

1. Jaké je postavení žen a mužů na trhu práce v České republice?

Ekonomická aktivita žen je o něco nižší než mužů, v roce 2016 to bylo 67,6 procenta žen oproti 82,2 procent mužů. (Ekonomicky aktivní jsou všichni pracující a nezaměstnaní. Ekonomicky neaktivní jsou důchodci, ostatní nepracující osoby s vlastním zdrojem obživy, nepracující žáci, studenti a učni, osoby v domácnosti, děti předškolního věku a ostatní závislé osoby.) **Nezaměstnanost** žen je v posledních letech jen o pár procent vyšší než mužů. K velkému propadu v zaměstnanosti dochází u žen v souvislosti s **mateřskou a rodičovskou dovolenou**. Na původní pozici u zaměstnavatele se po rodičovské dovolené vrací pouze polovina žen.

Ženy se obvykle větší měrou než muži věnují **práci neplacené** (péče o domácnost, blízké), tím pádem mají méně času na **práci placenou** (zaměstnání). Přitom se nemusí vždy jednat o velikost úvazku (ženy i tak často pracují na plný úvazek), ale také o příležitosti v kariérním postupu, které souvisejí s ochotou pracovat přesčas, jezdit na služební cesty, pracovní pobyty v zahraničí, budovat neformální pracovní vztahy mimo pracovní dobu apod.

Na trhu práce se projevuje horizontální i vertikální segregace. **Horizontální segregace** se týká různorodosti odvětví, v nichž ženy a muži pracují. Muži nejčastěji vykonávají povolání jako řemeslníci a opraváři, obsluha strojů a zařízení, montéři a jako techničtí a odborní pracovníci. Ženy nejčastěji pracují ve službách a prodeji, jako specialistky a technické a odborné pracovníce (typicky např. ve školství nebo zdravotnictví). **Vertikální segregace** trhu práce ukazuje, že se do vedoucích a zároveň lépe placených pozic častěji dostávají muži než ženy. Pracovní pozice, na kterých častěji pracují ženy, mají v průměru nižší společenskou prestiž a jsou odměňovány nižšími mzdami. Nižší platy jsou i v celých oborech, v nichž převažují ženy (školství, sociální služby...).

Důsledkem obou typů segregací jsou nerovné mzdy. **Průměrný rozdíl v odměňování žen a mužů** (Gender Pay Gap = GPG) je v České republice **21,8 procenta**, pro představu v Evropské unii je to 16,2 procenta (Eurostat, 2017, dle dat k roku 2016). Ženy jsou celý život více ohroženy příjmovou chudobou než muži, **ve stáří pobírají v průměru o 18 procent nižší důchody než muži**.

2. Co zahrnuje koncept rovných příležitostí?

Koncept rovných příležitostí pro muže a ženy spočívá ve snaze **zajistit stejné šance žen a mužů (nejen) na pracovním trhu** na základě předpokladu, že všichni – ženy i muži – mají rovné právo rozvíjet své schopnosti a na základě svého uvážení se účastnit ekonomického, politického a sociálního života.

Neměly by jim být kladeny překážky v podobě genderových stereotypů odkazujících ženy a muže do více či méně striktně vymezených rolí, mezi nimiž často neexistuje možnost „přestupu“. Obecně se **genderová rovnost vztahuje k rovnosti v právech a povinnostech žen a mužů**, tzn. rovné příležitosti se týkají stejně tak žen, jako mužů. V případě mužů se v dnešní české společnosti jedná například o příležitost být aktivním otcem apod.

De iure je v České republice rovnost občanů bez rozdílu pohlaví **zaručena Listinou základních práv a svobod**, jež je součástí našeho ústavního systému, ale také **směrnicemi Evropského společenství** či **úmluvami Organizace spojených národů (OSN)**. De facto však prosazování rovnosti mezi mužem a ženou pokulhává, a proto musí být zásada rovného zacházení důsledně uplatňována i v praxi, což znamená **přijetí zásady nediskriminace z důvodu pohlaví. Rovné zacházení a příležitosti žen a mužů však neznamená totéž co stejné zacházení a příležitosti**. Ve slovech rovnost a stejnost je totiž zásadní rozdíl. „Teorie rovnosti mužů a žen důsledně vychází z respektu k odlišnostem mezi muži a ženami a potlačuje jakékoli snahy tyto odlišnosti

zastírat nebo bagatelizovat. Uznává přitom nejen odlišnosti biologické a fyzické, ale i rozdíly dané různými vzorci chování, růzností sociálních funkcí a rolí, odlišnými životními aspiracemi a prioritami. Podstatou teorie rovnosti mužů a žen je právo na stejnou míru příležitostí dosáhnout životního uspokojení...“ (HORSKÁ, S.: *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. MPSV, Praha 2000. S. 6.)

3. Jaké je zastoupení žen ve vedoucích pozicích?

Počet žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích **neodpovídá počtu žen v populaci**. V českých TOP 250 největších firmách ve všech statutárních orgánech v roce 2017 bylo jen 12,5 procenta žen. Do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky bylo pro volební období 2017–2021 zvoleno 44 žen a 156 mužů. Ve vládě České republiky (k datu 19. 9. 2018) jsou čtyři ženy a deset mužů (včetně premiéra). V roce 2015 bylo celkové zastoupení žen v čele výzkumných, vysokoškolských a dalších institucí výzkumu a vývoje (např. grantové agentury, Rada vysokých škol apod.) pouze 10 procent.

Ženy při vstupu do politiky a rozhodovacích pozic musejí často **překonat nedůvěru ve své schopnosti**, přizpůsobit se tomuto „mužskému světu“. Také mívají **na starost rodinu** a domácnost, což je omezuje v účasti na některých aktivitách, které jsou pro postup důležité.

4. Existuje právní úprava zaměstnávání žen?

Vedle **zákoníku práce**, který obsahuje paragrafy týkající se zákazu diskriminace na základě pohlaví, včetně zákazu mobbingu či sexuálního obtěžování, se diskriminací v zaměstnání, včetně přístupu k zaměstnání, zabývá i **zákon o zaměstnanosti**, jehož novela je v platnosti od 1. října 2004. V roce 2009 Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky schválila také zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (**antidiskriminační zákon**). Česká republika tak přestala být jediným a posledním ze států Evropské unie, který obecný antidiskriminační zákon dosud neměl.

5. Jaké jsou příjmy žen v České republice v porovnání s muži na stejné pozici?

Podle výzkumu genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici z roku 2008 se rozdíl mezi platem muže a platem ženy na stejné pozici pohybuje **v průměru o 10 procent ve prospěch muže**. Největší rozdíly jsou ve finančním sektoru (peněžnictví a pojišťovnictví) a IT sektoru.

6. Jaké jsou příčiny a důvody nerovného postavení žen a mužů na trhu práce?

Jde o soubor faktorů. Jedním z nejdůležitějších jsou **genderové stereotypy** ve vzdělávání a výchově, tedy ustálené a ve společnosti většinou sdílené představy o přijatelných rolích, chování apod. a také povoláních mužů a žen. Tyto představy hrají velkou roli při volbě studijního zaměření a povolání, podvědomě i vědomě, ze strany rodiny, okolí či médií je vytvářen tlak na „správné“ rozhodnutí.

Tradiční role připisované ženám a mužům (např. žena je v první řadě matkou, otec živitelem) ovlivňují pak i pracovní kariéru: muž nemůže být asistentkou, žena je potenciální matkou, a proto není výhodné jí například přijmout, poskytnout jí školení, povýšit ji.

Příčinou je i výše zmíněná **horizontální a vertikální segregace pracovního trhu**, kdy ženy se častěji vyskytují v odvětvích s hůře placenými pozicemi a celkově nedosahují na vyšší a lépe placené pozice tak často jako muži, a **genderový platový rozdíl** – průměrný i na stejné pozici.

Svou roli hraje také **nízká míra uplatňování legislativy** a práv z ní vyplývajících – platí nejen v případě diskriminovaných osob, odborových svazů a zaměstnavatelů, ale i soudů a úřadů práce.

7. Jaký je mediální obraz žen v českých médiích?

Ženy jsou v obsahu zpravodajství, a to jak domácím, tak zahraničním, zastoupeny čtyřikrát méně než muži. Tento nízký podíl souvisí jednak s nízkou obsazeností žen v rozhodovacích pozicích, vědě a obecně v mocenských strukturách, jejichž aktivity jsou pak mediálně atraktivní (atraktivní mohou být i zcela jiné oblasti např. trestná činnost apod.). Na druhé straně zde velkou roli hraje často genderově stereotypní přístup novinářů a novinářek v tom, jaké události pro zpravodajství vybírají ke zpracování a koho oslovují k expertním komentářům.

Ženy jsou zobrazovány v odlišných, často pasivních a stereotypních rolích ve vztahu k mužům. Témata, která jsou pro ženy důležitá, či jejich perspektiva vidění většinou nejsou zastoupeny nebo jsou v kategorii nedůležitých, vedlejších zpráv. Hosty publicistických pořadů, které komentují aktuální politické a společenské dění, jsou především muži. Mediální obraz žen v důsledku odpovídá jejich stereotypnímu obrazu tak, jak je viděn společností, tedy těch, co nerozhodují, pokud ano, tak jejich doménou jsou oblasti, jako je péče, rodina, sociální oblast, dostávají se častěji do role obětí než pachatelů či úspěchu dosahují jako něčí manželky a milenky.

Mediální obraz žen výrazně posiluje také reklama, která často využívá těch nejstereotypnějších obrazů ženy (i muže). Reklama často prezentuje mýtus krásy a nerealistické tělesné proporce a zobrazuje ženy a muže v „tradičních“ rolích a povoláních či využívá kusy těl ve vizuální reklamě, čímž redukuje osobnost a její hodnotu na tělo jako objekt či propaguje násilí. Často využívá sexualizaci ženského těla, čímž ženu degraduje na objekt hodnotitelný jen podle povrchu.

8. Jsou mezi novináři rovnoměrně zastoupeny muži i ženy?

Na řadových pozicích redaktorů a redaktorek jako celku je zastoupení žen a mužů víceméně rovnoměrné, ale ve vedení médií jsou ženy zastoupeny výjimečně, je jich jen 20 procent. Ve vedení veřejnoprávních médií, která by měla jít vzorem a reprezentovat naplňování principu rovných příležitostí, je jich dokonce jen 13 procent.

Odpovědi vypracovaly:

Alena Králíková a Gabriela Petrušová (otázky č. 1–6)

Gender Studies, o. p. s.

Anna Kotková (otázky č. 7–8)

knihovnice v organizaci Gender Studies, o. p. s.

Použité zdroje:

ČSÚ: *Zaostřeno na ženy a na muže 2017. Český statistický úřad, Praha 2017.*

HAŠKOVÁ, H.; KŘÍŽKOVÁ, A.; DUDOVÁ, R.: *Ekonomické náklady mateřství. Kvalitativní sondy. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha 2016.*

HAVLÍKOVÁ, P.; MOŽÍŠOVÁ, P.: *A co ženy v médiích? Analýza zobrazování žen v tištěných a online médiích v roce 2015. Nesehnutí, Brno 2016.*

HORSKÁ, S.: *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání. MPSV, Praha 2000.*

KŘÍŽKOVÁ, A.; PENNER, A. M.; PETERSEN T.: *Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici. Gender a výzkum 2/2008. Dostupné online na:*

www.genderonline.cz/uploads/2c8301f211c5c379c2f6a1bceea1f1532890f78d_genderove-nerovnosti-v-odmenovani.pdf.

MPSV: *Bariéry a možnosti využití FFP v ČR z komparativní perspektivy. MPSV, Praha 2011.*

Tisková zpráva Social Watch Česká republika u příležitosti Mezinárodního dne žen, 7.3. 2018

<http://www.socialwatch.cz/wp-content/uploads/TZ-MDZ-2018.pdf>

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020. Úřad vlády ČR, Praha 2014. Dostupné online

na: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

Odkazy:

Český helsinský výbor

www.helcom.cz

Feminismus.cz – Názorový portál současného feminismu

www.feminismus.cz

Fórum 50 %

www.padesatprocent.cz

Gender a výzkum – Časopis Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i.

www.genderonline.cz

Gender Studies, o. p. s., Knihovna a informační centrum Gender Studies

www.genderstudies.cz

<http://genderstudies.cz/gender-studies/knihovna.shtml>

Genderové informační centrum Nora, o. p. s.

www.gendernora.cz

Ministerstvo práce a sociálních věcí

www.mpsv.cz

Národní kontaktní centrum gender a věda

<http://genderaveda.cz/>

Názorový portál současného feminismu

www.feminismus.cz

Právní poradna Gender Studies

www.rovneprilezitosti.cz

Rovná odměna

<http://www.rovnaodmena.cz/>

Sexistické prasátečko

www.prasatecko.cz

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

www.vupsv.cz

WomenWatch – Information and Resources on Gender Equality and Empowerment of Women (EN)

<https://womenwatch.unwomen.org/>

Zpravodaj Rovné příležitosti v souvislostech

<http://zpravodaj.genderstudies.cz/>

Doporučená literatura:

BIČÁKOVÁ, A.; KALÍŠKOVÁ, K.: Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce. Studie 8/2015.

Idea CERGE EI. Dostupné na

https://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/idea_studie_8_2015_od_materstvi_k_nezamestnani_sti.pdf

HAŠKOVÁ, H.; KŘÍŽKOVÁ, A.; DUDOVÁ, R.: *Ekonomické náklady mateřství – kvalitativní sondy. Návraty matek na trh práce a nejistá práce v kontextu dělby rolí mezi partnery. Samostatně výdělečně činné matky malých dětí. Výživné a ekonomické postavení sólo matek. Mateřství po odchodu dětí z domova. Studie 3/2016. Gender a sociologie, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* Dostupné online na

https://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/ekon_naklady_kvali_sondy_vyzkumna_zprava_unor_2016_fin_format.pdf

Kol. autorů: *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. MPSV, Praha 2017.* Dostupné online na

<https://drive.google.com/file/d/0B5WpVe4ycEkST3IQS3U5dFhYWjg/view>

KOLÁŘOVÁ, J. (ed.): *Volba povolání bez předsudků. Metodika projektového dne pro základní školy. Gender Studies, Praha 2014.*

Poslední aktualizace: 10/2018