

**VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA**

**EKONOMICKÁ FAKULTA**

**KATEDRA EVROPSKÉ INTEGRACE**

**Postavení žen ve společnosti se zaměřením na trh práce**

**The status of women in society with focusing on the labor market**

Student: Bc. Jana Jurajdová

Vedoucí diplomové práce: Ing. Burdiláková Renata

Ostrava 2011

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra evropské integrace

## Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Jana Jurajdová**  
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa  
Studijní obor: 6210T004 Eurospráva  
Téma: **Postavení žen ve společnosti se zaměřením na trh práce**  
**The Status of Women in Society with Focusing on the Labor Market**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Teoretická východiska k dané problematice
  3. Analýza současného stavu postavení žen v ČR, EU a ve světě
  4. Zhodnocení opatření pro podporu žen na trhu práce
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce  
Přílohy


Seznam doporučené odborné literatury:

BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta Národohospodářská, 2006. 104 s. ISBN 80-245-1120-7.  
EUROPEAN COMMISSION. *Youth unemployment and social exclusion in sixth countries of the EU: Dimensions, subjective experiences, and institutional responses in six countries of the EU (YUSEDER)*. 1st ed. European Communities, 2004. 40 s. ISBN 92-894-7578-1.  
VÁCLAVÍKOVÁ, A.; KOLIBOVÁ, H.; KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.


Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Renata Burdiláková**

Datum zadání: 26.11.2010  
Datum odevzdání: 29.04.2011

  
prof. Ing. Karel Skokan, Ph.D.  
vedoucí katedry



  
prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

## **Prohlášení**

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně. Všechny použité zdroje uvádím v seznamu použité literatury.“

V Ostravě 29. dubna 2011

Bc. Jana Jurajdová

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala Ing. Renatě Burdilákové za odborné vedení při vypracování diplomové práce.

Mé díky patří i Ing. Janě Drastíkové, Ph. D, která vedla mou práci v prvním ročníku navazujícího magisterského studia.

Dále bych chtěla poděkovat všem ženám, které vyplnily dotazník a tím mi poskytly potřebné informace a firmám, od kterých mám materiály důležité pro vypracování této diplomové práce.

V Ostravě 29. dubna 2011

Bc. Jana Jurajdová

## **Motto**

„Ex parvis saepe magnarum momenta rerum pendent – Na malých věcech závisí často význam věci velkých.“

Livius

## Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Teoretická východiska k dané problematice</b>	<b>7</b>
2.1	Diferenciace	7
2.2	Typy diskriminace na trhu práce	8
2.2.1	Genderová diskriminace	8
2.3	Historický vývoj	9
2.3.1	Historický vývoj postavení žen do 19. století v českých zemích	9
2.3.2	Historický vývoj postavení žen od 20. století v českých zemích	10
2.3.3	Historický vývoj postavení žen ve světě	14
2.4	Zaměstnanost	15
2.4.1	Historický vývoj zaměstnanosti žen	15
2.4.2	Zaměstnanost žen v současné době	16
<b>3</b>	<b>Analýza současného stavu postavení žen v ČR, EU a ve světě</b>	<b>18</b>
3.1	Rovné příležitosti v České republice	18
3.1.1	Listina základních práv a svobod	18
3.1.2	Zákoník práce a zákon o zaměstnanosti	19
3.1.3	Akční platforma	19
3.1.4	Rada vlády pro lidská práva	20
3.1.5	Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen	20
3.1.6	Promítnutí požadavků práva ES do právního řádu České republiky	21
3.2	Současný stav postavení žen v EU a ve světě	21
3.2.1	Rovnost a zákaz diskriminace v právu evropských společenství	22

3.2.2	Požadavky práva Unie upravené v primárním právu .....	22
3.2.3	Požadavky práva Unie upravené v sekundárním právu .....	23
3.2.4	Směrnice o zákazu diskriminace v užším slova smyslu.....	23
3.2.5	Judikatura soudního dvora .....	24
3.2.6	Evropská sociální charta.....	24
3.2.7	Judikatura Evropského soudu pro lidská práva.....	25
3.3	Celosvětový rámec .....	25
3.4	Kvantitativní výzkum .....	26
3.5	Dotazníky a jejich zhodnocení .....	28
3.5.1	Dotazník pro ženy – Questionnaire for women – Fragebogen für die Frauen .....	29
3.5.2	Dotazník pro firmy – Questionnaire for company – Fragebogen für die Firmen.....	38
3.5.3	Společný závěr pro oba dotazníky .....	45
<b>4</b>	<b>Zhodnocení opatření pro podporu žen na trhu práce.....</b>	<b>46</b>
4.1	Přímá a nepřímá diskriminace .....	46
4.2	Ustanovení na ochranu žen.....	46
4.3	Opatření na podporu žen na trhu práce.....	47
4.3.1	Projekt EU Women .....	48
4.3.2	Práce z domova .....	49
4.3.3	Pružná pracovní doba .....	49
4.3.4	Sdílení pracovního místa.....	50
4.3.5	Práce na částečný úvazek .....	50
4.4	Příklady úspěšných žen .....	51
4.4.1	Magdalena Souček – nejvlivnější žena českého byznysu .....	51
4.4.2	Madeleine Albrightová – americká ministryně zahraničí .....	53
4.4.3	Margaret Woodwardová – pilotka vojenského letectva.....	54

<b>5 Závěr.....</b>	<b>56</b>
---------------------	-----------

<b>Seznam použité literatury.....</b>	<b>58</b>
---------------------------------------	-----------

Knižní zdroje .....	58
---------------------	----

Internetové zdroje .....	59
--------------------------	----

Tištěná periodika .....	64
-------------------------	----



# 1 Úvod

Mezi často diskutovaná témata jednadvacátého století patří rovné příležitosti a diskriminace. Tyto pojmy se týkají menšin, tělesně postižených, ras, náboženských skupin a především pohlaví, tedy mužů a žen. Rovné příležitosti pro ženy a muže patří spolu s bojem proti nezaměstnanosti k hlavním prioritám politiky Evropské unie, a jelikož je Česká republika součástí EU, měla by tyto priority i ona podporovat a brát za své.

O rovné příležitosti bojuje dnes a denně každý z nás. Pokud se nám tohoto práva nedostává, cítíme se diskriminováni. S nerovností se můžeme setkat i na trhu práce, kde je diskriminace bohužel stále častým jevem. Příkladem může být jakýsi rozdíl mezi mužem a ženou – pokud má žena stejné schopnosti, vzdělání, pracovní zkušenosti i produktivitu práce jako muž, měla by být i stejně ohodnocena, ale zkušenosti ukazují, že tomu tak není. Ženy často dostávají odlišnou mzdu než muži nebo jsou jím nabídnuty jiné podmínky a příležitosti na trhu práce. O rovnosti mužů a žen na trhu práce se zatím mluvit nedá a dokazují to i veřejné statistiky Českého statistického úřadu. Nejen, že mají ženy dlouhodobě nižší mzdy, ale je u nich pravidelně vykazována i větší nezaměstnanost. Je třeba hned na začátku uvést, že neexistuje jedna jediná forma diskriminace, ale že nerovností může být mnoho. Národní právní normy České republiky diskriminaci zakazují a zdůrazňují rovné příležitosti pro muže a ženy, neboť právě ty jsou součástí lidských práv a demokratických principů.

Role ženy byla po dlouhá období jasně dána. Žena měla na prvním místě na starost péči o děti a domácnost, ale konec dvacátého století přinesl řadu změn a právě tomu se chci v diplomové práci věnovat.

Psychologové tvrdí, že ženy nemají tak velké sebevědomí jako muži, i když výjimky určitě existují. Ženy si nekladou vysoké cíle a neucházejí se o prestižní pozice, protože nemají dostatek odvahy. Podle zjištění soukromé poradenské firmy Alea – psychologie žádají ženy o pětinu menší plat než muži.<sup>1</sup> Podle vyjádření Slavomila Hubálka<sup>2</sup> za to může tzv. „výchova

---

<sup>1</sup> Alea – psychologie – společnost vznikla v roce 1993 jako divize psychologického a personálního poradenství společnosti ALEA a. s. V roce 1994 se osamostatnila a v roce 1997 byla transformována na společnost s ručením omezeným. Data pro tento výzkum se shromažďovala 12 let. K dispozici byly údaje od více než pěti tisíc kandidátů na manažerské pozice.

dívek v Čechách“, které jsou vedeny k nižšímu sebevědomí, ke skromnosti a jakési slušnosti a pokoře.

Hlavním cílem diplomové práce je zjistit, zda je dodržována mnohokrát deklarovaná rovnost mužů a žen na trhu práce. Nárok na zaměstnání má každá žena, ale tato skutečnost neznamená, že se ženy těší rovnému postavení. Po stránce legislativní je tato problematika chráněna a to nejen v Evropské unii, ale i v České republice. Praxe však ukázala, že v reálném životě se na tuto legislativu příliš nehledí. Nezaměstnanost žen je stále větší než nezaměstnanost mužů a i po stránce příjmové jsou ženy často méně odměňovány a nemají stejné benefity jako muži. Mým cílem je zjistit, do jaké míry je zákon rovnosti dodržován, z čeho pramení odlišné ocenění práce žen a mužů a při jakých situacích dochází k diskriminaci nejčastěji.

K dosažení cíle této práce budou nápomocny tři hypotézy. Pod pojmem hypotéza se obecně rozumí jakési očekávání o věcech, které byly odvozené z teorie. Tato práce se snaží potvrdit, že nerovnost na trhu práce souvisí s rozvinutostí země a že státy více rozvinuté budou mít menší rozdíly než státy vyspělé. Ve druhé hypotéze se předpokládá, že je trh práce nerovnostmi zahlcen a že si společnost často ani neuvědomuje, že vůbec k nějaké diskriminační situaci dochází. Poslední hypotéza soudí, že společnost v České republice je připravena přijmout kroky, které by vedly k odbourání nerovností mezi muži a ženami.

V této práci jsem pro získání aktuálních informací o diskriminaci na trhu práce zvolila metodu kvantitativního výzkumu ve formě formalizovaného dotazování. Dotazníky jsem vypracovala v jazyce českém, anglickém a německém a rozeslala je ženám a firmám na všechny kontinenty.

Celá diplomová práce je rozdělena do pěti kapitol. První je věnována úvodu a náhledu do problematiky. Druhou je popsáno postavení žen v České republice, EU i ve světě v době dávno minulé. Kapitola se soustřeďuje hlavně na fungování trhu práce v České republice a na nezaměstnanost podle pohlaví. Ve třetí kapitole je analýza rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice, ve světě a v Evropské unii v současné době. V této části je uveden přehled právních dokumentů vydaných v Evropské unii, které se týkají rovnosti mužů a žen. Čtvrtou kapitolou jsou podrobně rozebrána opatření na podporu žen na trhu práce a popsány příklady

---

<sup>2</sup> PhDr. Slavomil Hubálek – je absolventem Filozofické fakulty Univerzity Karlovy. Pracoval jako tajemník a tiskový mluvčí ministra zdravotnictví. Je majitelem společnosti pro psychologické a personální poradenství ALEA – psychologie, spol. s r. o. Pracuje jako soudní znalec z oboru klinické psychologie a sexuologie. [H]

těch, které se i přes „nepřízeň osudu“ dostaly na výsluní a splnily si svůj sen. V poslední, páté kapitole je hodnocení kapitol předchozích a z nich odvozený závěr, ale už předem je jasné, že v současné době zažívají ženy nejrovnější přístup s mužem v historii.

## 2 Teoretická východiska k dané problematice

Tato kapitola popisuje teoretická východiska a postavení žen v České republice, Evropské unii i ve světě v době dávno minulé. Soustřeďuje se na fungování trhu práce v České republice a na nezaměstnanost podle pohlaví. Obsahuje základní pojmy z oblasti diskriminace a uvádí příklady klubů a spolků, které proti diskriminaci žen bojovaly dlouhá léta.

### 2.1 Diferenciace

Podle některých sociologů západní společnosti stojí primární rozdíl mezi mužem a ženou už v Bibli. Na počátku všeho stál Adam a Eva. Žili si spokojeně a možná dělali shodné činnosti, ale potom přišlo dítě a Eva se stala pomalejší. Už nemohla zvedat těžká břemena, odhánět nebezpečná zvířata a zabíjet potravu, ale musela se starat o dítě a tím byla omezena. Takže bez ohledu na to, jak stejně mohli Adam s Evou začínat, muselo dříve nebo později dojít k rozdělení jejich činností. Mezi dnes nejdůležitější nositele myšlenky rovných příležitostí patří již tradičně nevládní a neziskové organizace.

Rozdílností v postavení žen a mužů se zabývalo mnoho vědců a institucí. Se zajímavými výsledky přišel profesor Georg Munrock, který se zabýval sledováním primitivních kmenů z celého světa a zjistil silné zaměření jednotlivých činností podle pohlaví. Podrobně prozkoumal život 224 kultur, rozdělil jejich život na 46 činností a zjistil, že některé z nich jsou vyložené ženské a jiné naopak vyložené mužské. Jako příklad uvádí práci se dřevem, kterou provádějí muži v 100čtyřech kulturách a ženy jen v šesti. Dalším příkladem je vaření, které je doménou žen a jen u pěti kultur výsadou mužů. Z Munrockových výsledků je patrné, že mezi typicky mužské činnosti patří lov, rybolov, výroba zbraní, stavba člunů a těžba nerostů a mezi typicky ženské práce řadíme mletí zrna a obstarávání vody. Munrock vymezil i neutrální činnosti, mezi které zařadil obdělávání půdy, pěstování rostlin, péče o úrodu a sklizeň. Všechny tyto činnosti byly mezi muže a ženy rozděleny rovnoměrně.

## 2.2 Typy diskriminace na trhu práce

Na trhu práce existuje několik druhů diskriminace. Mezi ty nejčastější patří diskriminace mzdová, zaměstnanecká, profesní a diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu.

**Mzdová diskriminace** – mzdovou diskriminací se rozumí stav, kdy jsou ženy placeny méně než muži, přestože mají stejnou produktivitu.

**Zaměstnanecká diskriminace** – zaměstnaneckou diskriminací se rozumí rozhodnutí firmy najmout přednostně muže, i když je stejně produktivní jako žena.

**Profesní diskriminace** – profesní diskriminací se rozumí omezení přístupu ženám do některých profesí a jejich následný odsun do typicky ženských oborů.

**Diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu** – tato diskriminace se vztahuje k možnosti vzdělávat se a zvyšovat tak svůj lidský kapitál.

První tři uvedené typy diskriminace jsou označovány jako běžné nebo přímé, neboť se s nimi člověk setká až po nástupu na trh práce. Poslední uvedený typ je jiný a označujeme ho slovem nepřímý. Člověk se s ním setká dříve, než se ocitne na trhu práce.

### 2.2.1 Genderová diskriminace

Genderová diskriminace je diskriminace na základě pohlaví, kterou dělíme na diskriminaci přímou a nepřímou:

**přímá:** přímou diskriminací se rozumí takové jednání, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Za diskriminaci z důvodů pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství.

**nepřímá:** nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti jsou znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví.

## 2.3 Historický vývoj

Postavení žen na trhu práce vždy nebylo takové, jak ho známe dnes. Na ženy se dříve nenahliželo jako na rovnocenné partnery. Tato kapitola popisuje vývoj postavení žen nejen v České republice, ale také ve světě.

### 2.3.1 Historický vývoj postavení žen do 19. století v českých zemích

Ve středověku a dobách dávno minulých byla žena chápána jako slabší článek společnosti, jako bytost, jejímž hlavním úkolem je rodit a vychovávat děti. Malou změnu přinesla doba osvícenectví, kdy se do čela státu dostává Marie Terezie<sup>3</sup>. První velký zlom v postavení žen ve společnosti přineslo až devatenácté století. Na jeho konci získaly ženy ve vyspělých zemích svá první občanská práva. Dostaly právo na vzdělání a mohly být majitelkami statků a pozemků. Důležitým krokem byl i počín Vojty Náprstka<sup>4</sup>, který společně s několika významnými ženami té doby, založil tzv. **Americký klub dam**<sup>5</sup>. Jeho hlavním úkolem bylo podporovat ženskou emancipaci a vzdělanost. Ženy se poprvé sešly 15. ledna 1865 v domě Vojtky Náprstka a muži mohli poslouchat jen za dveřmi, protože na přednášky měli přístup zakázaný. V klubu přednášeli spisovatel Vrchlický, budoucí prezident Masaryk, vědec Purkyně, cestovatel Kořenský, malíř Kavan a mnoho dalších významných osobností českého národa. Možná i díky tomuto počínu se situace českých žen výrazně nelišila od situace žen v západní Evropě. Ani tam nebyly ženy plnohodnotnými subjekty práva.

O další zviditelnění žen ve společnosti se postarala spisovatelka Karolína Světlá, která založila **Ženský výrobní spolek český**. Jeho cílem bylo vychovávat ženy a dívky k praktické

---

3 Marie Terezie byla jedinou vládnoucí ženou na českém trůně. Žila v letech 1717 – 1780. Její školská reforma vstoupila v platnost dne 6. 12. 1774 a jako poprvé v historii signalizovala zájem státu na vzdělání veškerého obyvatelstva, tzn. že, zřizované školy měly poskytovat vzdělání nejen chlapcům, ale i dívkám. Prakticky začala reforma působit až po roce 1780, kdy byly otevřeny první třídy i pro dívky.

4 Vojta Náprstek – byl významný český vlastenec, národopisec, bojovník za pokrok, spoluzakladatel Amerického klubu dam. Narodil se v roce 1826 v Praze. Do roku 1880 používal jméno Adalbert Fingerhut. Svůj rodný dům proměnil na České průmyslové muzeum (dnešní Náprstkovo muzeum asijských, afrických a amerických kultur v Praze na Betlémském náměstí). Zemřel v roce 1894.

5 Americký klub dam byl první ženský spolek, který fungoval od roku 1865 do roku 1948 a poté byl úředně zakázán. Mezi jeho členky patřily spisovatelka Karolína Světlá, Renata Tyršová a malířka Zdenka Braunerová. Název americký byl odvozen od dlouhodobého místa pobytu zakladatele Vojtěcha Náprstka. Spolek byl znovu obnoven v roce 1996 a jeho dnešní činnost se zaměřuje na kulturně historické akce.

a výdělečné práci. Pozadu nezůstala ani další spisovatelka Eliška Krásnohorská, která se zasloužila o založení prvního soukromého dívčího gymnázia „**Minerva**“<sup>6</sup> ve střední Evropě. Souběžně vznikala i další ženská hnutí, která zahrnujeme do tzv. první vlny feminismu<sup>7</sup>. Hnutí se snažila o zaručení volebního práva nebo umožnění přístupu ke vzdělání dívkám. Těchto práv bylo postupně dosahováno, neboť už v roce 1897 byl i českým dívkám umožněn přístup ke vzdělání a všeobecné volební právo pro muže i ženy bylo ústavou zakotveno v roce 1920.

Obrázek číslo 1.1: **Americký klub dam**



Zdroj: rodinaonline.cz

### 2.3.2 Historický vývoj postavení žen od 20. století v českých zemích

Na počátku 20. století byl založen **Ženský klub český**. Stalo se to v roce 1903 a u zrodu byla Františka Plamínková<sup>8</sup>, kterou dnes považujeme za jednu z nejvýznamnějších osobností bojujících za práva žen. Zasloužila se o zavedení paragrafu 106 Ústavy Československé republiky z roku 1920. V zákoně je zakotveno, že „výsady rodu, pohlaví a zaměstnaní se neuznávají“. Dalším jejím krokem k rovnoprávnosti žen bylo založení **Ženské národní rady**

<sup>6</sup> Minerva je první dívčí gymnázium ve střední Evropě. Vzniklo roku 1890. Název nese po Minervě, bohyni, jež byla záhy ztotožněna s Athénou, bohyní moudrosti a lovu.

<sup>7</sup> Časově se jedná o období od konce 18. století do konce první poloviny 20. století.

<sup>8</sup> Františka Plamínková se narodila 5. února 1875 a zemřela za války v červnu 1942. Tato novinářka a politička bývá označována za první českou feministku.

a **Výboru pro volební právo žen**. Rada měla dohlížet na dodržování rovných práv v praxi a Výbor se zasloužil o to, že i muži podporovali získání volebního práva pro ženy. V čele výboru předsedala Františka Plamínková a první „ženou poslankyní“ se ve Sněmu království českého stala spisovatelka Božena Víková – Kenětická. Bylo to v roce 1912, tedy v době, když ženy ještě neměly aktivní volební právo<sup>9</sup>. O ženské národní radě bylo slyšet i za druhé světové války. Její členky aktivně bojovaly proti Hitlerovu režimu.

V oblasti politické se otázkou žen ve společnosti zabýval Tomáš Garrigue Masaryk, na kterého tlačila jeho žena Charlotta Garrigue Masaryková. Oficiálně byla rovnost mužů a žen oznámena již v prohlášení nezávislosti Republiky československé<sup>10</sup> (známé spíše jako Washingtonská deklarace) z 18. října 1918. V nezávislosti bylo řečeno, že „Ženy budou postaveny politicky, sociálně a kulturně na roveň mužům.“ [1]

V roce 1945 vznikla **Rada československých žen a Národní fronta žen**. V čele Rady stála JUDr. Milada Horáková<sup>11</sup> a Národní frontu prezentovaly zástupkyně čtyř politických stran. Rada se otevřeně hlásila k předválečné Ženské národní radě a snažila se o spojení malých feministických spolků, protože chtěla, aby ženské hnutí nebylo příliš roztržité. Jejím hlavním cílem bylo vytvořit nový zákon o rodině a propagovat vyspělejší techniku do domácností. Rada československých žen ukončila svoji činnost v únoru 1948, protože se spojila s Národní frontou žen a vznikla nová organizace pod názvem **Akční výbor Rady československých žen**. Milada Horáková byla ráno 27. června v roce 1950 po zinscenovaném procesu popravena.

Po únoru 1948 se krátce udržel jen **Ženský klub**, který byl však vzápětí zrušen v den zatčení Milady Horákové. V západním světě (tzn. v USA a v západní Evropě) v té době začínala tzv. druhá vlna feminismu. Její představitelky už nebyly tak optimistické jako v první vlně.

---

<sup>9</sup> Volební právo pro muže i ženy bylo v ústavě zakotveno až v roce 1920.

<sup>10</sup> Celý název zní: Prohlášení nezávislosti československého národa jeho prozatímní vládou československou. Prohlášení je více známé pod pojmem Washingtonská deklarace, protože vzniklo v americkém Washingtonu 16. října 1918. Autorství prohlášení je připisováno Masarykovi, ale dokument byl podepsán i Milanem Rastislavem Štefánikem a Edvardem Benešem. V deklaraci se mimo jiné uvádí, že Československý stát bude republikou.

<sup>11</sup> Milada Horáková rozená Králová celý život bojovala za rovnoprávnost žen a také často vystupovala proti režimu. Tento skutek se jí stal osudným. Poprava byla vykonána oběšením na dvoře pankrácké věznice. Její poslední slova byla: „Padám, padám, tento boj jsem prohrála, odcházím čestně. Miluji tuto zem, miluji tento lid, buďte mu blahobyť. Odcházím bez nenávisťi k vám. Přeji vám to, přeji vám to.“ V roce 1991 jí prezident Václav Havel udělil in memoriam Řád Tomáše Garrigua Masaryka I. třídy.



V druhé polovině 20. století vznikl **Československý svaz žen**, který se soustředil na ekonomické a ideologické problémy. Jeho cílem bylo dostat ženy do zemědělství a do průmyslu a podporovat v nich politiku KSČ, ale ani tento svaz neměl dlouhé trvání. Nahradily ho výbory žen, které se budovaly jako pomocné orgány okresních, krajských a národních výborů. Svaz byl znovu obnoven až v roce 1967. V té době vznikl také **Český a Slovenský svaz žen**. Další změna V Československém svazu žen nastala až v roce 1990, kdy byl Ústřední výbor této organizace zcela rozpuštěn. Ze svazu zůstala jen republiková organizace s novým názvem **Český svaz žen**. Nově vzniklá organizace si ponechala majetek i členy z původního seskupení a v mírně pozměněné podobě působí ještě v současné době.

V době komunismu byly ženy v Československu zbaveny svobody shromažďovací a svobody projevu, ale měly přístup ke vzdělání a byla pro ně vybudována síť jeslí, školek a družin, což znamená, že mohly být současně matkami a pracovat na plný úvazek. Problémem doby na trhu práce bylo, že jediným zaměstnavatelem v období 1948 – 1989 byl komunistický stát, který zaměstnával prostřednictvím socialistických organizací.

Nové, moderní organizace zaměřené na problematiku postavení žen ve společnosti začaly vznikat až po listopadu 1989. U zrodu „nových ženských hnutí“ stála znovu celá řada významných osobností, mezi které patří například socioložka Marie Čermáková, filosofka Hana Havelková, bohemistka Jiřina Šmejkalová, psychologka Šárka Gjuričová, právnička Soňa Hendrychová a mnoho dalších.

Na rozvoj feminismu a rovných příležitostí v České republice měly po roce 1993 velký vliv také zahraniční organizace a nadace. Patřily mezi ně např. FrauenAnstiftung<sup>12</sup> či Network of East – West Women<sup>13</sup>. Tyto organizace pomohly českým ženám nejen finančně, ale i organizačně a myšlenkově. Nejvýznamnější feministkou této doby byla Jiřina Šiklová, která se nechala inspirovat v západním světě a do knihy *Alty a soprány* napsala: „Stejně tak je pro západní feministky, novináře a sociology nepochopitelné, proč u nás nevznikla politická strana žen, proč v české vládě není ani jedna žena, proč my ženy dostatečně nehájíme takzvané sociální výdobytky socialismu, proč se my ženy v České republice poměrně tak málo objevujeme na veřejnosti. Působíme dojmem, že jsme příliš tiché, pasivní, uťápnuté, ani neprotestujeme proti sexuálnímu obtěžování a pornografii.“ [33]

---

12 FrauenAnstiftung – německá organizace na organizační, finanční i myšlenkovou podporu rovnoprávnosti. Oficiální sídlo nadace je v Hamburku.

13 Network of East-West Women – americká organizace na podporu rovnoprávnosti.

Jiřina Šiklová zalořila v roce 1991 nevládní, neziskovou organizaci Gender<sup>14</sup> Studies. Organizace byla nositelkou myšlenek rovných příležitostí a v roce 1998 se zviditelnila zalořením genderových studií na FF UK.

V roce 1994 byl vydán **Adresář ženských iniciativ**, který obsahoval informace o třiceti čtyřech organizacích bojujících za práva žen. Některé fungují dodnes.

V posledních několika letech vznikají genderové organizace, které jsou zakládány etablovanými akademickými a společenskými institucemi či nadacemi. Mezi takové organizace patří např. **Národní kontaktní centrum – ženy a věda**<sup>15</sup>, které zalořil Sociologický ústav Akademie věd České republiky<sup>16</sup>, nebo **Otevřená společnost – o. p. s.**<sup>17</sup> a **Fórum 50%**<sup>18</sup>, založené Nadací Open Society Fund Praha<sup>19</sup>. Nejčastějším tématem, na které se tyto organizace zaměřují, je trh práce respektive diskriminace na trhu práce. Organizace se snaží hlavně o implementaci programů na podporu rovných příležitostí pro ženy a muže v oblasti zaměstnaneckých politik. Tento nový trend je do značné míry ovlivněn možností čerpat finanční prostředky ze strukturálních fondů Evropské unie. Mezi prioritní oblasti zájmu organizace patří také vzdělávání, postupné splývání genderových rolí mužů a žen a postavení žen z etnických skupin a uprchlic. Organizace se zaměřuje také na rodičovství, kterým se nemyslí jen mateřství, ale také otcovství. Organizace předpokládá, že rozvolnění genderových rolí a větší odpovědnost muže za chod rodiny a domácnosti přinese ženě větší prostor pro seberealizaci a už se nebude muset rozhodovat mezi mateřstvím a kariérou.

---

14 Gender – pochází z anglického slova tender. Používá se k označení kulturně vytvořených rozdílů mezi muži a ženami. Pojem se začal uřivat ve společnosti ve druhé polovině 20. století. Do angličtiny se dostalo z latiny – genus, genesis a původně se tak označoval rod.

15 NKC-ŽV bylo zalořeno v roce 2001. Jeho zakladatelé se domnívají, že se genderová problematika a otázky spojené s rovnými příležitostmi v oblasti vědy málo promíjí do reálného života. Cílem centra je podpora rovných příležitostí pro ženy a muže a obecně podpora mladých lidí ve vědě a výzkumu.

16 Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., byl zalořen v roce 1965, zrušen v roce 1970 a znovu obnoven až v roce 1990. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., se stal od 1. ledna 2007, stejně jako všechny ústavy Akademie věd ČR, veřejnou výzkumnou institucí.

17 Otevřená společnost, obecně prospěšná společnost, je neziskovou organizací, která přispívá ke konsolidaci občanské společnosti v České republice a to rozvojem principů a prosazováním politik zalořených na kultuře práva a právního státu, demokratické formy správy státu a v neposlední řadě také ochrany lidských práv.

18 Fórum 50 %, o. s. vzniklo v roce 2004 jako reakce na nevyrovnané zastoupení žen a mužů na všech úrovních rozhodování [F].

19 Open Society Fund Praha je nadace, která usiluje o rozvoj hodnot otevřené společnosti a podporu demokracie[G].

### 2.3.3 Historický vývoj postavení žen ve světě

Ve středověku se ženy staraly o děti a teplo domova, ale našly se mezi nimi i takové, které se vzbouřily proti tradicím a žily jinak. O těchto ženách se dnes učí děti na ZŠ v hodinách dějepisu. Patří mezi ně např. Johanka z Arku. Asi nejznámější žena středověku, kterou označili za čarodějnici a upálili na hranici. Zajímavé je, že z čarodějnic byly nařčeny většinou ženy. O upálených čarodějích v dějepise neučí. Důvodem bylo nulové zastoupení žen ve strukturách katolické církve. Podobné to bylo i na poli politickém. Svět řídili muži a ženy se o politiku nezajímaly. Výjimkou byla např. markýza de Pomadour<sup>20</sup>, milenka Ludvíka XV., která měla značný vliv na státní záležitosti a svou odhodlaností motivovala jiné ženy.

Konec devatenáctého století a počátek dvacátého s sebou přináší velké změny i v oblasti postavení žen ve společnosti, přesto však do poloviny 20. století přetrvává model žena – rodička a hospodyně a muž – živitel a chlebdárce. K rovnému postavení žen přistupovaly nejdříve státy vyspělé. Jako první zavedl volební právo žen Nový Zéland. Bylo to už v roce

1893. Po druhé světové válce se k Novému Zélandu přidaly i evropské státy Francie, Itálie a Maďarsko, které daly volební právo ženám v roce 1945. Mezi státy, které s přijetím nového zákona váhaly, patřilo Švýcarsko. Ženy si v tomto státě přišly na své až v roce 1971. Napomohla tomu i Organizace spojených národů, která dlouhodobě prosazuje rovnost mužů a žen. V současné době je volební právo žen deklarováno prakticky ve většině zemí světa. Problémem dlouho zůstávaly státy islámské, ale i tam se situace zlepšuje. Saudská Arábie zůstává jediným státem, kde ženy nemohou volit na celostátní úrovni.

Když zůstaneme u politické scény a podíváme se, kdo je v čele státu, přijdeme na to, že jsou tam i dnes většinou muži. Na americkém kontinentu měli prezidentku například v letech 1974 – 1976 v Argentině (Isabel Martínez de Perón), v Asii na Sri Lance (Chandrika Kumaratunga) v období 1994 – 2005 a v Africe v Gabonu<sup>21</sup> v loňském roce. Prezidentka se jmenuje Rose Francine Rogombe a do funkce nastoupila v roce 2009 (v čele státu zůstala jen několik měsíců během přechodného období, do řádných voleb, dnes je u moci opět muž – Ali

---

<sup>20</sup> Markýza de Pompadour – narodila se jako Jeane-Antoinetta Poisson, známá spíše jako madame d’Etiolles. Titul markýza de Pompadour jí v roce 1745 udělil francouzský král Ludvík XV.

<sup>21</sup> Gabon je stát v Africe. Leží na západním pobřeží rovníkové Afriky. Jeho sousedy jsou Kamerun, Kongo a Rovníková Guinea.

Ben Bongo Ondimba). V Evropě byla prezidentka na Maltě (Agata Barbara 1982 – 1987), v Irsku (Mary Robinson 1990 –1997), ve Finsku (Tarja Halonen 2000 – úřadující) a v Litvě (Dalia Grybauskaitė) .

Severské státy, jako je Finsko a Švédsko, jsou obecně známé svým rovnoprávným přístupem k ženám. Vedle finské prezidentky dnes stojí i premiérka Mari Johanna Kiviniemi.

## **2.4 Zaměstnanost**

Zaměstnanost je jednou z klíčových oblastí zájmu všech členských států Evropské unie, tedy i České republiky, protože průměrná míra nezaměstnanosti je stále relativně vysoká (v současné době kolem 8 %). Co se týká žen, tak je u nich nezaměstnanost vyšší prakticky ve všech evropských státech. O nezaměstnanosti se mluví denně ve všech médiích a v posledních letech stále častěji přímo o nezaměstnanosti žen, ale dřív tomu tak nebylo, neboť pojem zaměstnaná žena dřív neexistoval.

### **2.4.1 Historický vývoj zaměstnanosti žen**

Do konce 19. století bylo zaměstnávání žen nepřirozené a to nejen v českých zemích, ale také ve světě. Pracovali muži a ženy se držely doma a pečovaly o domácnost, statek a děti. Pokud nějaká žena chtěla pracovat, byla jí nabídnuta práce služky nebo posluhovačky. Ojediněle se objevila svobodná žena, která pracovala v továrně nebo v kanceláři, ale její mzda byla nízká a často putovala přímo k jejím rodičům. Během první světové války nastala změna. Muži byli na frontě a o průmyslovou výrobu se začaly starat ženy. To znamená, že postavení žen ve společnosti nezpůsobila průmyslová revoluce, jak by se dalo předpokládat, ale válečné konflikty 20. století.

Po ukončení druhé světové války se většina žen v západních zemích vrací do domácností. Tento trend je podporován i ze strany státu, což prakticky vede k vytlačení žen z pracovního trhu. Na domácím trhu práce je situace opačná. V roce 1948 tvoří třetinu pracovních sil právě ženy a největší zastoupení mají ve zdravotnictví, kde jich pracuje 61,8 %. Vliv na silné zastoupení žen má východní orientace státu. Ženy pracují v průmyslu i zemědělství většinou

jako dělnice a společnost je chápe jaké nekvalifikované manuální pracovníky. Do oblasti služeb a administrativy se ženám podaří protlačit až v 60. letech. Celá 70. léta jsou charakteristická zvýšeným počtem vzdělaných žen. V 80. letech začínají ženy vstupovat na pozice, které odpovídají jejich dosažené kvalifikaci a obsazují rezort školství a zdravotnictví. Dá se říci, že až do roku 1989 byla zaměstnanost žen vyšší, protože v komunistickém bloku existovala pracovní povinnost a každý musel mít nějaké zaměstnání, tedy i ženy. Po sametové revoluci dochází k určitému zvyšování počtu žen v domácnosti. Ženám je dána možnost začít podnikat, ale zároveň jsou mezi prvními propuštěnými při restrukturalizaci podniků. Pro dnešní ženu je jedním z největších problémů nerovnost a platová diskriminace.

„Možné důvody rozdílu v odměňování mezi muži a ženami v České a Slovenské republice v období transformace analyzoval Štěpán Jurajda na průzkumu provedeném na více než 800 tisících zaměstnanců/kyň ve 2 000 firmách. Podle Jurajdy lze rozdíl v odměňování rozdělit na tři části:

- část přičitatelnou rozdílným produktivním charakteristikám žen a mužů (rozdílné úrovni vzdělání a zkušeností, nižší účasti žen na školeních pořádaných zaměstnavatelem, rozdílným pracovním úsilím jako je ochota pracovat přesčas či jezdit na služební cesty)
- část vyplývající ze segregace trhu práce, kterou lze přičíst možným porušením principu rovného zacházení zaměstnavateli a
- nevysvětlitelnou část, která představuje horní hranici částky upínané ženám v důsledku diskriminace v odměňování.“ [1]

Z toho vyplývá, že „čistý vliv pohlaví na mzdy poté, co byl ošetřen vliv všech ostatních vysvětlujících proměnných, je přibližně 10 % v rozpočtovém sektoru a téměř 20 % v soukromém sektoru.“ Z jeho studie vyplývá, že vliv pohlaví je značný a připisuje se na vrub čisté diskriminaci, ač zákoník práce rovnost odměňování upravuje.

#### **2.4.2 Zaměstnanost žen v současné době**

Zaměstnanost žen je v současné době o něco menší než zaměstnanost mužů. Podle posledního sčítání tvořily ženy 44,2 % všech ekonomicky aktivních. Ačkoliv tato situace není

příliš příznivá, není to tak špatné, jak to bylo v dobách snad dávno minulých. S nezaměstnaností nebojuje jen Česká republika, ale také Evropská unie. Evropská rada v Lisabonu rozhodla, že se země EU musí pokusit zvýšit průměrnou zaměstnanost z 61 % v roce 2000 na 70 % v roce 2010 a ve stejném období zvýšit i zaměstnanost žen z 51 % na 60 %. Dnes, s odstupem času, víme, že se to nepodařilo a vliv na to měla i celosvětová hospodářská a finanční krize.

### **3 Analýza současného stavu postavení žen v ČR, EU a ve světě**

Tato kapitola zabývá právním vymezením diskriminace, tedy zákony a dokumenty, které ženám (mužům) pomáhají dovolat se práva rovnosti. Další podstatnou část této kapitoly tvoří kvantifikovaný výzkum<sup>22</sup> – dotazník, který byl prováděn jak na straně nabídky práce, tak na straně poptávky na trhu práce. Nabídkovou stranu tvoří ženy, uchazečky o pracovní místo, poptávkovou stranu tvoří firmy. Jsou to dvě strany jedné mince a každá chce něco jiného. Dotazník byl vypracován v jazyce českém, anglickém a německém.

#### **3.1 Rovné příležitosti v České republice**

Žijeme v moderní době, ve svobodném státě na počátku jednadvacátého století. Za posledních dvacet let se toho hodně změnilo nejen v politice a ekonomice našeho státu, ale také v postavení ženy ve společnosti. Přesto stále přetrvává podvědomí, že když se žena stane matkou, končí svůj aktivní společenský život, vzdává se kariéry a může zapomenout na to, co vystudovala a dosud dokázala, protože se jí velí, aby byla „ženou“, tedy především matkou. Česká, v této problematice mírně konzervativní, společnost ještě nechápe, že péči o děti je možné rozdělit mezi všechny členy rodiny. Aby si to společnost uvědomila, je nutné, aby se o problémech postavení žen ve společnosti hovořilo a aby občas přišla pomoc „shora“, v podobě zákonů, doporučení a kvót. Parlament České republiky schválil a včlenil úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen do právního řádu v roce 2007.

##### **3.1.1 Listina základních práv a svobod**

Listina základních práv a svobod je součástí ústavního pořádku České republiky. Listina zaručuje rovnost k právům pro všechny bez rozdílu pohlaví, rasy, jazyka, majetku, barvy pleti, víry a náboženství, národního nebo sociálního původu, politického či jiného smýšlení,

---

<sup>22</sup> Kvantifikací se rozumí určování množství. Samotná metoda kvantifikace představuje myšlenkový postup, který umožňuje údaje vypovídající o kvalitě měřit, kvantifikovat a převést na kvantitu.

příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, rodu nebo jiného postavení. Listina má 44 článků členěných do šesti hlav a je prvním uceleným ústavním dokumentem, který zakotvil tradiční demokratická práva a svobody. Hlava první garantuje základní práva, hlava druhá obsahuje katalog základních lidských práv a svobod, hlava třetí upravuje práva národnostních menšin, hlava čtvrtá popisuje hospodářská, sociální a kulturní práva, hlava pátá se zabývá právem na soudní a jinou právní ochranu, hlava šestá pak upravuje společná ustanovení. Obsah Listiny vychází z principů řádného na právu založeného státu, tzn. ze svrchovanosti práva a zásady možnosti zásahů státní moci do svobod jednotlivce jen v mezích zákona. Jen malá část práv a svobod uvedených v Listině je spojeno se státním občanstvím. Proto prakticky pro všechna základní práva a svobody platí, že jsou nezadatelná, nezcizitelná, neprohlášená a nezrušitelná a že jsou pod ochranou soudní moci.

### **3.1.2 Zákoník práce a zákon o zaměstnanosti**

**Zákoník práce** obsahuje zásady rovné odměny za stejnou práci. Současný zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) nabyt účinnosti 1. ledna 2007 a tím zrušil dřívější platný zákoník práce č. 65/1965 Sb. „Definice diskriminace jsou obsaženy také v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v zákoně o vojácích z povolání a v zákoně o službě státních zaměstnanců.“ [1]

**Zákon o zaměstnanosti** představuje jednu z obsahově nejkompexnějších a z pohledu ES nejvíce vyhovujících legislativních úprav. „Vztahuje se zejména na právní vztahy vznikající na poli přístupu k zaměstnání, tj. před vznikem samotného pracovního poměru. Jde například o účast v rekvalifikačních kurzech, podobu pohovorů s budoucím zaměstnavatelem, obsah inzerátů nabízejících zaměstnání apod.“ [1]

### **3.1.3 Akční platforma**

Akční platforma je program, který byl přijat v Pekingu na čtvrté světové konferenci o ženách konané v roce 1995. Česká republika se přihlásila k závěrům této konference a vzala tím na sebe i závazky zabývat se a řešit otázky rovného postavení mužů a žen. Program je



zaměřený na posílení práv žen, respektive si hlade za cíl zlepšit možnosti žen využívat svá lidská práva. Od vlád států, které se přihlásily k platformě, se požaduje, aby zajistily pravidelné vydávání statistické publikace s „genderovými“ údaji. V České republice se o to stará ČSÚ.

### 3.1.4 Rada vlády pro lidská práva

Od roku 1998 se problematikou rovnosti mužů a žen zabývá **Rada vlády pro lidská práva**, konkrétně pak její **Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen**. Rada je poradním orgánem Vlády ČR. Zabývá otázkami ochrany lidských práv a základních svobod, zejména v souvislosti s dodržováním Listiny základních práv a svobod, Ústavy, mezinárodních smluv týkajících se lidských práv a dalších zákonů. Pro tuto diplomovou práci je nejdůležitější **Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen**. V Radě zasedají zástupci ministerstev a státních úřadů i zástupci z řad občanské a odborné veřejnosti. Rada zpracovává jednou ročně Zprávu o stavu lidských práv ČR a předkládá ji Vládě. Zpráva obsahuje i konkrétní návrhy pro zlepšení dodržování lidských práv. Předsedou Rady vlády pro lidská práva je vládní zmocněnec pro lidská práva. V roce 2010 jím byl Michael Kocáb, potom byla funkce půlroku neobsazena, až se jí v únoru 2011 zmocnila Monika Šimůnková.<sup>23</sup>

### 3.1.5 Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen

Dalším důležitým krokem, v oblasti rovných příležitostí, bylo vytvoření poradního orgánu vlády s oficiálním názvem **Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen** (zkráceně jen Rada pro rovné příležitosti). Rada funguje od roku 2001. Připravuje návrhy, které směřují k prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže a předkládá je vládě. Identifikuje aktuální problémy v této oblasti a hodnotí efektivitu naplňování rovnosti. Rada zasedá minimálně třikrát ročně. Na návrh Rady by v roce 2009 zřízen **Výbor pro vyrovnané zastoupení žen**

---

<sup>23</sup> Mgr. Monika Šimůnková – vystudovala Právnickou fakultu Univerzity Karlovy v Praze. V letech 2004 až 2010 působila jako právnička a zástupkyně ředitelky Nadace Naše dítě.

**a mužů v politice.** Výbor se zabývá prosazováním vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice.

### **3.1.6 Promítnutí požadavků práva ES do právního řádu České republiky**

Kapitola se zabývá promítnutím požadavků práva ES v oblasti zákazu diskriminace do právního řádu České republiky. „Již před vstupem České republiky do Evropské unie měla Česká republika povinnost sblížovat své vnitrostátní právo s právem Evropských společenství. Tato povinnost vyplývá z čl. 69 asociační dohody, který stanovil, že Česká republika vyvine úsilí k zajištění postupné slučitelnosti svých právních předpisů s právními předpisy Společenství.“ [1] Z tohoto důvodu byla v České republice provedena novela zákona o zaměstnanosti již v roce 1997. Na zákon o zaměstnanosti navázaly v letech 1999 – 2000 přípravy obsáhlé novelizace zákoníku práce, které byly schváleny pod číslem 155/2000 Sb. Odborníci hodnotí výsledek jako velmi zdařilý, přesto se antidiskriminační právo v českém právním řádu vyznačuje mnoha nedostatky, protože je málo provázané. „Nejsou navíc využívány ani všechny možnosti odchýlení, které dává právo ES – to se týká zejména zákazu diskriminace na základě věku, kdy je česká úprava přísnější, než nutně musí být. Z těchto důvodů je proto nutno vyslovit přání a víru, že jednotná úprava antidiskriminačního práva, která by odrážela evropské i mezinárodní standarty v této oblasti, bude co nejdříve znovu na programu.“ [1]

## **3.2 Současný stav postavení žen v EU a ve světě**

Rovnost a zákaz diskriminace patří mezi základní kameny moderních právních řádů, přesto je žena na trhu práce stále chápána jako slabší článek. Podle mužů nejsou ženy dostatečně bojovné, nemají odvalu k nepopulárním rozhodnutím a nejsou připraveny unést riziko. Nedostatky žen jsou buď více patrné, nebo jsou jim, společností, jako „zcela ženské“ vlastnosti připisovány. Patří sem například obava přijmout rozhodnutí, časté změny názoru, přehánění, neochota být tvrdá, přílišná empatie (žena vše bere příliš osobně) a emotivnost (žena se hned rozpláče), náladovost, zaslepenost vůči širším souvislostem, bezohlednost a pomlouvání. Dalším problémem, se kterým ženy na trhu práce bojují je jejich neschopnost přijímat kritiku. Ženy obvykle chápou kritiku jako napadení vlastní osoby, dávají výpovědi

v práci a stávají se nezaměstnanými. Muži berou kritiku vážně a hned hledají řešení problému. Když úspěchu v práci dosáhne žena, hodnotí ho slovy: „Byla jsem včas na správném místě“. Když úspěchu dosáhne muž, řekne: „Já jsem to dokázal“. Žena v kolektivu mužů získává autoritu mnohem hůře než muž v kolektivu žen.

V mnoha státech západní kultury mají ženy jen funkci pečovatelek dětí. Příkladem takových států je Francie, Německo, Kanada a Rakousko.

Pronikání žen do vedoucích pozic je fenomén posledních let. Na většině prestižních a výnosně placených místech jsou přítomni muži. V USA bylo v roce 1966 asi 97% mužů právníků. Právniček byla v USA jen necelá tři procenta, ve Velké Británii 4% a ve Švédsku 7%. Během dvaceti let se udělal průzkum znovu a počet žen, které se věnují právu, se zvedl jen ve Velké Británii o 350 %. I tak je ale právniček jen 14 %. Otázkou zůstává, zda se počet právniček do budoucna navýší. V současné době studuje na právnických fakultách ve Velké Británii stejný počet žen a mužů.

### **3.2.1 Rovnost a zákaz diskriminace v právu evropských společenství**

„Problematika zákazu diskriminace tvoří v současné době v právu poměrně obsáhlou oblast, která se silně odráží jak v legislativní činnosti jednotlivých členských států EU, tak v jejich aplikační praxi.“ [1] Prameny práva, tedy všechna ustanovení týkající se zákazu diskriminace je možno najít jak v primárním (Smlouvy), tak sekundárním právu (směrnice ES a judikatura Soudního dvora).

### **3.2.2 Požadavky práva Unie upravené v primárním právu**

„Smlouva byla v počátcích – a následně i po několik let – zaměřena pouze na rovnost na základě státní příslušnosti a na rovnosti na základě pohlaví. Přestože v poslední době došlo k významnému posunu z hlediska chápání diskriminace, tj. zákaz diskriminace byl rozšířen i na jiné diskriminační důvody, stále platí, že tyto dvě uvedené oblasti jsou nejrozvinutějšími oblastmi antidiskriminačního práva. Základním ustanovením rovnosti na základě pohlaví se stal čl. 141 SES (dříve čl. 119 SES), který mj. stanoví, že každý členský stát zajistí uplatnění

zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.“ [1] Zmíněný článek 141 definuje, co se rozumí stejnou odměnou mezi muži a ženami. „Odměnou se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí pracovníkovi z titulu pracovního poměru.“ [1] Velký význam pro běžný život má tento článek hlavně proto, že byl u něj stanoven tzv. přímý účinek<sup>24</sup>. To, zjednodušeně řečeno, znamená, že vzniká právo dovolávat se přímo příslušného ustanovení komunitárního práva<sup>25</sup>.

### 3.2.3 Požadavky práva Unie upravené v sekundárním právu

„Podrobnější úpravu antidiskriminačního práva nalezneme v sekundární legislativě, konkrétně směrnicích ES. Směrnice jsou právní akty, které jsou podle čl. 249 SES závazné pro každý stát, kterému jsou určeny, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba forem prostředku se ponechává vnitrostátním orgánům.“

Směrnice můžeme rozdělit v užším slova smyslu (tzn. ty, které se přímo zabývají problematikou zákazu diskriminace) a širším slova smyslu (tedy ty, které sice přímo problematiku zákazu diskriminace neupravují, ale velmi významně cílí, vymýtit diskriminaci, pomáhají).

### 3.2.4 Směrnice o zákazu diskriminace v užším slova smyslu

„V případě rovnosti na základě pohlaví je možno mezi směrnice, které se přímo zabývají problematikou zákazu diskriminace, zařadit v první řadě směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. 2. 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady

---

<sup>24</sup> Přímý účinek nebo bezprostřední účinek byl vyvinut Evropským soudním dvorem (ECJ). Přímý účinek zaručuje, že se každý může dovolat práva EU, i když ho členský stát nezaimplementoval do národního práva, anebo ho vložil chybně. Přímý účinek rozlišujeme na vertikální a horizontální. Přímý účinek vertikální se týká vztahu mezi jednotlivcem a členským státem. Dovolává-li se normy pro uplatnění svých práv jednotlivcem vůči členskému státu, jde o přímý účinek vertikální vzestupný. Naopak platí, že může-li členský stát uložit příslušnou normou jednotlivci povinnost, je to přímý účinek vertikální sestupný. Pokud se jedná o vztahy mezi jednotlivci (např. zaměstnanec – zaměstnavatel), jde o přímý účinek horizontální. Zatímco směrnice může mít přímý účinek jen vertikální vzestupný, primární právo (Smlouva ES) a nařízení mohou mít přímý účinek jakýkoli.

<sup>25</sup> Komunitární právo je synonymem k termínu právo ES. Představuje všechny právní normy společenství, tedy to, co je známo jako *acquis* společenství.

stejně odměny za práci pro muže a ženy a směrnici Rady 76/207/EHS ze dne 9. 2. 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění novely 2002/73/ES.“ [1] První uvedená směrnice navazuje na již zmíněný článek 141 SES<sup>26</sup> a blíže popisuje jeho dopady. Na druhém místě uvedená směrnice upravuje principy rovného zacházení mezi muži a ženami v přístupu do zaměstnání a obsahuje podrobné definice jednotlivých forem diskriminace.

### 3.2.5 Judikatura soudního dvora

„Judikatura Soudního dvora<sup>27</sup> je významným pramenem antidiskriminačního práva, neboť podstatným způsobem doplňuje, dotváří a vykládá primární i sekundární právo ES. Judikatura Soudního dvora významně rozšířila princip zákazu diskriminace i do oblastí, které byly považovány za tradičně ponechané k úpravě národnímu právu členského státu EU. Důkazem toho jsou rozsudky ve věci Sirdar a Kreil<sup>28</sup>, které se dotýkají působení žen v armádě. Těmito rozsudky bylo členským státům zakázáno z práce v armádě obecně vylučovat ženy, a to i s poukazem na nutnost jejich ochrany.“ [1]

### 3.2.6 Evropská sociální charta

Charta pochází z roku 1961 a její revidovaná verze z roku 1996. „Charta je na evropské úrovni uznávaným mezinárodněprávním nástrojem považovaným za obdobu Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod v oblasti základních hospodářských a sociálních práv. Charta jako taková je označena za stěžejní dokument Rady Evropy.“ [16] Pro tuto práci je nejdůležitější článek 20 – Právo na stejné příležitosti a rovné zacházení

---

<sup>26</sup> Blíže popsán v předchozí podkapitole Požadavky práva ES upravené v primárním právu.

<sup>27</sup> Soudní dvůr neboli Soudní dvůr Evropských společenství byl založen v roce 1952 Smlouvou o založení ESUO. Má sídlo v Lucemburku. Jeho úkolem je zajišťovat, aby právní předpisy EU byly vykládány a uplatňovány ve všech zemích EU stejně, tzn. tak, aby bylo právo stejné pro každého obyvatele EU.

<sup>28</sup> Rozsudek o přístupu žen do ozbrojených složek. Pochází z roku 1996. Paní Tanja Kreil chtěla získat práci v oboru elektronické evidence zbraní. Její žádost byla odmítnuta s odůvodněním, že ženy nemohou podle zákona zastávat vojenské hodnosti spojené se službou se zbraní.

v záležitostech zaměstnávají a povolání bez diskriminace pohlaví. Kromě Evropské sociální charty ještě existuje Charta základních práv Evropské unie, která také, mimo jiné, prosazuje rovnost mužů a žen. Tuto chartu vypracoval Konvent<sup>29</sup> složený z členů parlamentů členských států a Evropských parlamentů, ze zástupců národních vlád a z jednoho člena komise. Charta byla slavnostně vyhlášena v Nice v prosinci 2000.

### **3.2.7 Judikatura Evropského soudu pro lidská práva**

Evropský soud pro lidská práva (European Court of Human Rights), se sídlem ve Štrasburku, byl zřízen roku 1959 k projednávání porušení Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950. Jedná se o úřad Rady Evropy<sup>30</sup>. Z Úmluvy je pro tuto práci důležitý článek 14 – Zákaz diskriminace, který říká, že „Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakékoli příčině, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národní nebo sociální původ, příslušnost k národní menšině, rok nebo jiné postavení. Diskriminací se podle judikatury ESLP rozumí takové rozdílné zacházení, které není opodstatněné.“ [1]

### **3.3 Celosvětový rámec**

V rámci globálního boje proti diskriminaci se pravidelně koná světová konference o ženách (byla např. v Nairobi v roce 1985 nebo v Pekingu v roce 1995). Celosvětový posun směrem k demokratizaci napomáhá odbourávání diskriminace, ale problém je velký a cesta zdlouhavá, proto je nutné i v této oblasti spolupracovat a do méně rozvinutých států aplikovat alespoň to, co je v našem světě zcela běžné. Ženy se stávají klíčovými přispěvatelkami do ekonomiky a klíčovými faktory v boji proti chudobě a bídě, v rozvojových státech, prostřednictvím placené i neplacené práce v domácnosti a v lidském společenství. Stále větší počet žen dosahuje hospodářské nezávislosti na mužích díky svému vlastnímu zaměstnání.

---

<sup>29</sup> Instituce svolaná speciálně s cílem projednat a připravit možné alternativy dalšího vývoje. Konventu předsedal Valéry Giscard d'Estaing. Má 105 členů.

<sup>30</sup> Rada Evropy je mezivládní organizace, kterou dne 5. května 1949 založilo 10 evropských států. V současné době má 47 členů. Rada Evropy není institucí EU.

„Jedna čtvrtina všech domácností na celém světě je vedena ženami a mnoho dalších domácností závisí na ženském příjmu, přestože jsou v těchto domácnostech muži. Domácnosti udržované příjmem žen patří velmi často k nejchudším domácnostem, a to z důvodu mzdové diskriminace.“ [63]

### 3.4 Kvantitativní výzkum

Kvantitativní výzkum se skládá z několika fází (viz obrázek číslo 3.1) a využívá deduktivní metodu<sup>31</sup>. Kvantifikovaný výzkum lze využít v případech, kde se jedná o zkoumané jevy jednoduchého charakteru a do určité míry poznané. Nejznámější kvantitativní metodou je mnou použitý dotazník. Výzkum se zaměřuje např. na opakování výskytu jevu a rozsah zastoupení. Výsledky takových měření jsou pak zpracovány a interpretovány, například grafy nebo tabulkami. Metoda kvantifikovaného výzkumu obsahuje řadu proměnných (znaků), které jsou sestrojeny tak, aby měřily určité vlastnosti. Kvantitativní výzkum se oproti kvalitativnímu výzkumu<sup>32</sup> zaměřuje na rozsáhlejší společenské problémy (otázky) a zkoumá tedy mnohem větší okruh informací.

Obecně jsou první čtyři fáze kvantitativního výzkumu ze všeho nejdůležitější, protože obsahují kýžený problém a hypotézy. Díky tomu se dá říci, že na nich stojí zbylé kroky. Pátým krokem je pilotní studie<sup>33</sup>, tedy ověření, jestli je výzkum v dané populaci vůbec možný. Pokud je, a v mém případě ano, tak se v šestém kroku musí rozhodnout o technice sběru informací a v kroku následujícím je nutné sestrojít nástroje pro tento sběr. Krokem osmým je předvýzkum, který zahrnuje odzkoušení připravených nástrojů. V mém případě odzkoušení dotazníku. Předvýzkum se stejně jako pilotní studie provádí na malém vzorku populace a je nezbytnou součástí každé výzkumné akce. Po ukončení této fáze se volně přechází na zajímavou a rozsáhlou oblast sběru dat. Respondenti mají možnost odpovídat na

---

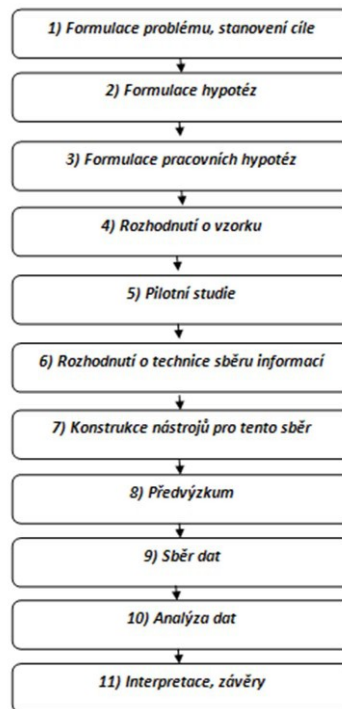
31 Deduktivní metoda je myšlenkový řetězec, který postupuje od obecných teorií až ke zvláštnostem. Využívá se v případech, kdy je shromážděn materiál, který je podroben výzkumu, a z něho jsou poté odvozeny všechny možné důsledky.

32 Kvalitativní výzkum označuje výzkum, který se zaměřuje na to, jak jednotlivci a skupiny nahlízejí, chápou a interpretují svět. Podle jiných kritérií může být jako kvalitativní výzkum označován takový výzkum, který neuzivá statistických metod a technik.

33 Pilotní studie je prováděna na malé, předem vybrané skupině z celé populace ve vymezeném teritoriu. Cílem studie je zjistit, zdali je vůbec možné informaci o kterou se zajímáme z populace zjistit.

otázky, otevřené, polouzavřené a uzavřené, které se budou v předposlední fázi analyzovat a v závěru také hodnotit.

Obrázek číslo 3.1: **Fáze kvantitativního výzkumu**



Zdroj: DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1999. 374 s. ISBN 9788024601397.

Cílem mé kvantitativní analýzy je zjistit, zdali na světovém trhu práce opravdu dochází k diskriminaci, neboť problémy, se kterými se v běžném životě setkáváme, tomu nasvědčují. Je opravdu pro ženy těžké si najít práci? A je naopak pro zaměstnavatele problém zaměstnat ženu, která má doma malé dítě? Na tyto otázky, které představují pro mnohé problém, bych pomocí dotazníků, ráda získala odpověď. Domnívám se, že určitá diskriminace na trhu práce stále přetrvává, ale myslím si, že není tak velká jak před deseti, dvaceti lety. Má hypotéza se může zdát někomu příliš odvážná nebo vratká, ale je to jen „pouhá hypotéza“ a její platnost bude ověřena trhem práce. Na vybrané otázky, které, dle mého názoru, zachycují nejvíce diskutované problémy z oblasti diskriminace a rovnosti budou odpovídat ženy, kterých se případná diskriminace přímo dotýká a zaměstnavatelé, které ženy často označují za původce



diskriminace. Dotazník bude rozeslán ženám a firmám do celého světa prostřednictvím moderní komunikace (e-maily, sociální sítě) a získaná data budou následně zpracována do grafů. Samotný sběr dat bude probíhat od ledna do března 2011. Poté budou ze získaných dat vyhodnoceny závěry a pravdivost předem stanovené hypotézy.

### 3.5 Dotazníky a jejich zhodnocení

Dotazník je nejběžnější nástroj kvantitativního výzkumu pro sběr dat. Jeho cílem je získat názory od respondentů. Mezi jeho výhody patří cenová dostupnost (jedna z nejlevnějších metod průzkumu) a jednoduchost (vyplňování, zpracování i vyhodnocování). Nevýhodou může být nepravdivá informace, která se může v dotazníku objevit nebo nedostatek respondentů.

Do své diplomové práce jsem zapracovala dva druhy dotazníků. Popisují postavení žen ve společnosti se zaměřením na trh práce a zajímám se o pohledy obou stran – tedy o názory žen na straně nabídky práce a firem na straně poptávky po práci.

První dotazník je určen ženám. Zajímala jsem se o jejich názory ze strany nabídky na trhu práce. Byl vypracován v jazyce českém, anglickém (Questionnaire for women) a německém (Fragebogen für die Frauen). Rozeslala jsem ho do celého světa a vrátilo se mi 214 odpovědí (z toho 212 od žen). Nejvíce odpovědí pochází z ČR (130 od žen + 2 od mužů), SR (19) a USA (22). V dotazníku bylo 10 jednoduchých otázek. Dle variant odpovědí jsem zvolila otázky otevřené<sup>34</sup>, polouzavřené<sup>35</sup> a uzavřené<sup>36</sup>. Průzkum trhu jsem dělala v lednu, únoru a březnu 2011. Dotazníky jsem rozdala mezi kamarádky, kolegyně ze školy a známé. Většina z nich dostala dotazník elektronickou poštou. Další dotazníky jsem obdržela pomocí sociálních sítí a portálu vyplnto.cz.

---

34 Otevřené otázky – jedná se o otázky, ve kterých není možnost výběru odpovědi. Respondenti mají možnost otevřeně vyjádřit vlastní názor.

35 Polouzavřené otázky – jedná se o otázky, které mají seznam odpovědí, ale obsahují i tzv. únikovou variantu, ve které respondent může volně vyjádřit svůj názor. Tyto typy otázek zaručují jistotu všech možných odpovědí.

36 Uzavřené otázky – jedná se o otázky, ve kterých jsou odpovědi předem standardizovány. Patří mezi nejčastější otázky v dotaznících a jejich zpracování je nejjednodušší.

Druhý dotazník byl určen firmám. Zajímala jsem se o jejich názory ze strany poptávky na trhu práce. Byl vypracován v jazyce českém, anglickém (Questionnaire for company) a německém (Fragebogen für die Firmen). V dotazníku bylo 10 jednoduchých otázek. Dle variant odpovědí jsem zvolila otázky otevřené, polouzavřené a uzavřené. Průzkum trhu jsem dělala v únoru a březnu 2011. Dotazníky jsem odeslala do firem, ve kterých jsem dříve pracovala, ve kterých jsou rodinní příslušníci a známí nebo do poboček těchto firem v zahraničí. Vrátilo se mi 56 odpovědí. Nejvíce odpovědi pochází z ČR (36), SR (12), ale podařilo se mi získat vyjádření firem i z USA, Číny a Nového Zélandu.

Celého průzkumu se účastnilo celkem 270 respondentů (212 žen, 2 muži a 56 firem) z celého světa (nejvíce z ČR a SR).

### 3.5.1 Dotazník pro ženy – Questionnaire for women – Fragebogen für die Frauen

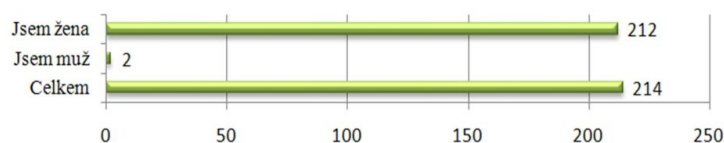
Dotazník pro ženy obsahoval 10 jednoduchých otázek. Ke každé jsem uvedla počet respondentů i počet odpovědí (počet odpovědí se nemusí shodovat s počtem respondentů, neboť u některých otázek bylo možné označit více možností). Za každou otázkou je zhodnocení, a pokud to situace vyžadovala, tak i grafické znázornění.

**Otázka číslo 1:** Jaké je vaše pohlaví? Tato otázka byla uzavřená a bylo možné označit jen jednu odpověď.

**Počet respondentů:** 214

**Počet odpovědí:** 214

Graf číslo 3.1: Pohlaví respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

**Zhodnocení:** Dotazník byl určen pouze pro ženy, proto je drtivá většina respondentů ženského pohlaví. Dva, pro můj výzkum bezpředmětné, dotazníky poházejí z portálu vyplnto.cz. V následujícím textu se těmito dotazníky nezabývám. Stěžejní jsou pro můj výzkum názory žen, jejichž odpovědi jsou zhodnoceny v uvedených grafech.

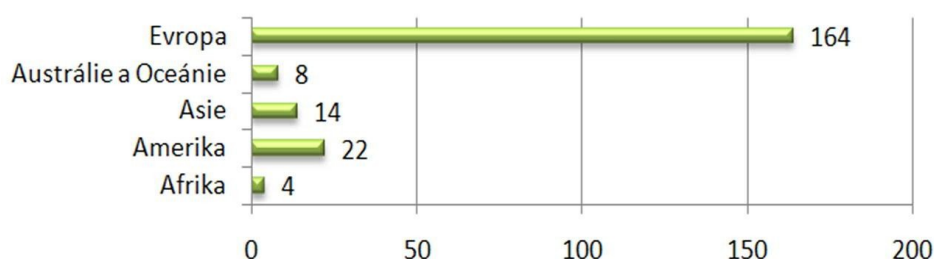
Na následující otázky odpovídali pouze respondenti, kteří u otázky číslo 1 označili variantu „jsem žena“.

**Otázka číslo 2:** Z jaké země pocházíte? Tato otázka byla otevřená a jen jedna odpověď byla správná.

**Počet respondentů:** 212

**Počet odpovědí:** 212

Graf číslo 3.2: **Rozdělení respondentů podle země původu**<sup>37</sup>



Zdroj: Vlastní zpracování

<sup>37</sup> Pro lepší přehlednost, rozděleno dle kontinentů. Podrobnější rozdělení respondentů podle země původu v příloze.

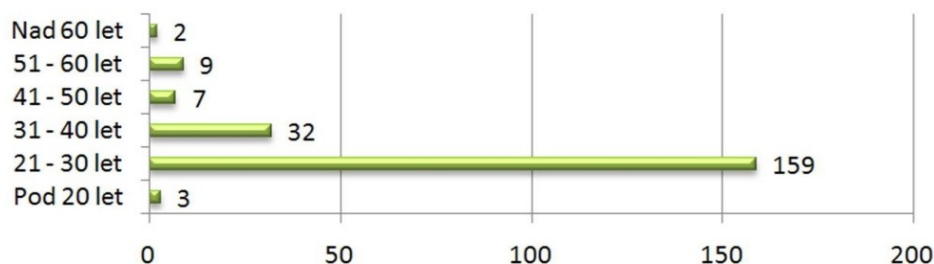
**Zhodnocení:** Vzhledem k tomu, že se Česká republika nachází v srdci Evropy, pochází většina respondentů (77%) právě z tohoto starého kontinentu. Konkrétně Českou republiku, jako zemi původu, označilo 134 dotazovaných. Zbylé dotazníky byly vyplněny v Německu, Velké Británii, na Slovensku, v Polsku a dalších evropských i mimo evropských státech<sup>38</sup>.

**Otázka číslo 3:** Jaká je Vaše věková kategorie? Tato otázka byla uzavřená a bylo možné označit jen jednu odpověď.

**Počet respondentů:** 212

**Počet odpovědí:** 212

Graf číslo 3.3: **Věková kategorie respondentů**



Zdroj: Vlastní zpracování

**Zhodnocení:** Největší zastoupení respondentů se nachází ve věkové kategorii 21 – 30 let. Domnívám se, že je to způsobeno tím, že jsem dotazník rozesílala svým přátelům a známým, kteří se řadí do stejné věkové skupiny. Dalším důvodem může být počítačová negramotnost starších respondentů (dotazník bylo možné vyplnit jen v podobě on-line). Nerovnoměrné věkové rozdělení dotazovaných může mírně ovlivnit výsledky celé studie, neboť mladí lidé nemají tak velké zkušenosti s pracovním trhem jako lidé s mnohaletou praxí.

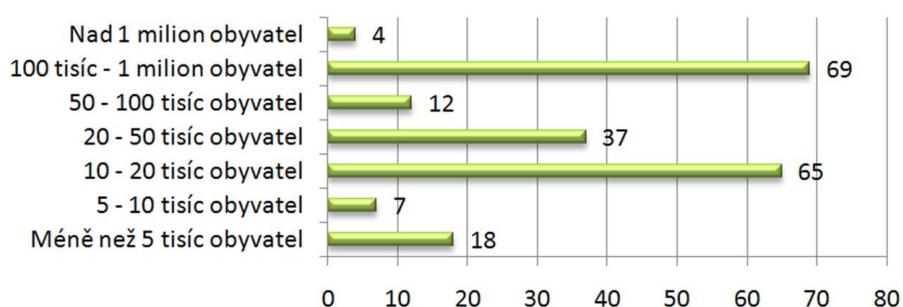
<sup>38</sup> Nový Zéland je zahrnut v kolonce Austrálie a Oceánie.

**Otázka číslo 4:** Jak velká je obec, ve kterém pracujete/studujete? Tato otázka byla uzavřená a bylo možné označit jen jednu odpověď.

**Počet respondentů:** 212

**Počet odpovědí:** 212

Graf číslo 3.4: **Velikost obce podle počtu obyvatel**



Zdroj: Vlastní zpracování

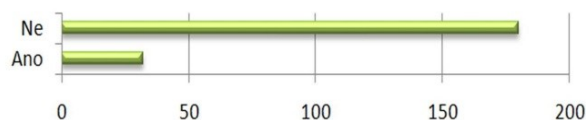
**Zhodnocení:** U této otázky je rozložení respondentů poměrně rovnoměrné. Nejvíce jich pochází z obce velké 100 tisíc až 1 milion obyvatel. V České republice je takových měst jen několik, ale dotazníky jsem rozeslala do celého světa, proto je i kategorii nad 100 tisíc obyvatel poměrně velké zastoupení.

**Otázka číslo 5:** Je místo Vašeho trvalého pobytu totožné s městem, ve kterém pracujete/studujete? Tato otázka byla uzavřená a bylo možné označit jen jednu odpověď.

**Počet respondentů:** 212

**Počet odpovědí:** 212

**Graf číslo 3.5: Je místo Vašeho trvalého pobytu totožné s městem, ve kterém pracujete/studujete?**



Zdroj: Vlastní zpracování

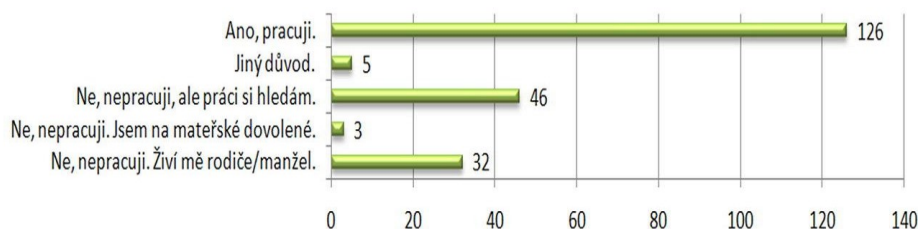
**Zhodnocení:** U většiny respondentů není obec, ve které bydlí, totožná s místem, kde vykonávají svoji pracovní činnosti/s místem, kde studují. V místě svého bydliště pracuje/studuje jen 32 respondentů. Z tohoto zjištění vyplývá ochota/nutnost žen za prací/studiem dojíždět. Ženy v dotaznících uvádějí, že více mobilní jsou muži, protože na nich není povinnost vodit dítě do školky a školy a po práci ho více vyzvedávat. Navíc pro muže není problém odjet za prací na týden, zůstat mimo místo svého trvalého bydliště, a vrátit se na víkend. Žena musí pečovat o děti denně.

**Otázka číslo 6:** Jste v současné době v pracovním procesu? Tato otázka byla polouzavřená a bylo možné označit jen jednu odpověď.

**Počet respondentů:** 212

**Počet odpovědí:** 212

**Graf číslo 3.6: Jste v současné době v pracovním procesu?**



Zdroj: Vlastní zpracování

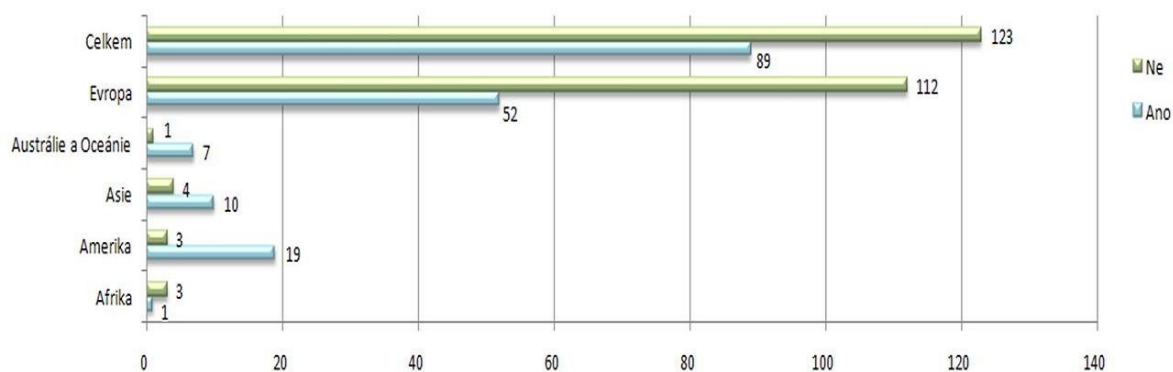
**Zhodnocení:** Většina oslovených respondentů (59%) pracuje, nebo si práci hledá (22%), což je pro můj výzkum pozitivní, neboť se právě tito lidé nejčastěji pohybují na trhu práce a jsou „v centru mého zájmu“. Častá odpověď „ne, nepracuji, živí mě rodiče/manžel“ je způsobena věkovým složením dotazovaných. Asi 15% tvoří studenti, kteří se na své budoucí povolání teprve připravují a s trhem práce mají zkušenosti jen díky brigádám při studiu.

**Otázka číslo 7:** Je, podle Vašeho názoru, postavení žen ve společnosti stejné jako postavení mužů? Tato otázka byla polouzavřená a bylo možné označit jen jednu odpověď.

**Počet respondentů:** 212

**Počet odpovědí:** 212

Graf číslo 3.7: Je, podle Vašeho názoru, postavení žen ve společnosti stejné jako postavení mužů?



Zdroj: Vlastní zpracování

**Zhodnocení:** U této polouzavřené otázky jsem očekávala pesimistické hodnocení především ze států v Asii a Africe, ale paradoxně si „stěžovali“ hlavně respondenti z Evropy (68%), konkrétně z České republiky (130 osob). Nerovnoměrnost v postavení mužů na trhu práce je o něco větší už jen v Africe (75%), ale z tohoto kontinentu mám, bohužel, k dispozici údaje jen od 4 respondentů a proto je nutné tento výsledek brát s rezervou. Naopak, největší

rovnoprávnosti na trhu práce se těší ženy v Austrálii a Oceánii (je zde zahrnut i Nový Zéland), protože jen jedna žena uvedla, že postavení žen ve společnosti není stejné jako postavení mužů. Ostatní ženy se cítí nediskriminované.

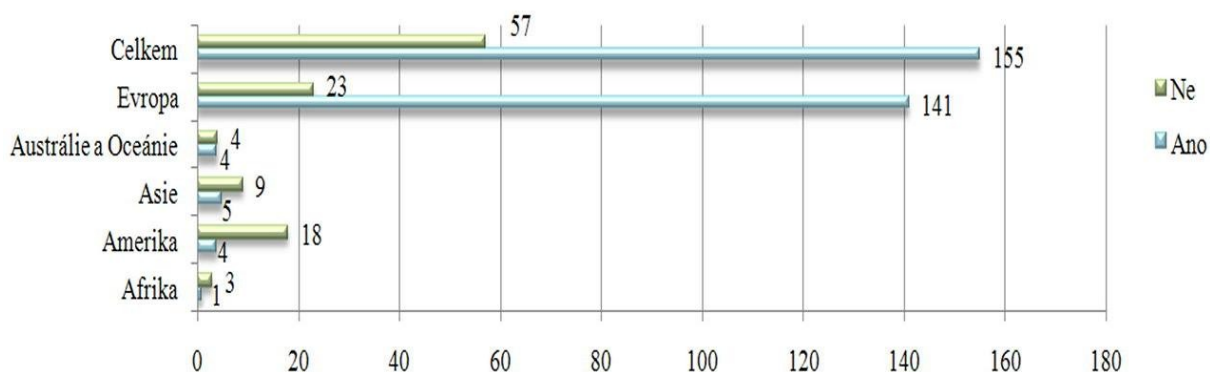
Tato otázka byla polouzavřená a ženy, které uvedly, že postavení žen ve společnosti není stejné jako postavení mužů (130), měly možnost vyjádřit svůj názor. Udělalo jich to pouze 64, ale většina z nich (96%) je toho názoru, že ženy jsou společností chápány stále více jako matky, než rovnocenné partnerky na trhu práce. Z toho plyne i fakt, že jsou ženy na trhu práce jinak (méně) finančně ohodnoceny než muži a že nemají takové možnosti jako „pánové tvorstva“.

**Otázka číslo 8:** Setkala jste se někdy, jako žena, s diskriminací na trhu práce? Tato otázka byla uzavřená a bylo možné označit jen jednu odpověď.

**Počet respondentů:** 212

**Počet odpovědí:** 212

Graf číslo 3.8: Setkala jste se někdy, jako žena, s diskriminací na trhu práce?



Zdroj: Vlastní zpracování

**Zhodnocení:** Touto otázkou jsem se snažila zjistit, jestli se dotazované ženy setkaly osobně s diskriminací na trhu práce. Z 212 odpovědí se k této problematice vyjádřilo 73% žen kladně, což znamená, že se diskriminace na trhu práce vyskytuje poměrně často. Nejvíce



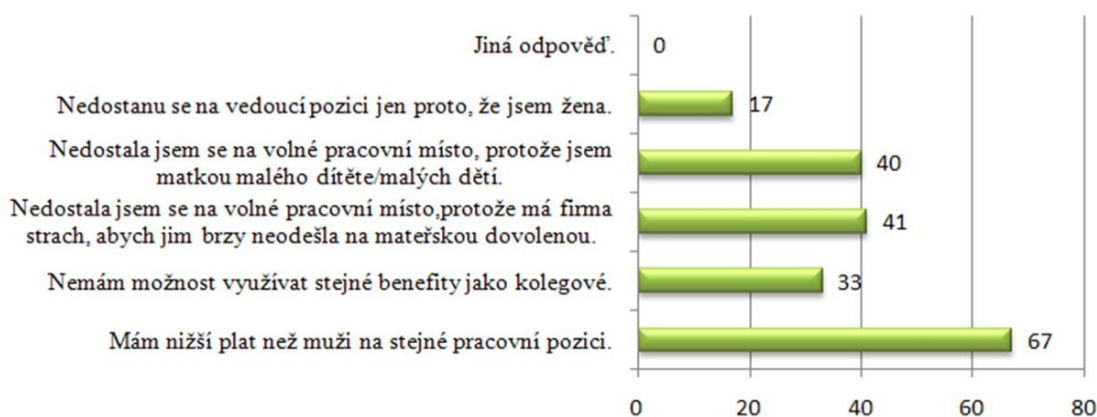
diskriminovaných žen najdeme, paradoxně, na starém kontinentu. V Evropě se cítí být diskriminováno až 86% dotazovaných žen. Dle mého názoru je to způsobeno tím, že se ve vyspělých ekonomikách o diskriminaci příliš mluví a že mnozí označují za diskriminační i věci, které v rozvojových státech považují ženy za běžné. Často je nerovnoměrnost ovlivněna nejen pohlavím, ale také náboženstvím, kulturou, vzdělaností a tradicí. Dalším důvodem může být fakt, že si ženy v odlišných kulturách na diskriminaci nestěžují, žijí v ní a ani si neuvědomují, že skutky, ke kterým dochází, jsou ve vyspělém světě označovány jako diskriminační.

**Otázka číslo 9:** Čeho konkrétně se diskriminace týkala? Tato otázka byla polouzavřená a bylo možné označit více odpovědí.

**Počet respondentů:** 155

**Počet odpovědí:** 198

Graf číslo 3.9: Čeho konkrétně se diskriminace týkala?



Zdroj: Vlastní zpracování

**Zhodnocení:** Na tuto otázku odpovídali pouze respondenti, kteří u otázky číslo 8 označili variantu „ano“, tzn., že se setkali sami s diskriminací (155 žen). U této otázky bylo možné označit více správných odpovědí, čehož ženy využily. Nejvíce se ženy cítí být diskriminované v oblasti finančního ohodnocení. Cca 43% žen uvedlo, že mají nižší plat než muži a 26%

oslovených žen se domnívá, že se nedostaly na volné pracovní místo, protože se firma, u které se o práci ucházely, bojí brzkého odchodu ženy na rodičovskou dovolenou.

**Otázka číslo 10:** Jaký je Váš názor na postavení žen ve společnosti na trhu práce ve Vaší zemi? Myslíte si, že je to v jiné zemi lepší/horší? Pokud ano, uveďte ve které. Tato otázka byla otevřená.

**Počet respondentů:** 212

**Počet odpovědí:** 131

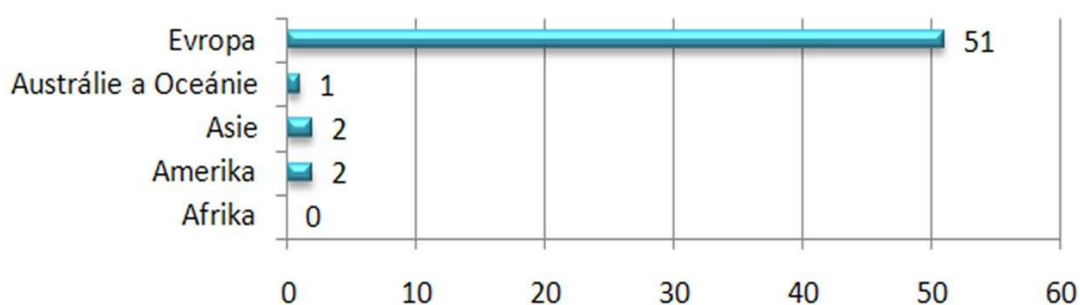
**Zhodnocení:** Pro tuto otázku není nutný graf. Asi 38% respondentů odpovědělo, že nedokážou objektivně posoudit postavení žen ve společnosti, že na tuto problematiku nemají vlastní názor, nebo že nemají srovnání s jiným státem. Zbylých 131 respondentů se vyjádřilo různorodě. U respondentů z České republiky převládá názor, že se, jako členská země EU, přibližuje státům západní Evropy. Většina dotazovaných se domnívá, že mezi země, kde dochází k pracovní diskriminaci, patří postkomunistické státy, dále nerozvinuté africké a asijské státy. Lepší situace než v ČR, je podle respondentů, v USA, EU15 a ve skandinávských zemích. Naopak nejhorší situaci vidí v zemích, kde vládne diktatura, nebo je trh práce ovlivněn chudobou a náboženstvím (islámem). Ostatní evropské respondenty vidí situaci o něco růžověji. Domnívají se, že jsou na tom lépe než většina světa a že za občasnou nerovnost na trhu práce nemůže diskriminace podle pohlaví, ale rozdílné povahy, chutě a potřeby mužů a žen. Podle některých byla diskriminace v určitém sektoru vymýcena a podle jiných se na trhu práce nevyskytuje diskriminace podle pohlaví, ale podle rasy (romská menšina). Respondenti z Ameriky, považují, stejně jako mnozí západoevropské dotazované, diskriminaci žen na trhu práce za ojedinělý jev a poukazují na jiné problémy, se kterými se zde můžeme setkat. Jiná situace je u respondentů z Asie. Ti uvádějí, že se u nich diskriminace žen na trhu práce projevuje, např. sníženou mzdovou sazbou, ale že to není tak špatné jak před dvaceti lety, protože jsou tyto státy ovlivňovány vyspělým světem, kde se snaží diskriminaci omezovat. Respondenti z Austrálie a Oceánie uváděli, že nemají informace a nemohou srovnávat svou zemi s jinou.

### 3.5.2 Dotazník pro firmy – Questionnaire for company – Fragebogen für die Firmen

Dotazník pro firmy obsahoval 10 jednoduchých otázek. Ke každé se vyjádřilo 56 respondentů a je tedy i 56 odpovědí, protože u žádné otázky nebylo možné označit více možností. Za každou otázkou je zhodnocení, a pokud to situace vyžadovala, tak i grafické znázornění.

**Otázka číslo 1:** Z jaké zemi sídlí Vaše firma? Tato otázka byla otevřená.

Graf číslo 3.10: V jaké zemi sídlí Vaše firma?

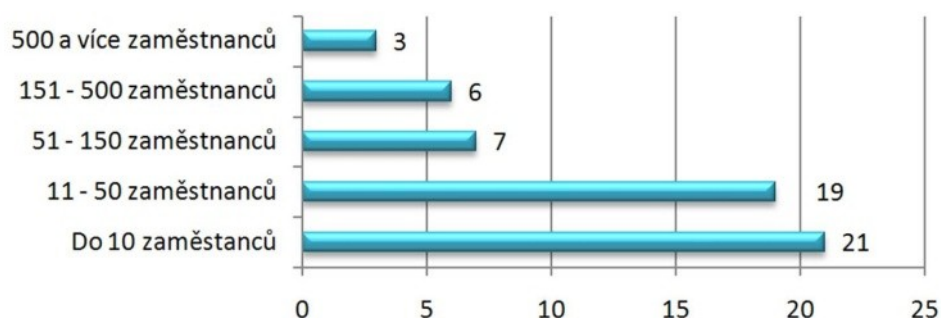


Zdroj: Vlastní zpracování

**Zhodnocení:** Získat dotazníky od firem bylo složitější než od jednotlivých žen. Dotazník byl anonymní a k ničemu nezavazoval, přesto mi od mnoha firem nepřišla odpověď. Získané dotazníky pocházejí z hlavně ČR (36) a SR (12) a to z firem, ve kterých jsem dřív pracovala jako brigádnice nebo ze společností, kde pracuje někdo z rodiny, přátelé a známí. Dotazníků z jiných kontinentů mi přišlo jen 5, z Afriky bohužel žádný, což je způsobeno i menším zastoupením firem v celém hospodářství zemí.

**Otázka číslo 2:** Kolik má firma zaměstnanců? Tato otázka byla otevřená.

Graf číslo 3.11: **Počet zaměstnanců ve firmě**

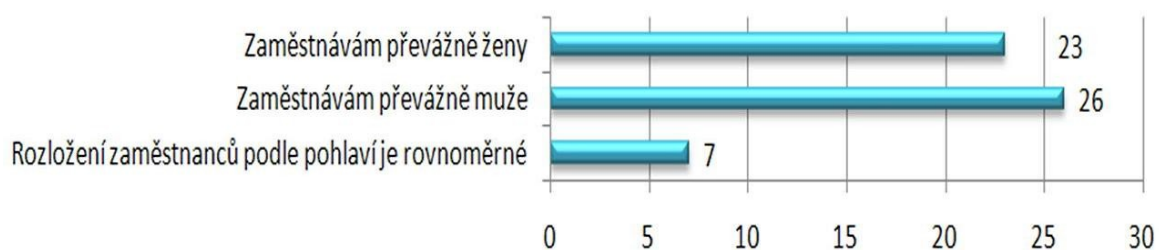


Zdroj: Vlastní zpracování

**Zhodnocení:** Nejvíce dotazníků jsem obdržela z firem, kde je zaměstnáno nejméně pracovníků (do 10 zaměstnanců). Z těchto firem mi přišlo 21 odpovědí. Většinu oslovených firem jsem osobně znala.

**Otázka číslo 3:** Kolik je ve Vaší společnosti zaměstnáno žen? Tato otázka byla otevřená.

Graf číslo 3.12: **Zaměstnanost žen ve firmě**



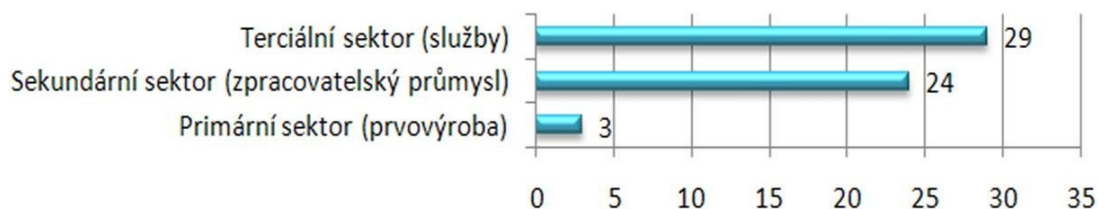
Zdroj: Vlastní zpracování

**Zhodnocení:** Data získaná u této otázky jsem rozdělila do tří skupin (z druhé otázky jsem věděla, kolik je u firem zaměstnanců celkem a u této otázky jsem se dozvěděla, kolik je

z celkového počtu zaměstnáno žen). První skupinu tvoří firmy, u kterých je převaha žen. Ve druhé skupině jsou firmy, kde pracuje více mužů a třetí skupina zaměstnává stejný (nebo hodně blízký) počet žen a mužů<sup>39</sup>.

**Otázka číslo 4:** Do jakého sektoru je možné zahrnout činnost Vaší firmy? Tato otázka byla uzavřená a bylo možné označit jen jednu odpověď.

Graf číslo 3.13: **Hospodářské sektory oslovených firem**



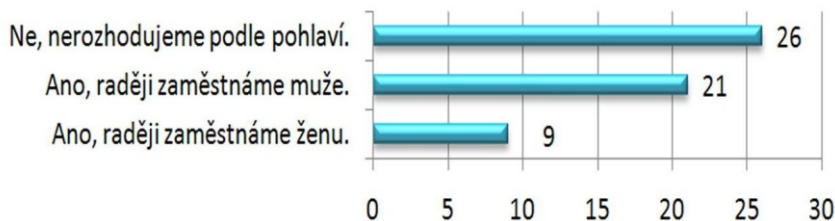
Zdroj: Vlastní zpracování

**Zhodnocení:** Nejvíce firem pochází z ČR, kde je velké zastoupení firem ze sektoru sekundárního a terciálního. Do roku 1989 byla ekonomika Československa zaměřena na těžbu a těžký průmysl. Díky politickoekonomickým změnám na počátku devadesátých let minulého století, došlo ke změně ve struktuře národního hospodářství. Postupně se omezovala těžba nerostných surovin a neefektivní průmyslová výroba. Volné pracovní síly byly requalifikovány a převedeny do sektoru služeb. Cílem těchto opatření bylo zvýšit konkurenceschopnost naší ekonomiky na světových trzích. Podobný počín nastal i v jiných ekonomikách. Jedná se o celosvětový trend.

<sup>39</sup> Pokud je ve firmě lichý počet zaměstnanců, např. 13 a z toho je 7 žen a 6 mužů, zařadila jsem tuto firmu do třetí skupiny, kde se nachází společnosti, ve kterých je rozdělení podle pohlaví rovnoměrné.

**Otázka číslo 5:** Zajímáte o pohlaví uchazečů na volné pracovní místo? Tato otázka byla polouzavřená a bylo možné označit jen jednu odpověď.

Graf číslo 3.14: **Zajímáte o pohlaví uchazečů na volné pracovní místo?**

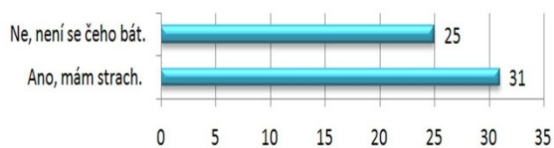


Zdroj: Vlastní zpracování

**Zhodnocení:** Z 56 firem jich 26 uvedlo (46%), že si zaměstnance nevybírá podle pohlaví. Ze zbylých 30 firem zaměstná přednostně ženu jen 9 zaměstnavatelů. Jako důvod uvádějí náplň práce. Stavební firmy zaměstnávají raději muže (protože na zedníka se moc žen nehlásí) a naopak v mateřské školce potkáte častěji ženy (ale vítání jsou zde i muži).

**Otázka číslo 6:** Máte strach z častých odchodů mladých žen na mateřské dovolené? Tato otázka byla polouzavřená a bylo možné označit jen jednu odpověď.

Graf číslo 3.15: **Máte strach z častých odchodů mladých žen na mateřské dovolené?**

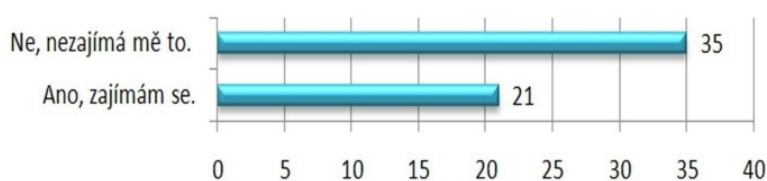


Zdroj: Vlastní zpracování

**Zhodnocení:** Z odchodů mladých žen na mateřskou dovolenou má strach 55% oslovených společností. Zbylých 25 firem se ztráty žen z pracovišť nebojí. Z dotazníků, které byly určeny pouze pro ženy, jsem se dozvěděla úplně opak. Ženy se domnívají, že je všichni zaměstnavatelé odmítnou, když se vdají a budou uvažovat o rodině (drtivá většina novomanželů si do tří let po svatbě pořídí potomka), ale z mých dotazníků vyplývá, že to tak není. V České republice na mateřskou dovolenou odchází v 99 % případů ženy. Je to dáno tím, že mají nižší plat a rodině se to „finančně vyplatí“. Tento fakt ženu bohužel brzdí i nadále. Kariéerní výpadek z důvodu mateřství (někdy i opakovaného) způsobí zbrzdění přístupu k lépe placené pozici. Dalším důvodem odchodu ženy na mateřskou dovolenou je sebelimitace, která vychází z výchovy společnosti: „Jaká bych byla matka, kdybych se sama nestarala o své dítě v prvních letech jeho života?“. Obecně si celá společnost myslí, že je žena v první řadě matkou.

**Otázka číslo 7:** Zajímáte se, o rodinný stav uchazečky o volné pracovní místo? Tato otázka byla polouzavřená a bylo možné označit jen jednu odpověď.

Graf číslo 3.16: **Zajímáte se, o rodinný stav uchazečky o volné pracovní místo?**



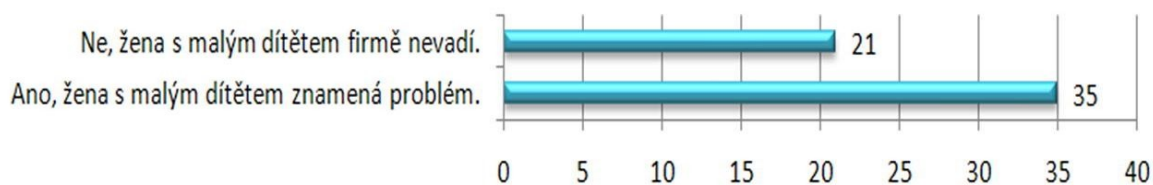
Zdroj: Vlastní zpracování

**Zhodnocení:** Z celkového počtu 50šesti respondentů uvedlo 35, že je rodinný stav uchazečky nezajímá. U této otázky jsem opět v rozporu s dotazníkem určeným pro ženy, ve kterém bylo často zmiňováno, že se zaměstnavatelé „taktně“ ptají na rodinný stav už na prvním pracovním pohovoru. Ženy uvedly, že se jich to dotýká, že jim to přijde diskriminační. Muže se zaměstnavatel na rodinný stav na pohovoru obvykle nezeptá. Přitom

předpisy EU v oblasti zaměstnanosti zakazují jakékoli dotazy ohledně těhotenství a plánování rodičovství na pracovním pohovoru. Jeden příklad z praxe ze soudního řízení říká: „Zdravotní sestra s pracovním poměrem na dobu určitou ohlásila své těhotenství zaměstnavateli. V tu dobu bylo vypsáno výběrové řízení na místo sestry na chirurgii (asistence na sále). Zdravotní sestra se tedy přihlásila, ze všech kandidátek měla nejlepší předpoklady, nebyla však přijata z důvodu těhotenství (těhotné ženy nesmějí na sále pracovat). Na základě soudního řízení bylo však rozhodnuto, že rozhodnutí zaměstnavatele bylo diskriminující. Pokud by se hlásila „zvenčí“, zaměstnavatel by neměl právo se na její těhotenství dotazovat.“

**Otázka číslo 8:** Představuje pro Vás uchazečka s malým dítětem/malými dětmi problém? Tato otázka byla otevřená a jen jedna odpověď byla možná.

Graf číslo 3.17: **Představuje pro Vás uchazečka s malým dítětem/malými dětmi problém?**



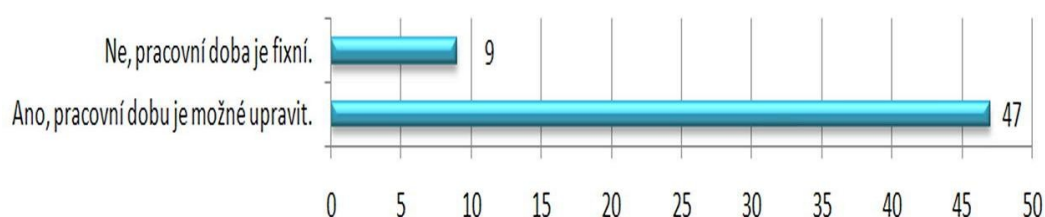
Zdroj: Vlastní zpracování

**Zhodnocení:** Z průzkumu vyplývá, že zaměstnavatelé často ženu s malým dítětem do práce nepřijmou, nebo pro ni zvolí nevýhodnou formu zaměstnání (pracovní smlouvu na dobu určitou). I když je žena přijata, je i nadále znevýhodňována, protože je méně odměňována. Z dotazníku, určeném pro ženy tato skutečnost vyplynula na povrch také. I ženy uváděly, že je zaměstnavatelé odmítnou, když budou mít malé dítě. Většina z nich problém řeší „zatajením malého dítěte“, nebo ujištěním zaměstnavatele, že se o dítě stará i jiný člen rodiny. V prvním případě je velká naděje na úspěch při pohovoru, ale horší situace nastane po uvedení nové zaměstnankyně do společnosti. Druhý případ je jediné řešení, jak se efektivně a rychle, proti takto vzniklé diskriminaci bránit.



**Otázka číslo 9:** Je ve Vaší společnosti možné upravit pracovní dobu ženě, která má malé dítě/děti a pečuje o něj/ně? Tato otázka byla polouzavřená a bylo možné označit jen jednu odpověď.

Graf číslo 3.18: **Je možné upravit pracovní dobu ženě, která má malé dítě/děti?**

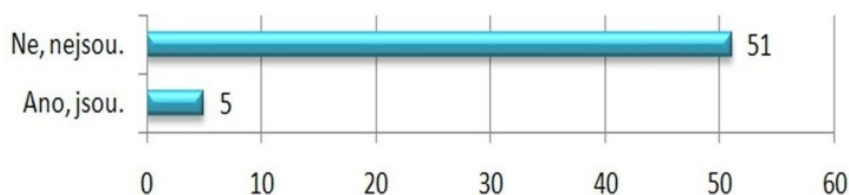


Zdroj: Vlastní zpracování

**Zhodnocení:** Z grafu vyplývá, že pro necelých 84 % oslovených firem by nebylo problém ženě upravit pracovní dobu. Podle dotazníků se jednalo především o společnosti z terciálníhoho sektoru (služby). Naopak firmy ze sektoru zpracovatelského průmyslu (sekundární sektor) a prvovýroby (primární sektor) uvedly, že nemohou ženám (ani jiným zaměstnancům) upravit pracovní dobu. Jako důvod někteří uvádějí nepřetržitý pracovní proces, kdy výroba jede 24 hodin denně a není možné zaměstnankyni zkrátit její pracovní dobu třeba na 6 hodin denně. Naopak ve službách, které jsou závislé na otevírací době, je možné ženě pracovní dobu upravit (popřípadě zkrátit). Příkladem může být vlasový salón. Ve většině z nich se otvírá v 8 hodin ráno a končí v 18 hodin večer. Když na pracovišti budou alespoň dvě kadeřnice, je možné, aby jedna odešla dříve a vyzvedla si dítě ze školky.

**Otázka číslo 10:** Jsou ve vedení Vaší společnosti zaměstnány ženy? Tato otázka byla uzavřená a bylo možné označit jen jednu odpověď.

Graf číslo 3.19: Jsou ve vedení Vaší společnosti zaměstnány ženy?



Zdroj: Vlastní zpracování

**Zhodnocení:** Drtivá většina oslovených firem (91%) uvedla, že ve vedení společnosti je muž. Ke stejnému zjištění jsem dospěla i po prostudování dotazníků, které byly určeny výhradně ženám. Z průzkumu vyplývá, že ženy do vedení firem obsazovány nejsou a ony samy si tohoto faktu jsou také vědomy. Žena je do jisté míry společností stále více chápána jako matka a pečovatelka rodinného zázemí než jako firemní autorita. Toto tvrzení neplatí jen v soukromém sektoru, ale i ve veřejném. V současné Nečasově vládě není ani jedna žena, ač ve vládách minulých ženy, jako ministryně zastoupeny byly, viz příloha číslo 17.

### 3.5.3 Společný závěr pro oba dotazníky

Na začátku jsem si položila otázky, zdali na světovém trhu práce dochází k diskriminaci, jestli je opravdu pro ženy tak těžké si najít práci a jestli je pro zaměstnavatele problém zaměstnat ženu, která má doma malé dítě. Má hypotéza byla optimistická a závěr kvantitativního výzkumu bude také. Domnívám se, a výsledky zpracovaných dotazníků mé domněnky potvrzují, že na světovém trhu práce k diskriminaci dochází, ale situace není tak vážná jak před deseti lety. Zlepšuje se, a to díky novým zákonům a směrnicím. Diskriminaci se nám nikdy nepodaří vymýtit úplně, vždy tady bude nějaká „skrytá“ těžko prokazatelná, ale můžeme bojovat proti diskriminaci přímé, která nás ohrožuje nejvíce. První oblastí, ve které jsou zaznamenány největší problémy (dle dotazníků) je oblast finanční. Nikdo už dnes nemůže ženám vytknout, že by vydělávaly méně, protože jsou méně vzdělané, protože podle statistiky ČSÚ to tak není. V roce 2007 bylo 63 473 absolventů vysokých škol a z toho 55,9 % představovaly ženy.[70]

## **4 Zhodnocení opatření pro podporu žen na trhu práce**

„Ženy v současné době vydělávají o čtvrtinu méně než muži. Tento rozdíl se v čase příliš nemění. V roce 2005 vydělávala průměrná žena měsíčně o 3 700 Kč méně než muž, v kategorii zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků to bylo o 10 811 Kč méně.“ [1] Podobná nerovnost platí i v zaměstnanosti. „Výrazná je i segmentace podle pohlaví. Ženy tvoří téměř 100% pracovníků v povoláních souvisejících s výchovou a péčí o především malé děti, zdravotnických profesích střední úrovně, kancelářských pracích středně-technického rázu a tvoří též obsluhu strojů v textilním průmyslu. Téměř bez zastoupení jsou mezi obsluhou a řízením technických zařízení a strojů včetně motorových vozidel, dělnických profesích z oboru stavebnictví a těžebních činností.“ Podobné je to i ve vládě, viz příloha číslo 14, kde se ženy (nejen v České republice) prakticky nevyskytují.

### **4.1 Přímá a nepřímá diskriminace**

Ženy se obvykle brání proti diskriminaci přímé (V ČR), ale před Soudním dvorem se velmi často objevují případy diskriminace nepřímé. Týkají se zejména pracovníků na částečný pracovní úvazek. „Nelze předpokládat, že by se tento trend vyskytl brzy v ČR. Zaprvé proto, že přestože je podíl žen na celkovém počtu osob zaměstnaných na částečný úvazek obdobný jako v zemích EU (ČR 77 % žen, EU 80 % žen), míra zaměstnanosti na částečný úvazek je podstatně nižší (ČR 4,9 % zaměstnaných osob, EU 34,4 %). Zadruhé lze vzhledem k obecné nízké informovanosti o možnostech, které nabízí antidiskriminační zákonodárství, mít za to, že se ženy budou bránit v první řadě proti případům přímé diskriminace.“

### **4.2 Ustanovení na ochranu žen**

Ustanovení pochází z první poloviny 20. století, kdy zákonodárci poprvé zavádí rozdílné pracovní podmínky pro ženy dané jejich biologickou odlišností oproti mužům. Tato práva žen prošla, od svého vzniku, úpravami a vývojem. „Ačkoli je nepochybné, že smyslem této

výjimky je zajistit právo žen na práci v podmínkách jejich biologické odlišnosti od mužů zvýšenou ochranou v období těhotenství či mateřství, v mnohých případech se její implementace do zákonných norem stává skrytým důvodem pro nepřijetí žen do pravotního poměru. Patrně i z tohoto důvodu je tato výjimka předmětem kritiky, a to jak z pohledu přílišného paternalizmu, tak z důvodu jejího diskriminačního charakteru vůči mužům.“ [1]

Myslím si, že zmíněné ustanovení na ochranu žen je velmi potřebné a je velká škoda, že díky němu paradoxně dochází k větší diskriminaci. Na trhu práce jsou povolání, která nejsou vhodná pro těhotné ženy (práce v hluku, prachu, ve výškách) a zaměstnavatelé by to měli brát v úvahu a ženu zaměstnat na, pro ni vhodnější pozici, nikoliv ženu díky např. jejímu těhotenství úplně vyloučit z trhu práce. I těhotná žena dokáže být dobrou účetní v klidné kanceláři, nebo dobrou prodavačkou, když jí umožníme nezvedat těžké předměty. Totéž platí pro ženy, které se starají o rodinu.

### **4.3 Opatření na podporu žen na trhu práce**

Ženy po mateřské dovolené jsou zvýšeným způsobem angažovány z hlediska péče o rodinu, nezletilé děti a jsou proto obtížně uplatitelné pro vícesměnné provozy, komplikací pro jejich zapojení jsou i požadavky přesčasové práce, popřípadě nemocnost osoby a z toho vyplývající z absence v zaměstnání. U žen po mateřské dovolené je problém se seberealizací v nové pracovní pozici tíživější, protože jejich sebedůvěra je obvykle menší a několikaletá absence na trhu práce je více hendikepuje. Ztratily zejména profesní znalosti a pracovní zkušenosti. Pro tyto ženy jsou vhodná tzv. flexibilní opatření na podporu zaměstnanosti žen. Patří mezi ně práce z domova, pružná pracovní doba, stlačený pracovní týden nebo rekvalifikační kurzy a přeškolení. Podle zákoníku práce v České republice zatím schází přesnější vymezení právního rámce pro práci na dálku nebo z domova. Zkrácení a rozvržení pracovní doby je zatím na dohodě zaměstnavatele a zaměstnance. Jedná se totiž o poměrně nový, rozvíjející se pracovněprávní vztah. Počet opatření v posledních letech (nejen v České republice, ale i na půdě Evropské unie a ve světě) stále roste, přesto je jich málo. Mezi projekty EU na podporu žen na trhu práce patří projekt EU Women.

### 4.3.1 Projekt EU Women

EU Women je dvouletý projekt financovaný Evropskou unií v rámci programu Leonardo Da Vinci. Cílem projektu je poskytnout studijní materiál ženám, které se rozhodnout pro vlastní podnikatelskou činnost. Program je v podobě on-line a snaží se pomoci všem ženám napříč Evropou. Partneři projektu pocházejí z Velké Británie (Castlereagh Enterprises Ltd), Bulharska (American University in Bulgaria), Rumunska (Camera de Comert si Industrie Bistrita-Nasaud), Španělska (Lawton School S. L.), Itálie (Tk Formazione srl), Litvy (Panevezys Business Advisory Centre), Portugalska (SPI – Sociedade Portuguesa de Inovação) a z České republiky (VSB-Technical University). V každé partnerské zemi byla vybrána jedna žena – podnikatelka, která má sloužit jako vzor pro všechny ostatní. Projekt by měl pomoci i ženám, které čelí různým překážkám (žijí v odlehlých oblastech, mají nedostatečné vzdělání, vracejí se po dlouhodobé absenci zpět na trh práce, řeší sociálně-ekonomické problémy atp.)

Obrázek číslo 4.1: Partneři projektu EU Women



Zdroj: Vlastní zpracování

Kurz je rozdělen do několika etap. Každá se věnuje jiné oblasti (např. tvorba nápadu, marketing, založení podniku, finanční plánování, zdroje financování), ale všechny dohromady chtějí donutit ženy k přemýšlení o založení vlastního, realistického a životaschopného podnikání. Tento školící kurz byl testován ženami v Rumunsku, Bulharsku a v Itálii.

Školící materiál je přístupný v angličtině, rumunštině, španělštině, bulharštině, portugalsštině, litevštině, italštině a také v češtině.

#### **4.3.2 Práce z domova**

Doma je možné obvykle vykonávat práci lehkou, manuální (například ruční šití) nebo práci přes počítač (a internet), která je vhodná i pro ženy s vyšším než základním vzděláním. Práce z domova odráží nové trendy ve vývoji společnosti. O tuto práci je stále zájem a to nejen ze strany matek, které jsou na mateřské dovolené, ale častěji se o tuto možnost zajímají i ženy, které mají doma více malých dětí, o které se musí denně starat. Vzhledem k tomu, že je této práce málo, tak je těžké ji najít. Nenabízí ji zatím ani pracovní úřady, ale uvažuje se o změně. V zahraničí je tato forma zaměstnávání žen populární. Nevýhodou takové práce, z hlediska práva, jsou pracovní úrazy. Řeší se problém, zdali k pracovnímu úrazu opravdu došlo při výkonu práce nebo nikoliv. Dalším problémem může být ochrana osobních údajů a obchodních tajemství zaměstnavatele. Podmínky práce z domova, tedy na dálku, by bylo dobré upravit. Potom by se možná zvedl i počet takto nabízených volných pracovních míst. Poslední nevýhodou, se kterou se setkáváme při takto odváděné práci, je izolace od pracovního kolektivu. Zaměstnanec je stále doma, nevychází ven a po delší době se u něj může objevit tzv. „ponorková nemoc“. Nicméně výhody jsou zřetelnější a patří mezi ně úspora nákladů na dojíždění do práce, možnost časového rozložení dle individuálních potřeb ženy, pracovní uplatnění i pro postižené osoby a udržení kontaktu s pracovištěm i v době mateřské dovolené ženy. Popsané výhody byly ze strany ženy, ale jsou i na straně zaměstnavatele, který nemusí zřizovat pracoviště, nemusí zaměstnance kontrolovat (odpadá kontrola dodržování bezpečnosti práce, docházky do zaměstnání, kontrola vykonávání soukromých aktivit v pracovní době, mimopracovní telefonování a používání internetu), nemusí zaměstnancům zajišťovat stravování a i on sám je pánem svého času.

#### **4.3.3 Pružná pracovní doba**

Pružná pracovní doba je další opatření, které by mělo napomoci ženám zvládnout zároveň rodinu a kariéru. Takto zaměstnaní lidé si určují sami, kdy začnou a skončí s prací (například

až ženy odvedou své dítě do mateřské školy). Výhodou je oboustranná flexibilita (vztah k rodině i zaměstnavateli) a menší stres zejména u žen s dětmi navíc třeba při dojíždění do práce nebo školky. Nevýhodou je, že tato práce nelze zavést v nepřetržitém provozu nebo na některých službách nebo ve zdravotnictví. Z mých dotazníků vyplynulo, že by ženy na trhu práce měly o takovou práci zájem, ale zatím je jí málo. Na úřadech práce na ni nenarazíme, protože požadavek úpravy pracovní doby je jen mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud žena uvádí, že hledá pouze práci s pružnou pracovní dobou, tak si tím de facto snižuje šanci získat zaměstnání.

#### **4.3.4 Sdílení pracovního místa**

V České republice málo užívaná varianta zaměstnávání osob. Pokud zaměstnavatel vytvoří sdílené pracovní místo, tak umožní dvěma zaměstnancům rozdělit si jeden pracovní úvazek. S touto formou pracovního úvazku je možné se setkat v Irsku, Německu a Rakousku. Výhodou je, že je jeden zaměstnavatel zastupitelný druhým a to okamžitě. V praxi je to využitelné například v období nemoci. Krátkodobě lze ze sdíleného pracovního místa udělat běžné. Další důležitou výhodou je tzv. kontrola očí, kdy dochází v podstatě ke dvojí kontrole veškerých materiálů a dokumentů oběma zaměstnanci nezávisle na sobě. Takto zaměstnaný člověk je obvykle i méně stíhnut stresem a podává vyšší výkony (není v práci tolik unaven jako člověk, který pracuje 8 i více hodin denně). Sdílené pracovní místo umožní dobré sladění pracovního a rodinného života. Nevýhodou je možný chaos, ztráta informací (kolegyně si nemusí při přebírání směny vše sdělit) nebo jiné organizační problémy (dělení práce, hmotné odpovědnosti). Problém může nastat i ze strany vedení, kdy si zaměstnavatel nemusí být jist, komu ze dvojice předat důležité informace. Všechny tyto nevýhody je možné odstranit domluvou, proškolením a týmovou spoluprací, protože „nic není problém“.

#### **4.3.5 Práce na částečný úvazek**

V České republice mnohem běžnější, než sdílené pracovní místo, přesto nepříliš častý jev. Výhodou pro zaměstnavatele je možnost pružněji reagovat na požadavky trhu, např. občasným intenzivnějším využitím provozní doby. Výhodou pro zaměstnance je opět

skloubení pracovního a rodinného života, ale nevýhodou může být znevýhodnění oproti zaměstnancům, kteří ve stejné firmě pracují na plný úvazek.

#### **4.4 Příklady úspěšných žen**

Pojem úspěšná žena na trhu práce byl donedávna ojedinělým jevem. V posledních letech počet úspěšných žen stoupá a dokazují to i statistiky, přesto je úspěšných mužů na trhu práce stále převaha. Úspěšné ženy se objevují nejen v politice, ale i v soukromém sektoru (viz přílohy číslo 12,13). Mezi (dle mého názoru) nejúspěšnější ženy patří Češka Magdalena Souček nebo americká ministryně zahraničí českého původu Madeleine Albrightová. Obě si dokázaly vybudovat autoritu mezi muži, obě jsou úspěšné a slouží jako vzor dalším ženám. Další úspěšnou ženou, o které se v poslední době hodně mluví, je Margaret Woodwardová – pilotka vojenského letectva se zaměřením na Africký kontinent.

##### **4.4.1 Magdalena Souček – nejvlivnější žena českého byznysu**

Magdalena Souček patří mezi nejúspěšnější ženy českého byznysu. Narodila se v roce 1961 v bývalém Československu. V roce 1980 emigrovala do Holandska a Velké Británie, ale nakonec se usadila v americkém Bostonu. Jako dítě chtěla být, po vzoru rodičů, lékařkou. Obdivovala preciznost, s jakou sestřičky vyndaly karty z kartotéky, daly do ní razítko a zase vše srovnaly zpět. Za oceánem vystudovala ekonomii a business management na University of Massachusetts. Získala titul Certified Public Accountant<sup>40</sup> a je členkou American Institute of Certified Public Accountants<sup>41</sup>. Svou kariéru zahájila v poradenské společnosti Arthur Andersen<sup>42</sup>. Po revoluci se vrátila do Prahy, aby zde už v roce 1990 založila pobočku firmy,

---

<sup>40</sup> Titul autorizovaného účetního znalce.

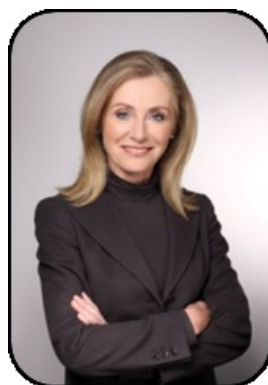
<sup>41</sup> Amerického institutu certifikovaných veřejných účetních.

<sup>42</sup> Firma Arthura Andersena byla založena v 1913. Patřila mezi největší společnosti poskytující finanční a podnikatelské poradenství. V současné době je firma v likvidaci. Příčinou úpadku Arthur Andersen byla kauza společnosti Enron, jejíž vedení zakrývalo dluhy společnosti a lhalo o ziscích. Když zkrachoval Enron, stáhl s sebou i auditorskou firmu Arthur Andersen, která mu dělala audit.



kteřou o 12 let později začlenila do mezinárodní sítě Ernst & Young<sup>43</sup>. Po převratu bylo Československo pro Američany divoký východ, stejně jako pro Evropany Amerika divoký západ, ale Magdalena Souček dokázala otevřít kancelář firmy po Moskvě, Varšavě a Budapešti i v Praze. V lednu 2006 byla jmenována prezidentkou Americké obchodní komory v Česku a v roce 2007 získala titul Nejvlivnější žena českého byznysu. Tento titul pravidelně uděluje Hospodářské noviny a Magdalena Souček v této anketě figuruje celých 5 let existence této ankety. V současné době je partnerkou Ernst & Young v České republice a matkou dospívající dcery. Magdalena Souček je zastáncem rovnoprávnosti při zaměstnávání a říká, že: „Správný mix, mužského a ženského týmu, je základ úspěchu. Při tvorbě týmu je nejdůležitější poznat, k čemu se ten daný člověk hodí, a je jedno, zda jde o ženu či muže. Muži řeší věci s větším nadhledem, proto bych jim svěřila klienta, kde bude ten nadhled potřeba. Jsou klidní a neutopí se v detailech. Ženy jsou zodpovědné, pečlivé a hodně detailní a to je taky potřeba.“ V jiném rozhovoru mě zaujala její myšlenka: „Když děláme nábor, jsou v tu chvíli lepší holky. Jsou upravené, vědí, co chtějí, je to s nimi jednodušší. Protože se ale snažíme udržet poměr 50 na 50, musí se snažit víc než kluci.“ [41] Dále tvrdí, že: „Politika má vliv na všechno v naší společnosti a sami politici neuvažují nad tím, co je dobré pro tuto zemi, ale spíše nad tím, co je dobré pro ně samotné.“

#### Obrázek číslo 4.2: **Magdalena Souček**



Zdroj: [www.studenta.cz](http://www.studenta.cz)

---

<sup>43</sup> Ernst & Young patří mezi nejvýznamnější celosvětové společnosti poskytující odborné poradenské služby v oblasti daní, auditu a souvisejícího poradenství.

#### 4.4.2 Madeleine Albrightová – americká ministryně zahraničí

Madeleine Korbelová-Albrightová původním jménem Marie Jana Korbelová se narodila v Praze v roce 1937 do židovské rodiny diplomata Josefa Korbela. Za války celá rodina utekla do Velké Británie. Albrightová na tuto dobu často, se slzami v očích, vzpomíná. V jednom televizním vysílání řekla: „Značnou část dětství jsem prožila v protiletadlovém krytu a zpívala jsem si.“

Jako školačka byla Madeleine bystrá, ale dělal ji problém zeměpis, ze kterého téměř propadala. Studovala politologii na Wellesley College<sup>44</sup>, postgraduálně na Kolumbijské univerzitě i na Institutu ruských studií. Dá se říci, že prakticky celý život sbírala akademické tituly. Za Clintonovy<sup>45</sup> vlády se v roce 1993 stala americkou velvyslankyní v Radě bezpečnosti OSN a 23. ledna 1997 byla v Bílém domě jmenována americkou ministryní zahraničí. Stala se tak nejvlivnější ženou světové diplomacie, která se ani nenarodila na americké půdě. V Radě působila v letech 1993–1997, tedy v době, kdy OSN nedokázala zklidnit nepokoje ve Rwandě, kterou cloumala genocida<sup>46</sup>. Sama tuto skutečnost vysvětluje nedostatečnými informacemi a nepřehlednou situací na místě a incident označuje za největší chybu své kariéry. Jako ministryně zahraničí působila až do roku 2001.

Po odchodu z funkce ministryně zahraničí se o ní spekovalo jako o možné nástupkyni Václava Havla ve funkci prezidenta ČR. V letech 2003 – 2005 byla ve vedení Newyorské burzy. Po Českou republiku je důležité, že sehrála významnou úlohu při prvním rozšíření NATO o bývalé členy východního bloku, Polsko, Česko a Maďarsko. Thomas Blood<sup>47</sup> o ní řekl, že je to nejdynamičtější žena, která se v politice objevila od dob Margaret Thatcherové. Ona sama tvrdila, že: „Muži, kteří sepsali americkou ústavu, odvedli pozoruhodně dobrou práci – vzhledem k tomu, že nad sebou neměli ženský dohled.“ [37]

---

<sup>44</sup> Wellesley College – patří mezi prestižní university USA. Jedná se o dívčí školu. Jejím hlavním zaměřením jsou bakalářské obory především humanitního typu.

<sup>45</sup> William „Bill“ Jefferson Clinton – je americký demokratický politik. V letech 1993–2001 byl prezidentem USA. Narodil se 19. srpna 1946 v arkansaském Hope, jako William Jefferson Blythe IV. Jeho otec zemřel při dopravní nehodě, tři měsíce před narozením syna. Když mu byly čtyři roky, vdala se jeho matka za Rogera Clintona. William jeho jméno později přijal. Byl následovníkem George H. W. Bushe staršího a předchůdcem George W. Bushe mladšího.

<sup>46</sup> Rwandská genocida – termínem je označováno masové vyvražďování rwandských etnik Tutsiů a Hutuů na jaře 1994.

<sup>47</sup> Thomas Blood – zkušený politický publicista.

Její životním krédem je: "V pekle existuje zvláštní místo pro ženy, které nepomáhají ostatním ženám" [38] V současné době přednáší na Georgetownské univerzitě, podílí se na činnosti Národního demokratického institutu pro mezinárodní vztahy, je předsedkyní Komise pro posílení práv chudých a i nadále se přátelí s Václavem Havlem.

Obrázek číslo 4.3: **Madeleine Albrightová**



Zdroj: [www.nndb.com](http://www.nndb.com)

#### **4.4.3 Margaret Woodwardová – pilotka vojenského letectva**

Margaret Woodwardová vystudovala státní univerzitu v oboru leteckého inženýrství a v roce 1983 nastoupila k vojenskému letectvu. Je zkušená pilotka, která nalétala přes 3800 hodin a podílela se na vojenských misích na Balkáně, v Iráku a v Afghánistánu. Dříve byla velitelkou 89. letky dopravního letectva na základně Andrews ve státě Marylandu a dnes jí dal Pentagon na starost veškeré akce amerického vojenského letectva související s africkým kontinentem.

Generálmajorka Margaret Woodwardová se stala první ženou, která má na starost bojové akce amerického letectva při operaci v Libyi. Je ve vedení AFRICOM – velení amerických vzdušných sil na africkém kontinentu. AFRICOM sídlí v Německu. Nejmenovaný člen armády o ní, podle britského listu The Guardian, řekl: "Ženy už jsou v pozicích velitelů, jen to stále nejsme ochotni přijmout"[22]. Pro vojenský zásah na Libyi hlasovaly i jiné ženy, např. ministryně zahraničí Hillary Clintonová, velvyslankyně USA při OSN Susan Riceová

a politická poradkyně Bílého domu pro zahraničí Samantha Powerová. „Z toho, že máme mezi sebou ženu, nedělá nikdo velkou věc. Je špičkovou pilotkou a stejně jako každý, kdo se účastní této operace, se sem dostala jen díky svým schopnostem,“ [20] řekl pro Daily Mail zdroj z Královských leteckých sil.

Obrázek číslo 4.4: **Margaret Woodwardová**



Zdroj: [www.sme.sk](http://www.sme.sk)

## 5 Závěr

Všeobecně převládá názor, že nespravedlnosti a nedokonalosti, které v postavení žen ve společnosti a na trhu práce existovaly dříve, byly již odstraněny. Většina si ale neuvědomuje, že přesně tento názor převládal i před 200 lety, tedy v době, kdy byl ženám zapovězen přístup k vyššímu vzdělání. Za dalších 100 let byla situace lepší, přesto ženy stále neměly volební právo. Nemusíme však chodit do tak dávné minulosti, stačí se podívat na dvacáté století, tedy na století, na jehož konci jsme všichni žili. V té době podřizovalo rodinné právo ženy mužům a beztrestné znevýhodňování žen v pracovněprávních vztazích bylo na denním pořádku. Historie nám ukazuje, že nebýt aktivit ženských hnutí, tak by nedocházelo k mnohým změnám právní úpravy.

Faktické rovnosti mezi mužem a ženou nebude dosaženo nikdy. Z hlediska feministické teorie rovnosti je nutné rozlišovat dva pojmy. Prvním je pohlaví a druhým je gender. Pohlavím se rozumí biologické vlastnosti, které jsou pochopitelně u žen jiné než u mužů. Druhý pojem označuje „sociálně utvářený soubor vlastností, chování, zájmů, vzhledu atd., který je v určité společnosti spojován s obrazem ženy nebo muže. Ideální ženské a mužské charakteristiky tedy nevyplývají z biologické přirozenosti žen a mužů, nýbrž jsou vytvářeny společností a reprodukovány prostřednictvím socializace. Gender má ve většině společností úlohu organizačního principu. To znamená, že sociální realita je strukturována podle dělení osob, činností, prostorů atd. na ženské a mužské. Toto genderové dělení sice usnadňuje organizaci společenského života, omezuje však zároveň způsob a hranice individuálního uplatnění jednotlivých lidí.“ [1]

Bránit svá ženská práva v případě diskriminace (zejména jedná-li se o nepřímou) vyžaduje velké osobní hrdinství. Rozhodne-li se žena dovolat svých práv, hrozí jí odvetná opatření ze strany zaměstnavatele a v případě ztráty místa ztížená možnost nalezení nového zaměstnání. Stranou nelze nechat ani finanční náročnost procesu. Přes všechny tyto překážky je třeba poukázat na výrazný nárůst počtu sporů. V letech 2000 až 2005<sup>48</sup> se v ČR vyskytly jen dva soudní případy, ale jen v prvních šesti měsících roku 2006 české soudy pravomocně rozhodly v devíti sporech, které se týkaly diskriminace z důvodu pohlaví.

---

<sup>48</sup> První byl v roce 2003 a týkal se mzdové diskriminace. Druhý byl v roce 2005.

První hypotézou jsem se snažila zjistit, jestli je pravda, že nerovnost na trhu práce souvisí s rozvinutostí země a že státy více rozvinuté mají menší rozdíly než státy vyspělé. Průzkum světového trhu práce ukázal, že tomu tak skutečně je, že státy rozvinuté o diskriminaci žen na trhu práce ví a snaží se ji odstraňovat a že státy méně rozvinuté často ani nezaznamenají, že k nějaké diskriminaci dochází. Druhá hypotéza předpokládala, že je trh práce nerovnostmi zahlcen a že si společnost často ani neuvědomuje, že vůbec k nějaké diskriminační situaci dochází. U této hypotézy to není tak jednoznačné, protože hodně záleží na státě, ze kterého žena pochází. Evropský ani americký trh práce už neobsahuje tolik diskriminačních prvků jako dříve, protože za posledních 50 let vzniklo mnoho antidiskriminačních opatření, dohod a zákonů. Poslední hypotéza předpokládala, že společnost v České republice je připravena přijmout kroky, které by vedly k odbourání nerovností mezi muži a ženami a opět byla touto prací potvrzena.

K tomu, aby byla na trhu práce nastolena absolutní rovnost, je nutné, aby si společnost uvědomila, že péče o dítě (nebo o jiného člena rodiny nebo domácnosti) musí být hodnocena stejně jako potencionální výkon pracovníka v zaměstnání. Z praktického hlediska to možné není, neboť by to bylo velmi nákladné – buď by to platil stát, nebo firma. První možnost by byla náročná pro všechny daňové poplatníky a druhá by znamenala neúnosnou zátěž pro firmy. Takové pojetí rovnosti by se negativně odrazilo v motivaci zaměstnanců, a proto zůstává jen jakýmsi teoretickým příkladem.

Hlavním cílem diplomové práce bylo zjistit, zda je dodržována mnohokrát deklarovaná rovnost mužů a žen na trhu práce, neboť nárok na zaměstnání má každá žena. Cíl práce byl splněn – rovnost mužů a žen dodržována není, přestože je po stránce legislativní tato problematika chráněna a to nejen v Evropské unii, ale i v České republice. Práce však ukázala, že v reálném životě se na tuto legislativu příliš nehledí, že se často obchází nebo že se o ní neví. Nezaměstnanost žen je v roce 2011 stále větší než nezaměstnanost mužů a i po stránce příjmové jsou ženy často méně odměňovány a nemají stejné výhody jako muži. Domnívám se však, že se situace bude zlepšovat a že za dalších deset let, až bude diplomovou práci na téma „Postavení žen ve společnosti se zaměřením na trh práce“ psát někdo jiný, bude stav pro ženy na trhu práce mnohem příznivější.

## 6 Seznam použité literatury

### Knížní zdroje

- [1] BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KÚHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck. 2007. ISBN 978-80-7179-584-1.
- [2] BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. 2006. 104 s. ISBN 80-245-1120-7
- [3] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Slon. 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- [4] DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1999. ISBN 9788024601397.
- [5] European Commission. *Youth unemployment and social exclusion in sixth countries of the EU: Dimensions, subjective experiences, and institutional responses in six countries of the EU (YUSEDER)*. 1. vyd. European Communities, 2004. 40 s. ISBN 92-894-7578-1.
- [6] FONATAINE, P. *Evropa ve 12 lekcích*. 1. vyd. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2004. 62 s. ISBN 92-894-6790-8.
- [7] GOTTVALD, J.; ŠIMEK, M. *Ekonomika trhu práce II*. 1. vyd. Ostrava: Ekonomická fakulta, VŠB – Technická univerzita Ostrava. 1997.
- [8] HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vyd. Praha: Auditorium. 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.
- [9] JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: VŠE. 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- [10] JURAJDOVÁ, J. *Bakalářská práce – Marketingová strategie MP Krásno , a. s.* VŠB - Technická univerzita Ostrava. 2009.

- [11] KUBEČKOVÁ, M.; DRASTÍKOVÁ, J. *Bariéry podnikání na vnitřním trhu EU aneb Jak zdolat všechny překážky*. Ostrava: ekonomická fakulta, VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2008. 108 s. ISBN 978-80-248-1903-7.
- [12] KUDELOVÁ, M. *Právo EU*. 1. vyd. Ostrava: Ekonomická fakulta, VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2007. 115 s. ISBN 978-80-248-1414-8.
- [13] NĚMCOVÁ, M. *Úspěšná žena, průvodce úskalími profesionálních startů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, spol. s r.o., ISBN 80-7169-904-7.
- [14] SLUNKSÁ, I. *Bakalářská práce – Rovnost mužů a žen na trhu práce v České republice*. VŠB – Technická univerzita Ostrava. 2009.
- [15] VÁCLAVÍKOVÁ, A.; KOLIBOVÁ, H.; KUBICOVÁ A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Optys, spol. s r. o., 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2
- [16] WINKLER, J.; WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha: Computer Press. 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9
- [17] SZTURCOVÁ, P. *Bakalářská práce – Diskriminace na trhu práce – Labour Market Discrimination*. VŠB – Technická univerzita Ostrava. 2010.

### **Internetové zdroje**

- [18] Aktuální výsledky [databáze online]. [citováno 2011–03–10]. Dostupné z: <http://www.ct100.cz/cz/100-nejobdivovanejsich-firem-cr/vysledky-2009>
- [19] Americké nálety poprvé řídí žena, generálmajorka Woodwardová [databáze online]. [citováno 2011–03–15]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/zahranicni/amerika/229014-americke-nalety-poprve-ridi-zena-generalmajorka-woodwardova.html>
- [20] Americké akcii v Líbyi velí žena [databáze online]. [citováno 2011–03–12]. Dostupné z: <http://www.sme.sk/c/5820520/americkej-akcii-v-libyi-veli-zena.html>



- [21] Arthur Andersen s.r.o. v likvidaci [databáze online]. [citováno 2011–03–09]. Dostupné z: <http://rejstrik-firem.kurzy.cz/rejstrik-firem/DO-49622927-arthur-andersen-v-likvidaci/>
- [22] Bojové operace Američanů v Libyi vede prvně v historii USA žena [databáze online]. [citováno 2011–03–10]. Dostupné z: [http://zpravy.idnes.cz/bojove-operace-americanu-v-libyi-vede-prvne-v-historii-usa-zena-pv3-/zahranicni.asp?c=A110328\\_134447\\_zahranicni\\_btw](http://zpravy.idnes.cz/bojove-operace-americanu-v-libyi-vede-prvne-v-historii-usa-zena-pv3-/zahranicni.asp?c=A110328_134447_zahranicni_btw)
- [23] Czech Top 100 [databáze online]. [citováno 2011–03–17]. Dostupné z: <http://www.ct100.cz/>
- [24] ČERMÁK, Jindřich. Postavení ženy ve společnosti se zaměřením na Českou republiku [databáze online]. [citováno 2011–03–11]. Dostupné z: <http://www.euwomen.org/CZ.html>
- [25] Enron, Arthur Andersen, Parmalat [databáze online]. [citováno 2011–03–17]. Dostupné z: <http://podvody.ffmpeg.biz/t19-enron-arthur-andersen-parmalat>
- [26] Finsko má vedle prezidentky i premiérku [databáze online]. [citováno 2011–03–17]. Dostupné z: [http://www.tyden.cz/rubriky/zahranici/evropa/finsko-ma-vedle-prezidentky-i-premierku\\_173217.html](http://www.tyden.cz/rubriky/zahranici/evropa/finsko-ma-vedle-prezidentky-i-premierku_173217.html)
- [27] Františka Plamínková [databáze online]. [citováno 2011–03–10]. Dostupné z: [http://cs.wikipedia.org/wiki/Franti%C5%A1ka\\_Plam%C3%ADnkov%C3%A1](http://cs.wikipedia.org/wiki/Franti%C5%A1ka_Plam%C3%ADnkov%C3%A1)
- [28] Historie genderové problematiky v ČR [databáze online]. [citováno 2011–03–12]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender\\_hist-historie\\_genderove\\_problematiky\\_v\\_cr](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_hist-historie_genderove_problematiky_v_cr)
- [29] Historie minulých vlád [databáze online]. [citováno 2011–03–17]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/historie-minulych-vlad/historie-18014/>
- [30] HONSOVÁ, Alžběta. Magdalena Souček je novou vedoucí partnerkou Ernst & Young v ČR [databáze online]. [citováno 2011–03–10]. Dostupné z: <http://www.ey.com/CZ/cs/Newsroom/News-releases/2008-Magdalena-Soucek>

- [31] John v OVM: Nový vládní zmocněnec pro lidská práva je na spadnutí [databáze online]. [citováno 2011–03–12]. Dostupné z: <http://www.ct24.cz/domaci/115302-john-v-ovm-novy-vladni-zmocnenec-pro-lidska-prava-je-na-spadnuti/>
- [32] Kabinet jmenoval náhradu Kocába: Zmocněnkyní se stane Šimůnková [databáze online]. [citováno 2011–03–13]. Dostupné z: <http://zpravy.tiscali.cz/kabinet-jmenoval-nahradu-kocaba-zmocnenkyni-se-stane-simunkova-67247>
- [33] Kam směřují neziskové organizace zaměřené na rovnost žen a mužů? [databáze online]. [citováno 2011–03–14]. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=670488> [E] <http://www.otevrenaspolecnost.cz/>
- [34] Lidská práva bude jménem vlády hájit Monika Šimůnková [databáze online]. [citováno 2011–03–21]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/domaci/225399-lidska-prava-bude-jmenem-vlady-hajit-monika-simunkova.html>
- [35] Listina základních práv a svobod [databáze online]. [citováno 2011–03–11]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>
- [36] Madame de Pompadour [databáze online]. [citováno 2011–03–10]. Dostupné z: [http://cs.wikipedia.org/wiki/Madame\\_de\\_Pompadour](http://cs.wikipedia.org/wiki/Madame_de_Pompadour)
- [37] Madeleine Albrightová [databáze online]. [citováno 2011–03–11]. Dostupné z: [http://cs.wikiquote.org/wiki/Madeleine\\_Albrightov%C3%A1](http://cs.wikiquote.org/wiki/Madeleine_Albrightov%C3%A1)
- [38] Madeleine Albrightová [databáze online]. [citováno 2011–03–10]. Dostupné z: [http://cs.wikipedia.org/wiki/Madeleine\\_Albrightov%C3%A1](http://cs.wikipedia.org/wiki/Madeleine_Albrightov%C3%A1)
- [39] Madeleine Albrightová [databáze online]. [citováno 2011–03–11]. Dostupné z: <http://www.nndb.com/people/980/000023911/>
- [40] Magdalena souček [databáze online]. [citováno 2011–03–21]. Dostupné z: <http://hn.ihned.cz/c1-21001130-magdalena-soucek>
- [41] Magdalena Souček na ČVUT: váš život je vaše volba [databáze online]. [citováno 2011–03–21]. Dostupné z: <http://www.3pod.cz/159-Magdalena-Soucek-na-CVUT-vas-zivot-je-vase-volba.html>

- [42] Magdalena Souček, CPA [databáze online]. [citováno 2011-03-22]. Dostupné z:  
<http://old.1000leaders.cz/hledej.asp?S=&L=CZ&stav=18&idZaznam=2953&pn=2>
- [43] Mari Kiviniemi [databáze online]. [citováno 2011-03-23]. Dostupné z:  
[http://cs.wikipedia.org/wiki/Mari\\_Kiviniemi](http://cs.wikipedia.org/wiki/Mari_Kiviniemi)
- [44] Mezinárodní judikatura ve věcech diskriminace [databáze online]. [citováno 2011-03-24]. Dostupné z: [http://poradna-prava.cz/poradna/publ\\_judikatura\\_int\\_kreil.htm](http://poradna-prava.cz/poradna/publ_judikatura_int_kreil.htm)
- [45] Milada Horáková [http://cs.wikipedia.org/wiki/Milada\\_Hor%C3%A1kov%C3%A1](http://cs.wikipedia.org/wiki/Milada_Hor%C3%A1kov%C3%A1)
- [46] Minerva [databáze online]. [citováno 2011-03-10]. Dostupné z:  
[http://cs.wikipedia.org/wiki/Minerva\\_%28d%C3%ADv%C4%8D%C3%AD\\_gymn%C3%A1zium%29](http://cs.wikipedia.org/wiki/Minerva_%28d%C3%ADv%C4%8D%C3%AD_gymn%C3%A1zium%29)
- [47] Minulé ročníky [databáze online]. [citováno 2011-03-11]. Dostupné z:  
<http://www.ct100.cz/cz/100-nejobdivovanejsich-firem-cr/nejoblíbenější-minulé-ročníky-nás> [databáze online]. [citováno 2011-03-27]. Dostupné z:  
<http://padesatprocent.cz/cz/o-nas>
- [48] Obamovy dračice – Leteckým útokům USA v Libyi velí žena [databáze online]. [citováno 2011-03-02]. Dostupné z:  
[http://www.tyden.cz/rubriky/zahranici/afrika/leteckym-utokum-usa-v-libyi-veli-zena\\_197563.html](http://www.tyden.cz/rubriky/zahranici/afrika/leteckym-utokum-usa-v-libyi-veli-zena_197563.html)
- [49] Obnovený americký klub dam [databáze online]. [citováno 2011-03-03]. Dostupné z:  
<http://www.rodinaonline.cz/archiv/2003/25/klub.htm>
- [50] Poprava Milady Horákové [databáze online]. [citováno 2011-03-11]. Dostupné z:  
<http://icv.vlada.cz/cz/tema/27-6-1950-poprava-milady-horakove-73945/tmplid-560/>
- [51] Předsedkyně senátu bude dočasně prezidentkou Gabonu [databáze online]. [citováno 2011-02-11]. Dostupné z: <http://www.doslova.cz/aktuality/zahranicni/2381-predsedkyne-senatu-bude-docasne-prezidentkou-gabonu>
- [52] Přímý účinek [databáze online]. [citováno 2011-03-11]. Dostupné z:  
[http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=eu\\_229.htm](http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=eu_229.htm)

- [53] Přímý účinek Právní úprava a její změny [databáze online]. [citováno 2011–02–11].  
Dostupné z:  
[http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=eu\\_229.htm](http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=eu_229.htm)
- [54] Rada vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů [databáze online]. [citováno 2011–02–21]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rada-pro-rovne-prilezitosti/uvod-29829/>
- [55] Rada vlády pro lidská práva [databáze online]. [citováno 2011–02–21]. Dostupné z:  
[http://cs.wikipedia.org/wiki/Rada\\_vlady\\_pro\\_lidska\\_prava](http://cs.wikipedia.org/wiki/Rada_vlady_pro_lidska_prava)
- [56] Rada vlády pro lidská práva [databáze online]. [citováno 2011–03–22]. Dostupné z:  
<http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rlp/rlp-uvod-17537/>
- [57] Slavomil Hubálek [databáze online]. [citováno 2011–03–11]. Dostupné z:  
<http://www.cirkevnimajetek.cz/index.php/blog/show/Nzory-Slavomil-Hublek-1.html>
- [58] Soudní dvůr [databáze online]. [citováno 2011–03–11]. Dostupné z:  
[http://europa.eu/institutions/inst/justice/index\\_cs.htm](http://europa.eu/institutions/inst/justice/index_cs.htm)
- [59] Tereziánská reforma v českém školství [databáze online]. [citováno 2011–03–11].  
Dostupné z: <http://clanky.rvp.cz/clanek/c/Z/827/terezianska-reforma-v-ceskem-skolstvi.html/>
- [60] VALOUŠEK, Richard. Magdalena Souček: Češi už pro Ameriku nejsou divoký východ [databáze online]. [citováno 2011–03–11]. Dostupné z:  
<http://www.studenta.cz/magazin/article/546/magdalena-soucek-cesi-uz-pro-ameriku-nejdou-divoky-vychod>
- [61] Vláda České republiky [databáze online]. [citováno 2011–03–12]. Dostupné z:  
<http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/historie-minulych-vlad/prehled-vlad-cr/1993-2007-cr/default.htm>
- [62] Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice [databáze online]. [citováno 2011–03–12]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/zeny-v-politice/vybor-pro-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice-62997/>

- [63] Washingtonská deklarace [databáze online]. [citováno 2011-03-17]. Dostupné z:  
[http://cs.wikipedia.org/wiki/Washingtonsk%C3%A1\\_deklarace](http://cs.wikipedia.org/wiki/Washingtonsk%C3%A1_deklarace)
- [64] Základní pojmy [databáze online]. [citováno 2011-03-13]. Dostupné z:  
[http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender\\_pojmy](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy)
- [65] Zákoník práce [databáze online]. [citováno 2011-02-11]. Dostupné z:  
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>
- [66] ZUNNOVÁ, Anna. Den, kdy se Češka stala první ministryní zahraničí USA 23. 1. 2011 [databáze online]. [citováno 2011-02-17]. Dostupné z:  
<http://www.stream.cz/slavedny/549863-23-leden-den-kdy-se-ceska-stala-prvni-ministryni-zahranici-usa>
- [67] Americký klub dam - krůček k ženské vzdělanosti [databáze online]. [citováno 2011-02-17]. Dostupné z: [http://www.nm.cz/vystava-detail.php?f\\_id=15](http://www.nm.cz/vystava-detail.php?f_id=15)

### **Tištěná periodika**

- [68] ČEŠKOVÁ, Andrea a kol. Ženy v politice. 1. vyd. Praha: Cevro - Liberálně-konzervativní akademie, 2009. 55 s. ISSN 1801-3767
- [69] STUDENTA - magazín portálu studenta.cz - 20. číslo březen/2011. Praha: TA Promotion International, s. r. o., 2011. 43 s.
- [70] Ženy a muži v datech – publikace ČSÚ. 1. vyd. Praha: Český statistický úřad, 2008.

## Seznam použitých zkratek

a. s.	akciová společnost
AFRICOM	Africké velitelství amerických ozbrojených sil (USAFRICOM – United States Africa Command)
apod.	a podobně
atd.	a tak dále
atp.	a tak podobně
AV ČR	Akademie věd České republiky
Bc.	bakalář
cca	asi
č.	číslo
čl.	článek
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ECJ	European Court of Justice (ESD – Evropský soudní dvůr)
ES	Evropské společenství
ESD	Evropský soudní dvůr (ECJ – European Court of Justice)
ESUO	Evropské společenství uhlí a oceli
EU	Evropská unie
FF UK	Filozofická fakulta Univerzity Karlovy
Ing.	inženýr
ISBN	International Standard Book Number (ISB – mezinárodní standardní číslo knihy)

ISSN	International Standard Serial Number (ISSN – mezinárodní standardní číslo seriálové publikace)
JUDr.	Doktor obojího práva – římského i kanonického (juris utriusque doctor), doktor práv
Kč	korun českých
KSČ	Komunistická strana Československa
mj.	mimo jiné
např.	například
NKC-ŽV	Národní kontaktní centrum – ženy a věda
o. p. s.	obecně prospěšná společnost
o. s.	občanské sdružení
odst.	odstavec
OSN	Organizace spojených národů (UNO – United Nations Organization)
PhDr.	doktor filozofie (philosophiae doctor)
Sb.	Sbírky
SES	Smlouva o založení Evropských společenství
spol. s. r. o.	společnost s ručením omezeným
SR	Slovenská republika
tj.	to je
tzn.	to znamená
tzv.	takzvaný
UNO	United Nations Organization (OSN – Organizace spojených národů)
USA	United States of America – Spojené státy americké

USAFRICOM	United States Africa Command (AFRICOM – Africké velitelství amerických ozbrojených sil)
v. v. i.	veřejná výzkumná instituce
VŠB – TUO	Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava
ZŠ	základní škola



## **Seznam obrázků**

Obrázek číslo 1.1: Americký klub dam

Obrázek číslo 3.1: Fáze kvantitativního výzkumu

Obrázek číslo 4.1: Partneři projektu EU Women

Obrázek číslo 4.2: Magdalena Souček

Obrázek číslo 4.3: Margaret Woodwardová

Obrázek číslo 4.4: Madeleine Albrightová

## Seznam grafů

- Graf číslo 4.1: Pohlaví respondentů
- Graf číslo 4.2: Rozdělení respondentů podle země původu
- Graf číslo 4.3: Věková kategorie respondentů
- Graf číslo 4.4: Velikost obce podle počtu obyvatel
- Graf číslo 4.5: Je místo Vašeho trvalého pobytu totožné s městem, ve kterém pracujete/studujete?
- Graf číslo 4.6: Jste v současné době v pracovním procesu?
- Graf číslo 4.7: Je, podle Vašeho názoru, postavení žen ve společnosti stejné jako postavení mužů?
- Graf číslo 4.8: Setkala jste se někdy, jako žena, s diskriminací na trhu práce?
- Graf číslo 4.9: Čeho konkrétně se diskriminace týkala?
- Graf číslo 4.10: Z jaké zemi sídlí Vaše firma?
- Graf číslo 4.11: Počet zaměstnanců ve firmě
- Graf číslo 4.12: Zaměstnanost žen ve firmě
- Graf číslo 4.13: Hospodářské sektory oslovených firem
- Graf číslo 4.14: Zajímáte o pohlaví uchazečů na volné pracovní místo?
- Graf číslo 4.15: Máte strach z častých odchodů mladých žen na mateřské dovolené?
- Graf číslo 4.16: Zajímáte se, o rodinný stav uchazečky o volné pracovní místo?
- Graf číslo 4.17: Představuje pro Vás uchazečka s malým dítětem/malými dětmi problém?
- Graf číslo 4.18: Je možné upravit pracovní dobu ženě, která má malé dítě/děti?
- Graf číslo 4.19: Jsou ve vedení Vaší společnosti zaměstnány ženy?

## Seznam pojmů

**Alea-psychologie** je společnost, která vznikla v roce 1993 jako divize psychologického a personálního poradenství společnosti ALEA a. s. V roce 1994 se osamostatnila a v roce 1997 byla transformována na společnost s ručením omezeným. Data pro tento výzkum se shromažďovala 12 let. K dispozici byly údaje od více než pěti tisíc kandidátů na manažerské pozice.

**Americký klub dam** byl první ženský spolek, který fungoval od roku 1865 do roku 1948 a poté byl úředně zakázán. Mezi jeho členky patřily spisovatelka Karolína Světlá, Renata Tyršová a malířka Zdenka Braunerová. Název americký byl odvozen od dlouhodobého místa pobytu zakladatele Vojtěcha Náprstka. Spolek byl znovu obnoven v roce 1996 a jeho dnešní činnost se zaměřuje na kulturně historické akce.

**Arthura Andersena** je firma Arthura Andersena, která byla založena v 1913. Patřila mezi největší společnosti poskytující finanční a podnikatelské poradenství. V současné době je firma v likvidaci. Příčinou úpadku Arthur Andersen byla kauza společnosti Enron, jejíž vedení zakrývalo dluhy společnosti a lhalo o ziscích. Když zkrachoval Enron, stáhl s sebou i auditorskou firmu Arthur Andersen, která mu dělala audit.

**Deduktivní metoda** je myšlenkový řetězec, který postupuje od obecných teorií až ke zvláštnostem. Využívá se v případech, kdy je shromážděn materiál, který je podroben výzkumu, a z něho jsou poté odvozeny všechny možné důsledky.

**Ernst & Young** je firma patřící mezi nejvýznamnější celosvětové společnosti poskytující odborné poradenské služby v oblasti daní, auditu a souvisejícího poradenství

**Fórum 50 %, o. s.** je fórum, které vzniklo v roce 2004 jako reakce na nevyrovnané zastoupení žen a mužů na všech úrovních rozhodování.

**FrauenAnstiftung** je německá organizace na podporu rovnoprávnosti.

**Gabon** je stát v Africe. Leží na západním pobřeží rovníkové Afriky. Jeho sousedy jsou Kamerun, Kongo a Rovníková Guinea.

**Gender** [džendr] pochází z anglického slova tender. Používá se k označení kulturně vytvořených rozdílů, mezi muži a ženami. Pojem se začal užívat ve společnosti ve druhé

polovině 20. století. Do angličtiny se dostalo z latiny – genus, genesis a původně se tak označoval rod.

**Komunitární právo** je synonymem k termínu právo ES. Představuje všechny právní normy společenství, tedy to, co je známo jako *acquis Společenství*.

**Kvalitativní výzkum** označuje výzkum, který se zaměřuje na to, jak jednotlivci a skupiny nahlízejí, chápou a interpretují svět. Podle jiných kritérií může být jako kvalitativní výzkum označován takový výzkum, který neuvžívá statistických metod a technik.

**Kvantifikace** je určování množství. Samotná metoda kvantifikace představuje myšlenkový postup, který umožňuje údaje vypovídající o kvalitě měřit, kvantifikovat a převést na kvantitu.

**Minerva** je první dívčí gymnázium ve střední Evropě. Vzniklo roku 1890. Název nese po Minervě, bohyni, jež byla záhy ztotožněna s Athénou, bohyní moudrosti a lovu.

**Národní kontaktní centrum ženy a věda je organizace, která** byla založena v roce 2001. Jeho zakladatelé se domnívají, že se genderová problematika a otázky spojené s rovnými příležitostmi v oblasti vědy málo promíjí do reálného života. Cílem centra je podpora rovných příležitostí pro ženy a muže a obecně podpora mladých lidí ve vědě a výzkumu.

**Network of East-West Women** je americká organizace na podporu rovnoprávnosti.

**Open Society Fund Praha** je nadace, která usiluje o rozvoj hodnot otevřené společnosti a podporu demokracie[G].

**Otevřená společnost, obecně prospěšná společnost**, je neziskovou organizací, která přispívá ke konsolidaci občanské společnosti v České republice a to rozvojem principů a prosazováním politik založených na kultuře práva a právního státu, demokratické formy správy státu a v neposlední řadě také ochrany lidských práv.

**Otevřené otázky** jsou otázky, ve kterých není možnost výběru odpovědi. Respondenti mají možnost otevřeně vyjádřit vlastní názor.

**Polouzavřené otázky** jsou otázky, které mají seznam odpovědí, ale obsahují i tzv. únikovou variantu, ve které respondent může volně vyjádřit svůj názor. Tyto typy otázek zaručují jistotu všech možných odpovědí.

**Přímý účinek** nebo bezprostřední účinek byl vyvinut Evropským soudním dvorem (ECJ). Přímý účinek zaručuje, že se každý může dovolat práva EU, i když ho členský stát nezaimplementoval do národního práva, anebo ho vložil chybně. Přímý účinek rozlišujeme na vertikální a horizontální. Přímý účinek vertikální se týká vztahu mezi jednotlivcem a členským státem. Dovolává-li se normy pro uplatnění svých práv jednotlivce vůči členskému státu, jde o přímý účinek vertikální vzestupný. Naopak platí, že může-li členský stát uložit příslušnou normou jednotlivci povinnost, je to přímý účinek vertikální sestupný. Pokud se jedná o vztahy mezi jednotlivci (např. zaměstnanec – zaměstnavatel), jde o přímý účinek horizontální. Zatímco směrnice může mít přímý účinek jen vertikální vzestupný, primární právo (Smlouva ES) a nařízení mohou mít přímý účinek jakýkoli.

**Rada Evropy** je mezivládní organizace, kterou dne 5. května 1949 založilo 10 evropských států. V současné době má 47 členů. Rada Evropy není institucí EU.

**Rwandská genocida** je termín, kterým je označováno masové vyvražďování rwandských etnik Tutsiů a Hutuů na jaře 1994. Vyvražďování bylo řízeno Hutuy a bylo uplatňováno na Tutsiích a těch Hutuech, kteří byli politicky umírnění. Za počátek, který genocidu spustil, je považován atentát na oba prezidenty zemí Rwanda a Burundi 6. dubna 1994. V období zhruba 100 dní bylo vyvražďeno přinejmenším 0,5 milionu lidí, převážně Tutsiů. Podle většiny odhadů však čísla dosahují hodnoty 800 tisíc až 1 milion mrtvých, což by představovalo 20% celé populace.

**Sociologický ústav AV ČR**, v. v. i., je veřejnou výzkumnou institucí. Byl založen v roce 1965, zrušen v roce 1970 a znovu obnoven až v roce 1990.

**Soudní dvůr** neboli Soudní dvůr Evropských společenství byl založen v roce 1952 Smlouvou o založení ESUO. Má sídlo v Lucemburku. Jeho úkolem je zajišťovat, aby právní předpisy EU byly vykládány a uplatňovány ve všech zemích EU stejně, tzn. tak, aby bylo právo stejné pro každého obyvatele EU.

**Uzavřené otázky** jsou otázky, ve kterých jsou odpovědi předem standardizovány. Patří mezi nejčastější otázky v dotaznících a jejich zpracování je nejjednodušší.

**Washingtonská deklarace** je Prohlášení nezávislosti československého národa jeho prozatímní vládou československou. Prohlášení je více známé pod pojmem Washingtonská deklarace, protože, vzniklo v americkém Washingtonu 16. října 1918. Autorství prohlášení je připisováno Masarykovi, ale dokument byl podepsán i Milanem Rastislavem Štefánikem

a Edvardem Benešem. V deklaraci se mimo jiné uvádí, že Československý stát bude republikou.

**Wellesley College** – patří mezi prestižní university USA. Jedná se o dívčí školu. Jejím hlavním zaměřením jsou bakalářské obory především humanitního typu.

## Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;

- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);

- souhlasím s tím, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen v Ústřední knihovně VŠB-TUO k prezenčnímu nahlédnutí a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;

- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě 29. dubna 2011

Bc. Jana Jurajdová

jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

Ostravská 967

756 61, Rožnov pod Radhoštěm

## Seznam příloh

- Příloha číslo 1: Dotazník pro firmy (Česká republika)
- Příloha číslo 2: Dotazník pro ženy (Česká republika, Slovenská republika)
- Příloha číslo 3: Fragebogen für die Frauen (Spolková republika Německo)
- Příloha číslo 4: Podíl žen ve výzkumu v jednotlivých zemích EU
- Příloha číslo 5: Průměrná roční mzda žen jako % mzdy mužů
- Příloha číslo 6: Průměrné hrubé měsíční mzdy v České republice
- Příloha číslo 7: Questionnaire for company (China, USA, New Zealand)
- Příloha číslo 8: Questionnaire for women (Botswana, China, USA)
- Příloha číslo 9: Rozložení firem podle země původu
- Příloha číslo 10: Rozložení respondentů podle země původu
- Příloha číslo 11: Složení Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky
- Příloha číslo 12: Složení Senátu Parlamentu ČR podle věku a pohlaví k 30. 6. 2009
- Příloha číslo 13: Zaměstnanost žen a mužů ve vybraných odvětvích
- Příloha číslo 14: Zastoupení žen v Parlamentech světa
- Příloha číslo 15: Ženy a muži v krajských zastupitelstvech k 31. 8. 2009
- Příloha číslo 16: Ženy ve vedení firem
- Příloha číslo 17: Ženy ve vládě