



TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Fakulta přírodovědně-humanitní
a pedagogická



ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN NA PRACOVNÍM TRHU V ČESKÉ REPUBLICE

Bakalářská práce

Studijní program: B7507 – Specializace v pedagogice
Studijní obory: 6107R023 – Humanitní studia se zaměřením na vzdělávání
7504R300 – Španělský jazyk se zaměřením na vzdělávání
Autor práce: **Lucie Pražáková**
Vedoucí práce: PhDr. Lenka Václavíková Helšusová, Ph.D.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lucie Pražáková**
Osobní číslo: **P11000753**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obory: **Humanitní studia se zaměřením na vzdělávání**
Španělský jazyk se zaměřením na vzdělávání
Název tématu: **Rovné příležitosti žen na pracovním trhu v České republice**
Zadávající katedra: **Katedra filosofie**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem bakalářské práce je představení a kritické zhodnocení postavení žen v oblasti práce v České republice z hlediska rovných příležitostí. Studentka objasní základní pojmy týkající se rovných příležitostí a mechanismy, které otevírají rovné příležitosti při uplatnění na trhu práce jak z hlediska struktury a obsazování pozic, tak vzhledem k oborům a profesím. Na základě literatury a dostupných dat popíše situaci v ČR ve sledované oblasti. Objasní roli Evropské unie v procesu implementace mechanismů rovných příležitostí v ČR. Studentka se bude v průběhu příprav a vypracování řídit metodickými a organizačními pokyny vedoucí bakalářské práce.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

ČERMÁKOVÁ, Marie. Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR. Praha: Národní kontaktní centrum - Ženy a věda: Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN 80-7330-013-3.

DUDOVÁ, Radka. Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008. ISBN 978-80-7330-138-5.

DUDOVÁ, Radka. Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2007. ISBN 978-80-7330-119-4.

HUŇKOVÁ, Markéta, Kristýna RYTÍŘOVÁ a Jolana NAVRÁTILOVÁ. Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání. Brno: Nesehnutí, 2003. ISBN 80-903228-1-6.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. Pracovní dráhy žen v České republice. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2011. ISBN 978-80-7419-054-4.

KUCHAŘOVÁ, Věra a Lenka ZAMYKALOVÁ. Rovnost příležitosti žen a mužů na trhu práce. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2000. ISBN 80-238-6317-7.

SOKAČOVÁ, Linda. Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 978-80-86520-12-9.

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Lenka Václavíková Helšusová, Ph.D.
Katedra filosofie

Datum zadání bakalářské práce: **30. dubna 2013**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2014**



doc. RNDr. Miroslav Brzezina, CSc.
děkan

L.S.



doc. PhDr. Milan Exner, Ph.D.
vedoucí katedry

V Liberci dne 30. dubna 2013

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé bakalářské práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že tištěná verze práce se shoduje s elektronickou verzí, vloženou do IS STAG.

Datum:

Podpis:

Poděkování

Ráda bych vyjádřila poděkování vedoucí bakalářské práce PhDr. Lence Václavíkové Helšusové, Ph.D. za její trpělivost, ochotu, dobré rady a čas věnovaný při vedení této práce. Své rodině a příteli chci vyjádřit poděkování za povzbudivá slova a podporu během tvorby práce.

V Liberci dne: 22. 04. 2014

Lucie Pražáková

Anotace

Bakalářská práce se zabývá rovnými příležitostmi na pracovní trhu v České republice z genderové perspektivy. Jednotlivé kapitoly popisují situaci žen na pracovním trhu. Na přístup žen na pracovní trh je nahlíženo z hlediska profesí a z hlediska struktury. Jedním z cílů je odpovědět na otázku, jak zpřístupnit pracovní trh ženám. V práci jsou rozebrány mezinárodní instituce a jejich funkce vzhledem k pracovnímu trhu v České republice. Druhým cílem je objasnit roli Evropské unie v procesu implementace mechanismů.

Klíčová slova

rovné příležitosti žen, gender, feminismus, sociální role, genderové stereotypy, genderová segregace, diskriminace, pracovní trh, genderový mainstreaming, sladování rodinného a pracovního života

Annotation

This bachelor thesis is concerned with equal opportunities on the labour market in the Czech Republic from gender's perspective. The individual chapters describe the situation of women on the labour market. The access of women on the labour market is viewed in terms of professions and in terms of structure. One of the goals is to answer a question how to make the labour market available for women. In the thesis there are analysed the international organizations and their function with respect to the labour market in the Czech Republic. The second goal is to clarify the function of the European Union in the process of implementation of mechanisms.

Keywords

equal opportunities of women, gender, feminism, social role, gender stereotypes, gender segregation, discrimination, labour market, gender mainstreaming, work-life balance

Obsah

Seznam použitých zkratk	9
Úvod	10
1 Seznámení s problematikou	12
1.1 Stereotypy genderové role	12
1.2 Rovné příležitosti	13
1.3 Genderová segregace	14
1.3.1 Vertikální segregace	15
1.3.2 Horizontální segregace	15
1.3.3 Desegregace	16
1.4 Rovné příležitosti v legislativě ČR	16
2 Ženy na pracovním trhu	20
2.1 Struktura a obsazování pozic	20
2.1.1 Implementace rovných příležitostí	20
2.1.2 Genderový mainstreaming	22
2.1.3 Mechanismy, které otevírají rovné příležitosti	24
2.2 Profese a obory	26
2.2.1 Vzdělání a rovné příležitosti	27
2.2.2 Platové nerovnosti	30
2.2.3 Feminizace povolání	31
2.2.4 Mechanismy, které otevírají rovné příležitosti	34
2.3 Ženy na trhu práce ve druhé polovině 20. století	35
2.4 Rovné příležitosti v mezinárodních institucích	37
2.4.1 Norské fondy	40
2.4.2 Evropská unie	41
2.4.3 Fondy Evropské unie a operační programy	42
2.4.4 Implementace mechanismů rovných příležitostí EU v ČR	45
Závěr	48
Seznam použitých zdrojů	51
Seznam příloh	56

Seznam použitých zkratk

CEDAW	Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen
CSW	Komise pro postavení žen
CZ-NACE	Klasifikace ekonomických činností
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EHP	Evropský hospodářský prostor
EOK	Evropská odborová konfederace
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
FF UK	Filosofická fakulta Univerzity Karlovy
FO	Fyzická osoba
HP	Společnost Hewlett-Packard
např.	Například
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OP	Operační program
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OSN	Organizace spojených národů
PO	Právnícká osoba

Úvod

Tématem této bakalářské práce jsou rovné příležitosti žen na pracovním trhu v České republice. Téma jsem si zvolila, protože je mi blízké a osobně se mě dotýká, jsem žena a v budoucnu se budu ucházet o pracovní místo, a je možné, že budu čelit genderovým stereotypům. Ráda bych pracovala v oblasti řízení lidských zdrojů. Rovné příležitosti pro ženy jsou tématem pro současnou společnost velmi aktuálním, protože v současné době narážíme na problémy s vyšší mírou nezaměstnanosti, s nepříliš vyhovujícími platovými podmínkami a kromě toho i s nedůvěrou k ženám, zejména k jejich pracovním kvalitám, schopnostem a možnostem. Navzdory deklaracím, které České republiky předepisují, aby byly provedeny kroky za účelem prosazování rovných příležitostí, se setkáváme zejména s rovnými příležitostmi na úrovni teoretické. Rovnost šancí a nediskriminaci máme zakotvené v legislativě, i díky Evropské unii a jiným organizacím, ale i přesto je učiněno pouze málo kroků k tomu, aby rovné příležitosti byly realizovány v praxi.

Pokud se objeví pojem rovné příležitosti, často nás napadnou lidé tělesně postižení nebo jinak znevýhodnění a sladování jejich handicapu s přístupem ke vzdělání nebo pracovním možnostem. Mohou se nám vybavit cizinci a jejich právo na dosažení rovného vzdělávání v cizí zemi. V neposlední řadě se stačí zamyslet nad sférou rovného přístupu chlapců a dívek ke vzdělání. Toto všechno nepochybně patří k rovným příležitostem, ale my se zaměříme na již zmíněnou oblast rovných příležitostí pro ženy.

V této práci vysvětlíme základní pojmy a uvedeme, jaký vztah zaujímají vzhledem k rovným příležitostem. Nahlédneme na to, jakým způsobem jsou rovné příležitosti zakotveny v legislativě České republiky. Popíšeme mechanismy, které otevírají rovné příležitosti. Mechanismy rozdělíme a vysvětlíme z hlediska struktury a obsazování pozic i z hlediska oborů a profesí. Uděláme náhled na implementaci rovných příležitostí v praxi, tedy zaměstnavatele, kteří aplikují koncept rovných příležitostí ve svých podnicích. V podkapitolách rozebereme problematiku rovného odměňování, možnosti sladování rodinného a pracovního života a v neposlední řadě i vztah vzdělání vůči rovným příležitostem. Jedna z podkapitol se věnuje metodě genderového mainstreamingu. Tuto metodu popíšeme a vysvětlíme jeho podstatu. Kromě toho uvedeme, jestli a jak se Česká republika postavila vůči této metodě. Na rovné příležitosti se podíváme také na vyšší úrovni, protože důležitý podíl na prosazování rovných příležitostí v České republice má Evropská unie. Klíčový je

Evropský sociální fond, ale nejen tento ovlivňuje přístup k rovným příležitostem. Norské fondy znamenají pro ČR způsob financování implementací v různých sférách a mimo jiné, programy financované z těchto fondů by měly napomoci vytvářet rovný přístup žen k pracovním příležitostem a sladění rodinného a pracovního života.

1 Seznámení s problematikou

Jedním z důležitých pojmů, se kterým se v průběhu práce budeme setkávat, je slovo gender. Gender obecně chápeme jako rozdíly mezi ženami a muži. Slovo původem pochází z řečtiny, kde znamenalo rod. Současná společnost jej převzala z anglického jazyka a původně označoval gramatický rod¹. Gender znamená sociální rozdíly mezi muži a ženami, které jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované, tj. mohou se v čase měnit a různí se jak v rámci jedné kultury, tak mezi kulturami. Závaznost těchto rozdílů tedy není přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.²

Gender je pojem, který česká společnost, pokud jej vnímá, spojuje a zaměňuje s feminismem. Obecně je feminismus chápán jako něco neužitečného, zbytečného. *Feminismus* je třeba chápat jako ženské hnutí bojující za rovnoprávnost žen³. Negativní chápání tohoto slova má původ v komunistickém Československu, kdy byl vykládán jako něco zbytečného, jako škodlivé západní hnutí⁴. Linda Sokačová, socioložka a jedna z nejznámějších českých představitelky problematiky genderu a feminismu⁵ tvrdí, že v podvědomí české veřejnosti je, že genderová studia, feminismus a rovné příležitosti jsou neužitečné a jsou pouhým výmyslem⁶. Mnoho lidí zaměňuje pojem gender s pojmem *pohlaví*, pohlaví a gender neznamena to samé, pohlaví odkazuje na biologicky podmíněné rozdíly mezi muži a ženami, které jsou univerzální⁷. Zjednodušeně řečeno, myslí se tím rozdíly mezi pohlavními orgány a rozmnožovacími dispozicemi⁸.

1.1 Stereotypy genderové role

Na základě pohlaví se v podvědomí veřejnosti uchovávají tzv. stereotypy a ty souvisí i s genderovou rolí. Určitý celek předpisů a norem očekávaných v jednání a chování žen a mužů, které jsou předávány a zachovávány procesem socializace a které

¹ MAŘÍKOVÁ, H. *Gender! Co to znamená?*[online]. 20. 4.1982. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=225&lst=103>.

² *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2000, 1/2000, s.2. ISSN 1213-0028.

³ PETRUSEK, M. a A. VODÁKOVÁ. *Velký sociologický slovník: I. svazek. A-O*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 1996, s. 308. ISBN 80-7184-164-1.

⁴ Tamtéž, s. 309.

⁵ APPELTOVÁ, M. et al. *Gender a demokracie 1989 - 2009*. Praha: Gender Studies, 2009, s. 108. ISBN 978-80-86520-64-3.

⁶ SOKAČOVÁ, L. *Práce genderových neziskových organizací se významně profesionalizovala*. In: APPELTOVÁ, M. et al. *Gender a demokracie 1989 – 2009*, s. 39.

⁷ ASKLÖF, C. et al. *Průručka na cestu k rovnosti žen a mužů: vytvořeno v rámci twinningového projektu EU pro „zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro aplikaci, prosazení a kontrolu rovného zacházení s muži a ženami“*. Praha: MPSV, 2003, s. 8.

⁸ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 1/2000, s. 2.

jsou do značné míry stereotypně vymezeny, k čemuž přispívá i fakt, že jsou biologicky dané. To je definice *genderové role*⁹. Představme si, že společnost očekává od muže vlastnosti, jakými mohou být průbojnost, rozhodnost a to, že je živitelem rodiny, oproti tomu od ženy se očekává větší emoční vypětí, případně submisivita a je tou, která zůstává na rodičovské dovolené. Pokud se tento model společnosti naruší, nevnímá to společnost jako správné. Žena má jiné vlastnosti než muž, to je pravda. Díky přechovávání stereotypů se ženě přisuzují vlastnosti jako citlivost, shovívavost, křehkost, aj. Tyto vlastnosti může mít stejně tak i muž, ale přesto mnoho zaměstnavatelů dá při náboru pracovníků přednost muži, protože se u něj automaticky předpokládají vlastnosti jako cílevědomost, spolehlivost, ambice, aj. To znamená, že se od muže automaticky předpokládají lepší schopnosti, které nebudou narušovány rodičovstvím.

Výsledky výzkumu zveřejněné v publikaci „Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce“¹⁰. Potvrzují, že se ve společnosti uchovávají *genderové stereotypy*. Výzkum se prováděl v roce 2000 pod názvem *Šance na pracovním trhu*. Za zmínku stojí především část zabývající se mýty a tvrzeními, podívejme se na následující tři. Muži v 69% souhlasí s výrokem „muž je hlavou rodiny“. 87% žen souhlasí s tvrzením „muži mají lepší uplatnění v práci“ a 26% mužů se ztotožňuje s výrokem, že „žena nemá schopnosti pro řídicí práci“. V názvu tohoto výzkumu se objevuje slovo rovnost. Tento pojem a s ním související pojem rovné příležitosti si blíže vysvětlíme v následující podkapitole. Významnými prvky, které produkují genderové stereotypy, mohou být i někdy zdánlivě neškodné reklamy a média. Kolik například televizních reklam ukazuje „ideální“ domácnost, kdy žena je v domácnosti a čeká, až děti přijdou ze školy a manžel z práce, aby jim mohla naservírovat teplou večeři. Mohli bychom to shledat jako vedlejší produkt reklamy, který vnímáme.

1.2 Rovné příležitosti

Klíčovým pojmem této práce je nepochybně pojem rovné příležitosti. Vysvětleme si první část tohoto slovního spojení, tedy slovo rovnost. Doktorka Drexlerová vysvětluje rovnost takto: „Rovné příležitosti a šance jednotlivců, kteří se nachází ve srovnatelném postavení“¹¹. Rovnost lze rozdělit na formální a materiální¹². *Formální*

⁹ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 1/2000, s. 2.

¹⁰ *Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce*. Praha: Český svaz žen, 2001, s. 43.

¹¹ DREXLEROVÁ, J. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS-Start, 2009, s. 5. ISBN 978-80-86140-57-5.

rovnost nebere ohled na stereotypy, nezabývá se reálným dopadem stejného zacházení na dané jedince, jedná se o rovnost *de iure*, což znamená stejnou aplikaci totožného pravidla na všechny srovnatelné jedince¹³. Opakem formální rovnosti je rovnost *materiální* a ta má faktický dopad na jedince. Rovné příležitosti pro muže a ženy je koncept, podle něhož všechny lidské bytosti mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a využívat příležitostí bez omezení, které představují genderové role nebo jakékoli překážky pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví.¹⁴

1.3 Genderová segregace

Již jsme si zmínili genderové stereotypy, kdy na jedné straně stojí ženská povolání a v kontrastu s nimi stojí „typický“ mužská zaměstnání jako zámečnick, opravář, pracovník v oboru informačních technologií. Problém genderových stereotypů a s ním související problém se současnou zaměstnaností uvádí i Linda Sokačová¹⁵. Odstranění stereotypů by vedlo ke zlepšení zaměstnanosti. S genderovými stereotypy souvisí genderová segregace pracovního trhu. Alena Křížková vysvětluje, co to vlastně genderová segregace znamená. Znamená to, že ženy a muži pracují *v různých zaměstnáních*, sektorech a pozicích *za různých smluvních a pracovních podmínek*. Podle Křížkové je to genderová dělba placené práce, v jejímž důsledku jsou rozděleny sektory, zaměstnání a pozice na ty, kde dominují muži, na ty, kde dominují ženy a na tzv. integrované oblasti, což znamená, že podíl mužů a žen je vyrovnán¹⁶. Segregace má negativní dopad na efektivitu a výkonnost trhu, protože není efektivně využíván potenciál pracovníků a pracovníc. Podle Křížkové segregace brání přizpůsobit se změnám na trhu, protože snižuje elasticitu nabídky a poptávky. Dalším negativem je, že rozdělování má vliv na nízkou sebedůvěru u žen a podporuje genderové stereotypy, z čehož logicky vyplívají i nerovnosti v odměňování.¹⁷ Genderovou segregaci nalezneme ve dvou rovinách, jedná se o vertikální a horizontální segregaci.

¹² DREXLEROVÁ, J. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*, s. 5.

¹³ Tamtéž, s. 6.

¹⁴ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 1/2000, s. 5.

¹⁵ *Rovné šance jako konkurenční výhoda*. Praha: Gender Studies, 2007, s. 15. ISBN 978-80-86520-19-3.

¹⁶ KŘÍŽKOVÁ, A., Z. SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, s. 13. ISBN 978-80-7330-156-1.

¹⁷ Tamtéž, s. 14 – 15.

1.3.1 Vertikální segregace

Vertikální segregace je vysvětlena jako: „Koncentrace žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice¹⁸.“ To znamená, že například muži se objevují častěji v řídicích pozicích. V tomto typu segregace se setkáváme s pojmem podoba skleněného stropu, což znamená bariéru, která má za následek to, že znemožňuje ženám přístup na vyšší pozice nebo jim znemožňuje cesty, které otevírají tyto pozice. Skleněný strop je metaforou vyjádřená situace, kdy žena dohlédne na tu pozici, ale nedostane se na ni¹⁹. Uvedeme si příklad, žena nastoupí jako asistentka na personálním oddělení, po čase ji povýší na personální pracovníci ale má nad sebou personálního manažera a na toto místo se už nevypracuje, totiž pozice manažera se nachází nad tím pomyslným skleněným stropem. Důvodem tohoto skleněného stropu jsou zejména zmíněné předsudky. Odbourat by se dal například *mentoringem* a *koučingem*²⁰. Mentoring znamená to, že starší a zkušenější kolega/kolegyně doprovází a vysvětluje principy práce mladšímu kolegovi/kolegyni. Oproti tomu koučing je založen na rozhovoru mezi koučem a zaměstnancem. V koučingu jde o to, aby člověk pochopil vlastní potenciál a dokázal jej využít. Vertikální segregace bude ještě zmíněna v souvislosti se strukturou pracovního trhu a obsazováním pozic.

1.3.2 Horizontální segregace

Horizontální segregace je specifická tím, že pracovní trh je rozdělen na sektory nebo typy zaměstnání²¹, např.: muži pracují v technických oborech a ženy pracují jako prodavačky, učitelky, apod. Problémem je, že ženy mají omezené možnosti zaměstnání a v horizontální segregaci dochází k platovým nerovnostem v jednotlivých oblastech práce. Lenka Simerská²² uvádí, že segregace trhu začíná již ve vzdělávacím systému a stejně jako Alena Křížková²³ doporučuje, že by měla být větší snaha zatraktivnit danou

¹⁸ Gender, rovné příležitosti, výzkum. 2 - 3/2000, s. 2.

¹⁹ Základní pojmy. Český statistický úřad [online]. 5.4. 2013 [cit. 2014-02-09]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy.

²⁰ Rovné šance jako konkurenční výhoda, s. 30 - 31.

²¹ Základní pojmy. Český statistický úřad [online]. 5.4. 2013 [cit. 2014-02-09]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy.

²² SIMERSKÁ, L. Rovné příležitosti a zlepšování postavení žen v kontextu zahraničních investic do České republiky. In: *Rovné příležitosti pro ženy a muže v prosperitě podniku*. Praha: Gender Studies, 2005, s. 17 – 18. ISBN 80-86520-06-4.

²³ KRÍŽKOVÁ, A., Z. SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*, s. 39.

sféru, například obor informačních technologií dívkám. Tento typ segregace souvisí s obsazováním pozic z hlediska profesí a oborů.

1.3.3 Desegregace

Desegregace je termín označující možnosti jak omezit, popřípadě odstranit horizontální a vertikální segregaci. Křížková dále v publikaci uvádí motivaci ze strany škol, kdy třeba technické obory podněcují nějakým způsobem dívky, aby si zvolily střední školu s technickým zaměřením, na druhou stranu není motivace pro chlapce nebo pro muže, aby si zvolili „atypické“ obory.²⁴

1.4 Rovné příležitosti v legislativě ČR

Od roku 2004 je Česká republika členem Evropské unie, což pro pracovní trh znamenalo změnu a skok dopředu. Členství předcházelo mimo jiné i to, že Česká republika se na základě tzv. Asociační dohody zavázala plnit závazky, které se týkají nediskriminace žen a mužů na pracovním trhu. Aby se Česká republika mohla vypořádat se svými budoucími závazky vůči Evropské unii, dne 1. 1. 2001 byla schválena novela Zákoníku práce. V České republice se rovnými příležitostmi zabývá Listina základních práv a svobod, Zákoník práce, Zákon o zaměstnanosti, Zákon o inspekci práce, Zákon o mzdě a Antidiskriminační zákon.

Listina základních práv a svobod je součástí ústavního pořádku České republiky. Listina byla schválena a vyhlášena roku 1992. Obecně se každý může domáhat svých práv a svobod, případně práva nebo svobody jsou podmíněny občanstvím, dále ustanovuje, že stát může zasahovat právně pouze na základě zákonů. Platí, že základní práva a svobody jsou nezadatelné – nelze je vzít, nepromlčitelné – jsou trvalé, nezczizitelné a nezrušitelné.²⁵ Tématu rovných příležitostí se v Listině věnuje *Článek 3 (1)* říkájící, že každému by měly být zaručeny základní práva a svobody, bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, apod. *Článek 10 (2)* deklaruje právo na ochranu před neoprávněným zásahem do soukromého a rodinného života, což mnohdy zaměstnavatelé (personální manažeři, apod.) porušují při náboru nových zaměstnanců a zaměstnankyň – otázky směřované na rodinný stav, děti, apod. *Článek 26 (1)* ustanovuje

²⁴ KŘÍŽKOVÁ, A., Z. SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*, s. 39.

²⁵ Listina základních práv a svobod. *Parlament České republiky. Poslanecká sněmovna* [online]. © 1995 – 2013 [cit. 2013-02-08]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.²⁶

Zákoník práce se tématu genderu věnuje ve větší míře. Více se věnuje zákazu diskriminace, rovnosti odměňování, mateřské nebo rodičovské dovolené.²⁷ Rovné zacházení a zákaz diskriminace upravuje §16 Zákona č. 262/2006 Sb. Říká, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání²⁸. Ovšem mnozí zaměstnavatelé někdy nesplňují podmínky uvedené v tomto paragrafu, zejména odměny a také dosažení postupu v zaměstnání, v rámci postupu v zaměstnání se dále dozvíme v souvislosti s tzv. skleněným stropem. Tato část zákona také zakazuje diskriminaci a vymezuje to, co se za diskriminaci nepovažuje. §110 uvádí, že je třeba odměňovat stejnou práci nebo práci stejné hodnoty všem zaměstnancům stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody²⁹. V §195 – § 198 je spravována mateřská dovolená – její délka, možný nástup na mateřskou dovolenou a rodičovská dovolená, která přísluší otci od narození dítěte nebo matce po skončení mateřské dovolené do tří let věku dítěte.³⁰ Pracovní podmínky pro zaměstnankyně, zaměstnankyně – matky, zaměstnance pečující o dítě a o jiné fyzické osoby jsou vytyčeny v § 239 - § 241.³¹

Zákon o zaměstnanosti si klade za cíl dosáhnout plné zaměstnanosti a ochránit před nezaměstnaností platí od roku 2004³². § 4 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti nařizuje účastníkům právních vztahů (Česká republika za kterou jedná ministerstvo a Úřad práce, zaměstnavatelé, fyzické osoby a právnické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů vykonávající činnost tohoto zákona) zajišťovat rovné zacházení se všemi FO uplatňujícími právo na zaměstnání. V tomto paragrafu je také obsažen zákaz jakékoliv diskriminace.³³ V § 10 - § 12 nalezneme část týkající se práva na zaměstnání³⁴.

²⁶ Listina základních práv a svobod. *Parlament České republiky. Poslanecká sněmovna* [online]. © 1995 – 2013 [cit. 2013-02-08]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

²⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., *Zákoník práce*.

²⁸ Tamtéž, § 16.

²⁹ Tamtéž, § 110.

³⁰ Tamtéž, § 195 – § 198.

³¹ Tamtéž, § 239 – § 241.

³² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

³³ Tamtéž, § 4.

³⁴ Tamtéž, § 10 - § 12.

Předpis č. 251/2005 Sb., *Zákon o inspekci* na první pohled nesouvisí s tematikou rovných příležitostí, ale ukládá dohled, kontrolu nad právy a povinnostmi v pracovněprávních vztazích, tedy lze tam zahrnout i kontrolu před diskriminací na pracovišti. Tento zákon spravuje kontrolu dodržování právních předpisů a mj. v něm také nalezneme práva a povinnosti inspektora, který kontrolu provádí.³⁵

Zákon o mzdě se vyjadřuje k rovným příležitostem hlavně v rámci rovného odměňování pracovníků³⁶. § 4 Zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku nařizuje stejnou mzdu za stejnou práci a za práci stejné hodnoty³⁷. Taktéž je tam vysvětleno, co se myslí pod pojmem práce stejná nebo stejné hodnoty.

Antidiskriminační zákon je známější označení Zákona č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů³⁸. Antidiskriminační zákon je obecný právní předpis upravující rovné zacházení a zákaz diskriminace, tento zákon byl vyhlášen roku 2009. Vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace³⁹, vymezuje pojem diskriminace z důvodu pohlaví, těhotenství, mateřství, otcovství a pohlavní identifikace, ustanovuje rovnost odměňování. Dále v antidiskriminačním zákonu nalezneme výjimky, tedy to, co není považováno za diskriminaci, například rozdílné zacházení plynoucí z povahy práce nebo zacházení za účelem ochrany těhotenství a mateřství.⁴⁰ Kolem antidiskriminačního zákona jsou jeho příznivci ale také kritici. Cesta, než byl zákon přijat, byla klikatá. Již v září roku 2003 vláda schválila věcný záměr zákona o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o rovném zacházení, ale zákon bylo třeba neustále upravovat a roku 2008 jej prezident dokonce vetoval⁴¹ s tím, že zákon je zbytečný, což ostatně naznačuje i to, že například tématu odměňování se věnuje podrobněji Zákoník práce nebo tématu, které rozvíjí nediskriminační chování, se věnuje *Listina základních práv a svobod*. Jednotlivé názory se liší a doktorka Drexlerová uvádí spíše negativní postoje⁴², faktem, který ona shrnuje je, že se objevují právní a technické nedostatky, objevuje se nedostatečné vymezení ve vztahu Antidiskriminačního zákona k ostatním zákonům,

³⁵ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

³⁶ Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku

³⁷ Tamtéž, § 4.

³⁸ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

³⁹ DREXLEROVÁ, J. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*, s. 26.

⁴⁰ Tamtéž, s. 52 - 53.

⁴¹ Tamtéž, s. 26.

⁴² Tamtéž, s. 78.

které se zabývají rovným zacházením. Měl by být obecným zákonem v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace. Vytýká se mu nejednotnost terminologie, problematické definice, nejasné a neurčité pojmy. Otázkou je, zda byl vůbec zapotřebí, ale na druhé straně stála nutnost implementovat evropské předpisy.

2 Ženy na pracovním trhu

Tato kapitola se zaměřuje na pozici, jakou zaujímají ženy na pracovním trhu, dále se soustředí na prostředky, které otvírají rovné příležitosti pro ženy na pracovním trhu. Tyto prostředky je možné porovnat s mechanismy, které se uplatňovaly v době, kdy Česká republika patřila pod sovětský blok. O těchto mechanismech se zmiňuje podkapitola 2.3. Posledním bodem, který je velice důležitý, protože bez něj by Česká republika nejspíš nebyla tam, kde je, je Evropská unie a její role. Začneme od začátku a to pracovním trhem a jeho rozdělením. Na pracovní trh lze nahlížet ze dvou hledisek. První hledisko je *struktura a obsazování pozic*. Druhým hlediskem, kterým lze nahlížet na strukturu pracovního trhu jsou *profese a obory*.

2.1 Struktura a obsazování pozic

Vzhledem k tématu rovných příležitostí sem patří vertikální segregace trhu podrobněji zmíněná v podkapitole 1.3.1, tedy zastoupení mužů a žen v různých úrovních zaměstnání, co se týká pozic. V podkapitole níže můžeme vidět, že ve velkých známých podnicích jsou ženy zaměstnány nejen v nižších až středních pozicích, ale právě i ve vyšších pozicích, z čehož by si zaměstnavatelé v České republice mohli vzít dobrý příklad. Se strukturou pracovních pozic souvisí genderové stereotypy, kterým se více věnuje kapitola 1.1. K tomu, aby ženy zastávaly vyšší pozice, mohou napomoci možnosti pružné pracovní doby, které mohou vyřešit například stav, kdy ženě onemocní dítě. Flexibilní možnosti pracovní doby přispívají ke sladění rodinného a pracovního života.

V 19. a 20. století jsme v České republice mohli vidět model, kdy ženy ze středních vrstev zůstávaly v domácnosti, a domácnost měla příjem ze zaměstnání muže. Díky přesvědčení, že ženy z nízkých vrstev měly dvojí příjem – ze svého zaměstnání a zaměstnání partnera – došlo k obhajobě nízkého platu u ženy. Ženy ze středních a vysokých vrstev do práce nechodily – přisuzovala se jim domácnost a mužům placená práce, a právě to mělo vliv na vytváření struktury zaměstnání.⁴³

2.1.1 Implementace rovných příležitostí

Prosazení rovných příležitostí by mělo zasáhnout proces vzdělání při nástupu do zaměstnání. Vhodnou formou je vstupní školení. Pomoci by mohla spolupráce s odbory

⁴³ KRÍŽKOVÁ, A. et al. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, s. 20. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.

na kontrole dodržování pravidel rovných příležitostí nebo vytvoření pozice ombudsmana, který by hájil zájmy zaměstnanců.⁴⁴ Příkladem společnosti, která implementuje program rovných příležitostí je Hewlett-Packard⁴⁵. Společnost HP byla oceněna jako nejlepší firma s rovnými příležitostmi pro muže a ženy v ČR roku 2005⁴⁶. Zabývá se podporou žen v řídicích pozicích. HP chce docílit toho, aby ženské zastoupení ve vedoucích pozicích bylo 30%, tedy tolik, kolik je procento zastoupení žen v celé firmě. Ženy ve firmách se mohou jevit také jako výhoda oproti konkurenci. Petr Draxler, personální ředitel IBM říká: „Ženy při řešení problému projevují jiný přístup, a vhodně tak doplňují postup, který volí jejich mužští kolegové.“⁴⁷ Díky vyššímu zastoupení žen v managementu a organizaci lze napomoci lépe pochopit zákaznice. Ukažme si příklad. Automobilová společnost Volvo Cars se zabývala projektem „Your Concept Car“⁴⁸, kdy jeho vývoj připravoval pouze ženský projektový tým, který sbíral názory a komentáře od dalších čtyř set zaměstnankyň Volvo Cars. Vyvinuly auto sportovního vzhledu, které disponuje pedály uzpůsobenými pro řízení v podpatcích, otvorem pro doplnění kapaliny do ostřikovačů umístěným vedle otvoru do palivové nádrže nebo třeba bezdotykovými dveřmi do zavazadlového prostoru, aj. Auto vzbudilo zájem nejen u žen, ale i u mužů.⁴⁹

Jaké výhody může přinést přítomnost zaměstnankyň v podniku? Na tuto otázku se pokusil odpovědět výzkum v letech 2000 a 2001, který je uveden v publikaci „Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů“. Výzkumu se účastnily firmy ze zemí EU a Švédska. Ukázal, že vyrovnanost obou pohlaví znamená vyváženější pracovní sílu, to znamená lepší reakce na měnící se zákaznickou základnu. Znamená to přilákání a udržení si zaměstnanců, prezentování lepšího image společnosti a celkovou větší spokojenost všech zaměstnanců⁵⁰.

⁴⁴ DUDOVÁ, R. et al. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*, s. 14.

⁴⁵ Tamtéž, s. 20.

⁴⁶ Rovné příležitosti: Informace o ročníku. In: *Rovné příležitosti* [online]. [2008] [cit. 2014-02-08].

Dostupné z:

<http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik.shtml?als%5BROK%5D=2005&als%5BPHL%5D=2751>

⁴⁷ *Rovné šance jako konkurenční výhoda*, s. 10.

⁴⁸ Automobil si můžeme prohlédnout v Příloze 1.

⁴⁹ *Rovné šance jako konkurenční výhoda*, s. 10 – 11.

⁵⁰ ASKLÖF, C. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů: vytvořeno v rámci twinningového projektu EU pro „zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro aplikaci, prosazení a kontrolu rovného zacházení s muži a ženami“*, s. 14.

Jak ale lze předcházet nerovnostem na trhu práce? Touto otázkou se zabývaly autorky Huňková, Rytířová a Navrátilová⁵¹ a uvádějí některá opatření proti vzniku nerovností. Podle nich je důležitý *přehled* vedoucích pracovníků, personalistů, manažerů o problematice rovných příležitostí mužů a žen. Jakékoliv změny v zákonech by tito pracovníci měli zaznamenat. Způsob při přijímání pracovníků je, aby si všichni byli *rovni*, to znamená, aby v inzerátech nebylo psáno, například „hledá se sekretářka“ nebo „hledáme muže do 30 let“, tyto inzeráty označujeme jako diskriminační, jinak řečeno, místa jsou stereotypně přisuzována mužům a ženám. Výjimku tvoří věci stanovené zákonem. Díky novele Zákona o zaměstnanosti z roku 2004⁵² jsou na přijímacím pohovoru nepřipustné otázky týkající se rodinného uspořádání, př.: „Jste svobodná?“, „Plánujete rodinu?“ apod. Pokud se na tento problém podíváme právně, zjistíme, že jakékoliv informace ohledně rodinného stavu nebo dětí jsou pro zaměstnavatele zcela nepodstatné a máme právo se bránit. Dalším prostředkem je *rovnost v odměňování* a *odstraňování stereotypů*, což znamená snahu o narušení segregace trhu (viz kap. 1.3 o genderové segregaci), do odstranění stereotypů také patří to, aby zaměstnavatelé podporovali vyrovnání genderových rolí – například podpora mužů na rodičovské dovolené. Na druhou stranu, můžeme namítnout, že zaměstnavatelům chybí dostatečná motivace k prosazování rovností. Nelze opomenout ani *možnost vzdělávání* (kurzy pro ženy po mateřské dovolené, po nemoci, aj.). Posledním opatřením je tzv. *individuální přístup*, kdy se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou o školení nebo na délce rodičovské dovolené, aj.

2.1.2 Genderový mainstreaming

Genderový mainstreaming je pojem označující metodu prosazování genderové rovnosti⁵³. Poprvé se objevil roku 1985 pod záštitou OSN v souvislosti s diskuzí o úloze žen v rozvoji uvnitř Komise pro postavení žen⁵⁴. Je jedním z nástrojů sloužících k odstranění nerovností. Zahrnuje integrování genderového hlediska do každodenních záležitostí na všech úrovních rozhodování a ve všech oblastech politiky. Podstatou genderového mainstreamingu je, že před přijetím jakéhokoliv rozhodnutí je provedeno

⁵¹ HUŇKOVÁ, M., K. RYTÍŘOVÁ a J. NAVRÁTILOVÁ. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: Neschnutí, 2003. ISBN 80-903228-1-6, s. 7 – 8.

⁵² MACHOVCOVÁ, K. *Rovné příležitosti pro ženy a muže v českých podnicích*. In: *Rovné příležitosti pro ženy a muže v prosperitě podniku*. Praha: Gender Studies, 2005, s. 39. ISBN 80-86520-06-4.

⁵³ *Gender mainstreaming*. Praha: MPSV, 2002, s. 3. ISBN 80-86552-35-7.

⁵⁴ Tamtéž, s. 29.

vyhodnocení jeho dopadu na muže a ženy.⁵⁵ Na základě článku 2 v cílech Evropských společenství je členským zemím uložena povinnost aplikovat metodu genderového mainstreamingu ve všech činnostech v rámci společenství⁵⁶. V České republice mainstreamingu předcházela tzv. Asociační dohoda „zakládající přidružení mezi Českou republikou na jedné straně a Evropskými společenstvími a jejich členskými státy na straně druhé.“⁵⁷ Tato dohoda zavazovala ČR, že bude využívat metody a prostředky k dosažení rovnosti mezi muži a ženami. Vláda ČR přijala genderový mainstreaming jako legitimní nástroj k prosazování genderové rovnosti. V knize „Gender mainstreaming“ je také uveden obecný příklad.⁵⁸ Spočívá ve zjištění, že pokud jedno z pohlaví bude negativně ovlivněno, osoba, která rozhodnutí přijímá, musí škodlivé účinky minimalizovat nebo úplně odstranit. Český statistický úřad uvádí v souvislosti s genderovým mainstreamingem tzv. genderové rozpočtování (gender budgeting), což je rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů a je uplatněním mainstreamingu v rozpočtovacích procesech. Jinými slovy, jedná se o posuzování rozpočtů z hlediska genderu, přičemž se na všech stupních sleduje dopad na jednotlivá pohlaví. Je to spravedlivější přerozdělování peněžních prostředků z hlediska rovného přístupu k čerpání finančních zdrojů s ohledem na zabezpečování potřeb a zájmů obou pohlaví.⁵⁹ Genderový mainstreaming je dlouhodobým procesem změny stereotypů a tradičních názvů ve společnosti, jehož cílem je dosažení trvalých změn společenských struktur⁶⁰.

Podívejme se na aplikaci genderového mainstreamingu v praxi. V zemích EU obvykle existuje větší úřad veřejné správy s osobou, oddělením nebo odborem, který má za úkol implementovat hlediska rovnosti žen a mužů do práce a politiky úřadu samotného. Eva Ferrarová uvádí činnosti vykonávané na vídeňském magistrátu, které tento by tento úkol měly naplňovat⁶¹. Vídeňský magistrát je podobně strukturován jako pražský, ale s rozdílem, že ten vídeňský má o jeden odbor navíc, tzv. Frauenbüro (kancelář pro ženy), který má 35 zaměstnanců a zaměstnankyň a zabývá se vedením

⁵⁵ FERRAROVÁ, E. *Průručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě*, s. 5.

⁵⁶ *Gender mainstreaming*, s. 3.

⁵⁷ Tamtéž, s. 4.

⁵⁸ Tamtéž, s. 5.

⁵⁹ Ženy a muži v datech 2011: Seznam základních genderových pojmů. Český statistický úřad [online]. [2011], 12.1. 2012 [cit. 2014-03-17]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/660039250A/\\$File/141711gp.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/660039250A/$File/141711gp.pdf)

⁶⁰ *Gender mainstreaming*, s. 7.

⁶¹ FERRAROVÁ, E. *Průručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě*. Praha: Gender Studies, 2007, s. 5. ISBN 978-80-86520-03-2.

genderových statistik, vytvářením a zpětnou kontrolou opatření zaměřených na vyrovnávání šancí žen a mužů na úřadu, zejména v oblasti sladování pracovního a rodinného života. Zabývá se přípravou vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň v oblasti rovných příležitostí a genderu, právní poradnou k občanům a občankám Vídně (nerovnosti na pracovním trhu, domácí násilí, sociální situace, apod.), vzděláváním matek s dětmi. Dalším bodem tohoto úřadu je propagace Vídně jako města genderově citlivého a vyrovnaného, podpora „ženské“ literatury, hudby, filmu.⁶² Na Frauenbüro můžeme vidět pozitiva. Pokud by takový odbor vznikl v Praze, vytvořil by nové pracovní pozice, propagoval by rovné příležitosti, zajišťoval by poradenství a vzdělávání. Naplňoval by tak mnohé nedostatky v oblasti pracovního trhu v České republice.

2.1.3 Mechanismy, které otevírají rovné příležitosti

Jak lze docílit a předcházet nerovnostem na pracovním trhu, je stále diskutovaným tématem. Musíme si uvědomit, že nejen zaměstnavatelé jsou pod tlakem stereotypů, ale také zaměstnanci a zaměstnankyně a to tím, že si na danou pozici nevěří. Toto se týká zejména žen, které si nevěří na vyšší pozice a rovnou vzdají jakékoli pokusy o ucházení se o danou pozici. Důležité je, aby byla podporována sebedůvěra u žen. Ženy si přestávají věřit a nechtějí kariérně růst. Je nutné podotknout, že ne všech žen se toto týká. Jsou ženy, které nemají takové ambice, zkrátka proto, že mohou mít priority nastavené jinak. Záleží to na i na jiných faktorech, jako je výchova, očekávání partnera, roli zde mohou hrát důvody například náboženské. Nelze tedy tvrzení, že žena nechce kariérně růst, generalizovat.

Probíráme téma struktury a obsazování pozic a zajímá nás, jak by se dal podpořit vstup žen do řídicích pozic. Vhodná by mohla být i podpora státu tím, že by motivoval otce jít na rodičovskou dovolenou nebo kdyby zajistil dostatečné množství předškolních zařízení pro děti. I přesto, že existují snahy a programy ze strany státu, na trhu práce jsou velké trhliny. Bývalý ministr průmyslu a obchodu Ing. Milan Urban⁶³ dává příklady, kdy Ministerstvo průmyslu a obchodu v roce 2004 vyhlásilo program „Podpora podnikatelských aktivit a prosazování rovnosti mužů a žen“ nebo uvádí spolupráci s neziskovými organizacemi jako je Gender Studies o. p. s.

⁶² FERRAROVÁ, E. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě*, s. 5.

⁶³ URBAN, M. in: *Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku*. Praha: Gender Studies, 2005. ISBN 80-86520-06-4.

Ženy s (malými) dětmi jsou stále utlačovány z hlediska nabídky pracovních příležitostí. S tím souvisí i to, že Česká republika nevyužívá flexibilní možnosti práce a pracovní doby. Pružné možnosti práce jsou *pružná pracovní doba*, *zkrácená pracovní doba*, *částečné úvazky*, *projektové úvazky*, *práce z domova* – tzv. „homeoffice“, což znamená práce v dohodnutém čase z domova, *teleworking*, což je práce na telefonu z domova, anebo to může být i *sdílení pracovní funkce*, kdy dva pracovníci se střídají v jednom úvazku. Takto strukturovaná flexibilita s sebou nese i nevýhody jako velkou míru energie vložené do změny systému, s tím související vyšší nároky na řídicí schopnosti nadřízených, problém důvěry v zaměstnance (zda opravdu práci splnili), celková složitější koordinace a organizace práce. Na druhou stranu to má výhody – nejsou na to třeba velké investice firmy a mohl by to být dobrý start pro ženy, které se vrací do firmy po rodičovské dovolené. Ženy by se postupně začaly začleňovat do pracovního procesu.⁶⁴ Přístup žen k pracovním pozicím by byl jednodušší, a to právě díky výše zmíněným možnostem.

Časovou flexibilitu můžeme ještě dále rozdělit na *pozitivní (dobrou)* a *negativní (špatnou)*⁶⁵. Pozitivní flexibilita označuje pracovní dobu, kterou si volí zaměstnanec sám, popřípadě se podílí na rozhodování. V kontrastu s pozitivní stojí negativní flexibilita, která znamená, že zaměstnanec se musí podřídit zaměstnavateli. Autorky publikace „Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života“ uvádí analýzu⁶⁶, ze které vyplývá, že v ČR převažuje neflexibilní pracovní doba, 58% zaměstnanců má pevně stanovený začátek i konec pracovní doby. Tím potvrzuje i tvrzení o malém podílu flexibilních možností práce. Zajímavostí je, že muži mají více flexibilní pracovní dobu než ženy a také se na flexibilitě podílí míra vzdělání – výhodněji jsou na tom lidé s vyšším vzděláním. Zjištěné výsledky mohou souviset s tím, že muži zastávají vyšší pozice, a proto si mohou volit pracovní dobu. Míra vzdělání může ovlivňovat také snadnější přístup do vyšších pozic a s ním spojené možnosti pracovní doby.

V důsledku podzimních voleb vyšel v listopadu 2013 článek o tom, jak strany ČSSD, ANO a KDU-ČSL chtějí podpořit částečné úvazky a to tím, že zaměstnavatelé, kteří budou aplikovat částečné úvazky, dostanou daňovou úlevu, cílovou skupinou se

⁶⁴Rovné šance jako konkurenční výhoda. Praha: Gender Studies, 2007, s. 16. ISBN 978-80-86520-19-3.

⁶⁵DUDOVÁ, R. et al. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*, s. 40 – 41.

⁶⁶Tamtéž, s. 40 – 41.

tak mají stát rodiny s dětmi⁶⁷. Otázkou je, zda vůbec tyto výroky budou naplněny. Metoda daňových úlev by měla být motivací zaměstnat ženy, ale zaměstnavatelé jsou sami proti sobě tím, že ženám nedávají mnoho příležitostí. Žena může firmě přinést pozitiva, která jsme si zmínili.

V příloze číslo 2 nalezneme článek monitorující programy rovných příležitostí v německé firmě Commerzbank⁶⁸. V něm jsou Pavlou Frýdlovou popsány mechanismy, kterými tato společnost napomáhá rozvíjet a udržovat princip rovných příležitostí. Třemi hlavními pilíři podpory rodičů v této firmě jsou *flexibilní pracovní model a práce doma* (Tearbeit), *program znovuzapojení do práce, podnikem podporované péče o děti* (Familienservice), finanční příspěvky na péči o děti, podpora při ošetřování nemocných dětí). V rámci flexibilního pracovního uspořádání mohou zaměstnanci a zaměstnankyně využívat poloviční pracovní dobu, sdílení pracovního místa (tzv. job-sharing), zkrácený úvazek o jeden den v týdnu⁶⁹, postupný přechod do důchodu snižováním úvazků, aj. Ve sféře sladění rodinného a pracovního života mohou zaměstnanci využít programu postupného zapojení do pracovního procesu matek a otců. Rodičovskou dovolenou mohou zaměstnanci čerpat až tři a půl roku. V oblasti podporované péče je nejzajímavější zmínit tzv. Familienservice, což je oddělení, které poskytuje informace o jeslích, školkách v blízkosti firmy, o volných místech v nich. Dále poskytuje informace o pečovatelkách o děti. Toto oddělení se stará o akce a slavnosti pro děti, možnosti využití jejich času v době prázdnin.⁷⁰

2.2 Profese a obory

Struktura trhu z hlediska profesí a oborů znamená jeho rozdělení podle druhů nebo typů zaměstnání. V oblasti profesí a oborů můžeme nalézt genderové stereotypy, na jejichž základě se staví horizontální genderová segregace. Určité fyzické nebo psychické vlastnosti předurčují jedince k výkonu určitého druhu práce a do jisté míry tyto schopnosti ovlivnit nelze, ale nás bude zajímat, jak lze ovlivnit a přispět k tomu, aby se ženy nebo muži zajímaly více o určité profese, příkladem může být zatraktivnění některých oborů jak pro muže, tak pro ženy.

⁶⁷ SURMANOVÁ, K. a A. MĚŘIČKA. Podpora částečných úvazků. *Hospodářské noviny*. 25. 11. 2013, č. 229, s. 22.

⁶⁸ FRÝDLOVÁ, P. Programy rovných příležitostí v německé Commerzbank in *Rovné příležitosti do firem*- speciální vydání. Praha: Gender Studies, 2005, s. 4 - 5.

⁶⁹ Vhodné pro zaměstnance a zaměstnankyně, které se vzdělávají či potřebují na sebe více volna.

⁷⁰ FRÝDLOVÁ, P. Programy rovných příležitostí v německé Commerzbank in *Rovné příležitosti do firem*- speciální vydání, s. 4.

Na tuto strukturu má vliv již proces vzdělávání, to, jakým směrem se žena nebo muž vydá, s tím souvisí následná feminizace, tedy převaha žen v určitém odvětví, nelze si nevšimnout, převahy učitelek nad učiteli, asistentek, zdravotních sester, prodavaček, a mnoha dalších. Sférou, která lze ovlivnit a má vliv na rovnost příležitostí je sféra odměňování, protože motivací pro to, aby žena byla na rodičovské dovolené je to, že muž – otec často vydělává více, tudíž lépe zabezpečí svou rodinu oproti ženě platu. Muži by často chtěli být na rodičovské dovolené, to ostatně sami i potvrzují (viz kap. 2.2.4). Je to jako spirála točící se dokola. Pokud by ženy chtěly se svou situací něco dělat, nelze, aby iniciativa přišla pouze z jejich strany. Musí být iniciativa ze strany státu i ze strany firem.

2.2.1 Vzdělání a rovné příležitosti

Vzdělání ovlivňuje pracovní trh, tedy to, jakým směrem se pracovní trh ubírá. Vzděláním máme na mysli žáky a žákyně, kteří se rozhodují o volbě dalšího vzdělávání, tedy gymnázia, střední školy, odborná učiliště. Zejména volba dalšího vzdělávání, které si žáci a žákyně volí, ovlivňuje i kumulaci žen popř. mužů v určitých oborech a to souvisí s již zmiňovanou horizontální segregací. Tato podkapitola se zaměřuje na to, co ovlivňuje žáky ve volbě dalšího vzdělávání.

Podle autorek knihy „S genderem na trh: Rozhodování o dalším vzdělávání patnáctiletých“⁷¹ odrazuje chlapce při volbě budoucího povolání výše mzdy, protože za obor, kde se vyučí s maturitou, budou placeni lépe oproti dívčím oborům na středních školách, vyšších odborných školách a bakalářských stupňů vzdělání. Jedná se zde o diskriminaci celých ženských oborů a logicky se chlapcům vstup do „ženských“ oborů nevyplatí a je pro ně iracionálním krokem.⁷² Na rozhodování má vliv genderové symbolické rozdělení, které působí normativně, nevědomky se chlapci a dívky snaží vyhovět genderovým normám, které jsou následující. Norma týkající se ženských oborů vyžaduje vlastnosti související s reprodukcí a péčí. Dalším faktorem může být i samotný stereotypní náhled ze strany učitelů, učitelek a jiných pedagogických pracovníků a pracovníků, kteří své stereotypní předsudky předávají žákům a žákyním.⁷³ Autorky doslova tvrdí: „Vzdělávací systémy mají tendenci reprodukovat konvenční genderové

⁷¹ JARKOVSKÁ, L., K. LIŠKOVÁ a I. ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Brno: Sociologické nakladatelství (SLON) ve spolupráci s Masarykovou univerzitou, 2010, s. 27. ISBN 978-802-1052-970.

⁷² Tamtéž, s. 27.

⁷³ JARKOVSKÁ, L., K. LIŠKOVÁ a I. ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*, s. 29.

orientace“.⁷⁴ Tyto vzdělávací systémy mají původ jednak v *rodinném prostředí*, a také v *nárocích, které klade společnost*. Než děti nastoupí do školy, jsou ovlivňovány výchovou rodičů. Rodiče děti ovlivňují svými názory, postoji a očekáváním, které od svých potomků vyžadují. Objevují se modely, kdy rodiče vykonávají určité povolání a chtějí, aby jejich potomek vykonával totéž. Žáci se často rozhodují o dalším stupni vzdělání pod vlivem rodičů a blízkého okolí. Autorky dále uvádí, že dcery zaměstnaných a vzdělaných žen vnímají své genderové role méně tradicionalisticky než dcery žen v domácnosti nebo méně vzdělaných matek⁷⁵.

Nároky společnosti mohou spočívat zejména ve stereotypním přemýšlení společnosti. Společnost například očekává ambiciózního ředitele školy nebo starostlivou paní učitelku a generacím předává tento stereotypní model. Je nutné podotknout, že Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy do roku 2010 neučinilo žádná opatření k eliminaci nerovností na školách⁷⁶.

Stereotypní chování vůči žákům a žákyním může být například to, že vyučující častěji komunikují s chlapci, pokládají jim těžší otázky a poskytují jim kvalitnější zpětnou vazbu, chlapci jsou častěji chváleni za intelektuální výkony, oproti dívkám, které jsou chváleny za způsobnost, pilnost a upravený zevnějšek.⁷⁷ Autorky zmiňují existenci o genderových rozdílech ve známkování. Uvádí, že Výzkum Sociologického ústavu Akademie věd ukázal, že lepší známky dívek jsou často vyučujícími devalvovány. Na základě výzkumů, které byly provedeny v západní Evropě a USA se ukázalo, že žákyně jsou v průměru lépe hodnoceny, ale jejich výkony jsou považovány za neúčelné, jinak řečeno, dívky se naučí věci, ale neznají kontext a logiku okolo, je to tzv. „šprtání“. Toto neustálé „shazování“ a podceňování může ovlivňovat psychickou stránku dívek a žen a to tím, že ztrácí sebevědomí a tím i studijní, později pracovní ambice. Často jsou schopnosti dívek zpochybňovány. To vše se děje v nevědomí vyučujících, ti jsou přesvědčeni, že jednají stejně s chlapci i dívkami.⁷⁸ Dalším negativním dopadem na rozhodování je stereotypní názor, že chlapci dospívají později. V důsledku toho se od nich očekává spíše pozitivní vývoj znalostí, tedy že jejich vědomosti se budou zlepšovat tím, jak dospívají.⁷⁹ Tyto činnosti ze stran pedagogů

⁷⁴ Tamtéž, s. 29.

⁷⁵ JARKOVSKÁ, L., K. LIŠKOVÁ, I. ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*, s. 45.

⁷⁶ Tamtéž, s. 29.

⁷⁷ Tamtéž, s. 30.

⁷⁸ Tamtéž, s. 30 – 31.

⁷⁹ Tamtéž, s. 32.

ovlivňují ženy v tom, aby akceptovaly horší pozice, a tím jsou i podporovány genderové stereotypy u dětí⁸⁰. Autoři Daniel Curran a Claire Renzetti uvádí další způsob stereotypního chování k žákům⁸¹. Uvádí, že mnoho učitelů odděluje žáky na základě pohlaví, například každému pohlaví rozdají jiné úkoly – dívky zalijí květiny a chlapci přenesou lavice. Vliv pedagogických pracovníků na své žáky je velký. Často si neuvědomují své stereotypní myšlení. Bohužel pracovníci ve školství jsou mnohdy nedotčeni naukou o genderu a o tom, jak nerozdělovat třídu na chlapce a na dívky a nevědí, proč je tak nerozdělovat.

Co se týká konkrétních rozhodování žáků a žaček, budeme se opírat o výzkum⁸² „Volba vzdělání a anticipace šancí na pracovním trhu z genderové perspektivy“⁸³. Volba dalšího stupně vzdělávání záleží na více faktorech. Jedním je vliv rodičů a to tím, že dívky jsou snadněji ovlivňovány a jejich zájmy jsou potlačovány. Dalším faktorem je místo bydliště. Tento faktor působí tím, že větší vzdělávací aspirace mají žáci a žákyně z měst. Dalším faktorem je i úplnost rodiny, kdy úplná rodina zvyšuje vzdělanostní ambice.⁸⁴ Na základních školách existují výchovní poradci, kteří by měli umět pomoci poradit svým žákům jako školu zvolit. Dokonce existuje vzdělávací oblast pro základní školy s názvem „Výchova k volbě povolání“, ale problém může být nedostatečný důraz na konkrétní realizaci této oblasti.⁸⁵

Přejdeme od obecných záležitostí k vlastní analýze. V konkrétní volbě školy dominovala střední škola s maturitou, pouze dvě dívky a jeden chlapec se hlásili na nematuritní učební obor (konkrétně zubní instrumentářka, zahradnice/aranžérka, puškař). Osm ze čtrnácti dívek směřuje do feminizovaného odvětví a šest z osmi chlapců do mužských profesních specializací. Jako neutrální je bráno autorkou Ivou Šmídovou gymnázium⁸⁶. Konkrétní faktory ovlivňující volbu školy jsou následující. Roli hrála *prestiž* tedy to, že patřičné vzdělání by mělo zajistit dobré společenské postavení. Ti, co měli lepší prospěch, volili ze širšího spektra, kritéria volby jim bylo to, aby je zvolený obor bavil, měl by odrážet jejich zájmy. *Známky* byly určujícím

⁸⁰ JARKOVSKÁ, L., K. LIŠKOVÁ, I. ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*, s. 33.

⁸¹ RENZETTI, C. a D. CURRAN. *Ženy muži a společnost*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003, s. 137. ISBN 80-246-0525-2.

⁸² Tento výzkum probíhal v letech 2006 až 2008 a účastnili se ho žačky a žáci ze tří brněnských základních škol, konkrétně čtrnáct dívek a osm chlapců.

⁸³ JARKOVSKÁ, L., K. LIŠKOVÁ, I. ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*, s. 52.

⁸⁴ Tamtéž, s. 46.

⁸⁵ Tamtéž, s. 83.

⁸⁶ Tamtéž, s. 95.

kritériem⁸⁷. Dalším kritériem bylo *přijímací řízení*, důležité je zmínit, že analýza probíhala v době, kdy bylo možné podat si pouze jednu přihlášku, a tudíž byla volba možná ovlivněna i tím, aby se žák nebo žákyně na školu dostal či dostala⁸⁸. V neposlední řadě jej kritérium *domácí prostředí*, hlavně tedy stereotypy rodičů, například jeden otec řekl, že muž ztělesňuje pracovní flexibilitu a žena má závazek vůči rodině a domácnosti⁸⁹.

Závěrem autorky píše, že dívky jsou nuceny zahrnout představy o vlastní rodině do úvah o volbě školy. Doslova píše: „Dívky vnímají profesi a rodinu jako buď/anebo a pro chlapce je zapojení v rodině jen dobrovolnou možností“⁹⁰. Toto pouze potvrzuje zažití stereotypy ze strany rodičů i pedagogických pracovníků a pracovníc. Z této kapitoly plyne tedy to, že na volbu dalšího vzdělání mají podíl rodiče, kteří se svými názory snaží nasměrovat svého potomka a často jej ovlivňují, zejména děvčata tím, že by měla počítat s tím, že budou mít vlastní rodinu a budou se o ni muset postarat.

2.2.2 Platové nerovnosti

Mzdy patří neodmyslitelně k pracovnímu trhu, s nimi ale i platové rozdíly mezi jednotlivými obory, a hlavně rozdíly v odměňování pracovníků a pracovníc. Genderová analýza z roku 2006 uvádí, že průměrná žena pobírá pouhé tři čtvrtiny platu, který je přiznán mužům a zároveň uvádí, že mzdové rozdíly nejsou způsobeny pouhým pohlavím, ale vliv na ně mají i jiné faktory. Oním faktorem může být vzdělání.⁹¹ Pokud hledáme nějaký příklad, kde dochází k nerovnostem v odměňování, nemusíme chodit daleko. Typickým příkladem je školství. Odměňování se sice řídí tarifním systémem, ale i přesto ženy dosahují v průměru nižších platů.⁹² Český statistický úřad v roce 2003 uvedl průměrnou výši mezd mužů a žen v oblasti vzdělávání. Průměrný plat muže byl 21 863 Kč a průměrný plat ženy byl o celých 5 109 Kč nižší, tedy 16 754 Kč.⁹³ Sociologický ústav Akademie věd v roce 1998 zjišťoval názory na to, proč ženy vysokoškolsky vzdělané nedosahují stejných pozic jako muži vysokoškolsky vzdělaní. Jako nejčastější příčiny byly uváděny tyto důvody: zátěž spojovaná s domácností, těhotenství, děti.

⁸⁷ JARKOVSKÁ, L., K. LIŠKOVÁ, I. ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*, s. 96.

⁸⁸ Tamtéž, s. 99.

⁸⁹ Tamtéž, s. 101.

⁹⁰ Tamtéž, s. 135.

⁹¹ *Genderová analýza českého školství* [online]. Praha: Otevřená společnost o. p. s., 2006, s. 4. Projekt Prolomit vlny.

⁹² Tamtéž, s. 5.

⁹³ Tamtéž, s. 23

Muži dále odpovídali tak, že ženská pracovní síla je nestabilní a ženská povaha není dostatečně orientována na práci. Ženy naopak tvrdí, že příčinou je spíše dominance mužů.⁹⁴

Někteří by mohli namítat, ať jsou mzdy stejné pro všechny bez rozdílu pohlaví. To je však také mylná domněnka a autoři Jurajda a München tvrdí, že pokud chceme zachytit porušování principu stejný plat za stejnou práci, měli bychom srovnávat platy srovnatelných mužů a žen, například pracujících ve stejném odvětví a firmě, se stejnou úrovní praxe a vzdělání, stejnou pracovní výkonností, apod.⁹⁵ O diskriminaci na základě pohlaví můžeme mluvit v případě, že porovnání platů porovnatelných mužů a žen je nevyrovnané. Výše zmíněná segregace je jednou z příčin, jak se domnívají Jurajda a München, mzdových rozdílů. Segregace podle nich je způsobena nerovným přístupem žen do některých povolání⁹⁶. Lze sem zahrnout i nerovný přístup žen do některých pozic, zejména těch řídicích. K tomu, aby ženy měly rovný přístup, by bylo zapotřebí zatraktivnit určité obory ženám, odbourávat genderové stereotypy a ulehčit jim sladování rodiny a práce.

2.2.3 Feminizace povolání

Ženská a mužská činnost navazuje na historicko–kulturní vývoj z něho plynou i typicky ženská a mužská povolání a v důsledku genderové segregace lze mluvit o vytvoření tzv. genderového kontraktu⁹⁷. Genderový kontrakt (také genderová smlouva) jsou pravidla, která zpřesňují vztah jednotlivých genderových rolí vůči pracovní a mimopracovní sféře a vymezují možnosti jejich uplatnění v rámci pracovní sféry⁹⁸. V návaznosti na genderovou smlouvu jsou vytvářeny specifické pracovní podmínky pro ženy, jejichž důsledkem je feminizace⁹⁹. Feminizace označuje jev, kdy početně převažují ženy v některých oblastech lidského života. Může se jednat o feminizaci chudoby, neboli početní převahu chudých žen nad chudými muži¹⁰⁰ nebo feminizaci rodičovské dovolené, tedy převahu žen na rodičovské dovolené nad muži na rodičovské

⁹⁴ *Genderová analýza českého školství*, s. 5.

⁹⁵ Relativní postavení žen na trhu práce v České republice: Shrnutí výzkumu. In: *Kariéra - Rodina - Rovné příležitosti: Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006, s. 13 - 19. ISBN 80-86520-12-9.

⁹⁶ Tamtéž, s. 15.

⁹⁷ *Genderová analýza českého školství*, s. 5.

⁹⁸ Tamtéž, s. 5.

⁹⁹ *Genderová analýza českého školství*, s. 6.

¹⁰⁰ APPELTOVÁ, M. *Ženy a česká společnost: hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking 15)*. Praha: Otevřená společnost - Centrum ProEquality, 2010, s. 3. ISBN 978-80-87110-19-5.

dovolené. My se podíváme na početní převahu žen v některých pracovních oborech¹⁰¹. Feminizace může mít za následek tzv. desprofesionalizaci, což je snižující se prestiž a zhoršování podmínek v určitém povolání. Feminizovaná povolání často s sebou nesou nízkou společenskou prestiž. Ženy jsou vnímány jako méně vhodná pracovní síla v kontrastu s muži. Jejich nízká prestiž umožňuje nízké podhodnocení.¹⁰² „Genderová analýza českého školství“ se dále zmiňuje o tom, že ženy obecně převažují mezi vyučujícími ve všech evropských zemích a ve většině zemí vyspělého světa¹⁰³. Podle Statistické ročenky školství z přelomu let 2004/2005 ženy na prvním stupni základní školy byly zastoupeny v neuvěřitelných 94%, na druhém stupni to bylo „pouhých“ 75% zastoupených žen, obecně tedy na základních školách byly ženy zastoupeny v 85%¹⁰⁴. Tento údaj můžeme porovnat v následující tabulce, kde jsou zmíněny roky 2002 a 2008. Analýza dále uvádí zastoupení žen na středních školách, kdy ženy tvoří 55% všech vyučujících a lze pozorovat, že s rostoucím stupněm školy klesá zastoupení žen a roste zastoupení mužů v pedagogických sborech¹⁰⁵. Český statistický úřad uvádí aktuální data za rok 2012/2013 v počtu zastoupení žen a mužů ve školství. Ženy v základním vzdělávání jsou zastoupeny v 84%, na středoškolské úrovni pak v 59%¹⁰⁶. Oproti létům 2004/2005 je vidět nepatrná změna, a tou je mírný nárůst žen ve vzdělávání na středoškolské úrovni. Ze statistiky můžeme odvodit, že zastoupení žen na základních školách je vyšší než na středních školách. Větší zastoupení mužů na středních školách může zapříčiněno genderovou charakteristiku oboru (např. odborná učiliště – obor elektrikář nebo střední odborné školy – obor účetní) nebo lepší finanční ohodnocení.¹⁰⁷ A v rámci středoškolského stupně došlo ke zvýšení počtu žen, což znamená větší feminizaci.

Příkladem feminizovaných profesí mohou být již zmíněné učitelky, zdravotní sestry, účetní nebo prodavačky. Data z Labour Force Survey ukazují, že nejvíce feminizovaným povoláním v rámci Evropské unie je prodavačka. Podívejme se na

¹⁰¹ KŘÍŽKOVÁ, A., Z. SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. S. 23 – 25.

¹⁰² *Genderová analýza českého školství*, s. 6.

¹⁰³ Tamtéž, s. 7.

¹⁰⁴ Tamtéž, s. 7.

¹⁰⁵ Tamtéž, s. 27.

¹⁰⁶ Zaostřeno na ženy a muže: Vzdělání. Český statistický úřad [online]. 2014, 7.2. 2014 [cit. 2014-03-16]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D719/\\$File/1413133303.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D719/$File/1413133303.pdf)

¹⁰⁷ *Genderová analýza českého školství*, s. 29.

následující tabulku¹⁰⁸, která udává deset nejčastějších zaměstnání žen v ČR v roce 2008 a srovnání s rokem 2002. My si zmíníme první tři nejčastější zaměstnání.

Tab. 1: Deset nejčastějších zaměstnání žen v ČR

		ŽENY					
pořadí	kód	popis	% žen v kategorii	% žen v kategorii	% všech zaměstnaných žen	% všech zaměstnaných žen	% mužů v kategorii
			2008	2002	2008	2002	2008
1.	343	administrativní pracovníce/ pracovníci	85,0 %	84,3 %	8,5 %	9,5 %	15,0 %
2.	323	zdravotní sestry a ošetrovatelé	98,0 %	98,9 %	6,0 %	8,9 %	2,0 %
3.	233	učitelky/učitelé ŽŠ a MŠ	89,0 %	87,3 %	5,8 %	0,5 %	11,0 %
4.	913	domácí a další pomocnice/ pomocníci, uklízeči	93,3 %	92,1 %	4,3 %	3,2 %	6,7 %
5.	521	prodavačky/prodavači v obchodech	81,3 %	85,8 %	4,0 %	3,0 %	18,7 %
6.	828	montážní dělnice/dělníci	63,0 %	68,0 %	3,9 %	3,0 %	37,0 %
7.	421	pokladní/pokladníci a prodavačky/ prodavači u přepážek	91,0 %	93,5 %	3,5 %	3,7 %	9,0 %
8.	241	odborné pracovníce/pracovníci v bankovníctví, účetnictví, podnikání	64,4 %	64,8 %	3,3 %	2,6 %	35,6 %
9.	512	služby v pohostinství (dohled, kuchařky, servírky)	81,7 %	73,6 %	3,2 %	1,9 %	18,3 %
10.	247	odborné administrativní pracovníce jinde neuvedené	72,0 %	58,2 %	3,2 %	1,0 %	28,0 %
celkem % všech zaměstnaných žen v top 10 zaměstnáních rok 2008					45,7 %	37,3 %	9,3 %
	344	celní, daňové pracovníce/ pracovníci a příbuzné obory	75,0 %	83,6 %	1,6 %	3,6 %	25,0 %
	826	obsluha strojů na výrobu textilních výrobků	81,8 %	87,4 %	1,2 %	2,7 %	18,2 %
	341	obchodní zprostředkovatelky/ zprostředkovatelé	51,6 %	60,0 %	1,7 %	2,6 %	48,4 %
celkem % všech zaměstnaných žen v top 10 rok 2002						42,8 %	

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců, ČSÚ 2003 a 2009 in KŘÍŽKOVÁ A., Z. SLOBODA, s. 24.

Z tabulky je zřejmé, že v roce 2008 byla nejčastější ženská zaměstnání tato. Na prvním místě byly odborné administrativní pracovníce, kam můžeme zařadit např.: sekretářky, oblast účetnictví, finance, apod. V roce 2008 bylo v této kategorii 8,5% zaměstnaných žen a ženy tvoří 85% všech pracovníků v této kategorii, tedy každá šestá zaměstnaná žena pracovala jako administrativní pracovníce. Na druhém místě jsou odborné ošetrovatelky a zdravotní sestry, které tvoří 6% ženské pracovní síly a 98% všech pracovníc. Na třetím místě se objevují učitelky ZŠ a předškolní výchovy, ty tvoří necelých 6% zaměstnaných žen a v této kategorii prezentují 89% všech zaměstnanců. Z tabulky můžeme také zaznamenat rozdíl mezi léty 2002 a 2008. Podle Křížkové hlavně to, jak se měnila struktura českého pracovního trhu, díky vstupu do EU došlo u oboru celnictví (kód 344) ke snížení feminizace žen, protože se celnictví podobá profesi

¹⁰⁸ KŘÍŽKOVÁ, A., Z. SLOBODA. Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz, s. 23 – 25.

policistů a tam dominují především muži¹⁰⁹. V příloze č. 3 nalezneme tabulku s aktuálnějšími údaji za rok 2012. Tabulka monitoruje zaměstnanost v jednotlivých oborech podle pohlaví dle Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE¹¹⁰. Z tabulky můžeme vyčíst, že oborem, kde dominují ženy, je stále vzdělávání, dále je to oblast exteritoriálních organizací a institucí (diplomacie, OSN, EU, aj.). Naopak muži převládají v oborech stavebnictví a v těžebním průmyslu. Oblasti kde je podíl pohlaví vyrovnaný, jsou například činnost v oblasti nemovitostí, velkoobchodní a maloobchodní činnost společně s opravami a údržbou aut a motocyklů, ubytování, stravování a pohostinství, aj.

2.2.4 Mechanismy, které otvírají rovné příležitosti

Předcházet nerovnostem na pracovním trhu by se dalo, kdyby se všichni zaměstnavatelé aktivně podíleli na sladování pracovního a rodinného života. Lenka Simerská to označuje pojmem Work-life balance¹¹¹. Zaměstnavatelé mohou přispívat finančně nebo mohou zřizovat letní tábory pro děti a jiné akce určené dětem zaměstnanců (např. oslav Dne dětí). Tyto akce mají další výhodu a to stmelování pracovníků a pracovnic a tím pádem příjemnější prostředí na pracovišti. Pomoci mohou zaměstnavatelé zřizováním podnikových zařízení pro péči o děti, zajištěním hlídání dětí, aj. Jev pojmenovaný jako sladování pracovního a rodinného života zahrnuje podle Kateřiny Machovcové¹¹² i ohleduplnost ze strany zaměstnavatele, tedy například upozornit včas školení nebo termín porady, aby si rodič mohl zajistit hlídání potomka nebo zařadit dané programy na dopoledne, protože lze předpokládat, že děti zaměstnanců budou ve školkách nebo školách.

Chybu můžeme vidět i v tom, že se společnosti nesnaží povzbuzovat, motivovat muže, aby si vybrali zaměstnání pro ně méně typická. S tím souvisí i výše zmíněná volba střední školy, odborného učiliště nebo gymnázia. Faktorem může být i pokles příjmů, jak dokládá i článek z listopadu 2013. Článek se zmiňuje o tom, že muži by na

¹⁰⁹ KRÍŽKOVÁ, A., Z. SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*, s. 25.

¹¹⁰ Zaostřeno na ženy a muže: Práce a mzdy. *Český statistický úřad* [online]. 31. 01. 2014 [cit. 2014-03-16]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/tab/6D0027D64C>

¹¹¹ SIMERSKÁ, L. *Rovné příležitosti a zlepšování postavení žen v kontextu zahraničních investic do České republiky*. In: *Rovné příležitosti pro ženy a muže v prosperitě podniku*, s. 23 – 25.

¹¹² MACHOVCOVÁ, K. *Rovné příležitosti pro ženy a muže v českých podnicích*. In: *Rovné příležitosti pro ženy a muže v prosperitě podniku*. Praha: Gender Studies, 2005, s. 37. ISBN 80-86520-06-4.

rodičovskou dovolenou chtěli, ale problémem je pokles příjmů, protože muži obvykle vydělávají více než ženy¹¹³.

2.3 Ženy na trhu práce ve druhé polovině 20. století

Raná hnutí za ženská práva a feminismus existovaly v České republice již před rokem 1989. Důležitým mezníkem v oblasti pracovního trhu se stala druhá světová válka. Muži byli nuceni odcházet z domovů do války a ženy musely začít nedobrovolně pracovat. Poprvé v historii se objevily ženy v povoláních, která dříve zastávali muži (průvodčí nebo řidičky tramvají).¹¹⁴ Konec války a s ním nastupující éra socialismu v České republice ovlivnily přístup žen na pracovní trh. Přibližme si situaci z této doby.

Svět práce za socialismu byl relativně rozdělený podle pohlaví. Kristina Koldinská uvádí důvod zaměstnanosti žen za socialismu¹¹⁵. Mnoho mužů zemřelo ve válce, a proto bylo třeba zaměstnat i ženy. Dalším důvodem, který Koldinská zmiňuje je nízká výše mezd a z toho plynoucí potřeba dvou příjmů¹¹⁶. Ženy sice byly relativně rovné s muži, ale pouze v oblasti pracovní. Problém byl, že přebíraly plnou zodpovědnost také za domácnost a tam už neprobíhala žádná dělba práce. Ženy tedy pracovaly v zaměstnání, ale následně také přebíraly výchovu potomků a pečovaly o domácnost.¹¹⁷

Marxistický teoretik August Bebel si uvědomoval skutečnost, že obstarávání domácnosti nebylo placené, a proto součástí osvobození ženy bylo přenést práci v domácnosti a o děti na společnost – proto vznikaly tzv. „osvobozené domácnosti“, to znamená jídelny, jesle, prádelny, apod.¹¹⁸ Za socialismu ženy pracovaly stejně jako muži, ale ženy pracovaly v podřadných zaměstnáních a navíc jejich průměrné platy byly nižší, než ty mužské. Zaměstnání ženy bylo chápáno jako primární role. Sekundární roli hrálo mateřství, přičemž ideálem výchovy byly jesle a mateřské školky.¹¹⁹ S takovým uspořádáním narůstají námitky na negativní vývoj dítěte, které je

¹¹³MAREČKOVÁ, M. Muži na rodičovskou dovolenou chtějí, bariérou je pokles příjmů. *Hospodářské noviny*. 25. 11. 2013, č. 229, s. 22.

¹¹⁴WAGNEROVÁ, A. Co přinesl a nepřinesl českým ženám socialistický model rovnoprávnosti: aneb nejen jesle a traktoristky. In: *Gender a demokracie 1989 – 2009*, s. 14.

¹¹⁵KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 151. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹¹⁶Potřeba dvou příjmů se uchovala do současnosti.

¹¹⁷SOKAČOVÁ, L. a A. WAGNEROVÁ. Genderové změny po roce 1989 v České republice. In: *Gender a demokracie 1989-2009*. Praha: Gender Studies, 2009, s. 9. ISBN 978-80-86520-64-3.

¹¹⁸WAGNEROVÁ, A. Co přinesl a co nepřinesl českým ženám socialistický model rovnoprávnosti aneb nejen jesle a traktoristky. In: *Gender a demokracie 1989-2009*, s. 14.

¹¹⁹WAGNEROVÁ, A. Co přinesl a co nepřinesl českým ženám socialistický model rovnoprávnosti aneb nejen jesle a traktoristky. In: *Gender a demokracie 1989-2009*, s. 15.

v raném věku odtrženo od matky a umístěno do jeslí. Poprvé se problematika psychické deprivace a socializačních poruch u dětí probírá na kongresu v Bratislavě v roce 1961. Výsledkem je prodloužení mateřské dovolené na 22 týdnů.¹²⁰

Příklad, který uvádí Cecilia Asklöf¹²¹, ukazuje procenta žen zastoupených v oblasti medicíny. V roce 1980 v oblasti medicíny 74% všech lékařů tvořily ženy, v roce 1989 toto číslo stoupl na 78%, přesto ženy *neobsadily více než 22% všech řídících pozic v rámci sektoru*. Jiný příklad uvádí, že v roce 1984 učilo na FF UK 43% žen, ale jen 3% na profesorských postech. Můžeme vidět stav, kdy i přes patričné vzdělání, obsazovaly ženy pozice nižší, podřadné. Socialistický režim odmítal odbourávat genderové stereotypy a odstraňovat formální překážky zrovnoprávnění žen ve společnosti¹²².

V devadesátých letech dochází ke změnám, které způsobil pád komunistického režimu v tehdejším Československu. V první řadě se objevila nezaměstnanost, což nebylo před rokem 1989 myslitelné, protože tehdejší ideje propagovaly pravý opak. V této době se rozvíjela nová hnutí a neziskové organizace.¹²³

Situace vypadala tak, že muž měl nést úlohu živitele rodiny a ženino mateřství je chápáno jako její poslání a její zaměstnání mělo být prostředkem k seberealizaci.¹²⁴ Výzkumy však toto tvrzení popírají, jak v článku píše Hana Hašková¹²⁵. Článek Hany Haškové popisuje situace lékařek v devadesátých letech. Jedna z lékařek z oboru chirurgie vypověděla, že musela vykonávat podřadné práce jako lékařka. Byly to práce takové, které nechtěli vykonávat chirurgové muži. Kromě méně prestižních prací uváděly lékařky další nesnáze, ženám byla přisuzována nižší mzda a obecně se ženy profesně braly jako náhradnice. Nejčastěji lékařky hovořily o diskriminaci při přijímání do zaměstnání.¹²⁶ Na podřadných zaměstnáních a nízkých platových podmínkách se podílely genderové stereotypy, přenesené z minulého režimu. Genderové stereotypy

¹²⁰ Tamtéž, s. 16.

¹²¹ ASKLÖF, C. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů: vytvořeno v rámci twinningového projektu EU pro „zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro aplikaci, prosazení a kontrolu rovného zacházení s muži a ženami“*, s. 10 - 11.

¹²² SOKAČOVÁ, L. a A. WAGNEROVÁ. Genderové změny po roce 1989 v České republice. In: *Gender a demokracie 1989 – 2009*, s. 9.

¹²³ Tamtéž, s. 7.

¹²⁴ HAŠKOVÁ, H. K gender kontraktu v české společnosti 90. let. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 1/2000, s. 7.

¹²⁵ Tamtéž, s. 7.

¹²⁶ Tamtéž, s. 7.

přežily až do 21. století, ještě v roce 2000 podniky odmítaly spolupráci na programech rovných příležitostí mužů a žen¹²⁷.

2.4 Rovné příležitosti v mezinárodních institucích

Myšlenku rovných příležitostí nalezneme na mezinárodní úrovni. Kromě Evropské unie, která je zmíněna v podkapitole dále se jí věnuje například Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce, také Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) a nesmíme opomenout ani odborové instituce, v České republice působí Českomoravská konfederace odborových svazů, která patří do Evropské odborové konfederace. Organizace zaujímají k České republice určitý vztah, ČR se jim musí přizpůsobovat, aby naplňovala závazky, které ze vztahu mezi ní a organizací plynou. Možnosti České republiky otevírají například Norské fondy, z jejichž finančních prostředků Česká republika čerpá a může financovat projekty na podporu rovných příležitostí.

Spolupráce České republiky s mezinárodními institucemi znamená možnost řešení aktuálních problémů, které by sama Česká republika těžko mohla upravit. Mezinárodní instituce zvyšují sociální a ekonomickou úroveň státu například vydáváním norem. Aplikace norem a plnění závazků Česká republika pomáhá rozvíjet oblast sociální, ekonomickou i politickou. Zaměříme-li se na pole pracovního trhu, ČR se v této oblasti více rozvinula. Přijala *Úmluvu (CEDAW)*, která by měla odstraňovat formy diskriminace žen. Z hlediska pracovního trhu můžeme mluvit o *diskriminaci při pohovoru, na pracovišti z důvodu pohlaví, těhotenství, mateřství*. Dále mohou být ženy diskriminovány *v přístupu ke vzdělání nebo v nerovném odměňování*.

Nerovnostmi v odměňování se zabývala i Mezinárodní odborová konfederace, kterou si podrobněji zmíníme níže. Studie Mezinárodní odborové konfederace ukazuje, že ženy průměrně vydělávají o 18% méně než muži, přičemž tam, kde je odborová organizovanost vyšší (např. veřejný sektor) je mzdový rozdíl menší. V ČR patří rozdíl v odměňování žen a mužů k největšímu v EU a „žádné úsilí ze strany vlády – byť probíhá celoevropská kampaň v této věci – není patrné“¹²⁸. Z tohoto článku můžeme

¹²⁷ HAŠKOVÁ, H. K gender kontraktu v české společnosti 90. let. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 1/2000, s. 9.

¹²⁸ Výbor ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů vyzývá k důraznějšímu boji proti nerovnému odměňování žen a mužů. ČMKOS [online]. 8. 3. 2012 [cit. 2014-03-24]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/uvodni-strana/aktuality/3324-3/vybor-cmkos-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-vyzyva-k-duraznejsimu-boji-proti-nerovnemu-odmenovani-zen-a-muzu>

odvodit, že větší kumulace odborů by mohlo přispět k eliminaci nerovného odměňování a diskriminace a tím zpřístupnit pracovní pozice ženám.

OECD doporučila České republice, aby podněcovala obce, aby zřizovaly zařízení pro děti předškolního věku, což by mělo urychlit nástup žen do zaměstnání. *Odbory* jsou další důležitou institucí působící na trhu práce. Na evropské úrovni je to výše zmíněná EOK, pod kterou patří Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS). ČMKOS spolupracuje s Ministerstvem práce a sociálních věcí, společně problematiku rovných příležitostí medializují a informují o ní veřejnost. Výsledkem je to, že se někteří zaměstnavatelé zajímají o rovné příležitosti. Zaměstnavatelé tak mohou využívat výhody s tím spojené – lepší image firmy, více finančních prostředků, aj. *Norské fondy* budou pro firmy v Česku přínosem z hlediska nových informací, poznatků, zkušeností a technologií. Protože spolupráce ČR s Norskem spočívá ve výměně těchto faktorů a jejich následné použití v české praxi.

Organizace spojených národů vytvořila Mezinárodní chartu lidských práv, která je tvořena dalšími třemi listinami¹²⁹ – Všeobecnou deklarací lidských práv, která byla přijata roku 1948, Mezinárodním paktem o občanských a politických právech a Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Mezinárodní pakty byly schváleny roku 1966. Jednou z tematických úmluv je Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW) sjednaná roku 1979. Někdejší ČSSR tuto úmluvu podepsala roku 1980 a byla publikována jako vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb. Česká republika se zavázala, že generálnímu tajemníkovi OSN předloží každé čtyři roky k projednání Výborem pro odstranění diskriminace žen zprávu o legislativních, soudních, administrativních nebo jiných opatřeních, které přijala, aby splnila ustanovení úmluvy¹³⁰. Komisí Ekonomického a sociálního výboru OSN a jejím vrcholným orgánem pro oblast prosazování rovnosti žen a mužů je Komise pro postavení žen (Commission on the Status of Women, CSW). Mandátem CSW je sledování implementace Pekingské akční platformy přijaté na čtvrté Světové konferenci

¹²⁹ DREXLEROVÁ, J. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*, s. 14 – 15.

¹³⁰ CEDAW. MPSV.CZ: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 24. 2. 2012 [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/12165>

o ženách. Pekingská akční platforma navazuje na Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen¹³¹.

Mezinárodní organizace práce byla založena v roce 1919 a jejím cílem je podpora sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv¹³². V roce 1946 byla přijata do OSN. Mezinárodní organizace práce formuluje mezinárodní pracovní standardy – rovné příležitosti, rovné zacházení, aj. Obsahuje Úmluvu č. 111 a Úmluvu č. 100, tyto se zabývají diskriminací a stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty.

Článek Lady Wichterlové, se zmiňuje o řešení nedostatků nabízené Organizací pro hospodářskou spolupráci a rozvoj. Rodičovská dovolená by měla trvat maximálně dva roky a měla by být kombinací mateřské a otcovské. Z hlediska pracovního trhu je optimální délka rodičovské dovolené čtyři až šest měsíců. Zdůvodněním je dlouhá doba mimo pracovní trh, to má vliv na kariéru rodičů a rodinné příjmy a může tím poškozovat dítě. Podle publikace „Babies and Bosses“ z roku 2007 dítěti prospívá formální péče a interakce s vrstevníky od dvou až tří let věku. Dále zpráva uvádí, jak dosáhnout plánovaných opatření. Jedná se o podporu péče o děti do tří let věku, tedy do nástupu do mateřské školy, např. podněcovat městské a obecní úřady, aby nabízely zařízení péče o děti. Podporovat mateřské školy. Motivovat otce k podílu na péči o děti – to posílí pozici matek na trhu práce. Důraz by měl být také kladen na kvalitu zařízení péče o děti, aby se rodiče mohli vrátit na trh práce. Na konec autorka zmiňuje faktory, které by měly být naplněny, aby se zlepšila pozice žen na trhu práce. Jsou jimi kvalitní péče o malé děti, aktivní a motivovaní otcové, flexibilní formy práce a programy, které podporují sladování pracovního a rodinného života. OECD doporučuje, aby stát podpořil obce, aby rozšířily kapacitu jeslí a mateřských školek¹³³.

Evropská odborová konfederace byla založena v roce 1973. EOK je uznána Evropskou unií, Radou Evropy a Evropským sdružením volného obchodu jako jediná reprezentativní meziodvětvová organizace na evropské úrovni. Hlavním cílem je „prosazování evropského sociálního modelu, rozvoj sjednocené mírové a stabilní Evropy, kde pracující i jejich rodiny mohou plně požívat lidských a občanských práv a

¹³¹ CSW. MPSV.CZ: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 7. 8. 2013 [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/12166>

¹³² Mezinárodní organizace práce: MOP/ILO. ČMKOS [online]. © 2013 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/evropske-a-mezinarodni-vztahy/mezinarodni-organizace-prace-mop-ilo>

¹³³ WICHTERLOVÁ, L. Jak sladovat lépe rodinný a pracovní život v ČR, aneb co je také obsahem zprávy OECD. *Rovné příležitosti (do firem)* [online]. 31. 5. 2008, 06/2008 [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/jak-sladovat-lepe-rodinny-a-pracovni-zivot-v-cr-aneb-co-je-take-obsahem-zpravy-oecd>

žit na vysoké úrovni“¹³⁴. EOK používá následující nástroje k dosažení cílů. Jsou to konzultace zaměstnanců, kolektivní vyjednávání, sociální dialog a dobré pracovní podmínky, které jsou základem pro inovace, lepší produktivitu, konkurenceschopnost a růst v Evropě¹³⁵. Členem EOK je *Českomoravská konfederace odborových svazů*. O rovné příležitosti se zajímá Výbor ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů, který se snaží o odstraňování stereotypů, prosazování rovných příležitostí v přístupu k zaměstnání a rovného odměňování a zlepšování pracovních podmínek žen. Výbor sbírá a poskytuje informace o problematice rovných příležitostí, medializuje tuto problematiku a spolupracuje s Ministerstvem práce a sociálních věcí a vládním Výborem pro rovné příležitosti žen a mužů, spolupracuje s Výborem žen Mezinárodní odborové konfederace (MEOK) pro střední a východní Evropu a Výborem žen EOK včetně přímého zastoupení ve Výboru¹³⁶.

2.4.1 Norské fondy

Dříve než si vysvětlíme podstatu *Norských fondů*, podívejme se na to, jaký vztah zaujímá Česká republika k Norsku. Již od roku 1993, tedy od vzniku samostatné České republiky byly navázány diplomatické styky mezi ČR a Norskem, ale neformální kontakty sahají ještě do hlubší minulosti. V ČR nalezneme Norské velvyslanectví a v Norsku je také naše republika zastoupena pomocí velvyslanectví. Česká republika a Norsko spolu sdílí pohled na některé politické otázky, například podpora lidských práv a demokracie. Země jsou aliančními spojenci v rámci NATO a partnery v dohodě o Evropském hospodářském prostoru. Obě země mají společné i to, že jsou členy Rady Evropy, Organizace pro bezpečnost a spolupráci. Kromě těchto společných bodů obě země spojuje turismus a kultura.¹³⁷

Od vstupu do Evropské unie Česká republika čerpá peněžní prostředky z EHP a Norských fondů, v jejichž rámci přispívají kromě Norska i státy Lichtenštejnsko a Island ke snižování rozdílů ekonomických a sociálních a k posilování bilaterálních vztahů v rámci členských zemí EU ve střední a jižní Evropě. Norsko poskytuje 97%

¹³⁴ Evropská odborová konfederace EOK/ETUC. *ČMKOS* [online]. © 2013 [cit. 2014-03-24]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/emv/eok>

¹³⁵ Tamtéž.

¹³⁶ Výbor ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů. *ČMKOS* [online]. © 2013 [cit. 2014-03-24]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/poradni-organy/vybor-cmkos-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu?tot0x314=13&pgf0x314=10>

¹³⁷ Bilaterální vztahy: Norsko a Česká republika. *Norsko: oficiální stránky v České republice* [online]. [1999], 03. 09. 2013 [cit. 2014-03-17]. Dostupné z: http://www.noramb.cz/News_and_events/Bilateralni-vztahy--Norsko-a-R/#.UybJMP15PRY

finančních prostředků, na období 2009 – 2014 Česká republika obdrží 131,8 milionů Eur. Hlavním zájmem je zkvalitňování služeb v oblasti veřejného zdraví a eliminace nerovností ve zdravotní péči, posilování bilaterální spolupráce v oblasti vědy a výzkumu, zmírňování klimatických změn, aj.¹³⁸ Proč se o Norských fondech zmiňujeme, když v hlavních zájmech není souvislost mezi rovnými příležitostmi a pracovním trhem. Odpovědí je program, který je právě financován z Norských fondů, s názvem „Dejme (že)nám šanci“, jeho oficiální název je: „CZ 12 Uplatňování hlediska rovných příležitostí žen a mužů a podpora sladění pracovního a soukromého života/ Domácí násilí a násilí založené na pohlaví“¹³⁹. Tento program spravuje Nadace Open Society Fund Praha a rozděluje finanční prostředky pro projekty. Program je založen na bilaterální spolupráci mezi Norskem a Českou republikou a spočívá ve výměně znalostí, technologií, zkušeností a postupů mezi zeměmi.¹⁴⁰ Výsledkem by mělo být, že ti, co obdrží grant, by měli do ČR přivést nové poznatky, informace, postupy a zkušenosti, jak rozšířit flexibilní pracovní úvazky pro rodiče předškolních dětí, jak zajistit dostupnost služeb péče o děti ve věku 0 – 6 let nebo zvýšit povědomí o genderových tématech a provedení auditu veřejných politik z hlediska rovných šancí pro ženy a muže.¹⁴¹

2.4.2 Evropská unie

Česká republika je členskou zemí Evropské unie, proto má Evropská unie důležitý význam pro implementaci mechanismů rovných příležitostí. EU je složena z několika subjektů, které se podílejí na rovných příležitostech, např. Rada Evropy nebo Evropský veřejný ochránce lidských práv¹⁴². Již od roku 1957 je ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství, ve článku 119 zmíněn zákaz diskriminace ve smyslu zásady stejné odměny za stejnou práci. V březnu 2006 byl zveřejněn Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 – 2010, který nastiňuje šest prioritních oblastí činnosti Evropské unie na období 2006 – 2010. Prioritní oblasti EU jsou:

¹³⁸ Bilaterální vztahy: Norsko a Česká republika. *Norsko: oficiální stránky v České republice* [online]. [1999], 03.09.2013 [cit. 2014-03-17]. Dostupné z: http://www.noramb.cz/News_and_events/Bilateralni-vztahy--Norsko-a-R/#.UybJMPI5PRY

¹³⁹ Dejme (že)nám šanci. *Dejme (že)nám šanci a Norské fondy* [online]. © 2014 [cit. 2014-03-17]. Dostupné z: <http://www.dejmezenamsanci.cz/o-programu/dejme-ze-nam-sanci-a-norske-fondy/>

¹⁴⁰ Spolupráce s Norskem. *Dejme (že)nám šanci a Norské fondy* [online]. © 2014 [cit. 2014-04-13]. <http://www.dejmezenamsanci.cz/zadatele-o-grant/spoluprace-s-norskem/>

¹⁴¹ *Dejme (že)nám šanci. Dejme (že)nám šanci a Norské fondy* [online]. © 2014 [cit. 2014-03-17]. Dostupné z: <http://www.dejmezenamsanci.cz/o-programu/dejme-ze-nam-sanci-a-norske-fondy/>

¹⁴² EUROPA: Orgány, instituce a ostatní subjekty EU. *EUROPA: Oficiální internetové stránky Evropské unie* [online]. © Evropská unie, 1995 - 2014 [cit. 2014-02-09]. Dostupné z: http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/index_cs.htm

- ❖ stejná ekonomická nezávislost pro ženy a muže,
- ❖ sladění soukromého a profesního života,
- ❖ stejné zastoupení v procesech rozhodování,
- ❖ odstraňování všech forem násilí založených na pohlaví,
- ❖ odstraňování stereotypů v oblasti pohlaví,
- ❖ podpora rovného postavení žen a mužů v zahraničí v rozvojové politice¹⁴³.

Pokud si položíme otázku, jak vlastně funguje právo EU, odpověď je následující. Evropská unie stanoví směrnicemi závazný výsledek členským státům. Toho výsledku je nutno dosáhnout, ale způsoby a prostředky jsou ponechány na každé zemi. Směrnice udávají minimální a maximální standardy a ty musí být zaneseny v právních úpravách jednotlivých států. Účelem směrnice je cíl, který musí členské země splnit¹⁴⁴. První směrnicí týkající se rovných příležitostí byla v roce 1976 Směrnice (76/207/EHS) o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, z hlediska přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky. Tato směrnice byla v roce 2002 novelizována (2002/73/ES) a stanovila zákaz diskriminace a povinnost zajišťovat rovné zacházení z důvodu pohlaví ve sféře zaměstnání¹⁴⁵.

*Rada Evropy*¹⁴⁶ byla ustanovena r. 1949 a jejím prioritním cílem je ochrana lidských práv a pluralitní demokracie. Česká republika je jejím členem od roku 1993. Nejvýznamnější úmluvou zabývající se lidskými právy je Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950. Její důležitou částí je článek 14 o Zákazu diskriminace při užívání práv a svobod, ale protože se diskriminace omezila pouze na užívání práv a svobod, Rada Evropy přijala protokol číslo 12 o obecném zákazu diskriminace.

2.4.3 Fondy Evropské unie a operační programy

Evropské fondy slouží k tomu, aby podporovaly vývoj členských zemí, vzdělanost obyvatel a snižování sociálních nerovností. Fondy jsou hlavním nástrojem k naplnění evropské politiky hospodářské a sociální soudržnosti. Hlavním cílem je zmírnit rozdíly v životní a ekonomické úrovni mezi chudšími a bohatšími regiony a zeměmi EU. V Evropské unii nalezneme tři hlavní fondy, jsou jimi Strukturální fondy, které obsahují dva fondy – *Evropský fond pro regionální rozvoj* a *Evropský sociální fond*. Posledním fondem je *Fond soudržnosti*. Pomoc z fondů je směřována na projekty podporující

¹⁴³ *Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR*. Praha: VÚPSV, 2006, s. 5. ISBN 80-87007-12-3.

¹⁴⁴ DREXLEROVÁ, J. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*, s. 17.

¹⁴⁵ Tamtéž, s. 17.

¹⁴⁶ Tamtéž, s. 15 - 16.

rozvoj dopravy a infrastruktury, ochranu životního prostředí, rozvoj měst a obcí, rozvoj cestovního ruchu, rozvoj lidských zdrojů, aj.¹⁴⁷. Politika EU se jinými slovy nazývá politika hospodářské a sociální soudržnosti nebo kohezní politika a je odrazem principu solidarity uvnitř EU – bohatší státy přispívají na rozvoj chudších států a regionů za účelem zvýšení kvality života obyvatel celé Evropské unie¹⁴⁸.

Z evropských fondů se zaměříme na jeden ze strukturálních fondů, a to Evropský sociální fond. „Hlavním cílem ESF je rozvoj zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti a podpora rovných příležitostí¹⁴⁹“. České republice bylo na období 2007 – 2013 přiděleno 3,8 miliard Eur z ESF. Mezi podporované projekty patří například rekvalifikace nezaměstnaných, tvorba inovativních programů pro zaměstnance, rozvoj institucí služeb zaměstnanosti, zlepšování podmínek pro využívání informačních technologií pro žáky a učitele. Zodpovědným orgánem za řízení pomoci z ESF je v ČR Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je zároveň řídicím orgánem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Dalším řídicím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a posledním je Magistrát hlavního města Praha¹⁵⁰.

Operační programy jsou nástrojem strategie Národního rozvojového plánu pro období 2004 – 2006. Tato strategie byla rozpracována v pěti operačních programech, Průmysl a podnikání, Rozvoj lidských zdrojů, Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství, Infrastruktura a Společný regionální program. V období 2007 – 2013 ČR využívá 26 operačních programů, které jsou dále rozděleny. Operační programy se dělí na *Tematické OP* (platí pro celé území ČR kromě Prahy), *Regionální OP* (pro jednotlivé regiony vyjma Prahy), *OP pro Prahu* a *Programy cíle Evropská územní spolupráce*¹⁵¹. Těchto 26 operačních programů je dále rozděleno mezi tři cíle politiky hospodářské a sociální soudržnosti. První z cílů je cíl Konvergence, do něhož patří všechny regiony soudržnosti kromě Prahy a je realizovaný pomocí osmi tematických operačních programů (např. OP Lidské zdroje a zaměstnanost) a sedmi regionálních OP. Dalším cílem je Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost sem spadá Praha se dvěma operačními programy. Posledním cílem je Evropská územní spolupráce, tento cíl usiluje

¹⁴⁷ Fondy EU. *Strukturální fondy* [online]. [26. 10. 2012] [cit. 2014-03-25]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU>

¹⁴⁸ Informace o fondech EU. *Strukturální fondy* [online]. [26. 10. 2012] [cit. 2014-03-25]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>

¹⁴⁹ Evropský sociální fond v ČR. *ESF v ČR* [online]. © 2008 [cit. 2014-03-12]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

¹⁵⁰ Tamtéž.

¹⁵¹ EU od A do Z: O - Q. *Euroskop: Věcně o Evropě* [online]. © 2005-14 [cit. 2014-03-25]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/289/sekce/o-q/>

o podporu přeshraniční, meziregionální a nadnárodní spolupráce regionů. V ČR pod něj spadají všechny regiony a lze čerpat z devíti OP¹⁵². Souvislost mezi OP a evropskými fondy je následující. Členská země může čerpat zdroje z fondů na základě vypracovaných a schválených operačních programů, které se připravují pro každé programové období. Tedy realizace politiky soudržnosti se řídí principem programování a projekty jsou vybírány, pokud splňují kritérium, a to, že pomáhají odstraňovat problémy popsané ve strategických dokumentech. Operační programy mají vlastní strukturu: úvod, zdůvodnění potřebnosti programu, popis strategie, definice cílů OP, vazba na ostatní OP, konkretizace zaměření OP, finanční zajištění programu, popis řízení OP, přílohy. Operační programy definují, jaké problémy chce Česká republika za prostředky z EU řešit a čeho chce v daném programovém období dosáhnout.

Tématu rovných příležitostí se věnuje tematický operační program – *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)*. Tento OP je zaměřený na snižování nezaměstnanosti za použití aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání. Dále se zaměřuje na začleňování sociálně vyloučených obyvatel, zvyšování standardu veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. Tento program patří mezi vícecílové tematické operační programy a je financován zejména z prostředků cíle Konvergence. Z Evropského sociálního fondu je na něj vyčleněno 1,88 miliard Eur¹⁵³.

Z OP LZZ je spolufinancován projekt Rovné příležitosti žen a mužů – oficiální název zní *Optimalizace institucionálního zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů v ČR*. Tento projekt probíhá od 1. listopadu do 30. června 2015 a reaguje na současnou situaci ve sféře rovných příležitostí žen a mužů v ČR. Ve srovnání se zahraničím v ČR přetrvávají problémy, které jsme již rozebrali, jako nízká zaměstnanost žen oproti zaměstnanosti mužů, nedostatečné využití flexibilních pracovních možností, překážky bránící návratu matek na pracovní trh, rozdíl v odměňování, nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, aj. Základním cílem tohoto projektu je efektivita nástrojů a politik na podporu rovných příležitostí¹⁵⁴.

¹⁵² Operační programy 2007 - 2013. *Strukturální fondy EU* [online]. [26. 10. 2012] [cit. 2014-03-25]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013>

¹⁵³ OP Lidské zdroje a zaměstnanost. *Strukturální fondy EU* [online]. [26. 10. 2012] [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>

¹⁵⁴ Projekt Rovné příležitosti žen a mužů. *MPSV.CZ: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 7. 8. 2013 [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/15888>

2.4.4 Implementace mechanismů rovných příležitostí EU v ČR

Členství v Evropské unii znamenalo pro Českou republiku z hlediska rovných příležitostí rozvoj. Na základě doporučení EU, které (v podobě směrnic) určuje specifický cíl, přijala Česká republika tzv. antidiskriminační zákon (viz kap. 1.4). Antidiskriminační zákon zároveň realizuje protokol č. 12 o obecném zákazu diskriminace, který přijala Rada Evropy.

Nástrojem Evropské unie jsou *evropské fondy*, které podporují soudržnost evropského společenství. Za přispění Evropského strukturálního fondu se v České republice vydávají výukové materiály a příručky nejen pro personalisty a manažery, ale i pro širokou veřejnost, které rozebírají problematiku rovných příležitostí. Příkladem je projekt EU EQUAL „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“. Cílem projektu je prosazovat rovnost příležitostí na trhu práce, poskytovat informace veřejnosti, aj. Jako základní stavební kámen prosazování rovných příležitostí na trhu práce můžeme považovat právě vzdělanost a informovanost veřejnosti. Zejména tedy informovanost personálních manažerů, protože se dovědí, jaké výhody může žena do podniku přinést. Prosazování politiky rovných příležitostí firmě přinese prestiž, jiný pohled na konkrétní problematiku, jiný způsob řešení, přilákání nových zákazníků.

Fondy podporují v ČR i rekvalifikace nezaměstnaných. Zejména ročníkům, které nevyrostali v době počítačů, mohou přijít vhod rekvalifikační kurzy informačních technologií. Často rekvalifikační kurzy realizují úřady práce, ovšem za přispění fondů z EU. Tyto rekvalifikace probíhají na regionálních úrovních. Konkrétně můžeme zmínit projekt „Rodina a práce se dá spojit“¹⁵⁵, jehož cílem je zvýšit kvalifikovanost konkrétních skupin lidí, jakými jsou dlouhodobě nezaměstnané ženy, rodiče s dětmi, aj. Využití dotací z evropských fondů je přínosem pro pracovní trh, protože problematika rovných příležitostí zasáhne širokou veřejnost, vedení firem i stát. Veřejnost bude informovaná, ženy rozpoznají diskriminaci a mohou se hájit. Ženy získají více sebedůvěry, protože pocítí oporu v zákonech, v neziskových organizacích a v mezinárodních institucích troufnou si na lepší pozice. Díky financování projektů získá veřejnost přístup k rekvalifikacím, ať už v rámci podniků nebo úřadů práce. Výhody pro firmy jsme zmínili v předchozím odstavci. Pro stát plynou výhody jako dostání závazků vůči unii, s tím spojená úspora finančních prostředků. Pokud by ČR neplnila závazky, hrozí sankce, příkladem může být kauza okolo antidiskriminačního zákona. Pokud by

¹⁵⁵ Rodina a práce se dá spojit. *Evropský sociální fond v ČR: ESF v ČR* [online]. © 2008, 29. 10. 2013 [cit. 2014-04-19]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/rodina-a-prace-se-da-spojiti>

nedošlo k jeho sestavení, ČR by čelila obvinění ze strany EU za nesplnění závazku členské země. Kromě toho, České republice by se mohlo zlepšit renomé a mohla by být více uznávána ve světě.

Na základě *Operačních programů* lze čerpat prostředky z Evropských fondů. Operační programy jsou náčrtem toho, co se chce v ČR za prostředky z unie řešit (prosazování rovných příležitostí, odbourávání nerovností na trhu práce, vzdělávání pracovníků, rekvalifikace nezaměstnaných, aj.). Příkladem využití operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, bylo financování dětského koutku při Technické univerzitě¹⁵⁶. Projekt realizace dětského koutku je efektivní, napomáhá sladit rodinný a pracovní život, umožňuje nástup žen do zaměstnání nebo ulehčuje studujícím matkám studium. Problémy s (ne)nalezením práce se potýkají nejen maminky s dětmi, ale často ženy po čtyřicátém roku až do důchodového věku, protože nejsou atraktivní pro zaměstnavatele, z hlediska kvalifikací. Tyto ženy vyrůstaly za jiné éry, neměly priority jako učit se cizí jazyk jiný kromě ruského a i ten mnohdy ovládají nedostatečně. Vzhledem k tomu, že se nacházíme v Liberci, mohli bychom zmínit program, který se snaží o integraci žen na pracovní trh po padesátém roku v Libereckém kraji, kromě jiných mechanismů využívá mentoring. Projekt „50 + výhod rovných příležitostí“¹⁵⁷ se snaží změnit zdejší firmy na genderově vyrovnané.

Ministerstvo práce a sociálních věcí zřídilo na internetových stránkách Evropského sociálního fondu *Databázi produktů ESF*¹⁵⁸. Tato databáze slouží k šíření inovativních produktů programů (vzdělávací programy, software, internetové portály), které jsou spolufinancovány z tohoto fondu v ČR. Cílem nástrojů je pomoci dlouho nezaměstnaným, nízkokvalifikovaným nebo sociálně vyloučeným lidem. Tyto nástroje usnadňují organizacím (škola, úřady práce, komerční firmy aj) práci a šetří finanční náklady. Je to další prostředek v rámci EU, jak zlepšit zaměstnanost a vzdělanost nezaměstnaných.

Podíváme-li se na internetové stránky Evropského sociálního fondu, nalezneme mnoho podporovaných projektů, týkajících se rovných příležitostí a integrací žen na pracovní trh. Znamená to, že úloha žen na pracovním trhu není firmám lhostejná a zájem o granty je vysoký. Bez Evropské unie by Česká republika pouze stěží mohla

¹⁵⁶ *Stránky dětského koutku na TUL* [online]. [cit. 2014-04-19]. Dostupné z: <http://koutek.fp.tul.cz/>

¹⁵⁷ 50 + výhod rovných příležitostí. *Evropský sociální fond v ČR: ESF v ČR* [online]. © 2008, 29. 10. 2013 [cit. 2014-04-19]. Dostupné z: <http://www.esfr.cz/projekty/50-vyhod-rovných-prilezitosti>

¹⁵⁸ Databáze produktů ESF. *Evropský sociální fond v ČR: ESF v ČR* [online]. © 2008 [cit. 2014-04-19]. Dostupné z: <http://www.esfr.cz/databaze-produktu-esf>

realizovat rovné příležitosti v praxi. Důvodem by byla jednak finanční stránka věci, protože by snahy o prosazování zůstaly pouze v rámci organizací a celá záležitost by ztratila na důležitosti a více by se nerozvíjela. Druhým důvodem by byla zaostalost státu za vyspělejšími zeměmi. EU donutila Českou republiku rozvíjet slabé stránky státu, včetně rovného přístupu k pracovnímu trhu.

Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo představit postavení žen na trhu práce v České republice z hlediska rovných příležitostí. Byly objasněny méně známé pojmy, které úzce s problematikou rovných příležitostí souvisí. Pracovní trh jsme rozdělili vertikálně. V této oblasti jsme přišli na nedostatečné využívání možností flexibilní pracovní doby, jakými jsou částečné úvazky, práce z domova, aj. Flexibilní možnosti pracovní doby jsou jedním z prostředků k rovnému přístupu žen na pracovní trh, protože, jak doložili příklady firem, které úspěšně implementují mechanismy flexibilní pracovní doby, ženy mohou být přínosem pro firmu. Ženy mohou mít jinou úroveň pohledu na věc. V této sféře by bylo dobré, kdyby vedoucí pracovníci, personalisté měli přehled o problematice rovných příležitostí. Pomocí by bylo i to, kdyby firmy pomáhaly ženám s nástupem do zaměstnání po rodičovské dovolené či, například pomocí kurzů. Jedním z vážných nedostatků jsou přetrvávající genderové stereotypy ze strany zaměstnavatelů. Ty lze odbourat již zmíněným vzděláváním v oblasti rovných příležitostí. Je nutné podotknout, že zaměstnavatelé nejsou sami, kdo se nesnaží, byla zaznamenána i nízká snaha ze strany zaměstnanců a to tím, že si nevěří na pozice.

Pracovní trh byl rozdělen také horizontálně. Zde převládají obory, kde dominují buď ženy, tzv. feminizovaná odvětví nebo obory, kde je převaha mužů. V souvislosti s touto oblastí jsme si našli spojitost mezi vzděláváním a pracovními obory. Z hlediska vzdělávání jsme si uvedli důvody, proč patnáctiletí volí patřičné školy pro další vzdělávání a hlavním důvodem jsou stereotypy, které mohou předávat nejen rodiče, ale i pedagogičtí pracovníci a pracovnice. S nerovnostmi na pracovním trhu se uvádí problematika nerovného odměňování. Pakliže by ženy byly odměňovány stejně jako muži, muži by mohli, a dokonce by chtěli zůstat na rodičovské dovolené. Mechanismem, který může napomoci rovným příležitostem, by mohlo být tzv. Work-life balance, neboli sladění profesního a rodinného života. Zejména zaměstnavatelé by mohli nabízet od příspěvků na tábory přes různé akce až po firemní hlídání dětí, ve smyslu předškolních zařízení.

Byla uvedena opatření v legislativě České republiky, kde jsme došli k závěru, že převažuje rovnost formální, která se nezabývá opravdovými dopady stejného zacházení se všemi na život jedince. Za minulého režimu vznikaly jesle a školy ve velkém. Bohužel spíše než pomoci ženám v tom můžeme vidět propagandistickou tendenci socialistické ideologie. S nástupem demokracie došlo k jejich úbytku. Alarmující je

nedostatek předškolních zařízení. S jejich nárůstem by narostly i šance žen aktivně se podílet na trhu práce.

Jedna z kapitol uvádí i funkci mezinárodních organizací, které napomáhají k implementaci rovných příležitostí pomocí úmluv, odborů nebo fondů. Funkce odborů je důležitá, tam, kde fungují odbory, objevují se menší nerovnosti na pracovním trhu. Evropská unie hraje velkou roli z hlediska implementace. Vydává směrnice, kterými sděluje výsledek, kterého je nutno dosáhnout a je na uvážení jednotlivých zemí, jak se úkolu zhostí. Znepokojivé je zjištění, že pokud by se úkolu implementací mechanismů nezhostila Evropská unie, pravděpodobně by Česká republika nepodnikala ani formální kroky. Evropská unie je zdrojem finančních prostředků a díky nim je možné vidět tendence k prosazování rovných příležitostí.

Jak udělat, aby se na objevovaly rovné šance v přístupu na trh? V práci se objevuje kapitola o vzdělání. Vzdělání můžeme považovat za počátek nerovných šancí v přístupu na trh. Máme primárně na mysli vzdělávání nových učitelů. Na pedagogických fakultách se téměř vůbec, nedozvídáme o genderové problematice u žáků a žákyní. Ale mělo by to být náplní didaktických předmětů, proto, aby se dalo předcházet stereotypům. Nelze se divit tomu, že vyučující rozděluje třídu na chlapce a dívky, kteří mezi sebou soupeří. Jak by si to mohli učitel nebo učitelka uvědomit, že vzbuzují u dětí genderové nerovnosti, když o tom během svého vzdělání slyšeli spíše okrajově. Vyučující by neměli mít předsudky, protože je jinak bude předávat svým žákům a žákyním a ty budou dále prosazovat genderové stereotypy. Pro pedagogické pracovníky a pracovníce zralého věku by bylo vhodné zařadit školení, o tom, jak předcházet stereotypům. Nejen pedagogičtí pracovníci a pracovníce ovlivňují děti. Prvotní hodnoty a postoje si dítě osvojuje během výchovy. Genderové stereotypy vnímané rodiči se však mohou změnit, pokud bude ještě více projektů, které by seznámily veřejnost s problematikou přístupu žen na pracovní trh. Postupně by se mohly genderové stereotypy odbourávat. K informovanosti veřejnosti by mohly přispět i reklamy, které stále – bohužel nabízí model žena v domácnosti, otec živitel. Mohl by to být dobrý tip pro vytvoření projektu – vytvoření a zařazení reklamy zaměřené na rovné příležitosti žen na pracovním trhu. V současné době můžeme vidět tendence středních škol a učilišť ztráknout atypické obory jak pro chlapce, tak pro dívky. Je to určitě cesta správným směrem. Kombinace genderově vzdělaných učitelů a široké veřejnosti se ztráknutím atypických oborů je příznivá pro odbourávání předsudků a usnadnění přístupu žen na pracovní trh.

Další možnost, jak zpřístupnit pracovní trh ženám, lze vidět z hlediska struktury a obsazování pozic a z hlediska profesí a oborů. Začít by se mělo odborným vyškolením personálních pracovníků z hlediska genderové rovnosti. Tuto možnost mohou využívat na základě projektů financovaných z fondů Evropské unie. Velkým problémem je nedostatečná nabídka flexibilních pracovních úvazků. Díky těmto možnostem by ženy mohly sladovat pracovní a rodinný život a po rodičovské dovolené mohou postupně, plynule přejít do zaměstnání. Protože nebudou zcela izolovány od pracovní sféry, bude pro ně jednodušší plně přejít do plného pracovního úvazku. Ukazuje se, že model flexibilních pracovních úvazku je efektivní a v ČR můžeme vidět rozmach této možnosti. Firmy ji využívají stále častěji. Zástupci státu naznačili, že by částečné úvazky chtěli podpořit a firmy motivovat daňovými úlevami, což by mohlo být funkční.

V naší zemi se potýkáme s nedostatkem předškolních zařízení. Řešením by mohlo být jejich zřizování firmami, které zatím není v takovém rozmachu. Vhodné tedy může být, aby firmy zřídili kancelář, která by informovala zaměstnance o volných místech v předškolních zařízeních, podávala doporučení na pečovatelky o děti. Zřízením takové kanceláře by vznikla i nová místa, nevýhodou zůstává finanční stránka věci.

Členství v EU má pro Českou republiku z hlediska rovných příležitostí zásadní význam. Velké množství projektů značí zájem ze strany zaměstnavatelů. EU napomáhá ekonomickému rozvoji země především prostřednictvím nařízení a fondů, které přispívají na nejrozličnější projekty zabývající se rovnými příležitostmi. Doufejme, že se podaří odbourat genderové stereotypy, že se více rozšíří flexibilní úvazky, zvýší se kapacita předškolních zařízení, firmy budou více motivovány zaměstnat ženy ze strany státu nebo mezinárodní spolupráce a tím se usnadní přístup žen na trh práce.

Seznam použitých zdrojů

- 50 + výhod rovných příležitostí. *Evropský sociální fond v ČR: ESF v ČR* [online]. © 2008, 29. 10. 2013 [cit. 2014-04-19]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/50-vyhod-rovnnych-prilezitosti>
- ASKLÖF, Cecilia et al. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů: vytvořeno v rámci twinningového projektu EU pro „zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro aplikaci, prosazení a kontrolu rovného zacházení s muži a ženami“*. Praha: MPSV, 2003.
- APPELTOVÁ, M. et al. *Gender a demokracie 1989 - 2009*. Praha: Gender Studies, 2009. ISBN 978-80-86520-64-3.
- APPELTOVÁ, M. *Ženy a česká společnost: hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking 15)*. Praha: Otevřená společnost - Centrum ProEquality, 2010. ISBN 978-80-87110-19-5.
- Bilaterální vztahy: Norsko a Česká republika. *Norsko: oficiální stránky v České republice* [online]. [1999], 3. 9. 2013 [cit. 2014-03-17]. Dostupné z: http://www.noramb.cz/News_and_events/Bilateralni-vztahy--Norsko-a-R/#.UybJMPI5PRY
- CEDAW. *MPSV.CZ: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 24. 2. 2012 [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/12165>
- CSW. *MPSV.CZ: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 7. 8. 2013 [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/12166>
- Databáze produktů ESF. *Evropský sociální fond v ČR: ESF v ČR* [online]. © 2008 [cit. 2014-04-19]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/databaze-produktu-esf>
- Dejme (že)nám šanci. *Dejme (že)nám šanci a Norské fondy* [online]. © 2014 [cit. 2014-03-17]. Dostupné z: <http://www.dejmezenamsanci.cz/o-programu/dejme-ze-nam-sanci-a-norske-fondy/>
- DREXLEROVÁ, J. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS-Start, 2009. ISBN 978-80-86140-57-5.
- DUDOVÁ, R. et al. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. ISBN 978-80-7330-119-4.
- EU od A do Z: O - Q. *Euroskop: Věcně o Evropě* [online]. © 2005-14 [cit. 2014-03-25]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/289/sekce/o-q/>
- EUROPA: Orgány, instituce a ostatní subjekty EU. *EUROPA: Oficiální internetové stránky Evropské unie* [online]. © Evropská unie, 1995-2014 [cit. 2014-02-09]. Dostupné z: http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/index_cs.htm.
- Evropská odborová konfederace EOK/ETUC. *ČMKOS* [online]. © 2013 [cit. 2014-03-24]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/emv/eok>
- Evropský sociální fond v ČR. *ESF v ČR* [online]. © 2008 [cit. 2014-03-12]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>
- FERRAROVÁ, E. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 976-80-86520-03-2.

Fondy EU. *Strukturální fondy* [online]. [26. 10. 2012] [cit. 2014-03-25]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU>

FRÝDLOVÁ, Pavla. Programy rovných příležitostí v německé Commerzbank in *Rovné příležitosti do firem* - speciální vydání. Praha: Gender Studies, 2005.

Gender, rovné příležitosti, výzkum. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2000, 1/2000. ISSN 1213-0028.

Gender, rovné příležitosti, výzkum. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2000, 2 - 3/2000. ISSN 1213-0028.

Gender mainstreaming. Praha: MPSV, 2002. ISBN 80-86552-35-7.

Genderová analýza českého školství. Praha: Otevřená společnost o. p. s., 2006. Projekt prolomit vlny.

HAŠKOVÁ, H. K gender kontraktu v české společnosti 90. let. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2000, 1/2000. ISSN 1213-0028.

HUŇKOVÁ, M., K. RYTÍŘOVÁ a J. NAVRÁTILOVÁ. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí, 2003. ISBN 80-903228-1-6.

Informace o fondech EU. *Strukturální fondy* [online]. [26. 10. 2012] [cit. 2014-03-25]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>

Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce. Praha: Český svaz žen, 2001.

JARKOVSKÁ, L., K. LIŠKOVÁ a I. ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělávání patnáctiletých*. Brno: Sociologické nakladatelství (SLON) ve spolupráci s Masarykovou univerzitou, 2010. ISBN: 978-802-1052-970.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-343-1.

KŘÍŽKOVÁ, A. et al. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.

KŘÍŽKOVÁ, A., Z. SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-156-1.

Listina základních práv a svobod. *Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna* [online]. © 1995-2013 [cit. 2014-02-08]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>.

MACHOVCOVÁ, K. Rovné příležitosti pro ženy a muže v českých podnicích. In: *Rovné příležitosti pro ženy a muže v prosperitě podniku*. Praha: Gender Studies, 2005. ISBN: 80-86520-06-4.

MAREČKOVÁ, M. Muži na rodičovskou dovolenou chtějí, bariérou je pokles příjmů. *Hospodářské noviny*. 25. 11. 2013, č. 229.

MAŘÍKOVÁ, H. *Gender!: Co to znamená?* [online]. 20. 4. 1982. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=225&lst=103>.

Mezinárodní organizace práce: MOP/ILO. ČMKOS [online]. © 2013 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/evropske-a-mezinarodni-vztahy/mezinarodni-organizace-prace-mop-ilo>

OP Lidské zdroje a zaměstnanost. *Strukturální fondy EU* [online]. [26.10. 2012] [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>

Operační programy 2007 - 2013. *Strukturální fondy EU* [online]. [26. 10. 2012] [cit. 2014-03-25]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013>

PETRUSEK, M. a A. VODÁKOVÁ. *Velký sociologický slovník: 1. svazek. A – O*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 1996. ISBN: 80-7184-164-1.

Práce a právo: Příručka pro personální a platovou agendu. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [14. 1. 2011], 30. 9. 2013 [cit. 2013-11-25]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009#par1.

Projekt Rovné příležitosti žen a mužů. *MPSV.CZ: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 7. 8. 2013 [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/15888>

Relativní postavení žen na trhu práce v České republice: Shrnutí výzkumu. In: *Kariéra - Rodina - Rovné příležitosti: Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9.

RENZETTI, C. a D. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003. ISBN: 80-246-0525-2.

Rodina a práce se dá spojit. *Evropský sociální fond v ČR: ESF v ČR* [online]. © 2008, 29. 10. 2013 [cit. 2014-04-19]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/rodina-a-prace-se-da-spojiti>

Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku: rovné příležitosti 2004 : sborník z mezinárodní konference a závěrečná zpráva z průzkumu. Praha, 2005. ISBN 80-865-2006-4.

Rovné příležitosti: Informace o ročníku. In: *Rovné příležitosti* [online]. [2008] [cit. 2014-02-08]. Dostupné z: <http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik.shtml?als%5BROK%5D=2005&als%5BPHL%5D=2751v>

Rovné šance jako konkurenční výhoda. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-19-3

Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-12-3.

SIMERSKÁ, L. Rovné příležitosti a zlepšování postavení žen v kontextu zahraničních investic do České republiky. In: *Rovné příležitosti pro ženy a muže v prosperitě podniku*. Praha: Gender Studies, 2005. ISBN: 80-86520-06-4.

SOKAČOVÁ, L. Práce genderových neziskových organizací se významně profesionalizovala. In: *Gender a demokracie 1989 – 2009*. Praha: Gender Studies, 2009. ISBN: 978-80-86520-64-3.

SOKAČOVÁ, L. a A. WAGNEROVÁ. Genderové změny po roce 1989 v České republice. In: *Gender a demokracie 1989 - 2009*. Praha: Gender Studies, 2009. ISBN 978-80-86520-64-3.

Spolupráce s Norskem. *Dejme (že)nám šanci a Norské fondy* [online]. © 2014 [cit. 2014-04-13]. Dostupné z: <http://www.dejmezenamsanci.cz/zadatele-o-grant/spoluprace-s-norskem/>

Stránky dětského koutku na TUL [online]. [cit. 2014-04-19]. Dostupné z: <http://koutek.fp.tul.cz/>

SURMANOVÁ, Kateřina a Aleš MĚŘIČKA. Podpora částečných úvazků. *Hospodářské noviny*. 25. 11. 2013, č. 229.

URBAN, M. In: *Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku*. Praha: Gender Studies, 2005. ISBN: 80-86520-06-4.

Výbor ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů vyzývá k důraznějšímu boji proti nerovnému odměňování žen a mužů. *ČMKOS* [online]. © 2013 [cit. 2014-03-24]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/uvodni-strana/aktuality/3324-3/vybor-cmkos-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-vyzyva-k-duraznejsimu-boji-proti-nerovnemu-odmenovani-zen-a-muzu>

Výbor ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů. *ČMKOS* [online]. © 2013 [cit. 2014-03-24]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/poradni-organy/vybor-cmkos-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu?tot0x314=13&pgf0x314=10>

WAGNEROVÁ, A. Co přinesl a co nepřinesl českým ženám socialistický model rovnoprávnosti aneb nejen jesle a traktoristky. In: *Gender a demokracie: 1989 – 2009*. Praha: Gender Studies, 2009. ISBN 978-80-86520-64-3.

WICHTERLOVÁ, L. Jak sladovat lépe rodinný a pracovní život v ČR, aneb co je také obsahem zprávy OECD. *Rovné příležitosti (do firem)* [online]. 31. 5. 2008, 06/2008 [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: <http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/jak-sladovat-lepe-rodinny-a-pracovni-zivot-v-cr-aneb-co-je-take-obsahem-zpravy-oecd>

Základní pojmy. Český statistický úřad [online]. 5. 4. 2013 [cit. 2014-02-09]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy

Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 1993. ISSN: 1211-1244.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 1993. ISSN: 1211-1244.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 1993. ISSN: 1211-1244.

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 1993. ISSN: 1211-1244.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 1993. ISSN: 1211-1244.

Základní pojmy. Český statistický úřad [online]. 5. 4. 2013 [cit. 2014-02-09]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy

Zaostřeno na ženy a muže 2013: Práce a mzdy. Český statistický úřad [online]. 31. 1. 2014 [cit. 2014-03-16]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/tab/6D0027D64C>

Zaostřeno na ženy a muže 2013: Vzdělání. *Český statistický úřad* [online]. 2014, 7. 2. 2014 [cit. 2014-03-16]. Dostupné z:
[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D719/\\$File/1413133303.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D719/$File/1413133303.pdf)

Ženy a muži v datech 2011: Seznam základních genderových pojmů. *Český statistický úřad* [online] [2011], 12. 1. 2012 [cit. 2014-03-17]. Dostupné z:
[http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/660039250A/\\$File/141711gp.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/660039250A/$File/141711gp.pdf)

Seznam příloh

Příloha 1 Volvo – Your Concept Car

Příloha 2 Článek o programech rovných příležitostí v Commerzbank

Příloha 3 Podíl mužů a žen v jednotlivých oborech v roce 2012

Příloha 1 Fotografie auta Volvo – Your Concept Car



Obr. 1 Your Concept Car (zdroj: *Automobiles review [online]* – Volvo YCC 2004 Picture 2.)



Obr. 2 YCC pohled zvenčí (zdroj: *Automobiles review [online]* – Volvo YCC 2004 Picture 1.)



Obr. 3 YCC – Interiér vozu (zdroj: *Automobiles review [online]* – Volvo YCC Interior 2004 Picture 3.)

Příloha 2 Článek o programech rovných příležitostí v Commerzbank

Programy rovných příležitostí v německé Commerzbank

Pavla Frýdlová, gender.memory@ecn.cz

Příkladem podniku, který se dlouhodobě věnuje problematice rovných příležitostí, je německá Commerzbank, která se svými 32 tisíci zaměstnanců (z toho v Německu 25 tisíc) patří v evropském měřítku k první dvacíce největších bank.

Projekt „Ženy v moderním bankovníctví“ odstartoval v roce 1989 četné aktivity pro zaměstnankyně a spolupracovnice banky s cílem dosáhnout rovných příležitostí. Tento projekt byl v roce 1998 změněn na „Consens“, protože se od poloviny 90. let projevoval stoupající zájem mužů o otázky rovných šancí. V zájmu mužů i žen je masivněji podporováno zapojení mužů do rodinné práce, takže postupně téma „Muž a rodina“ doplňuje dosavadní koncepční úvahy o sladování profesního a rodinného života. Pryč jsou doby, kdy v německých podnicích byly rodinné otázky chápány jako soukromé rodinné záležitosti nebo jako záležitosti státu. Commerzbank se cíleně věnuje prorodinné personální politice s vědomím, že stále více žen usiluje o sladování profesního a rodinného života. Jak matky, tak otcové potřebují proto individuální a flexibilní pracovní dobu, která ušetří zaměstnavatelům, tak zaměstnancům čas i peníze. Četná opatření ke znovu zapojení do práce po rodičovské dovolené od počátku 90. let sledují opět stejný cíl: rovné příležitosti. Od poloviny 90. let možnosti flexibilních podpor pro rodiče v období výchovy dětí zaměstnanců/kyň Commerzbanky výrazně narostly.

Se zřetelem na tyto cíle podporuje Commerzbank rodiče prostřednictvím:

1. flexibilního pracovního modelu a práci doma (Telearbeit)
2. programu znovuzapojení do práce „Comeback Plus“
3. podnikem podporované péče o děti (využitím Familienservice, finančních příspěvků na péči o děti, podpor při ošetřování nemocných dětí atd.)

Flexibilní pracovní uspořádání

V roce 1993 odstartoval projekt „Teilzeit“ - tedy částečné pracovní doby. Tehdy ji využívalo 9,8 % zaměstnanců/kyň, po deseti letech již

18% zaměstnanců. Možností je mnoho, od klasického modelu, tedy poloviční pracovní doby, přičemž banka umožňuje svým zaměstnancům/kyním rozdělit ji na stejný počet hodin denně, na několik dní v týdnu nebo na rytmus týden pracovní, týden volna, při podmínce zachování pravidelnosti. V případě, že se o pracovní místo zaměstnanci/kyně dělí (musí jít však o stejné pracovní úkoly, které mohou být zpracovány nezávisle na konkrétní osobě), jde o job-sharing. Zkrácený úvazek o jeden volný den v týdnu využívají většinou zaměstnanci/kyně, kteří se dále vzdělávají nebo potřebují pro sebe víc volna. Commerzbank umožňuje svým zaměstnancům/kyním i dlouhodobější volno, když se chtějí dále vzdělávat, mít víc času pro rodinu nebo třeba uskutečnit dovolenou svých snů. V tomto případě si zaměstnanec/kyně může čas „uspořít“ delší práci a vzít si pak volno v bloku.

V roce 1998 zavedla Commerzbank částečnou práci doma - Telearbeit, od této doby rovněž umožňuje postupný přechod do důchodu snižováním úvazků zaměstnancům/kyním starším 55 let, eventuálně odchod do předčasného důchodu zaměstnancům/kyním starším 60 let, přičemž banka svým zaměstnancům/kyním připlácí důchodové pojištění.

Sladění rodinného a pracovního života

Sladění profesního a rodinného života je už „klasikou“ problematiky rovných šancí. Starat se o rodinu znamená ve většině případů pro rodiče redukovat profesní život nebo ho dokonce na určitou dobu přerušit. S delším přerušением práce jsou pochopitelně spojené nevýhody nebo vyjádřeno jinak - zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří pracují bez přerušování, mají lepší vyhlídky na profesní vzestup. Proto byl už v roce 1990 zaveden první program pro ty, kdo i během „rodinné fáze“ chtějí zůstat s bankou v kontaktu. Jeho cílem bylo a je ulehčit sladění profesního a rodinného života. V roce 1998 zahájila Commerzbank

program „Comeback Plus“ (Návrat Plus), týkající se postupného zapojení do pracovního procesu matek a otců, kteří byli nebo jsou na rodičovské dovolené. Tento program platí pro všechny rodiče, kteří jsou na rodičovské dovolené a jejichž dítě se narodilo po 1. květnu 1998 a je součástí nové podnikové smlouvy. Možnost rodičovské dovolené se prodloužila na tři a půl roku. Na každém z rodičů záleží, jak rychle chtějí znovu nastoupit do práce. Personální oddělení zvou matky k plánovacímu pohovoru po devíti měsících od narození dítěte, další schůzka se odehrává šest měsíců před plánovaným koncem rodičovské dovolené.

Pro rodiče, kteří chtějí spojit profesi a rodinu, nabízí banka speciální program. Jeho cílem je rychlý návrat - pokud si to přejí a pro banku je to možné - na částečný úvazek. Zkušenosti ukazují, že nástup na stejnou profesní úroveň je o to snazší, čím dříve je navázán pracovní kontakt. Zaměstnankyně či zaměstnanci převezmou ve druhém roce rodičovské dovolené zastoupení minimálně na 160 hodin ročně a ve třetím roce na 200 hodin. Jejich pracovní doba během tohoto období se přizpůsobuje jejich přání, sami si určují pracovní rytmus, buď denně, nebo v některé dny, týdně atd.

Bankou podporovaná péče o děti: využití Familienservice, finančních příspěvků na péči o děti, podpor při ošetřování nemocných dětí, zajištění péče o děti v mimořádných situacích.

Oddělení služeb rodině (Familienservice) - zprostředkovává informace o jeslích a školkách v blízkosti poboček, o volných místech v nich, pracovníci také pomáhají při hledání pečovatelky (chůvy, au pair), které jsou vybrány na základě doporučení. Oddělení se stará také o různé akce a slavnosti pro děti, které banka pořádá, zjišťuje informace o možnostech pobytů a aktivit pro děti během prázdnin. Toto poradenství je pro všechny zaměstnance banky bezplatné, výlohy za školky nebo pečovatelky si platí rodiče, mohou však na ně dostat finanční příspěvek. Vlastní podnikové mateřské školky Commerzbank nemá.

V případě nemoci dětí mají rodiče (matka nebo otec) zaměstnaní u Commerzbank nárok na 10 volných dní v roce na ošetřování nemocného dítěte nebo dětí do 12ti let, matky samoživitelky na 20 dní v roce, což je víc, než

umožňuje zákon. V případě potřeby mohou samozřejmě rodiče zůstat doma i déle, vzít si dovolenou nebo neplacené volno. Zaměstnanci oddělení služeb rodině řeší finanční otázky v takových případech s rodiči individuálně, a je možná i finanční podpora.

Příkladem přispěvkem k personální politice rovných příležitostí a slučitelnosti rodiny a povolání je projekt Kids and Co. - Péče o děti v mimořádných situacích, který jako modelový uvedla do provozu centrála banky ve Frankfurtu koncem roku 1999. Děti od jednoho roku do dvanácti let mohou pod dohledem pedagogů pobývat celodenně, výjimečně také o víkendech, ve speciálně k tomu vyhrazených prostorách ve vnitřní části města, nedaleko centrální budovy banky ve Frankfurtu. Rodiče tuto službu využívají v případech nečekaných pracovních termínů, návštěv seminářů a kursů dalšího vzdělávání, v případě, že někdo z rodiny, kdo se o dítě stará pravidelně, nečekaně nemůže, v situacích osobní krize, rozvodu, nemoci i úmrtí. Kdyby toto zařízení neexistovalo, víc jak třetina rodičů, kteří ho využívají, by musela nepředvídané pracovní termíny zrušit, respektive tu práci buď neudělat nebo odložit na později, zkrátka nemohla by být zaměstnavateli k dispozici nebo jenom omezeně. Když vědí, že o děti je dobře postaráno, mohou se na práci lépe soustředit, výsledkem je pokles chyb a zvýšení kvality práce. Klaus Müller-Gebel z personálního oddělení Commerzbanky zdůrazňuje, že se podobné investice jako do Kids and Co. vyplatí: „Vyplatí se, když rodiče nemusí zůstat s dětmi doma, když je například au-pair nemocná. A když si rodiče nemusí dělat starosti o své děti, přistupují ke svým pracovním úkolům s větším nasazením a angažovaností.“ V Commerzbankě vycházejí z předpokladu, že úspěch podniku závisí do velké míry na spokojenosti jeho zaměstnanců. A nasazení a motivace zaměstnanců stojí v přímé úměře k jejich vztahu k zákazníkům. Flexibilita pracovního nasazení zaměstnanců je ovlivněna rodinnou a podnikovou potřebou času. Takže ulehčení rodině je okamžitě spojeno s tím, že rodiče jsou víc k dispozici podniku: pro práci navíc, o víkendu a svátcích, pro přesčasy, delší pracovní cesty, pobyty v zahraničí nebo další

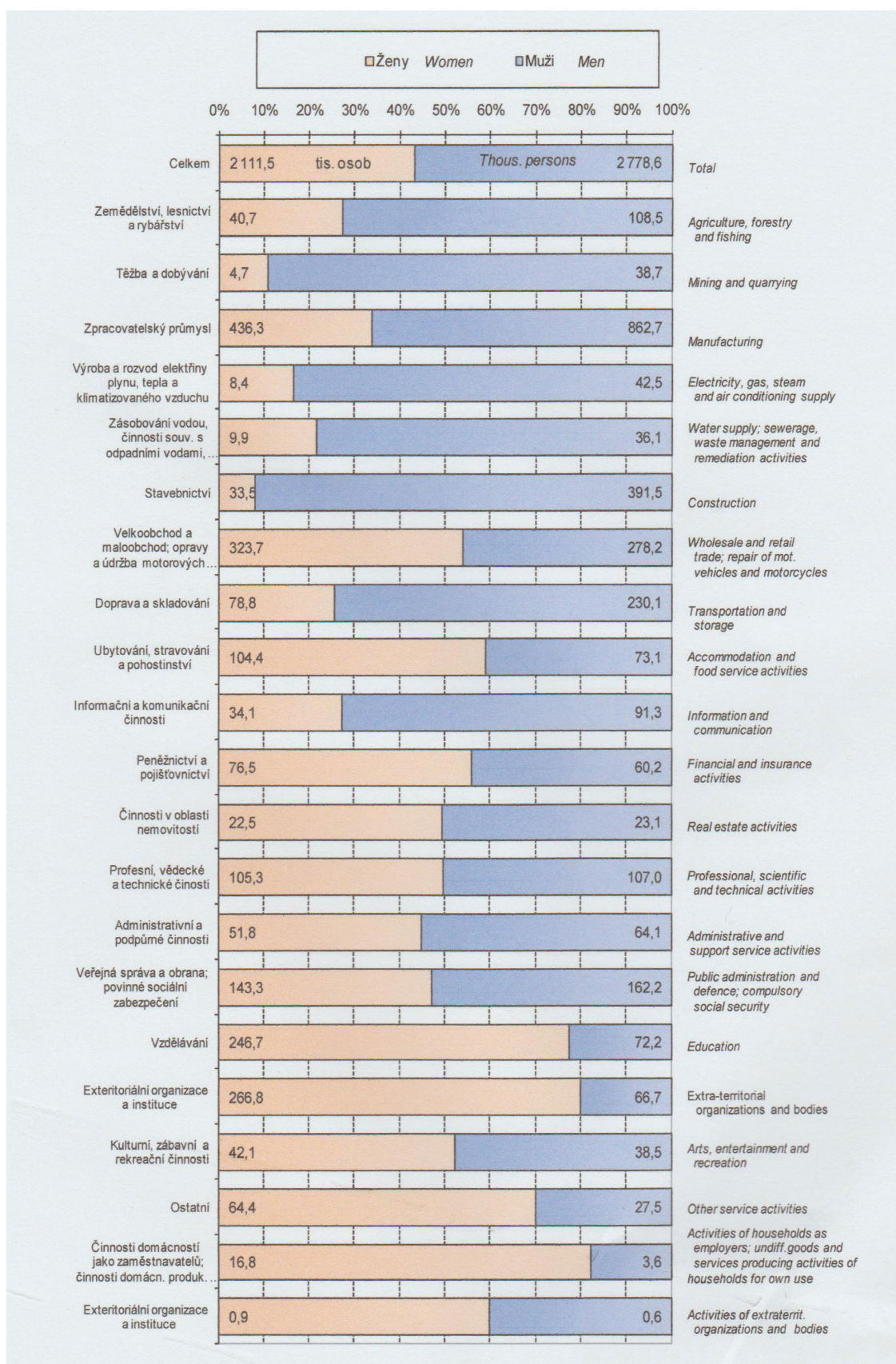
vzdělávání mimo pracovní dobu. Rodiče to oceňují jako významný přínos od zaměstnavatele.

Čím větší kvalifikace, tím rychleji se roztáčí individuální spirála. To platí především pro ženy s vysokou kvalifikací. Rodiče, kteří využívají služeb Kids a Co,

patří většinou mezi dobře vydělávající střední třídu. Paradoxně jsou tito rodiče současně orientováni jak na kariéru, tak na rodinu. Stále více odborných studií ukazuje, že výkonnost v zaměstnání víc závisí na sociálních souvislostech než na samotných pracovních podmínkách. ■

Zdroj: FRÝDLOVÁ, P. Programy rovných příležitostí v německé Commerzbank in Rovné příležitosti do firem, s. 4 – 5.

Příloha 3 Podíl mužů a žen v jednotlivých oborech v roce 2012



Zdroj: ČSÚ – Zaostřeno na ženy a muže 2013: Práce a mzdy [online].

Seznam použitých zdrojů:

FRÝDLOVÁ, P. Programy rovných příležitostí v německé Commerzbank in *Rovné příležitosti do firem – speciální vydání*. 2005, s. 4 – 5.

Volvo YCC 2004 Picture 1. *Automobiles review* [online]. [2014] [cit. 2014-04-19]. Dostupné z: <http://www.automobilesreview.com/gallery/volvo-ycc-2004/ycc-your-concept-car.jpg>

Volvo YCC 2004 Picture 2. *Automobiles review* [online]. [2014] [cit. 2014-04-19]. Dostupné z: http://www.automobilesreview.com/gallery/volvo-ycc-2004/ycc-your-concept-car_1.jpg

Volvo YCC Interior 2004 Picture 3. *Automobiles review* [online]. [2014] [cit. 2014-04-19]. Dostupné z: http://www.automobilesreview.com/gallery/volvo-ycc-2004/ycc-your-concept-car_interior.jpg

Zaostřeno na ženy a muže: Práce a mzdy. *Český statistický úřad* [online]. 31.01.2014 [cit. 2014-04-19]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/scu/2013edicniplan.nsf/tab/6D0027D64C>