999, str. 12). Podstatou rovnosti pohlaví je právo na stejné příležitosti k dosažení životních cílů, které jsou většinou představovány odlišnými preferencemi hodnot u mužů i žen. Princip rovnosti uznává odlišnosti mezi ženami a muži jak biologické, tak i sociální, vycházející z jiných životních priorit.

## Gender

Pojem gender odkazuje na sociální rozdíly mezi pohlavími, které jsou formovány kulturou a společností. Na rozdíl od pohlaví, které se vztahuje k biologickým rozdílům mezi ženy a muži, gender úzce souvisí s historickým a sociálním vývojem společnosti. Z tohoto důvodu lze koncept genderu formovat vzděláním, politikou vlády nebo prostřednictvím vlivu médií (Anker, 1998, str. 9). Je to sociální konstrukt související se současnou úrovní sociálního vztahu mezi muži a ženami. Další rozdíl mezi genderem a pohlavím spočívá v historické proměnlivosti. Gender se odlišuje v různých společnostech i obdobích, zatímco pohlaví je v čase i prostoru neměnné.

## Genderová rovnost

Rovnost žen a mužů znamená možnost rozvíjet své schopnosti a rozhodovat se bez omezení, která jsou spjata s vymezením rozdílných rolí žen a mužů. Odlišné chování žen a mužů by mělo být stejně hodnoceno a považováno za stejně důležité. Cílem genderové rovnosti je podporovat stejnou participaci obou pohlaví ve sférách osobního i veřejného života. Ke skutečné rovnosti je třeba nejprve rovnosti formální, která je prvním krokem k jejímu dosažení. Obvyklá domněnka je, že k dosažení genderové rovnosti stačí poskytnout ženám i mužům stejné příležitosti. Nicméně shodné zacházení nevede nezbytně k rovnosti ve výsledku (Asklof, 2003, str. 8-9). V některých případech

je naopak důležité odlišně jednat s muži a ženami, vzhledem k jejich rozdílným životním podmínkám a postojům.

Rada Evropy využívá následující definici genderové rovnosti: „*Genderová rovnost znamená stejnou viditelnost, stejné postavení a stejnou účast obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života. Genderová rovnost je opakem genderové nerovnosti, nikoliv genderových rozdílů, a jejím cílem je prosazovat plnohodnotnou účast žen a mužů ve společnosti*“ (Council of Europe, 2016, str. 8).

## Genderové stereotypy

Tyto stereotypy vyjadřují zjednodušující představy o vlastnostech mužů a žen, vztahující se také k jejich názorům a genderovým rolím, které značí společenská očekávání v chování jednotlivců na základě pohlaví, v soukromém i veřejném životě. Tyto představy zdůrazňují rozdíly mezi pohlavími, ale nezohledňují je v rámci jednoho pohlaví. Předpokládá se, že muž nemá žádné rysy ženskosti a naopak. Vzájemné sdílení genderových rolí je nezbytnou podmínkou k dosažení skutečné rovnosti. Genderové stereotypy jsou tvořeny charakteristikami, které jsou společné pro všechny příslušníky daného pohlaví, a jsou tedy platné univerzálně (Renzetti, 2003, str. 20). Generalizování ženských a mužských vlastností mnohdy vede ke znevýhodňování osob, které se svým chováním odlišují od daného stereotypu. Potenciální zaměstnavatel může být ovlivněn těmito stereotypy, které může upřednostnit před schopnostmi jednotlivce. Jestliže je cílem společnosti poskytnout mužům i ženám svobodné rozhodování o svých možnostech, je třeba tyto stereotypy překonat.

## Diskriminace na základě pohlaví

Diskriminace na základě pohlaví představuje rozdílné formy znevýhodnění žen a mužů. Jde o zamezování přístupu k příležitostem a možnostem bez ohledu k jejich individuálním schopnostem a osobnímu potenciálu z důvodu společenského očekávání, kterému odpovídá určité chování. Fialová (2010, str. 17-18) uvádí, že odlišné zacházení není považováno za diskriminaci, pokud jsou k jeho dosažení použity přiměřené prostředky, a je zdůvodněno oprávněným účelem. Zákaz diskriminace na základě pohlaví je odezvou na existenci nerovného postavení žen a mužů ve společnosti.

### Přímá diskriminace

Touto formou diskriminace se rozumí takové jednání, kdy je s určitou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci znevýhodněným způsobem než s jinou osobou, a děje

se tak z důvodu pohlavní identifikace. Typickou formou tohoto druhu diskriminace je znevýhodňování žen při výběru zaměstnání nebo odlišné odměňování mužů a žen na stejných nebo srovnatelných pracovních místech. Znevýhodňování z důvodu mateřství či těhotenství se také považuje za přímou formu diskriminace z důvodu pohlaví (Bobek, Boučková a Kuhn, 2007, str. 147).

**Nepřímá diskriminace**

Dle Fialové (2010, str. 18) nepřímá diskriminace označuje takovou situaci, kdy se rozhodnutí jeví zdánlivě neutrální, ale má negativní dopad na příslušníky opačného pohlaví. Jedná se tedy o požadavek, který není přímo založen na diskriminačním kritériu, ale má nepříznivý dopad na daný subjekt. Tato forma diskriminace je obtížněji prokazatelná. O nepřímou diskriminace se nejedná, jestliže je rozhodnutí odůvodněno legitimním účelem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené.

## Genderová segregace pracovního trhu

Segregace pracovního trhu je jeden z globálních a dlouhotrvajících aspektů trhu práce. Genderové segregace se promítá na pracovním trhu v zaměstnávání žen a mužů v různých odvětví, profesích, pozicích a v jiných pracovních podmínkách. Má vliv na utváření odlišných příležitostí pro muže a ženy, čímž přispívá ke genderové nerovnosti na trhu práce. Způsobuje rozdělení trhu práce na segregovaná odvětví, která jsou typická vysokou koncentrací mužů či žen. Mezi segregované zaměstnání patří ta, kde je podíl žen nebo mužů větší než 60 %. Existují také integrovaná zaměstnání, kde se podíl mužů a žen pohybuje v rozmezí 40-60 % (Křížková a Sloboda, 2009, str. 13). Genderová struktura pracovního trhu není utvářena na základě biologických rozdílů, ale je ve větší míře formována genderovými stereotypy.

Na trhu práce působí dva základní typy genderové segregace: horizontální a vertikální. Horizontální genderová segregace se vyznačuje vysokou koncentrací žen nebo mužů ve specifických typech zaměstnání nebo sektorech pracovního trhu, čímž vznikají relativně separované mužské a ženské segmenty pracovního trhu. Pokud existuje mnoho typicky ženských či mužských profesí, pracovní trh se považuje za silně horizontálně segregovaný. Vertikální segregace znamená nerovnoměrné zastoupení žen a mužů na různých stupních zaměstnání, které vede k nadreprezentovanosti žen v pozicích s nižší mírou odpovědnosti a rozhodování (Valentová, Šmídová a Katrňák, 2007, str. 43). Genderová segregace je významně spojena s genderovými stereotypy, které jsou stále

ve společnostech silně přítomny. K jejich změně je důležitá snaha o změnu vnímání role žen ve společnosti.

Segregovaný pracovní trh spočívá v rozdílném hodnocení profesí, které je podmíněno společenskými předsudky a stereotypy o mužské a ženské práci. Spočívá v segregaci mužů a žen do odlišných profesí, kde typicky ženská povolání jsou charakterizována aspekty jako nižší společenský status, nižší platové ohodnocení a slabší kompetence ve srovnání s povoláními, kterým dominují muži (MPSV, 2006, str. 3).

Dle Ankera (1998, str. 6-8) existuje několik důvodů, kvůli nimž je důležité zabývat se genderovou segregací pracovního trhu. Uvádí mezi ně skutečnost, že genderová segregace má negativní dopad na vnímání žen z pohledu mužů i jich samotných zejména kvůli stále přetrvávajícím genderovým stereotypům. Mezi další negativní vlivy patří snižování efektivity trhu práce. Pokud je ženám bráněno v přístupu k určitým povoláním, kde by byly více produktivní, dochází k plýtvání lidského kapitálu. Nejsou adekvátně využívány individuální schopnosti zaměstnanců a jejich využití je často ovlivňováno genderovými stereotypy. Genderová segregace také podporuje rigiditu na pracovních trzích, která se projevuje sníženou schopností pracovního trhu pružně reagovat na změny nabídky a poptávky. Může také ovlivňovat budoucí generace v rozhodnutí o oborech studia, která předurčují orientaci na dané profese, a jsou značně ovlivňována možnostmi uplatnění na trhu práce. Ženy mohou v některých případech uvažovat, jestli je pro ně vstup na trh práce vůbec výhodný, vzhledem k jejich dominujícímu postavení v hůře ohodnocených profesích. Toto rozhodování závisí i na jiných faktorech, jako je přístup k sociálním dávkám nebo rodinná situace. Segregaci lze řadit mezi determinanty rozdílného odměňování a s tím související distribuci důchodů. Zaměstnání, kterým dominují ženy, jsou hůře platově ohodnoceny, což přispívá k nerovnostem ve společnosti a k vyššímu riziku ohrožení žen chudobou.

Genderové teorie segregace pracovního trhu zdůrazňují spojitost mezi genderovou segregací na trhu práce a dělbou práce v domácnosti (Křížková a Sloboda, 2009, str. 34). Ženy jsou více zatíženy péčí o domácnost, proto existují tendence zaměstnavatelů spojovat ženy s nižším pracovním výkonem a obsazovat je do méně náročných nebo důležitých pozic. Důležitou roli hraje stereotypní představa muže jako hlavního živitele rodiny, která vede k ospravedlnění obsazovat muže na lépe ohodnocené pozice. Důsledkem je obecné podhodnocení ženské práce.

# 2 Nástroje EU pro dosahování rovných příležitostí

Významnou pozici v prosazování rovných příležitostí má rovněž Evropská Unie. Problematika rovnosti žen a mužů je rozsáhle zachycena v její legislativě a dalších dokumentech, které se snaží prosazovat ve svých členských zemích. Právní zakotvení zásady rovnosti mezi muži a ženami je odpovědí na různé projevy nerovnosti, které se ve společnosti vyskytují. V rámci Evropská unie se uplatňuje několik základních nástrojů, které jsou využívány k prosazování rovnosti mužů a žen. Tyto nástroje můžeme rozdělit na legislativní a nelegislativní.

## 2.1 Legislativní nástroje

Zásada rovnosti mužů a žen představuje jeden ze základních principů práva EU. Tato problematika je upevňována prostřednictvím právních předpisů či smluv. Obecně můžeme právo Evropské unie rozdělit na primární a sekundární.

### 2.1.1 Primární právo

Primární právo lze považovat za nejvyšší pramen práva v EU a je právně závazné vůči všem členským státům. Převážně je tvořeno souborem zakládajících Smluv Evropské unie, které byly postupně upravovány dalšími smlouvami. Mezi tyto smlouvy se řadí Pařížská smlouva, Římské smlouvy a Maastrichtská smlouva o Evropské unii.

První zmínka o zásadě rovného postavení mužů a žen v pracovně-právních vztazích se objevuje již ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957. Důvodem pro vytvoření závazku členských států zajistit rovnost v podobě stejné odměny za stejnou práci, bylo zamezit vyplácení rozdílných mezd mužům a ženám. Odměnou se v tomto případě rozumí minimální mzda a všechny ostatní dávky, které souvisí přímo či nepřímo s vykonáváním daného zaměstnání. Tento princip je uveden v článku 119 (Evropské společenství, 1957, str. 48), který říká: „*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.*“

Další významným dokumentem v této oblasti je Amsterodamská smlouva, jenž nabyla účinnosti roku 1999, a která novelizuje Smlouvu o fungování Evropské unie a Smlouvy o založení Evropských společenství. Touto smlouvou byl princip rovnosti mezi

pohlavími zařazen do základních cílů Evropských společenství. V článku 3 je nově zakotvena povinnost Unie snažit se eliminovat nerovnosti ve všech svých činnostech a podporovat rovné zacházení s muži a ženami. Dále je novelizován článek 141 (původně čl. 119), na který v následujících dekádách navazovaly směrnice a rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie, které vytvořili obsáhlý zdroj komunitárního práva. Společenství také doplňuje činnost členských státu v této oblasti prostřednictvím článku 118, kde mimo jiné podporuje rovnost na trhu pracovních příležitostí a rovné zacházení v práci (Musilová, 1999, str. 17-18).

Mezi další významnou úmluvu zakotvující základní práva patří Listina základních lidských práv. Tato listina byla přijata v Nice v roce 2000, nicméně byl to pouze nezávazný politický dokument. Začlenit ji do součásti primárního práva se podařilo až prostřednictvím Lisabonské smlouvy. Princip rovnosti je zde zmiňován prostřednictvím článku 23 (Evropská unie, 2000, str. 6), který deklaruje povinnost zajištění rovnosti mužů a žen ve všech oblastech, včetně zaměstnání, práce a odměny za ni. Současně potvrzuje, že přijímání nebo zachování opatření vedoucí ku prospěchu méně zastoupeného pohlaví není v rozporu s principem rovnosti.

### 2.1.2 Sekundární právo

Sekundární právo musí být v souladu se všemi prameny primárního práva. Je tvořeno právními předpisy, které mají pravomoc vydávat instituce EU. Mohou mít formu právně závazných směrnic, nařízení nebo rozhodnutí. Do sekundárního práva patří také doporučení a stanoviska. Směrnice se vydávají za účelem harmonizace právní úpravy v jednotlivých členských zemích (Musilová, 1999, str. 16). Nejdůležitějším právním aktem jsou směrnice Rady EU, které stanovují cíle, jichž má být dosaženo, ale nechává v kompetenci jednotlivých zemích způsob dosažení daných cílů.

Problematikou rovného postavení mužů a žen se zabývá velké množství právních aktů, proto zde uvádím pouze některé z nich:

**Tabulka 1: Směrnice týkající se rovného postavení žen a mužů**

| | |
|---|---|
| **Směrnice Rady 75/117/EHS** | Cílem směrnice je odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví ve všech směrech odměňování. Zde je ustanovena zásada stejné odměny za stejnou práci pro muže a ženy. |
| **Směrnice Rady 79/7/EHS** | Směrnice stanoví zásadu rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení. Vztahuje se k ochraně pracovníka v případě nemoci, invalidity, stáří, pracovního úrazu nebo nezaměstnanosti. |
| **Směrnice Rady 92/85/EHS** | Touto směrnicí se zavádí opatření pro zlepšení bezpečnosti a zdraví při práci těhotných pracovnic, pracovnic krátce po porodu nebo kojících dítě. |
| **Směrnice Rady 96/97/ES** | Směrnice upravuje oblast rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. |
| **Směrnice Rady 97/80/ES** | Směrnice týkající se důkazního břemene v případech diskriminace na základě pohlaví. Povinnost důkazního břemene se přesouvá ze žalobce na žalovaného, který musí prokázat neporušení zásady rovného zacházení. |
| **Směrnice Rady 97/81/ES** | Směrnice o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, jejímž účelem je tento typ úvazku rozvíjet. |
| **Směrnice 2006/54/ES** | Nejnovější směrnice o stanovení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání či pracovní podmínky. Upravuje také oblast samostatně výdělečné činnosti. |
| **Směrnici Rady 2010/18/EU** | Novelizovaná směrnice týkající se revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS, tedy organizacemi zaměstnanců a zaměstnavatelů na evropské úrovni. Cílem je usnadnit slaďování pracovních a rodičovských povinností a zabezpečit stejná práva při péči o dítě. |
| **Směrnice 2010/41/EU** | Nejnovější směrnice upravující zásadu rovného zacházení pro ženy a muže samostatně výdělečně činné. Vztahuje se i na sektor zemědělství a upravuje podmínky o ochraně v těhotenství a mateřství těchto žen. |

Zdroj: Nováková, 2001; Eriksson, 2016

Rada ve svém doporučení 96/965/ES o vyrovnané účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech z roku 1996 zmiňuje nedostatečné zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v ekonomických, politických, kulturních a sociálních sférách. Nedostatečné zastoupení žen je považováno za ztrátu pro společnost. Také uvádí: „*vyrovnaná účast žen a mužů v rozhodovacích procesech vyvolá pravděpodobně odlišné názory, hodnoty a chování vedoucí k větší spravedlnosti a rovnosti ve světě pro muže i ženy*“ (Nováková, 2001, str. 114).

Důležitou úlohu zastupuje Soudní dvůr Evropské unie, jehož primárním úkolem je zajistit dodržování právních předpisů uvnitř EU. Zabýval se řešením sporných otázek související s problematikou rovného zacházení mezi muži a ženami, což vedlo ke vzniku několika právních precedentů, které měly vliv na rozhodování v této oblasti (Musilová, 1999, str. 22).

Legislativa je významným nástrojem pro rovné postavení žen a mužů, ačkoli sama o sobě není dostačující. Pro její uplatnění je důležitá existence podpory konkrétními politickými cíli a zavedení fungujícího sankčního systému v případě jejího porušování.

### 2.1.3 Ostatní mezinárodní dokumenty týkající se rovných příležitostí

Povinnost podporovat genderovou rovnost vyplývá i z mnoha mezinárodních úmluv, kterých se tato problematika dotýká. Jednou z nejdůležitějších smluv upravující tuto oblast je Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, která byla přijata v roce 1979 v rámci OSN. Pro bývalou Československou republiku vstoupila tato smlouva v platnost roku 1982. Úmluva představuje ukotvení nepřípustnosti jakékoli formy diskriminace a povinnost zajistit rovné postavení žen a mužů ve všech oblastech. Přijetím Úmluvy se státy zavazují provádět politiku, která bude eliminovat diskriminaci a přijímat příslušná opatření za tímto účelem (Musilová, 1999. str. 41).

Další významný dokument představuje Pekingská akční platforma přijatá roku 1995. Přijetím této platformy se členské státy Organizace spojených národů zavazují k prosazování rovných příležitostí a genderové rovnosti. Tato platforma se zaměřuje na odstranění všech překážek zamezující dosažení rovného postavení žen a vymezuje dvanáct stěžejních oblastí, kde se tyto překážky soustřeďují. Státy mají povinnost vypracovat zprávu o plnění Akční platformy každých pět let (Vláda ČR, 2014).

Hlavní hospodářskou strategií EU zastává Strategie Evropa 2020, která navázala na Lisabonskou strategii, jejíž platnost vypršela v roce 2010. Hlavním cílem je dosáhnout udržitelného ekonomického růstu, založeného na principech znalostní ekonomiky, který podporuje územní i sociální začleňování v horizontu příštích deseti let. Definuje pět hlavních cílů, které se promítají i na národní úrovni. Tyto cíle se týkají oblasti zaměstnanosti, výzkumu a vývoje, životního prostředí, vzdělání, sociálního začlenění a snížení chudoby (Evropská komise, 2014a). Podpora rovnosti žen a mužů je dílčí cíl k dosažení celkových cílů, zejména k dosažení 75 % zaměstnanosti žen a mužů, sociálního začlenění a ekonomického růstu. Pro jejich naplnění je důležitý růst zaměstnanosti žen, a proto by měla být posílena či zavedena další opatření směřující k tomuto účelu. Podpora směřovaná k vyšší zaměstnanosti žen se týká dalšího cíle ohledně snížení chudoby a sociálního vyloučení o 20 milionů lidí, vzhledem ke skutečnosti, že ženy patří do skupiny, jenž je rizikem chudoby více ohrožena.

## 2.2 Nelegislativní nástroje

Kromě legislativních nástrojů EU využívá i nelegislativní nástroje ve formě finanční podpory, institucionální podpory a strategie zvanou gender mainstreaming, která slouží k prosazování a podpoře rovných příležitostí žen a mužů ve společnosti.

### 2.2.1 Gender mainstreaming

Tento koncept byl poprvé zmíněn celosvětově v roce 1985 na 3. světové konferenci o ženách konané v Nairobi a začal se více uplatňovat po roce 1995 v souvislosti s 4. světovou konferencí OSN o ženách v Pekingu, na které byla tato strategie schválena Akční platformou (Musilová, 1999, str. 27). Následující rok bylo Evropskou komisí přijato prohlášení o začlenění rovných příležitostí mužů a žen do všech politik EU, které se stalo jedním ze základních pilířů uplatňování této zásady na úrovni Evropské unie. Je v něm uvedeno následující: „*Mainstreaming se nesoustřeďuje pouze na úsilí a podporu rovnosti zaváděním specifických opatření na pomoc ženám, ale mobilizuje všechny hlavní politiky a opatření specificky za účelem dosažení rovnosti tím, že již při plánování berou aktivně a otevřeně v úvahu možné účinky na příslušnou situaci mužů a žen (genderová perspektiva)*“ (Commission of the European Communities, 1996, str. 2).

Rada Evropy definuje gender mainstreaming jako *„(re)organizaci, zdokonalování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny zúčastněné subjekty budou na všech úrovních a ve všech stádiích využívat perspektivu rovnosti žen a mužů*“ (Council of Europe, 1998, str. 15).

Gender mainstreaming patří mezi hlavní nástroje k prosazování rovných příležitostí mužů a žen. Členské státy jsou zavázány aplikovat tuto metodu od roku 1999, kdy byla tato zásada ustanovena v Amsterodamské smlouvě. Podstata tohoto principu spočívá v zavedení genderového hlediska do každodenních záležitostí a do činnosti aktérů, kteří se obvykle na politických procesech podílejí. Spočívá v důsledném posuzování jakéhokoli rozhodnutí s ohledem na prosazování genderové rovnosti ve všech činnostech Evropské unie (Musilová, 1999, str. 34). Jedná se o dlouhodobý koncept, který vstupuje do mnoha politik a projektů Evropské unie. Jedním z nejdůležitějších předpokladů prosazování genderové rovnosti je politická vůle, která je nezbytná pro uznání toho principu jako obecného cíle.

V souvislosti s politikou zaměstnanosti gender mainstreaming vychází z předpokladu, že politika zohledňuje nerovné postavení mužů a žen na trhu práce. Evropské komise (2008, str. 12–15) uvádí postup při implementaci gender mainstreamingu politik zaměstnanosti do praxe, který lze rozdělit do čtyř fázi. Na začátku stojí vytvoření organizačního rámce, který spočívá v definování cílů, sestavení rozpočtu a vymezením odpovědnosti jednotlivých aktérů. V tomto kroku dochází k rozšiřování povědomí o této problematice. Dalším krokem je identifikace genderových rozdílů, který se týká shromažďování dat o situaci žen a mužů. Na těchto základech lze vyhodnotit skutečnou genderovou nerovnost s ohledem na aspekty, které identifikovala Evropská komise. Mezi tyto aspekty patří účast žen na trhu práce, normy a hodnoty, přístup ke zdrojům a práva. Třetí krok se zabývá posuzováním případného genderového dopadu této politiky vzhledem k aspektům uvedených v předchozím kroku. Pro posuzování vlivu rozhodnutí z genderového hlediska se v EU používá termín gender impact assessment. Na závěr dochází ke snaze nalézt způsoby k přeformulování politiky, pokud by nevedla k podpoře genderové rovnosti.

Procesu realizace gender mainstreaming se účastní mnoho aktérů. Mohou to být politici, kteří hrají zásadní roli stanovením politických priorit a jsou odpovědni za vymezení genderové rovnosti jako jedním z hlavních cílů či správní instituce, jejichž prostřednictvím se realizuje politika mainstreamingu. Mezi další aktéry patří experti, kteří vymezují problémy v dané problematice a snaží se nalézt řešení, čímž přispívají

k formování této politiky. Vytvářejí také stimuly pro rozvoj politik a jsou důležitým zdrojem informací. Významnou roli mají také nevládní, zájmové a nátlakové skupiny, které se v dané oblasti specializují, čímž získávají spoustu zkušeností a mohou ovlivňovat politickou agendu. Na vytváření názorů veřejnosti mají velký vliv masmédia, které odrážejí část veřejného mínění, a přispívají ke zvyšování povědomí o dané problematice. Nezanedbatelnou funkci mají také mezinárodní a nadnárodní instituce jako stimulující faktor. Vytvářejí také jakési fórum pro výměnu informací mezi jednotlivými aktéry, které umožňuje vyvíjet nové nástroje a politiky. Tento koncept je třeba podporovat co nejširším spektrem aktérů (Council of Europe, 1998, str. 35–37).

V kontextu této strategie se projevuje snaha urychlovat proces přeměny genderových vztahů ve společnosti s cílem dosažení genderové rovnosti a očekává se, že se tento koncept stane součástí všech politik. Mainstreaming se týká mužů i žen. Jeho cílem není pouze zrovnoprávnění žen, ale reflektuje i postavení mužů. Poukazuje na skutečnost, že výhody plynoucí z vyrovnávání pozic žen nese celá společnost.

### 2.2.2 Institucionální podpora

V rámci Evropské unie existuje mnoho institucí, které se podílejí na realizaci principu genderové rovnosti a začleňují tento rozměr do všech oblastí. Institucionální struktura je nezbytná součást pro podporu rovných příležitostí žen a mužů ve všech oblastech společnosti. V současné době institucionální podporu zajišťují následující instituce (European Commission, 2011, str. 12-14):

- Skupina na vysoké úrovni pro gender mainstreaming. Toto je neformální skupina vytvořená v roce 2001, která je složena z vládních úředníků odpovědných za politiku rovnosti mužů a žen na národní úrovni. Hraje důležitou roli při implementaci Evropského paktu pro rovnost žen a mužů. Slouží jako fórum pro výměnu názorů o záležitostech týkajících se rovnosti žen a mužů.

- Poradní výbor pro rovné příležitosti mužů a žen. Tento výbor byl zřízen Evropskou komisí již v roce 1981. Účelem je podpora Evropské komise při formulování a vykonávání činností zaměřené na podporu rovnosti mužů a žen. K dosažení těchto cílů vydává stanoviska k otázkám v této oblasti. Je složen ze zástupců členských států, nevládních organizacích a sociálních partnerů na úrovni EU.

- Evropský parlament hraje důležitou roli v podpoře politiky rovných příležitostí zejména prostřednictvím svého Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví, který funguje již od roku 1984. Zabývá se vymezením, prosazováním a ochranou práv žen v EU i mimo ni. Také podporuje politiku rovných příležitostí na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti. Cílem tohoto výboru je odstranění všech forem diskriminace na základě pohlaví.

- Evropský institut pro rovnost mužů a žen (2015, str. 3) je nezávislá agentura působící od roku 2007, která zaujímá další významnou roli. Účelem této instituce je podporovat činnost jednotlivých členských států a orgánů EU v prosazování rovnosti žen a mužů a začleňování tohoto hlediska do všech politik EU. Poskytuje odborné poradenství v této problematice členským státům, Evropské komisi, Evropskému parlamentu a zapojuje i země kandidátské. Jeho činnost vychází z analýzy a shromažďování informací v této oblasti a jejich sdílení, což přispívá k naplnění vytyčeného cíle stát se evropským znalostním centrem v otázce rovnosti žen a mužů. Zaměřuje se také na boj s diskriminací na základě pohlaví a snaží se zvyšovat informovanost veřejnosti o této problematice.

**Strategický závazek ohledně rovnosti žen a mužů v letech 2016–2019**

Tento závazek navazuje a prodlužuje Strategii pro rovnost žen a mužů 2010–2015. Evropská komise (2016, str. 6) představuje pět prioritních oblastí v rámci této strategie:

- stejná ekonomická nezávislost
- stejná odměna ze stejnou práci
- rovnost v rozhodování
- boj proti násilí založeného na pohlaví
- podporovat rovnost žen a mužů na celém světě

Většina členských států zpracovává národní strategie nebo akční plány pro dosažení rovnosti mezi pohlavími a začleňují hledisko genderové rovnosti do svých politik, avšak skutečná implementace je v jednotlivých státech nerovnoměrná. Tyto plány mohou být jinak koncipovány a zaměřeny, ale všechny zahrnují boj proti genderovému násilí a rovnost na trhu práce. Široce je také zahrnuto sladění rodinného a pracovního života, vzdělávání a překonávání genderových stereotypů. Nejméně je zastupována podpora rovnoměrného zastoupení na vedoucích pozicích.

### 2.2.3 Finanční podpora

Finanční podpora zaměřená na konkrétní priority umožňuje zrychlení implementace rovných příležitostí do politik EU. Patří mezi důležité nástroje k eliminaci nerovností mezi pohlavími. Tvoří doplněk legislativy v podobě konkrétních činností pro podporu rovných příležitostí. Ve strategickém závazku ohledně rovnosti žen a mužů na období 2016–2019 (European Commission, 2015, str. 38-39) jsou uvedeny hlavní projekty podporující tento princip:

**Program Práva, rovnost a občanství 2014–2020**

Tento program nahrazuje tři předchozí programy určené na období 2007–2013, a to Základní práva a občanství, Daphne III a dvě sekce programu Progress – nediskriminace a rovnost pohlaví. Na tento program je přidělen rozpočet téměř 440 milionů eur na celé období. Účelem tohoto programu je prosazovat a ochraňovat práva vyplývajících z Listiny základních práv a svobod. Podporuje práva plynoucí z evropského občanství, zásadu rovnosti mužů a žen a bojuje proti všem druhům diskriminace. Zaměřuje se na devět konkrétních oblastí, kdy jedna oblast je věnována genderové rovnosti a druhá na odstraňování násilí na ženách, dětech a mladistvých. V současné době tvoří tyto cíle asi 35 % z celkového rozpočtu tohoto programu

**Program HORIZONT 2020**

Perspektiva rovných příležitostí je také zahrnuta v rámci vědy a výzkumu. V rámcovém programu pro výzkum a inovace se prosazuje tato oblast podporou strukturálních změn ve výzkumných institucích. Rovnost mezi pohlavími je podporována třemi způsoby:

- Podpora genderové vyváženosti mužů a žen ve výzkumných týmech s cílem dosáhnout 50 % zastoupení žen a mužů v poradních skupinách a 40 % méně zastoupeného pohlaví v hodnotících panelech.
- Zajištění vyrovnaného zastoupení mužů a žen v rozhodovacích procesech.
- Integrace genderové dimenze do výzkumu a inovací.

Kromě toho v rámci pracovního programu vědy se společností a pro společnost, bude přidělen rozpočet ve výši 43 milionů eur do projektů podporujících zavedení genderové rovnosti do oblasti výzkumu a inovací.

**Strukturální a investiční fondy**

Snahu prosazovat princip rovnosti mezi muži a ženami lze spatřit i u strukturálních fondů. Jejich účelem je snižovat sociální a ekonomické rozdíly mezi regiony a podporovat rovné postavení mužů a žen. Podpora rovných příležitostí se nachází v centru pozornosti od roku 1994, kdy tento koncept byl představen jako základní prvek politiky hospodářské a sociální soudržnosti, jejíž dosažení je hlavním cílem evropských strukturálních fondů. V rámci strukturální politiky se o rovných příležitostech hovoří jako o horizontální prioritě. Toto pojetí prosazuje aplikace tohoto principu ve všech projektech nezávisle na jejich zaměření. V tomto ohledu se jedná zejména o princip gender mainstreamingu, tedy brát v potaz možný dopad každého projektu na postavení mužů a žen (MMR, 2009).

Od roku 2014 došlo k rozšíření těchto fondů o další dva, což by mělo přispět k jejich větší koordinaci a zjednodušit čerpání finančních prostředků. V současné době působí tyto fondy pod společným rámcem jako strukturální a investiční fondy. Cílem je přispívat k uskutečnění dlouhodobé vize Evropské unie, hospodářské strategie Evropa 2020.

Klíčovou roli na podporu rovnosti mužů a žen na období 2014–2020 hrají zejména Evropský sociální fond a Evropský fond pro regionální rozvoj. V rámci operačních programů bude na opatření podporující tuto oblast vynaloženo kolem 5, 85 miliard eur. V rámci ESF výdaje činí zhruba 4, 6 miliard eur, z čehož 1, 6 miliard eur bude poskytnuta na podporu rovnosti mezi muži a ženami ve všech oblastech, zahrnující přístup k zaměstnání, kariérní postup, sladění pracovního a soukromého života a zásady stejné odměny za stejnou práci, což jsou investiční priority vybrané dvanácti členskými státy, včetně České republiky. Zbytek rozpočtu, tedy 1, 25 miliard eur, bude věnováno na rozvoj infastruktury v oblasti péče o děti poskytované v rámci ERDF.

# 3 Politika rovných příležitostí ve Švédsku a ČR

Politika rovných příležitostí ve Švédsku a České republice má odlišné postavení. Švédsko se řadí mezi státy s nejprogresivnější politikou v této oblasti a zásada rovnosti je ve švédské společnosti uznávána jako určitý standart. Česká republika má v této politice podobné postavení jako většina evropských zemích a nabízí se zde velký prostor pro zlepšení.

## 3.1 Švédsko

Švédsko patří mezi nejvyspělejší země v otázce týkající se politiky rovných příležitostí. Genderová politika, jenž je pevně spjata s ideologií sociálně demokratického státu blahobytu, je zde rozvíjena již více než 40 let. Rovnému postavení mužů a žen začalo být věnováno více pozornosti od 70. let 19. století, kdy byly přijaté reformy, které směřovaly k větší účasti vdaných žen na trhu práce a k usnadnění sladění rodinného a pracovního života. Mezi tyto podněty patří reforma z roku 1971, ve které došlo ke zrušení společného progresivního zdanění příjmů. Tímto aktem byl zaveden systém individuálního zdanění a přestala být znevýhodněna manželství, kde byly oba partneři ekonomicky aktivní (Svensson a Gunnarson, 2012, str. 2-3). Významnou roli zastává vzdělání, které je chápáno jako předpoklad k překonání genderových stereotypů.

Švédský model politiky rovných příležitostí se odráží v rozsáhlé právní legislativě v této oblasti. První zákon o rovnosti mužů a žen byl přijat v roce 1980. Jeho přijetí bylo částečně ovlivněno tehdejším zaměřením EU na boj proti diskriminaci. Tento zákon byl zahrnut do diskriminačního zákona přijatého v roce 2009, který se snaží zvýšit ochranu proti diskriminaci a umožnit pozitivní opatření (Svensson a Gunnarson, 2012, str. 7-9). Zavedení konceptu rodiny, kde jsou oba členové ekonomicky aktivní, je důležitou součástí k naplnění cílů Lisabonské strategie v podobě plné zaměstnanosti.

Svenssson a Gunnarson (2012, str. 18) poukazuje na skutečnost v souvislosti s novým diskriminačním zákonem, který si klade za cíl posílení ochrany proti diskriminaci, ačkoliv v některých případech došlo k určitému oslabení. Takovým příkladem byla povinnost vypracovat každoročně plán genderové rovnosti pro podniky s více než deseti zaměstnanci. Diskriminačním zákonem se tato povinnost vztahuje pouze na podniky s více než dvaceti pěti zaměstnanci a plán se překládá každé tři roky.

Jedním z charakteristických rysů švédské společnosti je porozumění týkající se rovnosti mužů a žen. Současná švédská vláda (2015) sama sebe prezentuje jako „feministickou vládu“. Rovnost pohlaví je důležitou prioritou, která tvoří součást politického rozhodování. Patří mezi důležitý předpoklad, který přispívá k ekonomickému růstu a rozvoji trhu práce. Toto hledisko je zohledňováno na národní i mezinárodní úrovni. Od roku 1994 se jako hlavní politická strategie uplatňuje princip gender mainstreamingu, jehož konečným cílem je dosažení genderově vyrovnané společnosti. Uplatnění tohoto principu v rozpočtovém procesu se nazývá genderové rozpočtování. To

znamená integraci tohoto hlediska do všech úrovních rozpočtového procesu i do alokaci zdrojů.

Hlavním cílem současné politiky rovných příležitostí je umožnit ženám i mužům utvářet společnost a své životy stejným způsobem. Za tímto účelem byly stanoveny tyto dílčí cíle (Government Offices of Sweden, 2015):

- Stejné rozdělení moci a vlivu ve společnosti, zahrnující zejména vyváženou účast v rozhodovacích procesech.
- Ekonomická rovnost, kde stěžejní myšlenka je zajistit rovné příležitosti k přístupu ke vzdělání a práci jako prostředek k dosažení ekonomické nezávislosti.
- Stejnému sdílení a odpovědnosti v péči o domácnost.
- Konec násilí páchaných na ženách a právo na fyzickou integritu pro mladé i starší.

Numhauser-Henning (2015, str. 6) uvádí, že za prioritní oblast je považováno násilí páchané na ženách. Odstranění všech forem násilí na základě pohlaví je podporováno jak v zahraniční politice, tak v tuzemsku. Velká pozornost je věnována boji proti prostituci, který se řadí k dlouhodobému cíli tento problém zcela eliminovat. V poslední době je to také nejvíce diskutované téma v rámci genderové rovnosti. Přesto se Švédsko řadí ke státům s nejvyšším výskytem domácího násilí v rámci EU.

Politika genderové rovnosti se promítá i do švédské rodinné politiky, která se zaměřuje spíše na jednotlivce nežli na rodinu jako celek. Z tohoto důvodu se projevuje snaha rovnoměrně rozdělit rodičovské povinnosti. Na podporu tohoto cíle bylo v roce 1995 zavedeno nařízení ve formě 30 dnů pro každého z rodičů, které byly nepřevoditelné na druhého rodiče. Pokud tato možnost nebyla využita, nárok na rodičovský příspěvek zanikl. O sedm let později byl zvýšen počet dnů na 60 s účelem většího zapojení otců do výchovy. Od 1.1 2016 došlo k dalšímu navýšení počtu nepřevoditelných dnů na 90. Ačkoliv se rovnoměrně sdílená rodičovská dovolená plně nerealizovala a ženy stále nesou hlavní zodpovědnost v péči o dítě, projevuje se zde určité zlepšení a Švédsko zůstává zemí, kde je tato alternativa využívána nejčastěji. V roce 2014 využívala rodičovskou dovolenou čtvrtina mužů (The Sweden Institute, 2016a). Rodičovská dovolená je poskytována na 480 dnů, kdy prvních 390 je stanovena hranice 80 % výše příjmu a pro zbytek je stanovena fixní denní částka. (Numhauser-Henning, 2015, str. 21). Dle dat Eurostat (2016) lze konstatovat, že nastavení švédské rodinné politiky je relativně úspěšné s ohledem na úhrnnou míru plodnosti 1,88 dítěte na ženu za rok 2014, čímž se

Švédsko řadí mezi státy s nejvyšší mírou fertility v rámci evropských států. Oproti tomu v ČR byla tato hodnota 1,53 dítěte na ženu.

Genderovou problematikou se zabývají různá ministerstva, nejvýznamněji je však tato oblast zastoupena na Ministerstvu zdravotnictví a sociálních věcí, v jehož rámci působí ministr pro rovnost mužů a žen. Od roku 1980 působil úřad ombudsmana pro genderovou rovnost a existovalo několik ombudsmanů, kteří se zabývali danými aspekty diskriminace. Diskriminačním zákonem se tyto úřady sloučily a byl zřízen samostatný Ombudsman pro rovnost, který řeší veškeré případy diskriminace vymezené tímto zákonem (Numhauser-Henning, 2015, str. 12).

Přes vyspělost a progresivitu v této politice se zde vyskytují a stále přetrvávají genderové stereotypy, které se odrážejí ve mzdových rozdílech, nevyrovnaném využívání rodičovských příspěvků nebo nízkém zastoupení žen v rozhodčích radách.

Zajímavým faktem je, že švédská veřejnost považuje genderové nerovnosti ve své zemi za relativně rozšířené. Ovšem většina respondentů (85 %) považuje tyto nerovnosti za méně rozšířené nežli před deseti lety. Vyplývá to z průzkumu veřejného mínění prováděných v členských státech EU, který zadává Evropská komise (Eurobarometer, 2015). Většina švédských respondentů souhlasí, že by genderové rovnost měla být prioritou EU, naopak česká veřejnost zaujímá opačný postoj. Průzkum se také zabýval otázkou genderových stereotypů. Česká populace považuje genderové stereotypy za nejvíce rozšířené v oblasti zaměstnání (52 %), a také v politice (42 %), většina švédské populace je považuje za značně rozšířené v oblasti reklamy (73 %) a médií (52 %). Respondenti obou zemí se shodují na tom, že největším problémem v rámci genderových nerovností je mzdová nerovnost.

## 3.2 Česká republika

Již v Československu byla rovnost žen a mužů chápana jako jeden ze základních aspektů demokracie. V roce 1920 byla schválena československá ústava, což byl první legislativní akt, který zaručoval rovnost žen a mužů a další ženská práva, včetně práva volebního (Koldinská, 2015, str. 7–8). Významný dopad na postavení žen ve společnosti měl i komunistický režim. V této době byla relativně vysoká účast žen na trhu práce, k čemuž vedla i dostupnost zařízení péče o děti a jiná pracovně-právní opatření.

Zásada rovného zacházení pro muže a ženy byla uzákoněna v 90. letech prostřednictvím harmonizačního procesu českého práva s evropským právem. Princip

rovnosti je zachycen již v Listině základních práv a svobod, která je součást ústavního pořádku České republiky. V současnosti je tato zásada obsažena v mnoha legislativních aktech, kde nejdůležitější roli zaujímá antidiskriminační zákon, který vstoupil v platnost roku 2009. Jsou zde vymezeny případy, kdy je rozdílné zacházení povoleno, za jakých podmínek je dovolena pozitivní diskriminace a definovány základní pojmy. (Koldinská, 2015, str. 9)

Institucionální mechanismus této problematiky zabezpečují vládní orgány a rady. Kancelář veřejného ochránce práv působí jako subjekt pro zajištění a prosazování práva rovného zacházení od přijetí antidiskriminačního zákona. Poradním orgánem vlády ČR v oblasti rovných příležitostí je Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, která má čtyři výbory zabývající se konkrétními tématy, a samostatný odbor pro rovné příležitostí v rámci MPSV (Koldinská, 2015, str. 9–10). Do této oblasti se aktivně zapojují i nevládní organizace, které upozorňují na současné problémy a vyvíjejí snahu k jejich aktivnímu řešení. K nejvýznamnějším nevládním organizacím patří Gender Studies nebo Fórum 50 %.

Od roku 1998 se v rámci Ministerstva práce a sociálních věcí (2006, str. 4), které působí jako hlavní koordinátor této politiky, vypracovává národní akční plán zvaný Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů. Tato zpráva je každoročně vyhodnocována a obsahuje aktualizované návrhy na opatření, které je třeba realizovat k naplnění stanovených priorit.

V české společnosti jsou stále působící genderové předsudky, a to zejména na trhu práce. Genderové stereotypy v postoji veřejnosti se projevují také v oblasti diskriminace, kdy se diskriminující osoba považuje za oběť. Přestože je diskriminace dle právních předpisů zakázána a sankcionována, mnoho zaměstnanců se neuchyluje k vyřešení situace oficiální cestou a nevyužívají svá práva (Koldinská, 2015, str. 10). Důvodem může být nedostatek informací ohledně uplatnění svých práv nebo délka řízení a možné komplikace při soudním procesu.

Sociální zabezpečení v České republice patří mezi nejštědřejší systémy v Evropě. Koldinská (2015, str. 14) zmiňuje, že nerovné postavení žen a mužů přetrvává i v systému povinného důchodového pojištěné ve formě nastavení hranice důchodového věku, která zlepšuje ženám přístup k dávkám. Důvodem je nastavení odlišných věkových hranic odchodu do důchodu, které se odvíjí od počtu vychovaných dětí. Pro muže existuje jednotná věková hranice, která se postupně zvyšuje, ačkoliv vychovali dítě sami.

Přetrvávající diskriminace mužů bude odstraněna přibližně v roce 2044, kdy budou věkové hranice stejné.

Velkorysý systém sociálního zabezpečení se promítá do podpory rodin s malými dětmi. Rodičům je umožněno zažádat o rodičovskou dovolenou souběžně, ale rodičovský příspěvek může pobírat pouze jeden z rodičů. Přesto ji ve valné většině případech (98 %) využívají ženy. Na mateřské i rodičovské dovolené je ochrana pracovnic na relativně dobré úrovní, stejně jako výše a doba čerpání dávek s tím spojené. Rodičovskou dovolenou je možno využívat po skončení mateřské dovolené, u které je standartní doba trvání 28 týdnů, a to maximálně do doby dosažení třetího roku dítěte, aby rodiče měli z hlediska právních předpisů garantovanou možnost vrátit se po rodičovské dovolené na stejnou pracovní pozici. Problémem v České republice je nedostatek cenově dostupných zařízení péče o děti, což patří mezi důvody setrvání většiny matek s malými dětmi doma. Z tohoto důvodu byl přijat zákon o poskytování služby péče o dítě v dětských skupinách, který by mohl situaci zlepšit (Koldinská, 2015, str. 17).

Problematiku rodičovské dovolené je důležité vnímat v kontextu s postoji veřejnosti k rodičovským rolím. Za tímto účelem by proveden průzkum realizovaný Sociologickým ústavem AV ČR ve spolupráci s CVVM (Maříková a Radimská, 2003). Postoje většiny populace k výkonu rodičovské role jsou dosti konzervativní. Ženám je stále přisuzována role pečovatelky a muži živitele rodiny. Ženy jsou ve svém přístupu ohledně jejich role ve výchově dítěte ještě konzervativnější nežli muži a považují samy sebe za důležitějšího rodiče. Postoje veřejnosti jsou výrazně diferencované podle věku a vzdělání. Méně konzervativní postoje ve vztahu k rodičovským rolím zaujímají lidé s vyšším vzděláním a mladí lidé. V rámci tohoto výzkumu byly také zjišťovány postoje veřejnosti k zavedení otcovské dovolené. Se zavedením otcovské dolovené souhlasilo 54 % respondentů, častěji souhlasili ženy (61 %) oproti mužům (47 %). Nejvíce respondentů se přiklánělo k jejímu zavedení v délce jednoho až dvou týdnů. Lze tedy tvrdit, že přístup české veřejnosti k zavedení otcovské dovolené je relativně vstřícný.

V posledních letech se projevuje snaha zlepšit situaci žen ve společnosti jak v rodinné, tak v pracovní sféře. Přesto stále přetrvává tradiční forma rodiny, kde je muž považován za živitele rodiny a žena se stará o rodinu s dětmi. Harmonizace české legislativy s právem EU a přijetí směrnic o rovném zacházení pomáhá zlepšit postavení žen ve společnosti. Na českém trhu práce přetrvávají nerovnosti, které se odrážejí ve mzdových rozdílech, nevyrovnaném čerpání rodičovské dovolené nebo nízkém zastoupení žen v politických a řídících funkcích.

# 4 Analýza postavení žen na trhu práce

Postavení žen na pracovním trhu stále vykazuje aspekty nerovnosti. Nerovné postavení žen a mužů na pracovním trhu se projevuje odlišným zastoupením v různých odvětvích, povolání a pozicích, obtížnějším získávání rozhodovacích a řídících pozic v soukromé i veřejné sféře a v podobě mzdových rozdílů v neprospěch žen, jenž ústí v jejich nižší penze.

## 4.1 Genderová segregace na trhu práce

Segregace na trhu práce je důsledkem dlouhodobých procesů, které jsou podmíněny sociálním a ekonomickým vývojem dané země. V jednotlivých evropských zemí existuje odlišené vnímání typicky ženských nebo mužských profesích, s ohledem na vývoj konceptu genderu v různých podmínkách. Vzhledem k těmto skutečnostem nelze paušalizovat zaměstnání, která jsou více či méně feminizována na základě určitých jednoduchých indikátorů v jednotlivých zemích (Křížková a Sloboda, 2009, str. 18).

Burchell et al. (2014, str. 8) uvádí, že stále přetrvávající segregace je způsobena faktory na straně poptávky i nabídky na pracovních trzích. Mezi poptávkové faktory lze zařadit chování zaměstnavatelů, kteří mohou preferovat muže nebo ženy při výběru do zaměstnání, čímž dochází k diskriminaci opačného pohlaví. Naopak nabídkové faktory kladou důraz na dopad mateřství na profesní život žen a jejich možnosti na sladění profesního a soukromého života.

### 4.1.1 Horizontální segregace

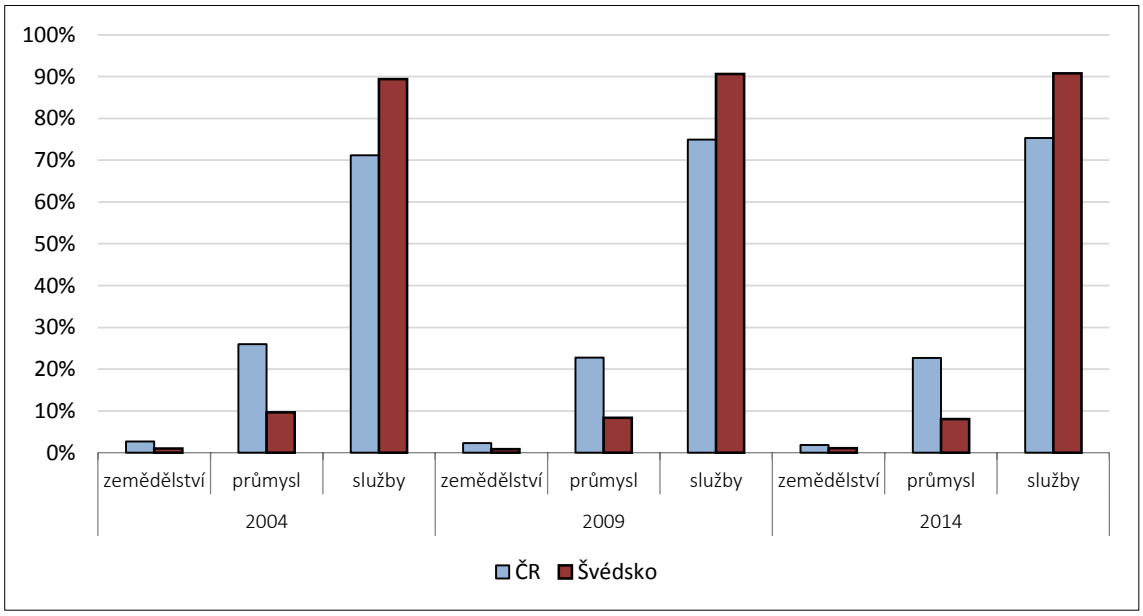
Fenomén horizontální genderové segregace existuje na všech evropských trzích ve značné míře. Navzdory stanovení procesu desegregace pracovního trhu jako jednu z hlavních priorit evropské politiky zaměstnanosti, mění se struktura zastoupení v jednotlivých zaměstnání velmi pomalu. Švédsko patří k zemím, kde je míra genderové segregace výrazná, naopak na českém trhu práce se vykazuje v relativně nízké míře.

Horizontální segregace je spojena se strukturou ekonomiky a pracovním trhem dané země. Zajímavým faktem je, že genderové segregace je nejvyšší ve skandinávských zemích, které patří mezi největší podporovatele rovných příležitostí. Valentová, Šmídová a Katrňák (2007, str. 50-51) uvádějí jako možnou příčinu široce rozvinutý terciální sektor, ve kterém dominují převážně ženy. Ve velké míře byly tradičně ženské aktivity

převedeny z neformální sféry do oblasti formálního trhu, kde byly tyto profese obsazeny převážně ženami. Vzhledem k tomu, že v ČR je relativně vysoká participace žen v průmyslových odvětví v komparaci se zeměmi západní Evropy, řadí se k zemím s nižší mírou horizontální segregace na trhu práce. Dalším důvodem je využívání možnosti práce na částečný úvazek. Země, ve kterých ženy často pracující na tento typ úvazku vykazují vyšší míru genderové segregace. Ve Švédsku je tento typ úvazku relativně často využíván, oproti ČR, která se řadí k zemím s nižším využitím zkráceného úvazku. Zaměstnavatelé častěji vybírají muže na pozice s plným úvazkem, u nichž existuje menší pravděpodobnost snížení úvazku kvůli rodinným důvodům.

Graf č. 1 udává podíl zaměstnaných žen v jednotlivých sektorech národního hospodářství na celkové zaměstnanosti v České republice a Švédsku. Největší procento žen v obou zemí je zaměstnáváno v sektoru služeb, což je typické pro všechny země EU. Také muži nejčastěji pracují v tomto sektoru, ale jejich podíl není tak značný jako u žen. Na švédském pracovním trhu je terciární sektor zastoupen podstatně významněji v porovnání se situací u nás. Ve Švédsku se podíl žen v tomto sektoru pohybuje okolo 90 % a trvale převyšuje průměrnou hodnotu EU. Naopak ČR se řadí ke státům s nejnižším podílem zaměstnanosti žen v sektoru služeb, jehož hodnota byla na začátku sledovaného období 71,2 %. V průběhu sledované dekády se jeho podíl zvýšil o 4,1 %, přesto je čtvrtý nejnižší v rámci EU.

**Graf č. 1: Zaměstnanost žen v sektorech NH mezi lety 2004-2014 v ČR a Švédsku (%)**




Zdroj: Eurostat, Labour Force Survey, 2016, vlastní zpracování

V ČR je v komparaci s ostatními zeměmi EU vysoké procento obyvatel zaměstnáno v průmyslu, ale jejich počet se snižuje. Možnou příčinou vyššího zastoupení v tomto sektoru je podpora průmyslu a vstupu do této sféry za socialistických režimů v zemích východního bloku. V ČR se počet žen zaměstnaných v sekundárním sektoru snížil ve sledovaném období o 3,3 %, u mužů byl pokles nižší. Přesto ČR zůstává zemí s nejvyšším počtem pracujících v tomto sektoru. Ve Švédsku pokleslo zastoupení pracujících žen o 1,6 % během sledovaného období a v roce 2014 pracovalo v průmyslovém sektoru 8,1 % všech zaměstnaných žen.

Nejméně zastoupeným sektorem je zemědělství, jenž má nejnižší zastoupení ve všech členských zemích. Ve Švédsku zaměstnanost žen v tomto sektoru osciluje kolem 1 %, muži jsou zde zastoupeni podílem těsně nad 3 %. V ČR byl podíl žen zaměstnaných v tomto sektoru na začátku sledovaného období 2,7 %, avšak během jeho průběhu klesl jejich počet o 0,8 %. U mužů byl v roce 2014 zaznamenán podíl pracujících v primárním sektoru 4,3 %.

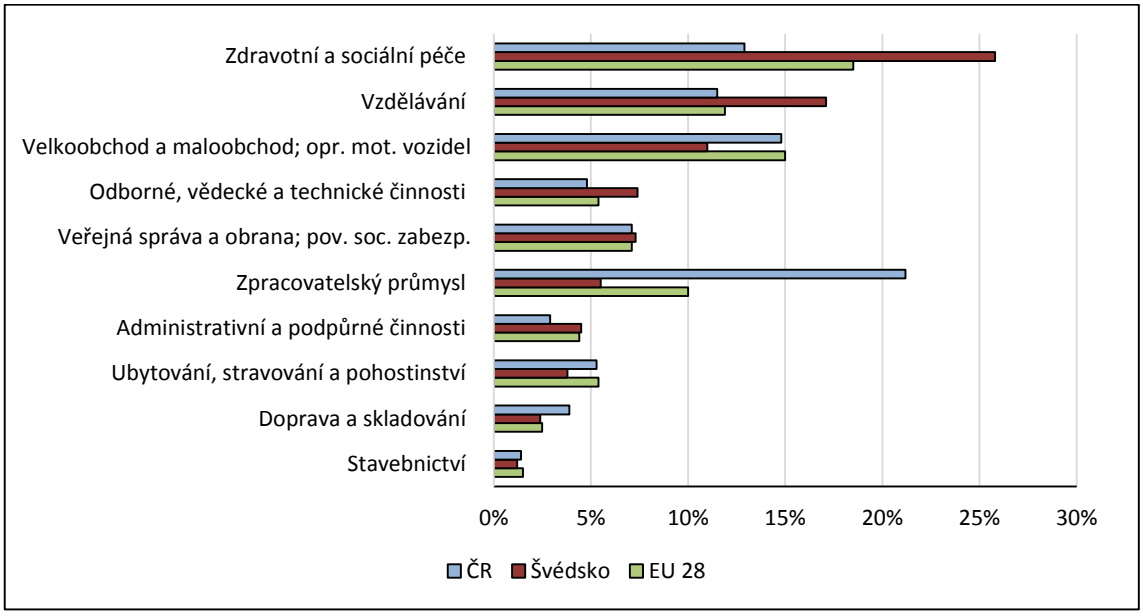
V posledních letech se projevuje trend snižování zaměstnanosti jak v průmyslu, tak v zemědělství. Tento vývoj je shodný téměř ve všech státech EU. Pokles zaměstnanosti v obou sektorech je kompenzován rostoucím počtem pracujících ve službách ve sledovaných zemích.

V grafu č. 2 lze vidět deset odvětví, které vykazují nejvyšší zastoupení žen v ČR a ve Švédsku z počtu 21 odvětvových sekcí. V ČR se nejvyšší koncentrace žen nachází ve zpracovatelském průmyslu, která je zároveň největší v celé EU. Stejná situace je také u mužů, kteří tvoří v tomto odvětví 31,4 % pracovní síly. Další nejvýznačnější sektor tvoří velkoobchod a maloobchod (14,8 %) a zdravotní a sociální péče (12,9 %). Tyto tři odvětvové sekce představují 49 % žen a 44 % mužů z jejich celkové zaměstnanosti, rozdíl tedy není značný. Ve Švédsku je ženami nejvýrazněji zastoupen sektor zdravotní a sociální péče (25,8 %) a patří mezi země s největším zastoupením žen v tomto odvětví v rámci EU. Na zaměstnanosti mužů se tato sekce podílí 5,9 %. Dalšími nejvíce zastoupenými sektory dle míry koncentrace žen je vzdělání (17,1 %) a poté velkoobchod a maloobchod (11 %). V těchto třech sektorech nachází uplatnění 54 % žen, nicméně pouze 24 % mužů. Segregace v těchto odvětvích je relativně výrazná.

Největší diferenciace mezi ČR a Švédskem se projevuje v odvětví zpracovatelského průmyslu a zdravotní a sociální péče. Odvětvová sktruktura českého trhu práce je charakteristická vysokým podílem zaměstnanosti žen i mužů ve zpracovatelském

průmyslu, jehož vývoj výrazně determinuje zaměstnanost zejména mužů. Jeho hodnoty výrazně přesahují průměr EU. Naproti tomu podíl zaměstnanosti v sekci zdravotní a sociální péče značně zaostává za ostatními členskými státy. Toto odvětví je ovlivněno ekonomickými a sociálními podmínkami v jednotlivých zemích, ale také jejich demografickým vývojem.

**Graf č. 2: Nejvýznamnější odvětví dle koncentrace zaměstnanosti žen v roce 2014 v ČR a Švédsku (%)**




Zdroj: ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže 2015, vlastní zpracování

Švédsko je jednou z prvních zemí, kde se objevuje desegregace pracovního trhu jako politické téma. Dle Bettio a Verashchagine (2009, str. 10) se snaží přispět ke snížení genderové segregace vzdělávacími programy nebo motivací mladistvých k výběru oboru, které nejsou pro danou skupinu typické. Dříve tyto iniciativy směřovaly převážně k podpoře dívek vstoupit do oborů, které jsou doménou mužů, v současné době se rovněž podporuje vstup mužů do oblasti vyučování nebo péče, ve které dominují ženy.

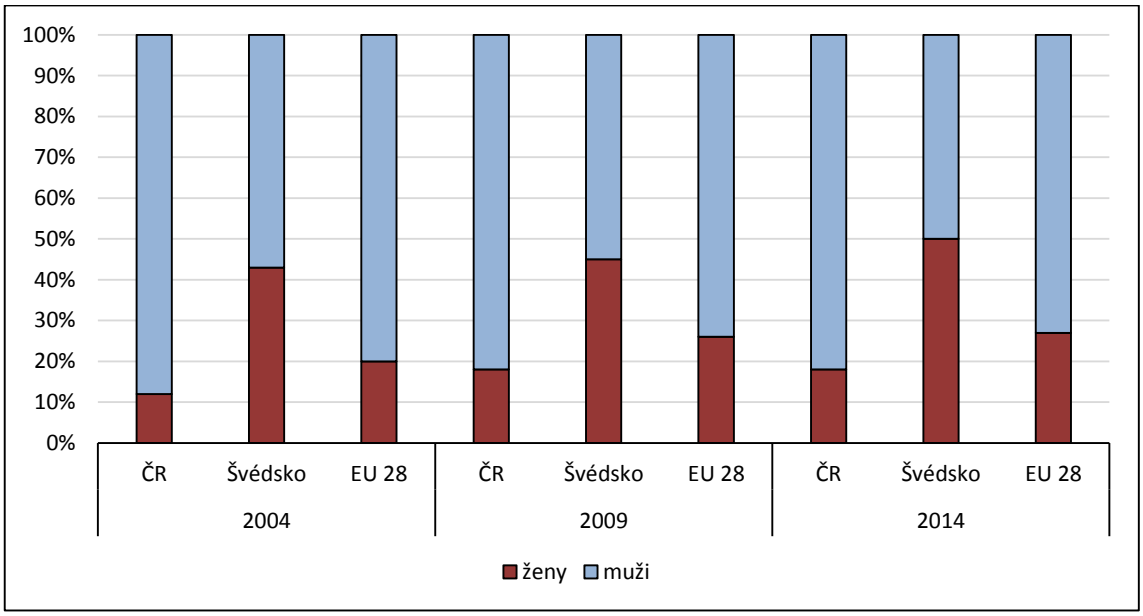
### 4.1.2 Vertikální segregace

Vyvážené zastoupení mužů a žen v procesech rozhodování je předpokladem pro všechny vyspělé demokratické společnosti. Zapojení obou pohlaví do účasti v rozhodovacích procesech se vztahuje na oblasti ve veřejné správě, v politice i ve sféře soukromé. Na tuto problematiku se zaměřuje i EU, která se snaží působit na jednotlivé členské státy, aby přijímaly opatření na podporu zvyšování zastoupení žen v rozhodovacích orgánech.

**Nevyrovnané zastoupení žen v politické sféře**

Z grafu č. 3 je patrné, že zastoupení českých žen v politice je nízké. V roce 2004 byl podíl žen ve vládě pouze 12 %. Vzhledem ke skutečnosti, že se v průběhu sledovaného období zvýšil podíl žen oproti mužům o 6 %, lze konstatovat zlepšování situace. Přesto patří ČR mezi země s nejnižším zastoupením žen v národních vládách v rámci EU. Švédsko, ale i ostatní skandinávské země, dosahuje nejvyššího podílu žen v politickém životě. Dlouhodobě obsazují příčky nad průměrnými hodnotami EU. Na začátku sledovaného období byl podíl žen ve švédské vládě 43 %. V letech 2012 a 2013 činil podíl žen ve vládě dokonce 54 %, což byla nejvyšší míra zastoupení žen ve vládě napříč celou EU. Od roku 2004 se zastoupení žen ve švédské vládě zvýšilo o 7 % a na konci sledovaného období bylo naprosto vyrovnané s muži.

**Graf č. 3: Zastoupení žen a mužů v národních vládách v letech 2004-2014 v ČR a Švédsku (%)**




Zdroj: European Commission, The database on women and men in decision-making, 2016, vlastní zpracování

Adamusová a Šprincová (2013, str. 29) upozorňuje na relativně chaotickou situaci na české politické scéně, která se částečně odrážela do zastoupení žen ve vládě. Za vlády Petra Nečase v roce 2010 byla stanovena čistě mužská vláda, ale ženy byly v průběhu jejího funkčního období zapojeny. Naopak nejvyšší zastoupení žen v české vládě byla v roce 2009 za úřednické vlády Jana Fischera (18 %) a v roce 2014 za vlády Bohuslava Sobotky.

S ohledem na zastoupení žen na rozhodovacích pozicích je zmiňován tzv. přirozený vývoj (Šprincová a Mottlová, 2015, str. 12), tedy postupné zvyšování zastoupení žen, až

dojde k rovnoměrnému zastoupení s muži. Tato koncepce vychází z předpokladu, že v každých volbách bude docházet ke zvyšování zastoupení žen, avšak na české politické scéně tento trend nelze pozorovat, a proto se na něj nelze spoléhat. Navíc by vyrovnání zastoupení žen a mužů při současném vývoji trvalo přibližně 150–200 let.

Postavení žen ve švédské politice reflektuje celkovou společenskou situaci. Ve Švédsku nejsou kvóty uplatňovány na legislativní úrovni, ale politické strany je tradičně využívají na dobrovolné bázi. K zavedení kvót se uchylují politické strany, aby zvýšily svou atraktivitu, vzbuzovaly dojem moderní strany a přilákaly větší počet ženských voličů ve volbách. V současné době jsou vnitrostranické kvóty využívány čtyřmi velkými politickými stranami. Jako první byly zavedeny Stranou zelených v roce 1981, kdy byla stanovena minimální 40 % hranice v radách a komisích, později i ve volebních kandidátkách. Na konci 90. let byla hranice zvýšena na 50 %, plus nebo mínus jedna osoba. Další stranou uplatňující kvóty je Strana levice, která nejdříve stanovila podmínku, aby počet žen na kandidátních listinách byl shodný s podílem členek ve voličské základně. Později ustanovila 40 % hranicí ve svých kandidátských listinách a následně je také rozšířila na 50 %. Sociálnědemokratická strana, která je největší švédskou politickou stranou, v současnosti uplatňuje 50 % kvótu na volební listiny, a také zavedla zipový systém, podle kterého jsou ženy a muži na kandidátních listinách zastoupeny střídavě, s důrazem na první místa. V dalších politických stranách se snaha směřovaná k větší rovnováze mezi muži a ženami projevuje taktéž. Příkladem je liberální strana, která doporučuje zavedení zipového systému nebo prostřednictvím doporučení křesťanské demokratické strany pro zavedení minimální 40 % kvóty pro přítomnost obou pohlaví (Freidenvall, 2003, str. 11-12).

V české legislativě nejsou kvóty dosud plošně uplatňovány. Šprincová a Mottlová (2015, str. 18) uvádějí dvě politické strany, ČSSD a Stranu zelených, jenž využívají dobrovolné vnitrostranické kvóty. Tyto kvóty se vztahují na sestavení volebních kandidátních listin nebo na zastoupení žen v orgánech dané strany, popřípadě na obě situace. ČSSD využívá genderové kvóty pro obsazení stranických orgánů. Nově schválila pravidlo, které stanoví minimální podíl kandidátů obou pohlaví 40 % hranicí na kandidátních listinách. Toto pravidlo má být prvně použito na podzim v roce 2016 při krajských volbách. Strana zelených jako jediná strana uplatňuje kvóty, jak při volbě orgánů strany, tak při sestavování kandidátních listin. Předseda strany musí být opačného pohlaví, než osoba zastávající pozici první místopředsedkyně nebo místopředsedy. Neobvyklý případ je strana KSČM, která kvóty sice neuplatňuje, ale vydává pro každé

volby povinné doporučení, jakým podílem mají být ženy a muži zastoupeny na kandidátních listinách.

Dle Rakušanové (2006, str. 9-14) existují institucionální, individuální a společenské bariéry vstupu žen do politiky. Mezi institucionální bariéry patří zejména nastavení volebního systému a způsob, jakým politické strany provádějí výběr kandidátů. Zastoupení žen ve vrcholných politických orgánech je ovlivněno zejména rozhodováním o kandidátech uvnitř politických stran, které se snaží uspokojit vnitrostranické zájmy, ale také zohledňují preference voličů k získání volební podpory. Individuální bariéry spočívají zejména v problematice sladění rodinného života s politickou kariérou. Dále jsou ženy obsazovány do nižších funkcí a jsou jim přidělovány humanitní resorty, které jsou vnímané jako méně prestižní. V českém prostředí je politika vnímána jako primárně mužský sektor a pro ženu je obtížnější být v něm respektována. Společenské bariéry jsou spojeny s tradičním pojetím ženských a mužských rolí a také s menším zájmem žen o politiku.

Šprincová a Mottlová (2015, str. 9) uvádí několik důvodů, proč se aktuální stav nevyváženého zastoupení žen považuje za nepříznivý. Hlavním argumentem je princip spravedlnosti ve smyslu umožnit ženám spravedlivě se podílet na rozhodování o záležitostech týkajících se celé společnosti. Mezi další argument patří negativní korelace mezi zastoupením žen v politice a mírou korupce, jejíž existence byla potvrzena mnoha analýzami. Jiné výzkumy dokazují, že práce ve smíšených kolektivech je efektivnější, a také více inovativní. V souvislosti s odlišnými prioritami, zkušenostmi a jiným pohledem na určitá témata, budou rozhodovací orgány odrážející strukturu společnosti spíše přijímat opatření se skutečně kladným dopadem na společnost.

Dle Adamusové a Šprincové (2013, str. 91–94) může být pro zvýšení zastoupení žen v politické sféře efektivním a rychlým nástrojem zavedení kvót, ať uplatňované dobrovolně v rámci jednotlivých politických stran, nebo plošně na legislativní úrovni. Většinou jsou zaváděny pouze jako dočasná opatření, jejichž cílem je odstranit překážky bránících vstupu do politiky jednomu pohlaví, a po dosažení stanovené minimální hranice jsou zrušeny. Pro efektivitu kvót je důležité nastavení jejich výše, která se zpravidla pohybuje mezi 20 % až 40 %, a jejich vymahatelnost. Možným řešením je zavedení sankcí, které by motivovaly negativně či pozitivně politické strany k dodržování kvót. Sankce mohou mít podobu finančního postihu či snížení státních příspěvků v případě jejich nedodržení. V některých státech jsou zavedeny sankce ve formě zamítnutí registrace kandidátské listiny, jenž nesplňuje daná pravidla.

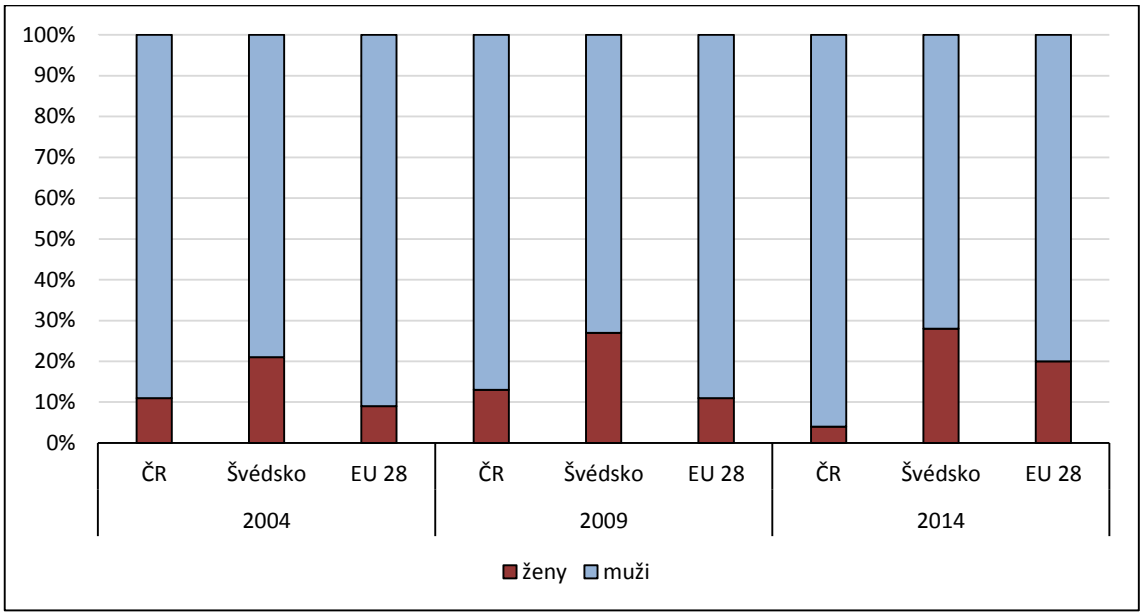
Kvóty zaváděné v politické sféře by měly být chápány především jako podnět ke změně současných postupů a praktik. Důležitým opatřením je také motivace žen ke vstupu do politiky a k jejich aktivnímu zapojování ve všech úrovních.

Podle výzkumu realizovaném Sociologickým ústavem AV ČR ve spolupráci s CVVM (Vohlídalová, 2015) vnímá současné zastoupení žen v politické sféře jako nedostatečné 59 % lidí (72 % žen a 44 % mužů). Přitom je za nejvíce kritické považováno zastoupení žen ve vrcholné politice. Relativně značný počet respondentů (62 %) se domnívá, že je zapotřebí vstup žen do politiky aktivně podporovat. Výzkum dále prokázal, že ženy mají podobný zájem o politiku jako muži, mezi respondenty zájem o politiku obecně činil 52,5 % (56 % muži a 49 % ženy), nejvyšší rozdíl žen a mužů se projevil v zájmu o dění v EU, který uvedlo 35 % dotázaných (39 % mužů a 31 % žen). Významný rozdíl podle pohlaví se neprokázal ani v míře politické a občanské angažovanosti. Nízké zastoupení žen reflektují kriticky zejména ženy, mladší lidé, osoby s vyšším vzděláním a lidé, kteří pravidelně chodí k volbám. Respondenti vidí největší bariéry uplatňování žen v politice v jejich rodinných povinnostech (79 % pro obě pohlaví) a tradice, což uvedlo 68 % respondentů (67 % muži a 70 % ženy).

**Nevyrovnané zastoupení žen v hospodářské sféře**

Podreprezentovanost žen v řídích funkcí je aktuální problém. Z grafu č. 4 lze konstatovat, že zastoupení žen v řídících orgánech v největších společnostech kotovaných na burze je velice nízké. V ČR byl na začátku sledovaného období podíl žen v těchto orgánech 11 %, což je nadprůměrná hodnota oproti ostatním členským státům EU (9 %). V roce 2014 byl tento podíl pouhé 4 %, tedy druhý nejnižší v rámci EU. Nejvýznamnější pokles se projevuje roku 2013, kdy zastoupení žen v řídících orgánech kleslo o 7 %. V roce 2004 byl podíl žen v rozhodovacích orgánech ve Švédsku nejvyšší ze všech zemí EU a činil 21 %. Na konci sledovaného období vzrostl tento podíl na 28 %, což je nad průměrnou hodnotu EU (20 %). V obou zemích je vývojový trend nejasný. Průměrný podíl žen v řídích orgánech v EU mezi lety 2004–2010 rostl v průměru o 0,4 % ročně, zatímco v letech 2010–2014 rostl v průměru o 2 %, což je téměř pětkrát rychleji.

**Graf 4: Podíl žen a mužů v nejvyšších řídících orgánech mezi letech 2004-2014**




Zdroj: European Commission, The database on women and men in decision – making, 2016, vlastní zpracování

Někteří autoři (Sokačová, 2005, str. 15) uvádějí působení tzv. skleněného stropu, který symbolizuje přítomnost neviditelné bariéry omezující pracovní mobilitu zaměstnankyň při dosahování vyšších pozic. Mezi nejdůležitější překážky patří společenské, které představují genderovou strukturu společnosti, především genderové stereotypy, a informační, vztahující se k nedostatečné informovanosti o zastoupení žen na řídících pozicích. Významnou roli také hraje sexuální obtěžování vymezováno jako nežádoucí chování, které má sexuální povahu a ovlivňuje důstojnost člověka v práci.

Zlepšení postavení žen na vedoucích pozicích je důležité pro hospodářský růst. Evropská komise (2012b, str. 7) ve své zprávě uvádí důvody, které rozlišuje na makroekonomickou a mikroekonomickou úroveň. Z mikroekonomického hlediska vede větší genderová rozmanitost v řídících orgánech ke zvýšení výkonnosti firem. Studie McKinsey dokazuje, že společnosti s vyšší genderovou diverzitou v představenstvu měly v letech 2005–2007 vyšší růst cen akcií o 17 % než průměrné společnosti. Ženy zaujímají značnou část spotřebitelské trhu a uskutečňují většinu rodinných výdajů, proto mohou poskytnout lepší predikci chování spotřebitelů a vytvořit nabídku produktů, která bude lépe korespondovat s jejich preferencemi. Dalším důvodem je zlepšení rozhodovacího procesu, kdy diversita v rozhodovacích orgánech podporuje kreativitu a inovace prostřednictvím odlišných zkušeností a dovedností. Z makroekonomické perspektivy ženy nedosahují vyšších pozic z důvodu skleněného stropu, který je odrazuje od naplnění jejich profesního potenciálu, čímž brání hospodářskému růstu. Absence žen

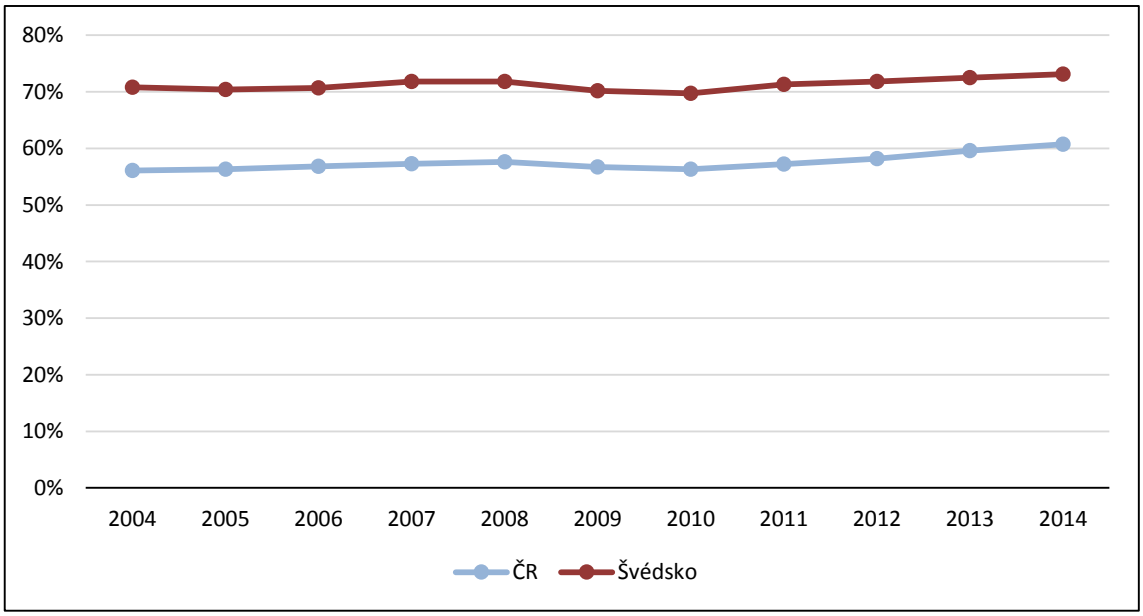
v rozhodovacích orgánech se může negativní promítat do rozdílů zaměstnanosti žen a mužů, a také v jejich odměňování.

## 4.2 Zaměstnanost žen na trhu práce

### 4.2.1 Míra zaměstnanosti

Z grafu č. 5 je patrné, že míra zaměstnanosti žen ve Švédsku je trvale vyšší než v ČR. Lze pozorovat relativně lineární trend. Během sledovaného období se míra zaměstnanosti ve Švédsku zvýšila o 2,3 %, v ČR o 4,6 %. V ČR lze konstatovat rostoucí trend do roku 2008, poté se projevuje mírný pokles trvající do roku 2010. Poté se opět objevují rostoucí tendence až do roku 2014, kdy míra zaměstnanosti žen činila 60,7 %, tedy těsně nad průměrem EU (59,5 %). Ve Švédsku míra zaměstnanosti žen roste do roku 2007, poté se projevuje stagnace a pokles do roku 2010, kdy se znovu projevuje rostoucí trend. Vždy vykazuje hodnoty vysoce nad průměrem ostatních členských států. Na konci sledované dekády byla míra zaměstnanosti 73,1 %, což je nejvyšší hodnota v rámci EU. Vzhledem ke značně vysokému zapojení mužů v pracovním procesu, dosahoval v posledním sledovaném roce v ČR rozdíl v míře nezaměstnanosti žen a mužů 16,3 %, což je výrazně vyšší než průměr EU (10,5 %). Naopak ve Švédsku byl tento rozdíl velmi nízký a tvořil pouhé 3,4 %. Existuje zde velký zdroj nevyužité ženské pracovní síly, která představuje potenciál pro podporu hospodářského růstu, a to zejména v ČR. Ve Švédsku je tento latentní zdroj pracovní síly relativně vyčerpán.

**Graf č. 5: Míra zaměstnanosti žen mezi lety 2004-2014 v ČR a Švédsku (%)**



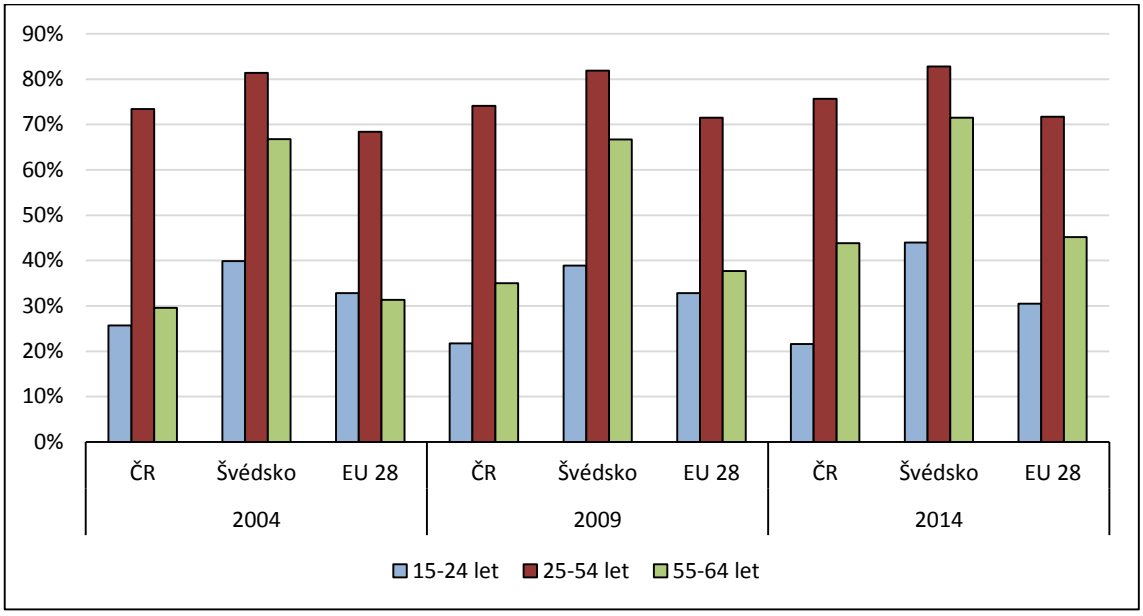

Zdroj: Eurostat, Labour Force Survey, 2016, vlastní zpracování

Hospodářská a finanční krize měla velký vliv na situaci na pracovním trhu. Projevy hospodářských cyklů v oblasti trhu práce se projevují s určitým zpožděním. V roce 2008 byly projevy hospodářské krize ještě omezené, míra zaměstnanosti žen ve Švédsku stagnovala a v ČR dokonce vzrostla. O rok později se však hospodářská krize plně projevila. Jejím důsledkem bylo snížení míry zaměstnanosti žen, ve Švédsku došlo k poklesu o 1,6 %, v ČR o 0,9 % oproti předchozímu roku. V roce 2010 krize stále ještě doznívala, pokles sledovaného ukazatele však nebyl tak markantní jako předchozí rok. Od následujícího roku dochází opět k rostoucímu trendu, který stále přetrvává. Pokles zaměstnanosti mužů byl v roce 2009 výraznější nežli žen. Cílem EU v rámci Lisabonské strategie (Evropská komise, 2010, str. 66) bylo dosáhnout 60 % zaměstnanosti žen do roku 2010, přičemž nepříznivá ekonomické situace snahy o dosažení toto cíle výrazně ztížila. Přesto se tohoto cíle podařilo dosáhnout polovině členských států, mezi nimiž bylo Švédsko (70,2 %), avšak ČR nikoliv (56,7 %). Dalším dílčím cílem EU bylo zvýšit míru zaměstnanosti starších žen ve věkové kategorii 55–64 let na 50 % do roku 2010. Tento cíl nebyl naplněn vzhledem k průměru EU v míře zaměstnanosti těchto žen, který v roce 2009 byl 37,7 %, přičemž ČR nedosahovala ani tohoto průměru (35 %) naopak Švédsko vysoce přesahovalo průměrnou hodnotu (66,7 %).

Dle grafu č. 6 se nejnižší míra zaměstnanosti podle věkové kategorie projevuje u mladých lidí ve věku 15-24 let. V ČR v roce 2014 činila 21,6 %, což bylo výrazně pod průměrem EU (30,5 %), a během sledovaného období poklesla o 4,1 %. Ve Švédsku se naopak zvýšila o 4,1 %, na konci sledovaného období byla 44 %. Největší rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen se projevuje u starších pracovníků. V ČR byl na konci sledovaného období tento rozdíl 21 %, ve Švédsku pouhých 5 % a shodoval se s rozdílem míry zaměstnanosti pracovníků ve věku 25-54 let. U starších pracovníků se projevuje významný rostoucí trend. V ČR během sledovaného období došlo k významnému růstu zaměstnanosti žen v této kategorii (14,2 %) a v roce 2014 byla 43,8 %, přesto je tato hodnota nižší než průměr evropských států (45,2 %). Ve Švédsku nárůst nebyl tak markantní (4,7 %) a na konci sledovaného období činila zaměstnanosti starších žen 71,5%, což je nejvyšší hodnota v rámci EU. Vysoká zaměstnanost starších osob ve Švédsku je dána zejména nastavením švédského důchodového systému, jenž se snaží motivovat osoby v důchodovém věku k práci. Ve věkové kategorii 25-54 let je rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mezi muži a ženy v ČR 15,8%, přičemž míra zaměstnanosti mužů (91,5%) byla nejvyšší v celé EU. Na konci sledovaného období byla míra nezaměstnanosti žen 75,7% v ČR a ve Švédsku činila 82,8 %, obě hodnoty se nacházejí

nad průměrem EU (71,7 %). Největším problémem zaměstnanosti žen je obtížnost sladění rodinného a pracovního života, především nedostatečná dostupnost a kapacita zařízení péče o děti v předškolním věku, nebo jiných závislých osobách.

**Graf č. 6: Míra zaměstnanosti žen podle věkových kategorií ve Švédsku a ČR mezi lety 2004-2014 (%)**



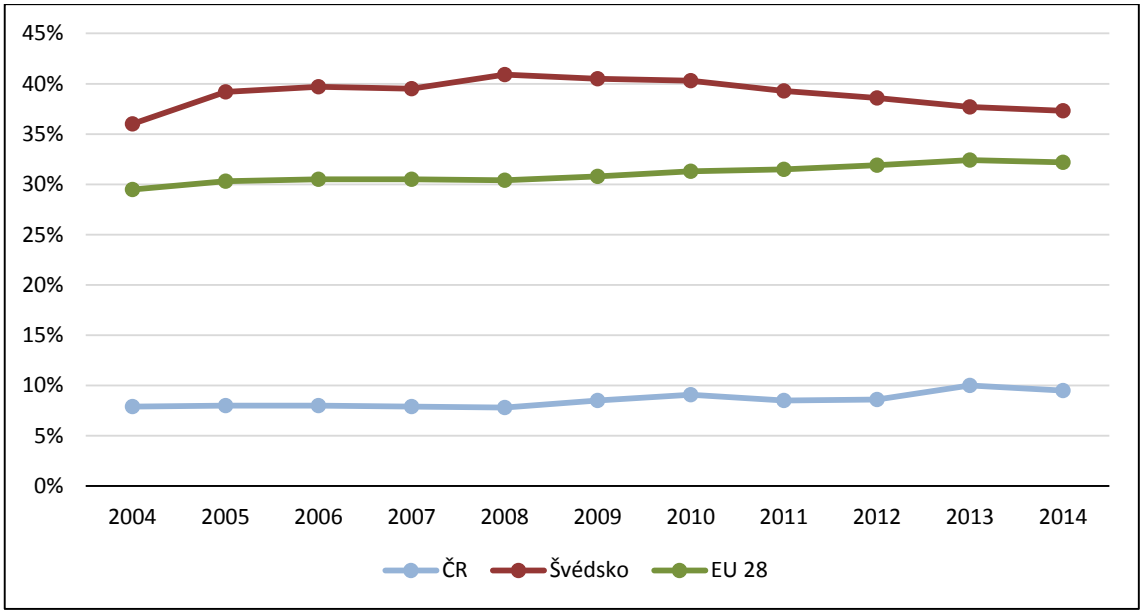

Zdroj: Eurostat, Labour Force Survey, 2016, vlastní zpracování

Flexibilní forma zaměstnání pomáhá ženám na mateřské dovolené zachovat si ekonomickou nezávislost a umožňuje jim zůstat v pracovním procesu. Může také zvýšit motivaci a spokojenost zaměstnanců v práci, což může mít pozitivní vliv na pracovní nasazení odrážející se v jejich produktivitě. Existují ovšem také negativní důsledky využívání částečného úvazku, které se promítají do kariérního růstu, mzdových rozdílů nebo do nižších důchodových nároků.

Z grafu č. 7 vyplývá, že rozdíl mezi sledovanými zeměmi v podílu zaměstnaných žen na částečný úvazek je velice značný. V porovnání s ostatními členskými státy je český pracovní trh charakteristický velmi nízkým využíváním tohoto typu úvazku. V roce 2004 byl tento podíl 7,9 % a během sledovaného období vzrostl na 9,5 %, avšak stále je tato hodnota značně pod průměrem EU (32,2 %). Ve Švédsku ženy pracují na částečný úvazek častěji. V roce 2014 činil 37,3 % a během sledovaného období se zvýšil o 1,3 %, avšak od roku 2008 se projevuje klesající trend. Práce na částečný úvazek je často dočasná, po dosažení určitého věku dítěte, ženy začínají vyhledávat plný pracovní úvazek. Muži využívají tento typ pracovního úvazku relativně málo. V roce 2014 byl podíl mužů pracující na částečný úvazek v průměru EU 8,8 %, ČR vykazovala hodnoty pod tímto průměrem (2,5 %), Švédsko naopak nad průměrem (12,8 %). Mezi důvody tak značného

rozdílu mezi Švédskem a ČR lze řadit odlišnou dostupnost částečných pracovních úvazků, zejména nedostatečné poskytování zkrácených úvazků českými zaměstnavateli, nebo odlišnou úroveň služeb v péči o dítě, která umožňuje ženám částečnou participaci na pracovním trhu. Dalším důvodem může být možnost opustit český trh práce na dlouhou dobu z důvodu poskytování nejdelší rodičovské dovolené v rámci EU.

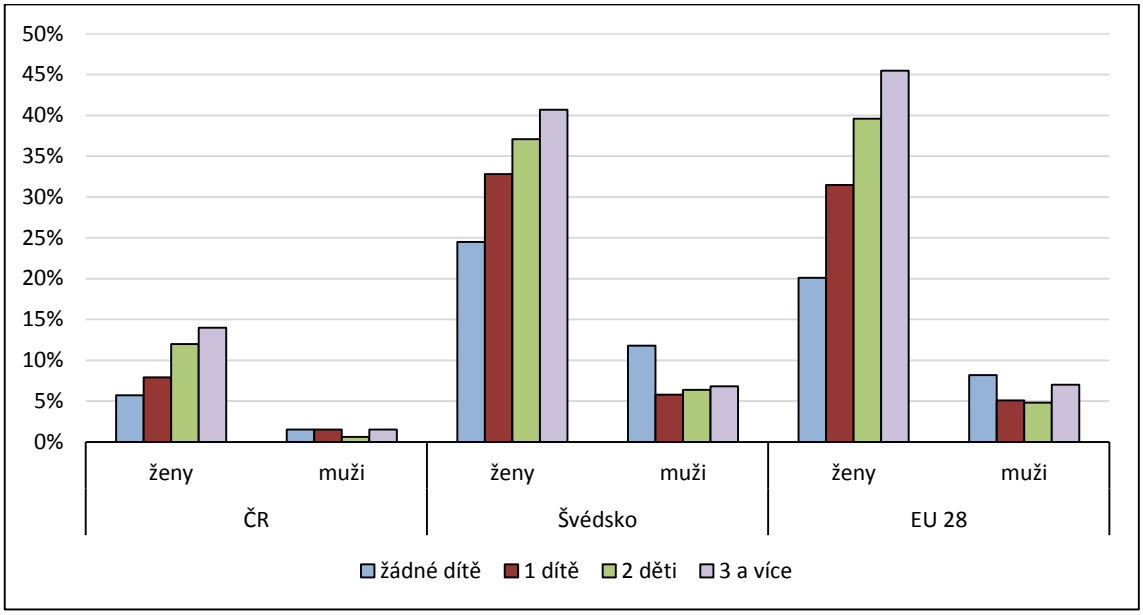
**Graf č. 7: Podíl zaměstnaných žen na částečný úvazek v ČR a Švédsku mezi lety 2004-2014 (%)**




Zdroj: Eurostat, Labour Force Survey, 2016, vlastní zpracování

Ženy využívají částečný úvazek častěji než muži téměř ve všech členských států EU. Z grafu č. 8 lze vidět, že využívání tohoto typu úvazku se zvyšuje v závislosti na počtu dětí u žen, naopak u mužů má spíše klesající tendenci. V ČR roku 2014 podíl částečných úvazků žen bez dětí tvořil 5,7 %, u mužů 1,5 %. Rozdíl v zaměstnání na částečný úvazek mezi muži a ženami se zvyšuje na 6,4 % s jedním dítětem, 11,4 % s dvěma dětmi a na 12,5 % se třemi dětmi a více. Ve Švédsku jsou tyto rozdíly ještě výraznější. Ženy pracující na částečný úvazek bez dětí tvořily 24,5 % a muži 11,8 %. Genderový rozdíl v zaměstnanosti na tento typ úvazku činil 27 % s jedním dítětem, 30,7 % se dvěma dětmi a nejvyšší rozdíl se také objevuje u rodičů se třemi a více dětmi (33,9 %). Takto značné rozdíly jsou způsobeny relativně vysokým počtem žen zaměstnaných na částečný úvazek. Lze tedy konstatovat, že čím více dětí bude žena mít, tím vyšší je pravděpodobnost využití práce na částečný úvazek, zatímco u mužů se projevuje spíše opačná závislost. Tento trend lze obecně pozorovat téměř ve všech evropských státech.

**Graf č. 8: Míra zaměstnanosti osob ve věku 25-49 let na částečný úvazek ve Švédsku a ČR v závislosti na počtu dětí za rok 2014 (%)**




Zdroj: Eurostat, Gender equality, Childcare, 2016, vlastní zpracování

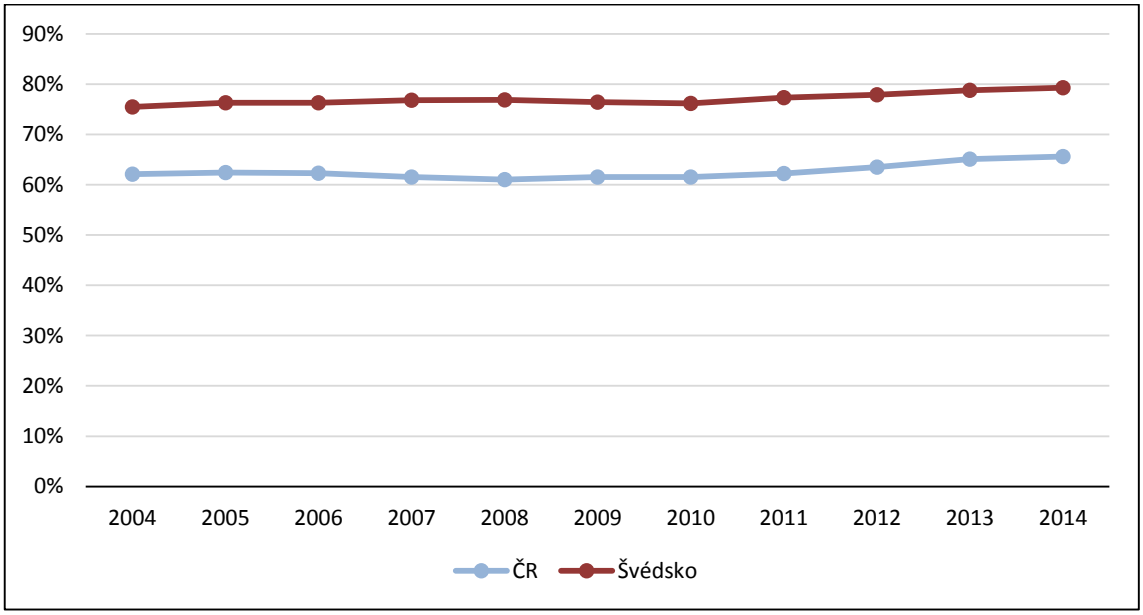
Vzhledem k nepříznivému demografickému vývoji je důležité zvýšit účast žen na trhu práce, čímž se napomáhá ke zmírnění problému související se stárnoucí populací a k udržitelnosti evropských sociálních systémů. Ovšem negativním dopadem vyšší participace žen na pracovním trhu může být snížení míry porodnosti, čímž by se prohluboval problém snižování počtu obyvatel, a problém demografického stárnutí by se pouze oddálil. Východiskem může být podpora slaďování pracovního a rodinného života, snaha zvýšit účast žen na trhu práce a zároveň i míru porodnosti. Zavádění opatření na podporu rodin s dětmi, v podobě finanční, dostupnosti institucionální péče nebo flexibilních pracovních úvazků, je důležité pro ekonomickou jistotu žen spojenou s vyšší ochotou přijmout závazky související s výchovou dětí. Tato opatření by měla být začleněna do evropských politik zaměstnanosti v dlouhodobé perspektivě.

### 4.2.2 Míra ekonomické aktivity

Graf č. 9 udává míru ekonomické aktivity žen v ČR a ve Švédsku v letech 2004–2014. Na začátku sledovaného období byla míra ekonomické aktivity žen v ČR 62,1 % a v jeho průběhu vzrostla o 3,5 %. Ve Švédsku tato míra stoupla o 3,8 % a v roce 2014 dosahovala 79,3 %, což je nejvyšší hodnota v rámci celé EU. Od roku 2010 se u obou zemí projevuje rostoucí trend. Rozdíl v ekonomické aktivitě mužů a žen je relativně značný. Na konci sledovaného období byl v ČR 15,6 %, oproti jeho začátku se rozdíl zvýšil o 0,1 %. Ve Švédsku tento rozdíl činil 4,3 % a v průběhu sledovaného období se nezměnil. V české

společnosti stále přetrvává tradiční model rodiny, kdy otec je považován za hlavního živitele rodiny. Rodičovskou dovolenou tak čerpají z drtivé většiny ženy, čímž se stávají ekonomicky neaktivní. Jejich vyřazení z pracovního procesu, vzhledem k poskytování jedné z nejdelších rodičovských dovolených v porovnání s ostatními evropským státy, je relativně dlouhé. V ČR je stanovena odlišná věková hranice odchodu do důchodu pro muže a ženy, ačkoliv se projevuje tendence snižovat tyto rozdíly. Dosažení důchodového věku u žen se odvíjí od počtu vychovaných dětí, jenž vede k dřívějšímu odchodu žen do důchodu. Ve Švédsku je věkové hranice odchodu do důchodu nastavena flexibilně od 61 do 67 let bez rozdílu pohlaví (The Swedish Institute, 2016b).

**Graf č. 9: Míra ekonomické aktivity žen ve Švédsku a ČR mezi lety 2004-2014 (%)**

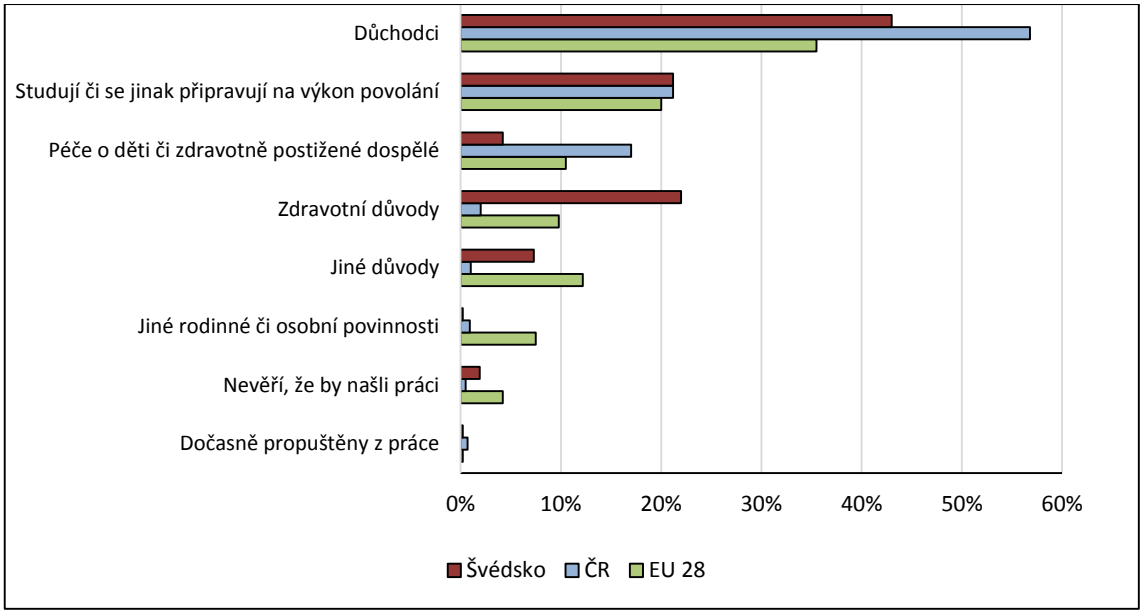



Zdroj: Eurostat, Labour Force Survey, 2016, vlastní zpracování

Z grafu č. 10 lze zjistit důvody ekonomické neaktivity žen ve Švédsku a ČR za rok 2014. Hlavní příčinou ekonomické neaktivity v obou zemích je odchod do důchodu, ve Švédsku tvořila tato skupina 43 % a v ČR 56,8 %, obě země přesahují průměr EU (35,5 %). U mužů je tato příčina ještě rozšířenějším důvodem ekonomické neaktivity než u žen. Ve Švédsku jsou druhým nejčastějším důvodem zdravotní důvody (22 %) a vysoce přesahují průměr EU (9,8 %). U mužů jsou tyto důvody také velmi časté. Dalším důvodem jsou studia (21,2 %), které jsou u mužů druhou nejčastější příčinou ekonomické neaktivity v obou zemích. V ČR je příprava na zaměstnání druhou nejčastější příčinou ekonomické neaktivity žen a shoduje se s hodnotou Švédska. Jako další nejčastější důvod byl uváděn péče o dítě nebo zdravotně postižené osoby (17 %), u mužů byl tento důvod uváděn nejméně (0,1 %), a to v rámci celé EU. V komparaci ČR a Švédska se největší rozdíly v odůvodnění ekonomické neaktivity žen projevují ve zdravotních důvodech, kde

rozdíl činí 20 %. Poté je to v počtu ekonomicky neaktivních důchodců (13,8 %) a v péči o dítě či zdravotně postiženou osobou (12,8 %).

**Graf č. 10: Důvody ekonomické neaktivity žen v roce 2014 ve Švédsku a ČR (%)**




Zdroj: ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže 2015, vlastní zpracování

Ke zvyšování participace žen na trhu práce je velice důležité sladění rodinného a pracovního života. Toho může být dosaženo přijetím různých opatření, mezi něž patří zlepšení služeb v péči o dítě, zpřístupnění flexibilních forem pracovních úvazků, snížení zdanění žen vracejících se na trh práce nebo snaha o rovnovážné rozdělení povinností v domácnosti mezi partnery.

V ČR přístup „family friendly“ ze strany zaměstnavatelů prakticky neexistuje, naopak ve Švédsku se tento přístup využívá relativně často. Spočívá ve větším sladění zájmů zaměstnavatele se zájmy zaměstnance, které má pozitivní dopad na obě strany. Může se jednat o využívání netradičních pracovních úvazků nebo větší diverzitu zaměstnaneckých výhod. Vhodnou formu mohou zastupovat zkrácené úvazky nebo jiná podoba flexibilních pracovních dohod, zvláště během doby, kdy jsou zaměstnanci na rodičovské dovolené. Projevuje se nedostatek iniciativy o spolupráci se zaměstnanci využívající rodičovské dovolené. Nedostatečná snaha vychází i od zaměstnanců, kteří by se měli snažit udržet svoji kvalifikaci a kontakt se svým zaměstnavatelem (Sokačová, 2006, str. 12).

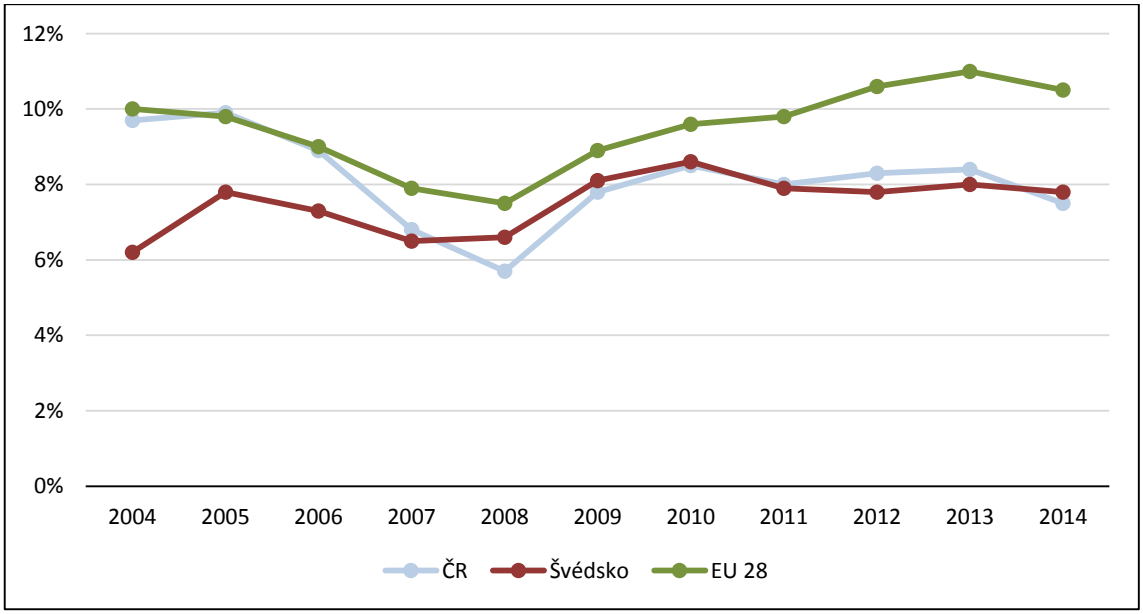
### 4.2.3 Míra nezaměstnanosti

Ženy patří mezi skupinu, která je stabilně ohrožena vyšším rizikem nezaměstnaností. To může být důsledkem podceňování výkonu žen, nepružností trhu práce ve smyslu

sladění rodiny a práce, stereotypních předsudků a diskriminačního přístupu zaměstnavatelů k ženám v souvislosti s rodičovstvím.

Z grafu č. 11 lze vyčíst vývoj míry nezaměstnanosti v ČR a Švédsku v letech 2004-2014. Na začátku sledovaného období byla míra nezaměstnanosti žen v ČR 9,7 %, ve Švédsku 6,2 %, obě hodnoty jsou pod průměrem EU (10 %). V ČR probíhal prudký pokles míry nezaměstnanosti do roku 2008, kdy činila 5,7 %, ve Švédsku skončil o rok dříve (6,5 %). Od následující roku se projevuje spíše rostoucí tendence pro obě země do roku 2010, poté se objevuje spíše klesající trend. Na konci sledovaného období činila míra nezaměstnanosti žen v ČR 7,5 %, ve Švédsku 7,8 %, obě hodnoty pod průměrem ostatních členských států (10,5 %). Evropské komise (2010, str. 54) poukazuje na skutečnost, že hospodářská krize měla zpočátku větší vliv na růst nezaměstnanosti mužů než žen vzhledem k tomu, že muži často dominují v sektorech jako zpracovatelský průmysl či stavebnictví, ve kterých se dopad krize projevuje rychleji a silněji než v jiných sektorech. Naopak na sektor služeb, ve kterých jsou koncentrovány spíše žen, byl dopad krize pomalejší a méně dramatický. Krize se projevila na míře nezaměstnanosti žen později zejména ve veřejných službách, kterým dominují spíše ženy, v souvislosti s úspornými opatřeními státního rozpočtu v reakci na tuto krize. Ženy čelí permanentně vyššímu riziku nezaměstnanosti. V ČR se rozdíl v míře nezaměstnanosti žen a mužů pohybuje do 3 % vyjma roku 2005 (3,4 %), ve Švédsku je tento rozdíl velmi nízký, nejvyšší hodnoty dosahoval v roce 2004 (1,1 %).

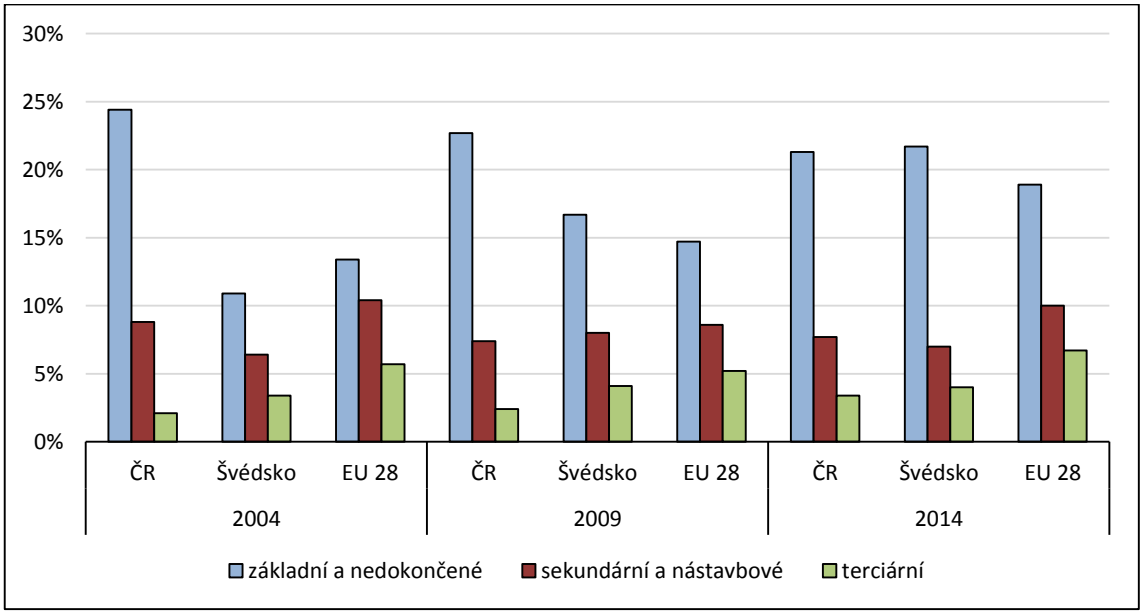
**Graf č. 11: Míra nezaměstnanosti žen ve Švédsku a ČR v letech 2004-2014 (%)**




Zdroj: Eurostat, Labour Force Survey, 2016, vlastní zpracování

Vzdělaní žen se také odráží v jejich míře nezaměstnanosti. Z grafu č. 12 vyplývá, že z hlediska vzdělání je nezaměstnaností nejvíce ohrožená skupina žen se základním vzděláním. Během sledovaného období míra nezaměstnanosti těchto žen v ČR klesla o 3,1 %, v roce 2014 činila 21,3 %. Muži v této vzdělanostní kategorii vykazují ještě větší nezaměstnanost. Ve Švédsku se míra nezaměstnanosti žen při sledovaném období zvýšila o 11,8 %, v roce 2014 byla 21,7 %. Míra nezaměstnanosti mužů je trvale nižší nežli žen. Krize měla nejsilnější dopad na pracovníky s nízkou kvalifikací, kteří čelili nejvyššímu ohrožení nezaměstnaností již před recesí. Míra nezaměstnanosti žen se sekundárním a nástavbovém vzdělání se v ČR od roku 2004 snížila o 1,1 % a v roce 2014 byla 7,7 %. Ve Švédsku se naopak zvýšila o 0,6 % a v roce 2014 činila 7 %. Nejnižší míru nezaměstnanosti vykazují ženy s terciárním vzděláním. V průběhu sledovaného období došlo ke zvýšení u obou zemí, v ČR o 1,3 % a Švédsku o 0,6 %. V roce 2014 byla míra nezaměstnanosti žen v ČR 3,4 %, což byla třetí nejnižší hodnota v rámci EU, u mužů byla ještě nižší (2,4 %). Ve Švédsku byla zaznamenána míra nezaměstnanosti u žen 4 %, u mužů naopak vyšší (5 %). Obě země dosahují dlouhodobě nižší míry nezaměstnanosti žen s terciárním a sekundárním vzdělání nežli je průměr EU.

**Graf č. 12: Míra nezaměstnanosti žen podle vzdělání v ČR a Švédsku mezi lety 2004-2014 (%)**

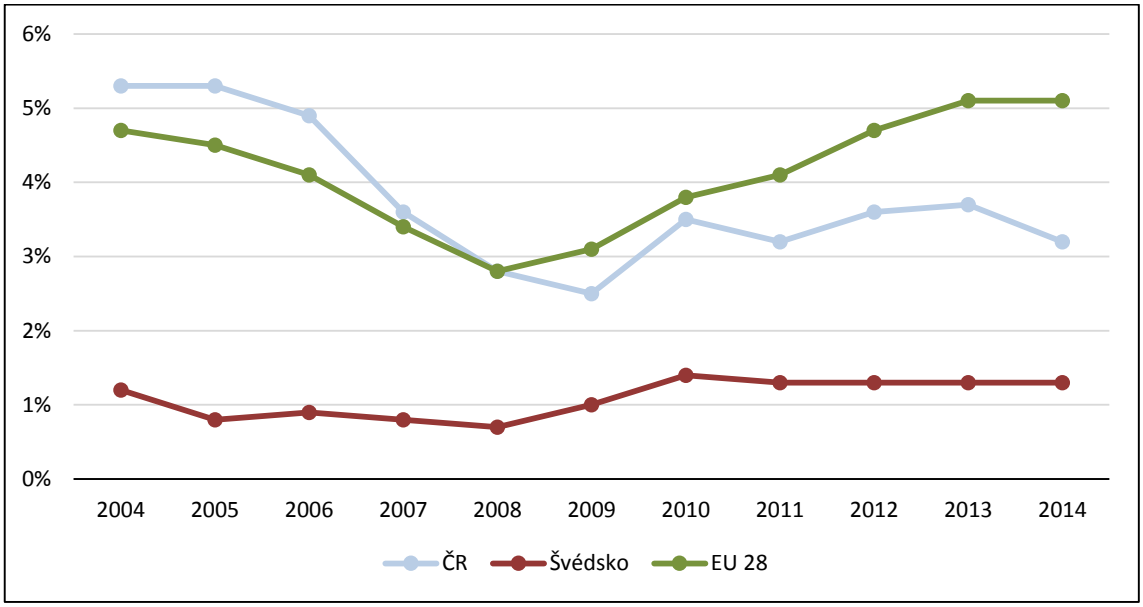



Zdroj: Eurostat, Labour Force Survey, 2016, vlastní zpracování

Z hlediska ekonomické výkonnosti je důležitým ukazatelem také dlouhodobá nezaměstnanost, která významně ovlivňuje sociální situaci jedince. Dochází ke ztrátě pracovních návyků, což se promítá v poklesu lidského kapitálu, jehož důsledkem je neochota zaměstnavatelů tyto osoby zaměstnat.

Graf č. 13 značí vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti ve Švédsku a ČR. Od roku 2004 se v ČR míra dlouhodobé nezaměstnanosti žen snížila o 2,1 %, a v roce 2014 tvořila 3,2 %. Od začátku sledovaného období do roku 2009 se projevoval klesající trend. K poklesu míry dlouhodobé nezaměstnanosti přispěla změna sociálního systému v podobě zpřísnění pobírání sociálních dávek od roku 2007 (MPSV, 2008, str. 4). Poté byl zaznamenán nepravidelný růst, ale od roku 2013 se opět ukazuje klesající tendence. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti mužů je po celé sledovací období nižší než žen, v roce 2014 tvořil rozdíl mezi ženami a muži 1 %. Ženy na švédském trhu práce nacházejí nové zaměstnaní nejrychleji napříč celou EU. Ve Švédsku se od začátku sledovaného období míra dlouhodobé nezaměstnanosti žen zvýšila o 0,1 % a od roku 2011 se udržuje shodná míra (1,3 %). Oproti ČR je její vývoj relativně stabilní. V roce 2014 obě země vykazují hodnoty podstatně pod průměrem EU (5,1 %). Ve Švédsku je míra dlouhodobé nezaměstnanosti mužů vyšší než žen, ale maximální rozdíl mezi nimi je 0,4 %.

**Graf č. 13:Dlouhodobá míra nezaměstnanosti žen jako podíl na pracovní síle v ČR a Švédsku v letech 2004-2014 (%)**




Zdroj: Eurostat, Gender equality, Labour market, 2016, vlastní zpracování

Vývoj míry nezaměstnanosti je do značné míry závislý na vývoji ekonomiky. Dle eurostatu (2016) se příznivý vývoj HDP projevoval do roku 2008, ve Švédsku do roku 2007, jehož následkem byla zvýšena poptávka po práci, s čím souvisí klesající trend míry nezaměstnanosti. Poté se tento vývoj mění vlivem světové hospodářské krize a dochází k prudkému nárůst míry nezaměstnanosti. K oživení ekonomiky v ČR dochází roku 2009, ve Švédsku až o rok později. Nicméně již roku 2010 se začíná projevovat mírný pokles HDP v české ekonomice, zatímco ve švédské ekonomice až roku 2013.

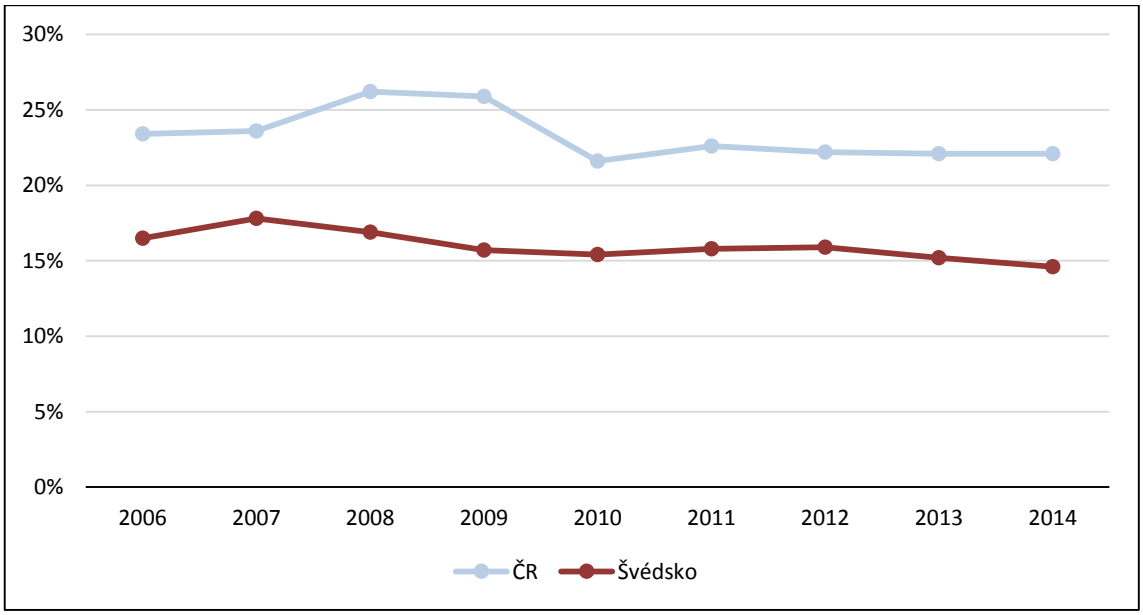
## 4.3 Genderová mzdová diferenciace

Diskriminace žen na trhu práce se také projevuje nižšími příjmy, které žena dostává za práci stejné či podobné kvality. Genderové mzdové rozdíly dle zaměstnání existují ve všech ekonomikách, ačkoliv jejich příčiny a rozsah jsou odlišné. Případné nižší výdělky negativně působí na pracovní proces a motivaci žen k investici do vzdělání a rozvoje svých schopností. Rozdíly v odměňování nejsou zapříčiněny nižší kvalifikací žen nebo jejich vnímáním práce jako méně důležitou životní hodnotu, ale především hluboko zakořeněnými genderovými stereotypy.

V EU (Evropská komise, 2014b, str. 4) je gender pay gap (dále GPG) neboli genderová platová nerovnost, uváděna jako procentuální podíl výdělku mužů, který představuje diferenciál mezi průměrným hrubým výdělkem za hodinu, kterého dosahují ženy, respektive muži. Hrubý výdělek označuje mzdu či plat před odečtením daně z příjmu a příspěvků na sociální zabezpečení, který je vyplácen zaměstnanci.

Graf č. 14 uvádí vývoj mzdového diferenciálu ve Švédsku a ČR. Během sledovaného období se v ČR mzdový rozdíl snížil o 1,3 % a v roce 2014 činil 22,1 %. Přesto je to třetí nejvyšší hodnota v rámci EU. Tak značný GPG je dán stále přetrvávajícím stereotypem muže jako hlavního živitele rodiny a nízké úrovně možnosti sladění rodiny a práce. Ve Švédsku došlo k poklesu od začátku sledovaného období o 1,9 %, v roce 2014 tvořil 14,6 %, což je mírně pod průměrem EU (16,1 %).

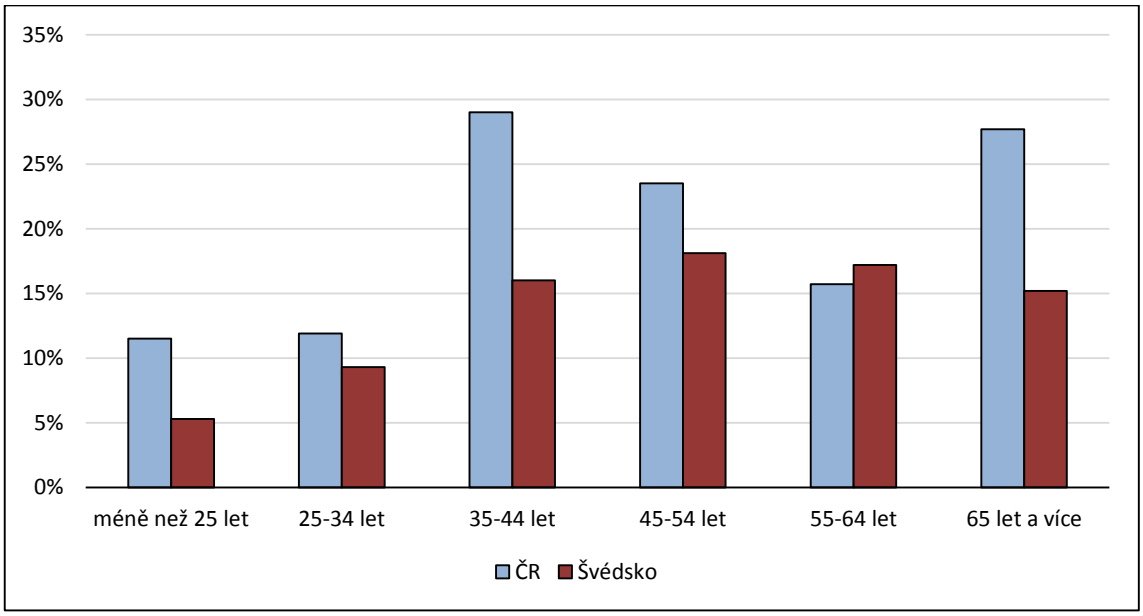
**Graf č. 14: Mzdový rozdíl mužů a žen mezi lety 2006-2014 (%)**




Zdroj: Eurostat, Population and social conditions, Gender pay gap in unadjusted form, 2016, vlastní zpracování

Platové nerovnosti se dají analyzovat také z hlediska věku. Graf č. 15 ukazuje, že s rostoucím věkem se GPG zvyšuje. Nejnižší GPG se objevuje ve věkové kategorii do 25 let, jak ve Švédsku (5,3 %), tak v ČR (11,5 %). Nejvyšší mzdové rozdíly v ČR se projevují u věkové skupiny 35–44 let. Ve Švédsku tyto rozdíly tvořily 16 % a v ČR 29 %, což je nejvyšší hodnota v celé EU. Příčinou může být přerušení pracovního procesu z důvodu rodičovství či péče o blízké osoby. Dle Hedijy a Musila (2010, str. 8) je příčinou mzdových mezer v této věkové kategorii hodnocení lidského kapitálu žen zaměstnavateli jako méně hodnotného díky jejich nepřítomnosti v pracovním procesu. Ve Švédsku dosahuje GPG nejvyšších hodnot u věkové skupiny 45–54 let (18,1 %). Věková kategorie 55–64 let vykazuje jako jediná vyšší GPG ve Švédsku (17,2 %) nežli v ČR (15,7 %). Věková skupina nad 65 let vykazuje také značný GPG, jehož výše dosahuje v ČR 27,7 % a ve Švédsku 15,2 %. Také u této skupiny se projevuje vyloučení z pracovního procesu kvůli péči o děti, jenž ženy znevýhodňuje i v následujících letech.

**Graf č. 15: Gender pay gap v odlišných věkových kategoriích za rok 2014 (%)**

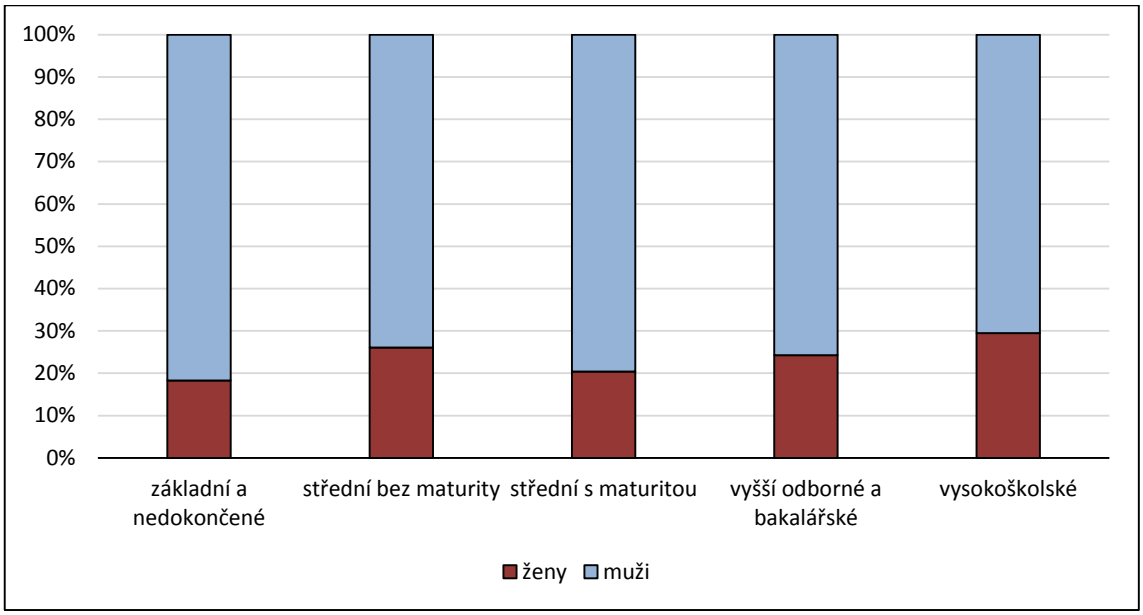



Zdroj: Eurostat, Population and social conditions, gender pay gap in unadjusted form, 2016, vlastní zpracování

Z grafu č. 16 vyplývá, že faktor vzdělání se projevuje více u mužů nežli u žen. Ačkoliv ženy dosahují stejného vzdělání jako muži, jejich výdělky se značně liší. Muži s magisterským vzděláním a vyšším dosahují 2,9 násobku mzdy osob se základním vzděláním, ženy s vyšším než magisterským vzděláním včetně něj pouze 2,5 násobku. Ve všech vzdělanostních kategorií se projevují platové rozdíly v neprospěch žen. Největší mzdové rozdíly mezi muži a ženy v ČR se projevují u osob, kteří mají magisterské a vyšší než magisterské vzdělání (29,5 %), což může souviset s obsazováním vyšších pozic zejména muži., tedy se segregací pracovních sil. Dále se významná mzdová diferenciace

vyskytuje u středoškoláků bez maturity (26,1 %). Nejnižší nerovnosti byly zjištěny u osob s nedokončeným či základním vzděláním (18,3 %).

**Graf č. 16: Podíl mzdy ženy k průměrné hrubé měsíční mzdě mužů podle nejvyššího dosaženého vzdělání v ČR za rok 2014 (%)**



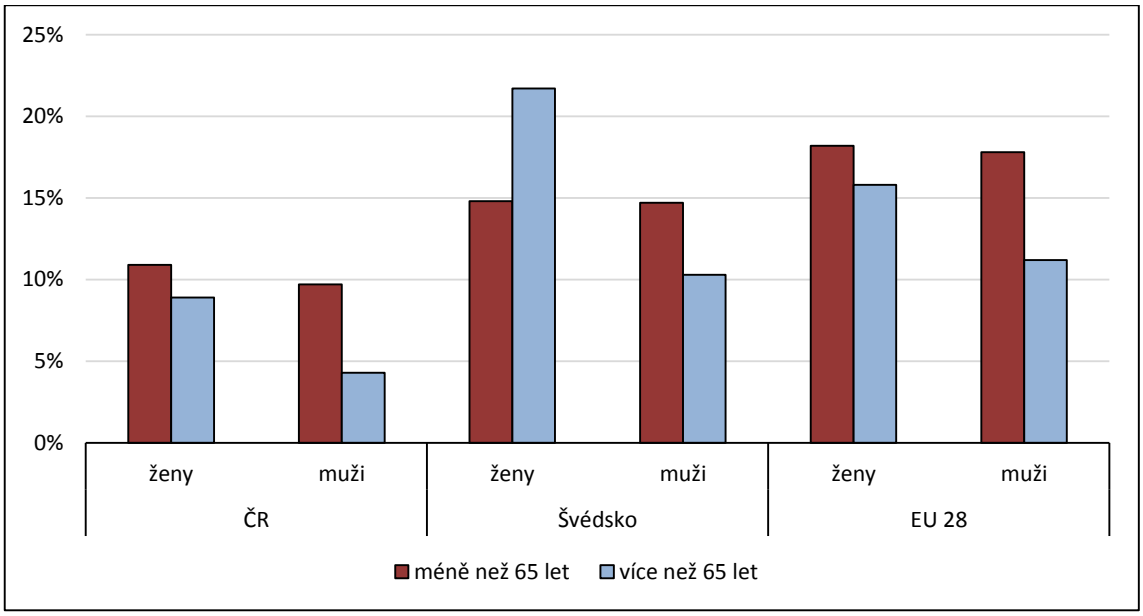

Zdroj: ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže 2015, vlastní zpracování

V roce 2014 dosahoval průměrný měsíčný výdělek mužů 29 858 Kč, ačkoli u žen tvořil 23 421 Kč, mzdový rozdíl tedy činil 6 437 Kč. Nižší mzdy žen se promítají do nižších daňových odvodů nebo do rostoucích nárocích na sociální dávky vzhledem k vyššímu riziku ohrožení žen chudobou, čímž dochází k zatěžování státního rozpočtu. MPSV zahájilo v březnu tohoto rok pětiletý projekt financovaný z ESF nazvaný „22 % k rovnosti“, jenž má za cíl eliminovat rozdíly v mzdových ohodnocení (MPSV, 2016). Dle údajů SCB (2014) měsíční výdělek žen ve Švédsku tvořil 29 200 SEK, což je 87 % měsíčního výdělku mužů (33 600 SEK). Mzdové rozdíly jsou výrazně ovlivněny vysokým počtem žen pracujících na zkrácený úvazek.

Ženy v EU si vydělávají za hodinu v průměru méně o 16 % než muži. Následkem nižších mezd, kterých ženy v produktivním věku v porovnání s muži dosahují, získávají nižší důchody a ve stáří jsou ohroženy vyšším rizikem chudoby. Riziko chudoby je vypočteno na základě hranice 60 % mediánu čistého příjmu. Ženy mají mnohem vyšší pravděpodobnost rizika ohrožení chudoby ve stáří než muži. Graf č. 17 uvádí rozdíly žen a mužů v míře ohrožení chudobou. V ČR bylo ohroženo chudobou 8,9 % žen nad 65 let, což je o 4,6 % více nežli mužů. Ve Švédsku byla míra ohrožení chudobou těchto žen 21,7 %, což je hodnota nad průměrem EU (15,8 %). Genderový rozdíl činil

11,4 % v neprospěch žen. V ČR je v porovnání s ostatními členskými státy EU počet žen i mužů ohrožených rizikem chudoby pod průměrem EU. V populaci pod 65 let ženy v ČR čelily vyššímu riziku chudoby (10,9 %), stejně tak i muži (9,7 %) nežli starší pracovníci. Ve Švédsku šlo naopak o méně žen ohrožených chudobou (14,8 %), ale o více mužů (14,7 %). Zajímavým faktem je, že muži ve věku pod 65 let vykazují u obou zemí vyšší pravděpodobnost ohrožení chudobou nežli starší pracovníci. Populace starší 65 let dosahuje vyšších genderových rozdílů v riziku ohrožení chudobou v neprospěch žen.

**Graf č. 17: Genderové rozdíly v míře ohrožení chudobou pro jednotlivce v ČR a ve Švédsku 2014 (%)**




Zdroj: Eurostat, Income and living conditions, monetary poverty for elderly people, 2016, vlastní zpracování

Existence mzdových rozdílů mezi muži a ženami představuje složitou problematiku, která je dána mnohdy vzájemně propojenými faktory. Dle Evropská komise (2014b, str. 5-7) mezi tyto důvody patří:

- Přímá diskriminace. Tato diskriminace spočívá v poskytování větších výhod na pracovišti mužům než ženám. Také se může projevovat v podobě určitých opatření či praxe, které ústí v odlišné zacházení s muži a ženami. Obě formy diskriminace jsou dle práva EU zakázány, přesto se na některých pracovištích stále vyskytují.

- Podhodnocení ženské práce. Ženy jsou často odměňování spíše za jejich předvídané vlastnosti, nikoli za jejich získané dovednosti. Ženy jsou stejně dobře nebo lépe kvalifikovány jako muži, přesto nejsou odměňovány stejným způsobem a jejich schopnosti často nejsou stejně oceňovány v porovnání s muži.

- Segregace pracovního trhu. Spočívá ve vyšší koncentraci žen v odvětvích, které jsou hůře platově hodnoceny, než odvětví ve kterých převládají muži. Projevuje se i nedostatečné zastoupení žen ve vyšších pozicích, a to i v odvětvích, ve kterých mají běžně dominující postavení.

- Genderové stereotypy. Genderové role, tradiční hodnoty a představy o pracovních vzorcích mohou ovlivnit rozhodnutí o oboru vzdělání a následné pracovní zaměření. Z těchto důvodu ženy stále pracují v hůře finančně ohodnocených sektorech ekonomiky.

- Sladění pracovního a rodinného života. Stále přetrvává nesoulad mezi pracovními a rodinnými povinnosti, které vychází z nerovnoměrného rozdělení v péči o rodinu. Žena stále nesou hlavní odpovědnost za péči o rodinu, což často vede k omezení příležitostí žen ke kariérnímu růstu a lepšímu finančnímu ohodnocení.

Přímá diskriminace se podílí na existenci genderových mzdových rozdílů, ovšem není jasné, jak vysokým podílem k nim přispívá. Platové rozdíly jsou nejčastěji vysvětlovány odlišným lidským kapitálem, ve kterém se odráží zejména věk, vzdělání a zkušenosti. Zejména u žen je věkový faktor zesílen poklesem lidského kapitálu v souvislosti s dočasným vyřazením žen z pracovního procesu v důsledku péče o dítě. Důležitou roli sehrávají genderové vazby ve společnosti.

Dle Evropské komise (2016) odstraňování mzdových rozdílů přináší výhody:

- Zaměstnancům i zaměstnavatelům. Zavedení genderové perspektivy pomáhá podnikům vytvářet pozitivní pracovní prostředí, zvyšovat důvěru svých zaměstnanců a jejich produktivitu. Podnikům se zvyšuje okruh spotřebitelů, jejich veřejná image a vykazují i vyšší hodnoty pro akcionáře.

- Ekonomice jako celku. Nedostatečné využívání ženské pracovní síly představuje latentní zdroj v ekonomice. Lepší využívání dovedností žen přispívá k ekonomickému růstu a je nezbytné pro sociální a hospodářský rozvoj společnosti.

- Podpora rovných příležitostí. Stejné oceňování mužské a ženské práce může zvýšit motivaci žen k lepší výkonnosti a posilovat tak jejich ekonomickou nezávislost.

Výzkum prováděný Sociologickým ústavem AV ČR ve spolupráci s CVMM (Křížková a Hašková, 2003, str. 10–14) uvádí názory české veřejnosti na postavení žen na pracovním trhu. Téměř tři čtvrtiny (77 %) populace soudí, že ženy jsou na pracovním trhu znevýhodněny oproti mužům. Za nejvíce znevýhodněnou skupinu jsou považovány ženy s dětmi v předškolním věku, kterou označilo 70 % respondentů (67 % mužů a 73 % žen). Česká populace vnímá největší nerovnost mezi ženami a muži v možnosti získání vedoucí pozice. Jako hlavní příčina nerovností na trhu práce je vnímáno zatížení žen péčí o děti i domácnost, které uvedlo 91 % respondentů. V tomto názoru se ženy a muži liší málo, avšak překvapivě s tímto důvodem souhlasí spíše muži.

# 5 Opatření zlepšující postavení žen na trhu práce

Vzhledem k nerovnému postavení žen na pracovním trhu a nevyužitému potenciálu ženské pracovní síly by se měla projevovat snaha podporovat participaci žen na pracovním trhu. Ačkoliv dochází k pozitivnímu vývoji s ohledem na růst míry zaměstnanosti a ekonomické aktivity žen na českém i švédském trhu práce, stále přetrvávají rozdíly v postavení žen a mužů na pracovních trzích, jenž jsou významné zejména v ČR. Zvýšení účasti žen v pracovním procesu lze podporovat pomocí alternativních forem zaměstnání, které jsou charakteristické různou formu flexibility z hlediska místa práce, času práce nebo dle typu pracovní smlouvy. Mezi další opatření směřující ke zlepšení situace žen na pracovním trhu patří pozitivních opatření, jenž však patří mezi dosti kontroverzní nástroj k prosazování rovného zastoupení žen a mužů. Důležitá je také podpora ze strany samotných zaměstnavatelů, kteří mohou kromě alternativních pracovních úvazků ulehčit svým zaměstnancům návrat na pracovní trh prostřednictvím založení firemní školky, vzhledem k nedostatečnému zajištění institucionální péče o děti v předškolním věku.

## 5.1 Flexibilní formy zaměstnání

Flexibilní pracovní uspořádání umožňují ženám snadnější přístup na trhu práce. Můžeme je považovat za jedny z nejčastějších opatření k podpoře sladění rodinného a pracovního života, jenž umožňují rodičům využívající rodičovskou či mateřskou dovolenou udržet kontakt se zaměstnavatelem, a usnadňují proces reintegrace do pracovního procesu po skočení rodičovské dovolené. Ovšem vzhledem k využívání těchto typů pracovních úvazků spíše ženami dochází k jejich feminizaci.

Zapojení žen do pracovního procesu lze usnadnit prostřednictvím flexibilních forem práce a podporou zaměstnavatelských subjektů, aby tyto formy zaměstnání nabízely ve větším rozsahu. Na českém pracovním trhu je využívání flexibilních pracovních úvazků stále málo rozšířené. Příčinou může být ekonomická závislost domácnosti na plném příjmu ženy nebo nedostatečná nabídka těchto pracovních forem ze strany zaměstnavatelů. Alternativní formy zaměstnání významně podporují sladění rodinných a pracovních povinností a přispívají ke zvýšení zaměstnanosti žen. Nelze však opomíjet podmínky, do nichž jsou flexibilní pracovní úvazky zaváděny. Jak uvádí Formánková a Křížková (2009, str. 14-15) značný význam má jistota zaměstnání, ochrana pracovního místa, nebo stejný přístup k zaměstnaneckým benefitům, kariernímu postupu či zvyšování kvalifikace.

Skloubení profesních a rodinných povinností umožňuje práce na zkrácený úvazek, který patří mezi jednu z nejčastějších alternativních forem zaměstnání. V ČR je tento typ úvazku využíván velmi málo v porovnání s ostatními evropskými státy a k této alternativě se uchylují především ženy. Práce na částečný úvazek však přináší spoustu negativních aspektů v podobě nižšího platového ohodnocení, nižších možností dosáhnout karierního postupu nebo horšího přístupu k firemním benefitům. Ovšem u rodičů, kteří pobývají na rodičovské dovolené, se tato forma jeví jako vhodná alternativa k plnému pracovnímu úvazu proti zabránění úplnému vyloučení z pracovního procesu.

Formánková a spol. (2011, str. 11-13) ve své zprávě uvádí několik alternativ jak zvýšit dostupnost částečných úvazků na základě komparaci s jinými členskými státy EU:

- zvýšení atraktivity těchto úvazku pro zaměstnavatele prostřednictvím nižších odvodů na sociální pojištění
- zrušení omezení docházky dětí do předškolních zařízeních pro získání nároku na rodičovský příspěvek
- zavedení individuální slevy na dani pro pracujícího rodiče do určitého věku dítěte
- zvýšení jistoty pro zaměstnance pracující na tento úvazek v podobě finančního ohodnocení, zaměstnaneckých benefitů či zvyšování kvalifikace
- lepší dostupnost a podpora institucí péče o děti
- garantovat státem místo v předškolním zařízení pro děti od věku skončení pobírání rodičovského příspěvku
- flexibilizace předškolních institucí ve formě rozšíření otevírací doby nebo možnost využití předškolních zařízení pouze na část dne

- podpora participace obou rodičů na péči o dítě, například motivace otců ve sdílení péče významnějším navázáním na mzdu
- zavedení nepřevoditelné části rodičovské dovolené na druhého rodiče

Další formou jak může být podporována harmonizace rodinného a profesního života jsou flexibilní formy pracovní doby. Pružné nastavení pracovní doby umožňuje zaměstnancům zvolit si pracovní směnu v rámci časových úseků stanovených na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem tak, aby korespondovala s osobními potřebami pracovníků. Dalším způsobem může být umožnění práce z domova, kdy v souvislosti s rozvojem techniky je umožněno vykonávat práci v domácím prostředí. Mezi další alternativní pracovní úvazky patří sdílení pracovního místa, jenž spočívá v obsazení pracovního místa dvěma či více osobami, které danou pracovní pozici společně sdílí.

## 5.2 Pozitivní opatření

Pozitivní opatření představují kontroverzní nástroje k prosazování genderové rovnosti. Zastánci pozitivních opatření argumentují, že zavádění těchto opatření napomáhá překonat genderové stereotypy, které ovlivňují výběr kandidátů, jenž tak nezávisí pouze na kvalifikaci, ale promítají se do něj genderové role a předsudky příslušné k danému pohlaví. Rozdílné zacházení dle pohlaví může být oprávněné, pokud eliminuje skrytou diskriminaci v souvislosti se znevýhodněným postavením žen v určitých situacích. Primárním účelem pozitivních opatření je diskriminaci odstraňovat, nikoliv ji zavádět. Naopak kritici pozitivních akcí zdůrazňují, že zaváděním opatření k podpoře specifické skupiny se porušují práva jednotlivců, mohou snižovat snahu žen ke změně jejich postavení vzhledem k větším jistotám plynoucích z daných opatření a vyvolávají dojem neschopnosti žen změnit situaci vlastními silami.

Ve Švédsku jsou afirmativní akce využívány k podpoře rovnosti žen a mužů již delší dobu. Ustanovení těchto opatření jsou genderově neutrální, využívá se termínu podreprezentované pohlaví, což však v drtivé většině zastupují ženy. Tyto opatření se zaměřují především na oblast zaměstnání a pracovních podmínek nebo účast žen v rozhodovacích procesech. Přijetí a aplikace afirmativních akcí funguje na dobrovolné bázi, ačkoliv v některých případech může být přijetí afirmativní akce zaměstnavateli nařízeno na žádost ombudsmana (Rada Evropy, 2000). Zaměstnavatelé, jenž mají více

než 25 zaměstnanců, mají povinnost jednou za tři roky vypracovat plán genderové rovnosti a usilovat o její podporu.

Rada Evropy (2000) klasifikovala pozitivní opatření do tří skupin:

**Opatření vedoucí k závazným výsledkům**

V rámci pozitivních opatření se tato opatření považují za nejsilnější. Pokud neexistuje legitimní důvod, tedy diskriminace opačného pohlaví, mohou být tato opatření v rozporu s principem rovnosti zacházení. Závazné výsledky znamenají dát přednost kandidátovi z méně zastoupeného pohlaví. Tato opatření jsou nejčastěji uplatňovaná v oblasti zaměstnání. Předpokládají stanovení daného procenta méně zastoupeného pohlaví, kterého má být dosaženo, pokud jde o pracovní pozice či určité funkce. V některých případech vedou ke kontroverzím a problémům z právnického hlediska, vzhledem k jejich obtížné slučitelnosti s mezinárodními závazky či práv deklarovaných ústavou.

**Pobídky na podporu genderové rovnosti a podpůrná opatření**

Smyslem těchto opatření je dát příležitost méně zastoupenému pohlaví nebo mu poskytnou potřebnou kvalifikaci. Mohou probíhat v podobě podněcování zájmu příslušníků podreprezentovaného pohlaví ucházet se o pracovní místo, nikoli ho však upřednostňovat. Dále jsou to požadavky přizpůsobené ženám či mužům při žádosti o pracovní místo, vyhrazení odborné přípravy pouze pro jednu pohlaví nebo finanční pobídky. Finanční pobídky se mohou poskytovat ve formě příplatku ke mzdám žen, půjčky či jiné finanční pobídky na podporu podnikání žen nebo příspěvky podnikům, které mohou doložit provádění aktivní politiky na podporu rovných příležitostí.

**Opatření, z kterých vyplývají postupy**

Stanovení národních akčních plánů, jenž představují závazek vlády k prosazování rovných příležitostí. Jejich prováděným jsou pověřeny různé instituce, často vypomáhají i neziskové organizace či sociální partneři. Stanovení cílů v rámci akčních plánů je důležité pro monitorování dosaženého pokroku a pro srovnání s ostatními zeměmi.

## 5.3 Kvóty

Zavádění kvót je v současné době velmi diskutovaným tématem. Kvóty patří mezi pozitivní opatření, jenž stanovují minimální podíl osob z méně zastoupeného

pohlaví, jehož má být dosaženo. Uplatnění kvót se většinou vztahuje na méně zastoupené pohlaví, jejich stanovení je tedy k pohlaví neutrální. Ačkoli se implicitně nevztahují na ženy, v drtivé většině jsou podreprezentovaným pohlavím míněny právě ony. Genderové kvóty jsou relativně často využívány např. v politice.

**Uplatňování kvót v hospodářské oblasti**

Ženy jsou dlouhodobě podreprezentovány v řídících orgánech ve všech členských zemích EU. Ačkoli v poslední době můžeme sledovat pozitivní vývoj, nízkým zastoupením žen v těchto orgánech dochází k plýtvání ekonomickým potenciálem žen a investicemi do jejich vzdělání.

Řada zemí se rozhodla zavést genderové kvóty s cílem zvýšit zastoupení žen v dozorčích radách. První zemí na světové úrovni, které se uchýlila k zavedení genderových kvót pro dozorčí rady, se roku 2003 stalo Norsko. Cílem bylo dosažení 40 % zastoupení žen v dozorčích radách ve všech akciových společnostech do roku 2008. Pokud nedošlo k dodržení stanovených kvót, mohlo dojít k rozpuštění daných firem. Některé evropské státy následovalo Norsko v uplatňování genderových kvót, nicméně jejich legislativní úprava nebyla tak striktní. V případě nedodržení stanovených kvót musely firmy podat ve svých výročních zprávách vysvětlení, z jakého důvodu nedošlo k jejich dodržení, a navrhnout jejich řešení (Chládková a Hendrychová, 2015, str. 2).

Vzhledem k trvale nízké účasti žen v rozhodovacích orgánech ve všech evropských zemích, byl přijat Evropskou komisí návrh směrnice, která klade za cíl dosáhnout 40 % zastoupení méně zastoupeného pohlaví týkající se členů dozorčích rad a nevýkonných členů správních rad firem kotovaných na burzách. K naplnění těchto cílů má dojít do roku 2020 v soukromých firmách, zatímco u státních podniků je lhůta zkrácena o dva roky. Směrnice se týká přibližně 5 000 podniků v EU, z nichž se odhaduje 10–20 podniků v ČR, v případě Švédska je to zhruba 350 společností. Pod tento návrh nespadají malé a střední podniky, jejichž počet zaměstnanců je menší než 250 a roční obrat nepřesáhl 50 milionů eur. Návrh také obsahuje tzv. flexi kvótu, která značí povinnost pro dané společnosti v podobě stanovení individuálních samoregulačních cílů ohledně přítomnosti obou pohlaví. Členské státy by měly stanovit odpovídající sankce v případě neplnění požadovaných ustanovení (European Commission, 2012a). Tento návrh prošel Evropskou komisí i Evropským parlamentem, ale roku 2013 byl zablokován Německem spolu s dalšími státy, mezi které patřily Švédsko i ČR. Ovšem v německém parlamentu v roce 2015 došlo ke schválení 30 % kvót pro dozorčí rady velkých

společností. Odmítavý postoj ČR se pokusil změnit v roce 2014 Jiří Dienstbier, ministr pro lidská práva, nicméně návrh nebyl podpořen ministry z ANO a KDU-ČSL, naopak ministři ČSSD mají k zavedení kvót kladný postoj (Priknerová, 2015).

V tabulce č. 2 jsou shrnuty některé argumenty, jenž podporují nebo naopak odmítají zavedení kvót do řídících orgánů firem:

**Tabulka č. 2: Argumenty pro a proti zavedení kvót**

| Argumenty pro zavedení kvót | Argumenty proti zavedení kvót |
|---|---|
| Zastoupení žen v řídících orgánech nekoresponduje s jejich dosaženým vzděláním. Kvóty tak vyrovnávají již existující diskriminaci. | Kvóty jsou umělým opatřením na zvýšení počtu žen v řídících funkcích a neumožní zaměstnat nejvíce kvalifikované osoby. |
| Diverzifikované skupiny dosahují efektivnějších rozhodnutí vzhledem k odlišným zkušenostem a širší kontakt s různými společenskými skupinami. | Zavedení kvót může sloužit jako určitá jistota žen a negativně ovlivňovat motivaci žen k získání kvalifikace. |
| Dle dosavadních studií existuje souvislost mezi vyšším zastoupením žen v dozorčích radách a lepšími ekonomickými výsledky. | Studie z Norska však ukazují spíše negativní či neutrální dopad zavedení kvót na výkonnost firem. |
| V případě zavedení kvót by měla platit podmínka upřednostnění ženy pouze za předpokladu stejných profesní předpokladů jako její mužský kandidát. | Kvóty by mohly tlačit do řídích orgánů ženy s nedostatkem zkušeností a ženy v pozicích stanovenými kvótami mohou být okolím považovaný za méně schopné. |

Zdroj: Chládková a Hendrychová (2015, str. 2-5), vlastní zpracování

Podle studie společnosti KPMG (2012) se zavedením kvót souhlasilo pouze 19 % Čechů. Naopak více než polovina (56 %) populace by kvóty na vyšší zastoupení žen v řídících orgánech nezaváděla. Téměř čtvrtina na tuto problematiku nemá vyhraněný názor nebo se o ni nezajímají. Ženy se k uplatnění kvót vyjadřovali pozitivněji (23 %) nežli muži, kteří souhlasili s tímto opatřením pouze ze 14 %. Se zavedením kvót souhlasilo nejvíce respondentů ve věkové kategorii 45-54 let (23 %), nejméně jej podporovaly mladí lidé do 24 let (10 %).

# Závěr

Postavení žen na českém i švédském pracovním trhu stále vykazuje aspekty nerovnosti. Přetrvávající diskriminace žen se projevuje zejména v genderové segregaci trhu práce či v mzdových diferenciálech mezi ženy a muži. Zvýšení participace žen na trhu práce je důležité k dosažení cílů, které Evropská unie v rámci svých strategií vytyčila. Nevyužitá ženská pracovní síla představuje potenciální zdroj ke zvýšení hospodářské růstu. V některých zemích, mezi které lze řadit i Švédsko, je tento latentní zdroj v ekonomice téměř vyčerpán.

Základním předpokladem pro dodržení zásady rovného zacházení je stanovení odpovídající legislativy. Na úrovni Evropské unie je tato problematika široce zachycena v dokumentech primárního a sekundárního práva, na národní úrovni bylo důležitým aktem přijetí Antidiskriminačního zákona v roce 2009 ve Švédsku i České republice.

Cílem práce bylo zhodnocení postavení žen na pracovním trhu. Dle analyzovaných ukazatelů nerovné postavení žen na trhu práce stále přetrvává. Ženy mají trvale nižší zaměstnanost než muži a jsou ohroženy vyšším rizikem nezaměstnanosti. Rozdíly v zaměstnanosti mužů a žen se na českém trhu práce vyskytují v mnohem vyšší míře nežli ve Švédsku. V obou sledovaných zemí se v poslední dekádě vyskytuje pozitivní trend zvyšování participace žen na trhu práce. Důležité je snažit se vyvíjet úsilí a podporovat účast žen na trhu práce, aby docházelo k oslabování genderových stereotypů týkajících se mužů a žen, které do značné míry jejich postavení na trhu práce ovlivňují. Zvýšením participace žen na pracovním trhu lze zmírnit dopady současného demografického vývoje. Ovšem je důležité podporovat sladění rodinného a pracovního života a přijímat opatření na podporu rodin s dětmi, aby nedošlo k negativnímu dopadu v podobě snížení porodnosti.

Ve společnostech jsou stále přítomny genderově diskriminační stereotypy, které připisují ženám určité vlastnosti a sociální role. Zejména v současných podmínkách české společnosti je příznačné lpění na těchto stereotypech. Odlišné hodnocení vlastností žen a mužů spolu s neformálním očekáváním se promítají do pracovních pozic, které ženy vykonávají. Pracovníci ve všech fázích pracovního procesu jsou a priori hodnoceni podle pohlaví, nikoliv dle svých skutečných schopností. K překonání genderových stereotypů by pomohla změna myšlení společnosti (například prostřednictvím vzdělávacího systému), která by umožnila prosazování podpůrných opatření na úrovni státu.

Genderové stereotypy se projevují také v převládající odpovědnosti žen v péči o rodinu. V české společnosti stále převažuje tradiční forma rodiny, kde je muž považován za hlavního živitele rodiny a žena má na starost péči o rodinu a domácnost. Na ženy jsou kladeny vetší požadavky v souvislosti se sladěním rodinného a profesního života, vzhledem ke skutečnosti, že stále nesou hlavní odpovědnost v péči o dítě nebo blízké osoby. Rodičovská dovolená je stále téměř výhradně doménou žen, a to zejména v České republice, což se negativně promítá do jejich profesního života. Ve Švédsku se daří zapojit otce do péče o dítě a rovnoměrněji rozdělit povinnosti o domácnost díky nastavení systému rodinné politiky i postupnému překonávání genderových stereotypů. Otázkou také stále zůstává, do jaké míry samy ženy v české společnosti upřednostňují péči o rodinu, protože to považují za přirozené nebo jsou k této volbě nuceny vnějšími okolnostmi.

Jedním z opatření na podporu sladění rodinného a profesního života je zvýšit nabídku flexibilních pracovních úvazků umožňující udržet kontakt se zaměstnavatelem a finanční nezávislost žen. V České republice je v komparaci se Švédskem tento typ úvazku využíván velmi zřídka. Podíl žen využívajících tento typ úvazku se zvyšuje v závislosti na počtu dětí, naopak u mužů se projevuje opačná tendence. V obou sledovaných zemích má práce na zkrácený úvazek rostoucí tendenci, což lze označit za pozitivní vývoj.

Odlišnost v obou sledovaných zemí spočívá v nastavení rodinné politiky a dopadu rodičovství na profesní život žen. Ve Švédsku je rodičovská dovolená čerpána 480 dní, přičemž je zde apel na zapojení otců do výchovy dítěte. Přestože ženy nesou stále hlavní odpovědnost za výchovu dítěte, směřuje se k rovnoměrnému rozdělení povinností v péči o rodinu mezi muže a ženy. Rodičovství má zejména v České republice výrazný dopad na pracovní kariéry žen především v podobě poskytování jedné z nejdelších rodičovských dovolených v Evropě. Důležitá je snaha o zapojení žen do pracovního procesu i v průběhu jejich čerpání rodičovské dovolené, k čemuž přispívá nabídka alternativních forem zaměstnání. Důležitá je také dostupnost institucionální péče o dítě, čímž je ženám umožněn dřívější návrat na trhu práce, avšak v České republice se jeví jako značně nedostatečná. Tyto opatření směřují k lepšímu slaďování soukromého a rodinného života.

Švédsko má velmi propracovanou rodinnou politiku, která klade důraz na podporu rovných příležitostí obou pohlaví a jejich rovné zapojení na trhu práce i ve sdílení povinností v péči o dítě. Pokud by se Česká republika chtěla inspirovat modelem Švédska, měla by být pozornost zaměřena na revizi rodinné politiky ze strany státu, která

by přijetím určitých opatření mohla přispět ke zvýšení participace žen na trhu práce. Konkrétně by mezi tyto opatření mohla patřit zlepšení dostupnosti zařízení v péči o děti, podpora většího zapojení mužů do výchovy dítěte, zavedení otcovské dovolené, ale také nepopulární opatření v podobě zkrácení rodičovské dovolené.

V obou sledovaných zemí se projevuje segregace pracovního trhu, a to jak vertikálního, tak horizontálního charakteru. Ta se promítá do koncentrace žen v odvětvích, které jsou spojeny s nižší prestiží a nižším platovým ohodnocením. Zejména ve Švédsku je tato segregace značná, ženy dominují zejména v odvětvích, které souvisejí s péčí o druhé. Na českém trhu práce jsou ženy často zaměstnány ve zpracovatelském průmyslu, což je podmíněno historickými determinanty. Vertikální segregace se projevuje v obsazování nižších pozic ženami a v obtížnějším získávání funkcí v řídících orgánech v hospodářské i politické sféře. V české i švédské společnosti existují bariéry v podobě tzv. skleněného stropu, které ztěžují přístup ženám k vyšším pozicím, a který ženy musejí překonávat. V politické sféře se také silně projevuje fenomén segregace, a to zejména v České republice. Naopak ve Švédsku velké politické strany uplatňují kvóty na dobrovolné bázi, zastoupení žen ve vládě tak vždy přesahuje 40 %. Možným řešením nízkého zastoupení žen v řídících orgánech je zavedení opatření v podobě kvót. V současné debatě ohledně přijímání opatření v oblasti vyrovnávání příležitostí pro ženy a muže se objevují na straně jedné zastánci přesvědčení, že je třeba přijímat opatření vedoucí k rovnosti příležitostí pro muže a ženy, na straně druhé nedůvěra k uměle zaváděným pravidlům, která by zvýhodňovala určitou skupinu obyvatel. Dle mého názoru by obsazování řídicích funkcí mělo zůstat v kompetencích jednotlivých firem. Ačkoli by vyvážené zastoupení na vedoucích pozicích mělo být podporováno a firmy by měly být pobízeny k dosažení vyváženějšího zastoupení v řídících orgánech, přijetí daných opatření by měla probíhat na dobrovolné bázi. Faktický stav nerovnosti dokládá i platová nerovnost, která je značná zejména v Česká republice, a tvoří téměř čtvrtinový platový rozdíl v neprospěch žen. Mzdová nerovnost se promítá do nižších penzí žen a představuje vážný problém v kontextu zvyšujícího se rizika ohrožení žen chudobou.

Ženy tvoří více než polovinu populace, dle statistik kvalifikace žen neustále roste, tvoří 60 % absolventů terciárního vzdělání, proto by jejich postavení na trhu práce mělo být rovnocenné s muži. Otázkou však zůstává, zdali ženy v české společnosti opravdu stojí o získání rovných příležitostí ve veřejné i soukromé sféře.

# Seznam použitých zdrojů

## Monografie

ANKER, R., 1998. *Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world.* Geneva: International Labour Review. ISBN 92-2-109524-X.

BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P. a KUHN, Z., 2007. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7179-584-1

FIALOVÁ, E. a SKÁLOVÁ, H., 2010. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR.* Praha: Gender Studies. ISBN 978-80-86520-30-8

KŘÍŽKOVÁ, A. a SLOBODA, Z., 2009. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 978-80-7330-165-1

NOVÁKOVÁ, J., 2001. *Zásada nediskriminace v právu Evropské unie*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcích. ISBN 80-86552-13-6.

RAKUŠANOVÁ, P., 2006. *Česká politika: Ženy v labyrintu mužů?* Praha: Fórum 50 %. ISBN 80-239-7438-6.

RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN, 2003. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0525-2.

SOKAČOVÁ, L., 2005. *Ženy v řídících pozicích.* Praha: Gender Studies. ISBN 80-86520-13-7.

SOKAČOVÁ, L., 2006. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce.* Praha: Gender Studies. ISBN 80–86520–12–9.

SUCHOMELOVÁ, M., a FISCHLOVÁ, D., 2006. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu.* Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN 80-87007-12-3.

## Internetové zdroje

ADAMUSOVÁ, M. a ŠPRINCOVÁ, V., 2013. *Politická angažovanost žen v České republice*. [online]. Praha: Fórum 50 %. [vid. 2016-04-02]. Dostupné z http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/politicka-angazovanost-zen-v-ceske-republice_forum_1.pdf

ASKLOF, C. et al., 2003. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [vid. 2016-04-01]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na_cestu.pdf

BETTIO, F. a VERASHCHAGINA, A., 2009. *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU*. [online]. Luxembourg: Publication Office of the European Union. [vid. 2016-04-21]. Dostupné z http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028

BURCHELL, B. et al., 2014. *A new method to understand occupational gender segregation in european labour markets*. [online]. Luxembourg: Publication Office of the European Union. [vid. 2016-04-21]. Dostupné z http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150119_segregation_report_web_en.pdf

COUNCIL OF EUROPE, 1998. *Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. [online]. Strasbourg: Section on equality between women and men. [vid. 2016-04-01]. Dostupné z http://www.unhcr.org/3c160b06a.pdf

COUNCIL OF EUROPE, 2016. *Gender equality glossary*. [online]. Strasbourg: Gender equality commission. [vid. 2016-04-12]. Dostupné z https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016805963eb

ERIKSSON, E., 2016. *Rovnost žen a mužů*. [online]. Evropský parlament. [vid. 2016-04-10]. Dostupné z http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/cs/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.htm

EUROPEAN COMMISSION, 2008. *Manual for gender mainstreaming*. [online]. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [vid. 2016-04-18]. Dostupné z http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2045&langId=en

EUROPEAN COMMISSION, 2011. *Gender equality in the European Union*. [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [vid. 2016-04-09]. Dostupné z http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/brochure_equality_en.pdf

EUROPEAN COMMISSION, 2012a. *Women on boards: Commission proposes 40 % objective*. [online] [vid. 2016-04-12]. Dostupné z http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/121114_en.htm#Press

EUROPEAN COMMISSION, 2012b. *Woman in economic decision-making in the EU: Progress report*. [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [vid. 2016-04-09]. Dostupné z http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf

EUROPEAN COMMISSION, 2015. *Special Eurobarometer 428: Gender equality*. [online] [vid. 2016-04-19]. Dostupné z http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/eurobarometer_report_2015_en.pdf

EUROPEAN COMMISSION, 2016. *Strategic engagement for gender equality 2016-2019*. [online] Luxembourg: Publications Office of the European Union. [vid. 2016-04-12]. Dostupné z http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY, 2015. *The European Institute for Gender Equality-EIGE in brief.* [online] Luxembourg: Publications Office of the European Union. [vid. 2016-05-01]. Dostupné z http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0115759enc_final_0.pdf

EVROPSKÁ KOMISE, 2014a. *Strategie Evropa 2020 v kostce*. [online] [vid. 2016-04-11]. Dostupné z http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_cs.htm

EVROPSKÁ KOMISE, 2014b. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii*. [online]. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie.[vid. 2016-04-15]. Dostupné z http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf

FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R. a VOHLÍDALOVÁ, M., 2011. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR. [vid. 2016-04-15]. Dostupný z http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf

FORMÁNKOVÁ, L., KŘÍŽKOVÁ, A., 2009. *Flexibilní pracovní režimy jako nástroj kombinace pracovního a rodinného života*. [online]. Fórum sociální politiky. Praha: VÚPSV. [vid. 2016-04-20]. ISSN 1803-7488. Dostupné z http://www.vupsv.cz/sites/File/forum_socialni_politiky/Casopis_FSP_2_2009.pdf

FREIDENVALL, L., 2003. *Women's Political Representation and Gender Quotas – the Swedish Case*. [online]. Department of Political Science, Stockholm: Stockholm University.[vid. 2016-04-19]. Dostupné z http://www.legislationline.org/documents/id/18893

GOVERNMENT OFFICES OF SWEDEN, 2015. *Efforts for gender equality are prioritised – excerpt from the Budget Statement.* [online] [vid. 2016-04-18]. Dostupné z http://www.government.se/articles/2015/11/efforts-for-gender-equality-are-prioritised/e/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf

GOVERNMENT OFFICES OF SWEDEN, 2015. *Objective of gender equality policy*. [online]. [vid. 2016-04-09]. Dostupné z http://www.government.se/government-policy/gender-equality/goals-and-visions/

HEDIJA, V. A MUSIL, P. 2010. *Genderová mzdová mezera*. [online]. Centrum výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky. [vid. 2016-04-14]. ISSN 1801-4496. Dostupné z https://is.muni.cz/do/econ/soubory/oddeleni/centrum/papers/12Hedija_Musil.pdf

HENDRYCHOVÁ, K. a CHLÁDKOVÁ, L., 2015. *Genderové kvóty pro dozorčí rady: Ano, nebo ne?*. [online]. Praha: Evropské hodnoty. [vid. 2016-04-29]. Dostupné z http://www.evropskehodnoty.cz/wp-content/uploads/2015/03/women-on-boards.pdf

Charta základních práv EU, 2000. [online]. [vid. 2016-04-09]. Dostupné z http://www.euroskop.cz/gallery/6/2090-charta_zakladnich_prav_1.pdf

Incorporating equal opportunities for women and men into all community policies and acitivies, 1996.[online]. [vid. 2016-04-10]. Dostupné z http://aei.pitt.edu/3991/1/3991.pdf

KOLDINSKÁ, K., 2015. *Politika v oblasti rovnosti žen a mužů v České republice*. Brusel: Evropský parlament. [online]. [vid. 2016-04-16]. Dostupné z http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL_IDA(2015)510009_CS.pdf

KMPG, 2012. *Povinný počet žen ve vedení? Češi říkají ne!*. [online]. [vid. 2016-04-28]. Dostupné z http://www.kpmg.com/cz/cs/issuesandinsights/articlespublications/press-releases/stranky/povinny-pocet-zen-ve-vedeni-cesi-rikaji-ne.aspx

KŘÍŽKOVÁ, A. a HAŠKOVÁ, H., 2003. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR. [vid. 2016-04-10]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf

MAŘÍKOVÁ, H. a RADIMSKÁ, R., 2003. *Podpora využívání rodičovské dovolené muži.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR. [vid. 2016-04-10]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/956/pruzkum.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2006. *Souhrnná zpráva o plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů*. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [vid. 2016-04-09]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/12381/zprava_za2006.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2008. *Dva roky sociálních reforem.* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [vid. 2016-04-09]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/5949/04122008.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2016. *Průměrný výdělek českých žen je o téměř šest a půl tisíce korun nižší oproti mužům.* [online] [vid. 2016-05-01]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z http://www.mpsv.cz/cs/24473

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ, 2009. *Rovné příležitosti v praxi*. [online]. [vid. 2016-04-08]. Dostupné z http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2004-2006/Horizontalni-priority-2004-2006/Dokumenty/Metodicka-doporuceni-Ramce-podpory-Spolecenstvi/Rovne-prilezitosti-v-praxi

MUSILOVÁ, M. 1999. *Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice v kontextu evropské integrace*. [online]. Praha: AV ČR. Sociologický ústav. [vid. 2016-04-18]. Dostupné z http://studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/144_99-5wptext.pdf

NUMHAUSER-HENNING, Ann, 2015. *The Policy on Gender Equality in Sweden*. Bruxelles: European Parliament. [online]. [vid. 2016 04-15]. Dostupné z http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU(2015)510011_EN.pdf

PRIKNEROVÁ, L., 2015. *EU a genderové kvóty: šance nebo konstrukt?*. [online]. Euroskop. [vid. 2016-04-09]. Dostupné z https://www.euroskop.cz/46/25681/clanek/eu-a-genderove-kvoty-sance-nebo-konstrukt/

RADA EVROPY, 2000. *Pozitivní akce v oblasti rovnosti žen a mužů*. [online]. Štrasburk: Rada Evropy. [vid. 2016-04-19]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/963/pos_akce.pdf

Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství. 1957. [online] [vid. 2016-04-09]. Dostupné z http://www.euroskop.cz/gallery/2/754-smlouva_o_es.pdf

THE SWEDISH INSTITUTE, 2016a. *Gender equality in Sweden*. [online]. [vid. 2016 04-11]. Dostupné z https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/

THE SWEDISH INSTITUTE, 2016b. *Elderly care in Sweden*. [online]. [vid. 2016 04-15]. Dostupné z https://sweden.se/society/elderly-care-in-sweden/

SVENSSON, E. M. a GUNNARSSON A., 2012. *Gender Equality in the Swedish Welfare State*. [online]. [vid. 2016-04-09]. Dostupné z http://gup.ub.gu.se/records/fulltext/162723/162723.pdf

ŠPRINCOVÁ, V. a MOTTLOVÁ, M., 2015. *Kvóty a další opatření pro vyšší zastoupení žen v politice*. [online]. Praha: Fórum 50 %. [vid. 2016-04-09]. Dostupné z http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/kvoty-a-dalsi-opatreni_forum.pdf

VALENTOVÁ, M., ŠMÍDOVÁ I. a KATRŇÁK T., 2007. *Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní: mezinárodní srovnání*. [online] Gender, rovné příležitosti, výzkum. [vid. 2016-04-09]. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/4f65927f9219ae00c4b73e6f9b0dc7612fba3c88_genderove-segregacetrhu-prace.pdf

VLÁDA ČR, 2014. *Zprávy o plnění Pekingské akční platformy*. [online]. [vid. 2016-04-09]. Dostupné z http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zpravy-o-plneni-pekingske-akcni-platformy-123750/

VOHLÍDALOVÁ, M., 2015. *Výzkumná zpráva z dotazníkové šetření „Ženy a muži v rovnováze“*. [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR. [vid. 2016-04-09]. Dostupné z http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/vyzkumna-zprava-z-dotaznikoveho-setreni_postoje-verejnosti-k-pusobeni-zen-v-politice.pdf

**Internetové stránky**

http://www.czso.cz - stránky Českého statistického úřadu

http://www.ec.europa.eu/eurostat - stránky statistického úřadu Evropské unie

http://www.scb.se - stránky Švédského statistického úřadu

# Seznam zkratek

| Zkratka | |
|---|---|
| **AV ČR** | Akademie věd České republiky |
| **ČSSD** | Česká strana sociálně demokratická |
| **KDU-ČSL** | Křesťanská a demokratická unie-Československá strana lidová |
| **KSČM** | Komunistická strana Čech a Moravy |
| **EU 28** | Všechny členské země Evropské unie |
| **CEEP** | Evropské středisko veřejných podniků (European centre of Employers and enterprises providing public services) |
| **CVVM** | Centrum pro výzkum veřejného mínění |
| **ČR** | Česká republika |
| **EHS** | Evropské hospodářské společenství |
| **EKOS** | Evropská konfederace odborových svazů (European Trade Union Confederation) |
| **ES** | Evropské společenství |
| **ESF** | Evropský sociální fond |
| **ERDF** | Evropský fond regionálního rozvoje |
| **EU** | Evropská unie |
| **GPG** | Gender pay gap |
| **MMR** | Ministerstvo pro místní rozvoj |
| **MPSV** | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| **NH** | Národní hospodářství |
| **OSN** | Organizace spojených národů |
| **UEAPME** | Evropské sdružení řemesel a malých a středních podniků (European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises) |
| **UNICE** | Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (Union of Industrial and Employer's Confederation of Europe) |

# Seznam grafů a tabulek

## Grafy

Graf č. 1: Zaměstnanost žen v sektorech NH mezi lety 2004-2014 v ČR a Švédsku (%) ..... 22
Graf č. 2: Nejvýznamnější odvětví dle koncentrace zaměstnanosti žen v roce 2014..... 24
Graf č. 3: Zastoupení žen a mužů v národních vládách v letech 2004-2014 v ČR a Švédsku (%) ..... 25
Graf 4: Podíl žen a mužů v nejvyšších řídících orgánech mezi letech 2004-2014 ..... 29
Graf č. 5: Míra zaměstnanosti žen mezi lety 2004-2014 v ČR a Švédsku (%) ..... 30
Graf č. 6: Míra zaměstnanosti žen podle věkových kategorií ve Švédsku a ČR mezi lety 2004-2014 (%) ..... 32
Graf č. 7: Podíl zaměstnaných žen na částečný úvazek v ČR a Švédsku mezi lety 2004-2014 (%) ..... 33
Graf č. 8: Míra zaměstnanosti osob ve věku 25-49 let na částečný úvazek ve Švédsku a ČR v závislosti na počtu dětí za rok 2014 (%) ..... 34
Graf č. 9: Míra ekonomické aktivity žen ve Švédsku a ČR mezi lety 2004-2014 (%) ..... 35
Graf č. 10: Důvody ekonomické neaktivity žen v roce 2014 ve Švédsku a ČR (%)..... 36
Graf č. 11: Míra nezaměstnanosti žen ve Švédsku a ČR v letech 2004-2014 (%)..... 37
Graf č. 12: Míra nezaměstnanosti žen podle vzdělání v ČR a Švédsku mezi lety 2004-2014 (%) ..... 38
Graf č. 13:Dlouhodobá míra nezaměstnanosti žen jako podíl na pracovní síle v ČR a Švédsku v letech 2004-2014 (%)..... 39
Graf č. 14: Mzdový rozdíl mužů a žen mezi lety 2006-2014 (%)..... 40
Graf č. 15: Gender pay gap v odlišných věkových kategoriích za rok 2014 (%) ..... 41
Graf č. 16: Podíl mzdy ženy k průměrné hrubé měsíční mzdě mužů podle nejvyššího dosaženého vzdělání v ČR za rok 2014 (%) ..... 42
Graf č. 17: Genderové rozdíly v míře ohrožení chudobou pro jednotlivce v ČR a ve Švédsku 2014 (%)..... 43

## Tabulky

Tabulka 1: Směrnice týkající se rovného postavení žen a mužů..... 8
Tabulka č. 2: Argumenty pro a proti zavedení kvót..... 50